



Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Br. Retamozo Paredes, Rosa Graviela

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín, Vertiz Osoreo

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud.

PERU-2018

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RETAMOZO PAREDES, ROSA GAVRIELA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

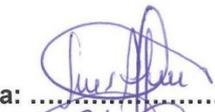
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, 2018

Fecha: 31 de agosto de 2018

Hora: 5:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Nuñez Lira

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: 

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Verificar APA en todo el documento

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi Padre celestial, por fortalecerme e iluminarme siempre, especialmente en el proceso de mi tesis, a mi amor de toda la vida quien siempre me ha apoyado en el cumplimiento de mis metas, ha sido mi compañero fiel para seguir creciendo como profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, institución que se preocupa para que muchos profesionales logren sus objetivos propiciando la investigación científica en la gestión de salud, a mis profesores por sus enseñanzas transmitidas, al personal de Salud que gratamente colaboraron y me brindaron las facilidades necesarias para la aplicación de los instrumentos y así poder validar las hipótesis.

Declaración de Autoría

Yo, Retamozo Paredes, Rosa Graviela estudiante del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018” presentada, para la obtención del grado académico de maestra, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 18 agosto del 2018

Br. Retamozo Paredes Rosa Graviela

DNI: 10741922

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018”, que tuvo como objetivo hallar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, siguiendo los lineamientos metodológicos pertinentes, asumiendo el esquema de la tesis proporcionado por la escuela de posgrado; la tesis consta de VII capítulos donde se sustentarán el desarrollo del presente trabajo de investigación.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

Espero, pues, que mi trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	39
II Método	
2.1 Diseño de estudio	41
2.2 Variables, Operacionalización	42
2.3 Población y muestra	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	47
III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	49
3.2. Contraste de hipótesis.	52

IV. Discusión	57
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	64
VII. Referencias	66

Anexos

Anexo 1	Artículo Científico
Anexo 2	Matriz de consistencia
Anexo 3	Matriz Operacional de variables
Anexo 4	Carta de autorización de la institución donde se realizó la investigación
Anexo 5	Instrumentos
Anexo 6	Matriz de datos
Anexo 7	Impresión print de los resultados estadísticos procesados en spss y/o Excel

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable motivación	42
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral	42
Tabla 3	Niveles de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.	49
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.	50
Tabla 5	Niveles del desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.	51
Tabla 6	Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018	52
Tabla 7	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general: Entre la motivación y el Desempeño laboral.	53
Tabla 8	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1: Entre la motivación de logro y el Desempeño laboral.	54
Tabla 9	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1: Entre la motivación de poder y el Desempeño laboral	55
Tabla 10	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1: Entre la motivación de Afiliación y el Desempeño laboral.	56

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Teorías del contenido de Motivacion	23
Figura 2. Teorías del proceso de Motivación	26
Figura 3: Dimensiones de la Motivación de McClelland	29
Figura 4. Niveles de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018	49
Figura 5. Niveles de las dimensiones de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018	50
Figura 6. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.	51
Figura 7. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.	52

Resumen

La presente investigación, trata de establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018; la misma que, ha tenido un propósito de determinar la relación que existe entre ambas variables.

La población fue de 300 trabajadores de la Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, y la muestra estuvo representada por 170 entre profesionales y técnicos, la metodología tiene un enfoque cuantitativo, es de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, muestreo probabilístico, la técnica empleada fue la encuesta como instrumentos la escala de la motivación y desempeño laboral el cuestionario que ha sido aplicado a los trabajadores, el procesamiento de datos, la opinión de expertos y la del software SPSS 24.0

Dichos instrumentos fueron adaptados al contexto y sus valores de confiabilidad Alfa de Cronbach respectivamente 0,798 para motivación y 0,945 para desempeño laboral. En los resultados obtenidos se aprecia que sí existe relación entre la motivación y desempeño laboral, hallándose un valor calculado para Rho de Spearman $=0,334 = 0.000 < 0.05$ con lo cual rechaza la hipótesis nula; lo cual indica que la relación es directa positiva y significativa.

Palabras Claves: la motivación, desempeño laboral.

Abstract

The present investigation, tries to establish the relation between the motivation and labor performance in the nursing personnel of the Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018; the same that, has had a purpose to determine the relationship that exists between both variables.

The population was 300 workers of the Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, and the sample was represented by 170 professionals and technicians, the methodology has a quantitative approach, is non-experimental design, cross-sectional correlation. The technique used was the survey and as instruments the scale of motivation and work performance the questionnaire that has been applied to workers, data processing, expert opinion and software SPSS 24.0

These instruments were adapted to the context and Cronbach's Alfa reliability values, respectively 0,798 for motivation and 0,945 for job performance. In the results obtained, it can be seen that there is a relationship between motivation and work performance, finding a value calculated for Spearman's Rho = 0.334 = 0.000 <of 0.05, which rejects the null hypothesis; which indicates that the relationship is direct positive and significant.

Keywords: motivation, work performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Las personas presentan diferentes desempeños debido a varias razones, donde la variedad genera patrones distintos de comportamiento que, casi siempre, están relacionados con necesidades y metas. Se han empleado muchas variables para explicar diferencias individuales en el desempeño de las personas, por ejemplo, las habilidades, competencias y las recompensas intrínsecas y extrínsecas, los niveles de aspiración, etc., pero la motivación ocupa casi siempre el primer lugar entre todos estos factores (Gutiérrez, 2013).

Para Carrasco (2013) afirmó:

(...) que la realidad problemática proviene de la palabra plantear, lo cual significa: enfoca la solución de un problema, y a su vez enfocar significa: descubrir y comprender los puntos esenciales de un problema, para tratarlo acertadamente, es decir, el planteamiento del problema de investigación comprende un conjunto de puntos esenciales o elementos que posibilitan orientar metodológicamente su solución. (p.91)

Asumiendo que la motivación laboral es un tema importante para los representantes de la alta dirección, asimismo en uno de los principales problemas dentro de una organización, toda institución para estar en competitividad en el mercado laboral debe medir anualmente el desempeño de sus trabajadores porque de ello depende la productividad o en caso de una institución la calidad de servicio que presta, por tal razón me inclino a realizar esta investigación, que trata de medir el grado de desempeño laboral de los trabajadores relacionándolo con el grado de motivación en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, porque de alguna manera estos temas no caminan en forma separada.

El Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, es una institución del Estado, sector de salud, que brinda diferentes especialidades de atención ambulatoria (consultas externas) y hospitalaria, de categoría II-2 de atención, donde las personas hacen

uso de seguro SIS y en forma particular su atención de salud. Esta institución se encuentra situado en el distrito de Puente Piedra, cuenta con profesionales de salud, personal administrativo y de mantenimiento.

Visto de una perspectiva de enfoque a la prestación de salud, los pacientes en su mayoría expresan su descontento en la atención que se les brinda en los centros de atención de salud, este descontento deviene por una mala atención del personal de salud, que es la parte humana especializada que tiene el profesional de salud con diversas responsabilidades, una de ellas es de ofrecer un servicio satisfactorio en la atención el cual debe estar impregnado todo acto médico que se brinde. Esta percepción por parte del paciente, es uno de los factores que me intima a efectuar mi investigación para determinar la causa raíz, que origina que el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz de salud no se encuentra motivado y por ende su desempeño laboral no es el adecuado.

Según Fernández (2005) refiere que el desempeño laboral es el alineamiento de los objetivos personales con los de la organización y que puede medirse mediante una estructura definida, comunicada y aceptada de metas, objetivos y estándares de resultados esperados.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) comentan que el desempeño laboral es la manera en que los miembros de una organización trabajan de forma eficaz, con el propósito de obtener metas comunes, sujeto a reglas básicas establecidas con anterioridad.

Expuestas las definiciones anteriores sobre el desempeño laboral, se concuerda con los autores, que la realidad problemática sobre estas variable que se ha identificado para mi investigación, acontece a los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, donde se evidencia que no vienen cumpliendo sus actividades con un comportamiento motivado para el logro exitoso de las atenciones a los pacientes, en ese sentido como parte de la investigación se investigara que tan motivados se encuentran los

profesionales de salud, para ello nos valemos de los siguientes investigadores que conceptualizan a la motivación.

Para Santrock (2002), “la motivación es la agrupación de razones por las que las personas se comportan de distintas maneras en lo que hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”. (p. 432).

Gonzales (2008) afirma que la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y de la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxito en su desempeño

En ese sentido, el trabajador motivado por la empresa, aportara mayor productividad y la consecuencia de sus objetivos individuales, así como los objetivos generales de la empresa; existirán diferentes factores para conseguir la motivación adecuada del trabajador.

La motivación es uno de los tópicos más estudiados de la psicología y del comportamiento organizacional, los hallazgos en ambos campos contribuyen al desarrollo y mejor entendimiento de las organizaciones, así como el comportamiento de los individuos.

1.2. Trabajos previos

Para Carrasco (2013) afirmó que “los antecedentes teóricos vienen a ser la relación o el conjunto de toda conclusión obtenida por otros investigadores, o por el mismo investigador en tiempos pasados respecto al problema que se investiga, o en trabajos de investigación muy similares o relacionados” (p.123).

Según Ñaupas et al. (2011) refirió que “en estos se indican las investigaciones realizadas en el ámbito local, nacional o internacional, revisando las tesis de investigación sustentadas en las universidades y/o trabajos de investigación presentados en simposios, congresos o a revistas especializadas, indexadas o no en los institutos de investigación”. (p.131).

1.2.1 Antecedentes internacionales

Como antecedentes internacionales se pudo encontrar diferentes tipos de tesis.

Zans (2017) En su investigación titulada *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*, Nicaragua tuvo como objetivo describir: El Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral el estudio es descriptivo-explicativo enfoque cuantitativo con elementos cualitativo. utilizo como instrumentos el cuestionario, observación y la entrevista. teniendo como conclusión que el clima organizacional presente en la FAREM es óptima y incidirá de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

López (2015) En su investigación titulada: *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo*. Venezuela tuvo como objetivo de describir Un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad. el estudio es descriptiva, no experimental y transeccional. utilizo como instrumento la encuesta teniendo como conclusión que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, produciendo en ocasiones a la inconformidad y apatía, perjudicando directamente en el desempeño laboral del personal.

1.2.1 Antecedentes nacionales

Quispe (2018) en su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Farmacia del Hospital, nacional Dos de Mayo 2016, Peru*. su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital Nacional Dos de Mayo, 2016, el estudio fue hipotético deductivo, diseño no experimental, transversal y correlacional, utilizo como instrumento el cuestionario, teniendo como conclusión que existe relación entre la motivación y desempeño laboral con $r=0.535$, donde nos indica que hay una relación positiva moderada entre ambas variables.

Gallardo (2017) en su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria la Divina Providencia* es una institución educativa estatal de educación básica regular de secundaria ubicada en el distrito de Surquillo. Perú, su estudio tuvo como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del mencionado colegio, el estudio es descriptivo, no experimental transversal, utilizo como instrumento el cuestionario teniendo como conclusión que los factores motivacionales e higiénicos sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, reconociendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño del docente.

Oliva (2017) En su investigación titulada: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015 Perú* su estudio tuvo como, objetivo general; determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015. El estudio es descriptiva correlacional diseño no experimental, transversal utilizo como instrumento la encuesta, teniendo como conclusión que la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH, se encuentran relacionados positiva y significativamente, logrando que los trabajadores se encuentran con un buen nivel de motivación teniendo en cuenta que el desempeño laboral es poco eficiente.

Sánchez (2017) en su investigación titulada: *Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de salud Lima Este Metropolitana, 2017. Peru*, tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Red salud Lima Este metropolitana, 2017, se empleo el método descriptivo correlaciona de corte transversal, utilizo como instrumento la encuesta, teniendo como conclusión: un 91.1% donde afirma que a mayor motivación mayor desempeño laboral.

Llagas (2017) En su tesis titulada: *La motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2015. Perú* , tuvo como objetivo: determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del hospital nacional Arzobispo Loayza, lima 2015, el estudio es de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal con un enfoque cuantitativo, utilizo como instrumento un cuestionario, teniendo como conclusión: en que la variable motivación tiene una relación directa y positiva ($r=0.850$) con la variable desempeño laboral de la enfermera del servicio de neonatología del HNAL, 2015.

Pillaca (2017) En su investigación titulada: *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- Lima 2017*. tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- Lima 2017. Peru. El estudio fue de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, utilizo como instrumento un cuestionario, teniendo como conclusión: que existe una relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, Comas-Lima.

Paredes (2017) En su investigación titulada: *La motivación y desempeño laboral en personal del departamento de Patología Clínica del H.N.H.U.El Agustino 2016. Peru*, Tuvo como objetivo: Determinar la relacion entre las

variables motivación y desempeño laboral en el departamento de Patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016, el estudio empleado fue hipotético deductivo básico, diseño no experimental correlacional- transversal con un enfoque cuantitativo, utilizo como instrumento el cuestionario y ficha de evaluación, teniendo como conclusión: que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral, señalando que a mayor motivación hay mayor desempeño laboral.

Barreto (2017) En su investigación titulada: *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016.Peru*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016, su investigación es cuantitativa tipo de estudio no experimental y el diseño es correlacional, transversal, utilizo como instrumento la encuesta y entrevista, llegando a la conclusión: que existe una relación significativa entre la variable motivación y desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

A continuación, se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con motivación y desempeño laboral, se describen las dimensiones que permitieron la medición de las variables de estudio y las diferentes teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

Motivación

Según Arbaiza (2010), “la motivación es un esfuerzo que realiza una persona con el fin de lograr una meta u objetivo” (p.9).

Según Chiavenato (2009) La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano (p. 236).

Este autor menciona que la motivación cumple un papel muy importante para que el comportamiento humano se base en un proceso psicológico para que pueda interactuar con su entorno.

Para Santrock (2002), “la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”. (p. 432).

En este párrafo el autor refleja a la motivación como un conjunto de razones para lograr un objetivo.

Según Bisquerra (2000): La motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas (p. 165).

Por tanto se puede determinar que de acuerdo a lo acotado por el autor la motivación es una causa que permite a las personas lograr desarrollar múltiples actividades basadas según su conducta.

Para Maslow (1954) “la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja, y casi es una característica universal de prácticamente cualquier situación del organismo” (pp. 8-9).

Este autor nos refiere que la motivación es un elemento muy importante para la persona, porque siempre es constante, inacabable y fluctuante para que se pueda lograr una meta trazada.

Diversos teóricos han planteado teorías de la motivación. En este trabajo se realiza una clasificación basada en tres grandes grupos: Las teorías del contenido, las teorías del proceso y las teorías del refuerzo. (Arbaiza, 2010, p.152).

De acuerdo al aporte de los autores, podemos establecer que la motivación es un proceso básico, principal pilar para el buen desempeño de las personas.

Bases teóricas de la Motivación

Teorías del contenido

Son aquellas teorías que surgen a inicios de los años 50 y se refieren a los factores internos de las personas que activan, dirigen, sostienen y detienen el comportamiento. En otras palabras, estas teorías se centran en las necesidades que motivan a las personas (Arbaiza, 2010, p. 154).

Como se ha podido acotar dentro de las teorías de contenido se clasifican las siguientes teorías:

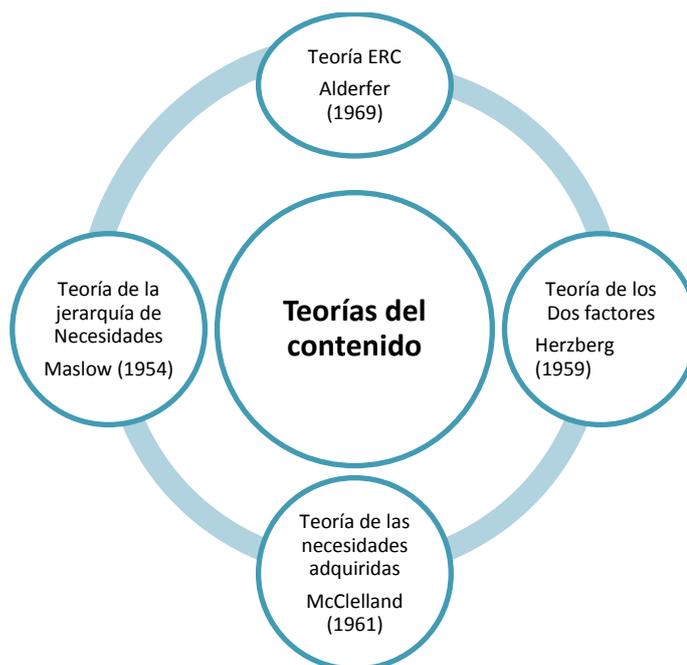


Figura 1. Teorías del contenido de Motivación

Según Arbaiza 2010, p. 154

Teoría de la jerarquía de Necesidades

Maslow (1954) planteo que dentro de cada persona, existe una jerarquía de cinco necesidades, es decir, que las necesidades de las personas se pueden clasificar

o jerarquizar por orden de importancia: Fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización (Arbaiza, 2010, p.154).

Esta teoría nos recalca que toda persona requiere de necesidades fisiológicas y sociales para tener una buena calidad de vida, la misma que constituye que cualquier persona se desenvuelva de la mejor forma en cualquiera de los ámbitos laborales, familiares, sociales, profesionales, etc., cuando estas necesidades son satisfechas.

Teoría ERC

Alderfer (1969) realizó un replanteamiento acerca de la teoría de Maslow, planteando solamente tres grupos de necesidades fundamentales: Existencia, Relación y Crecimiento, de ahí las siglas de ERC (Arbaiza, 2010, p.156).

En esta teoría se refuerza el planteamiento que hace Maslow para que toda persona pueda cubrir sus necesidades pero las delimita en tres necesidades específicas que brindara a la persona una buena motivación.

Teoría de los Dos factores

Herzberg (1959) Propuso dos conjuntos de factores: los de higiene y los de motivación. Ambos factores vendrían a ser las causas principales de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo (Arbaiza, 2010, p.156).

Esta teoría de los dos factores menciona las causas principales de cómo están motivados los trabajadores para elaborar un buen desempeño laboral, que en toda organización es un tema principal, el buen desempeño de sus colaboradores ya que dependerá mucho de que tan motivados se encuentren para ejercer una actividad trazada que repercuta en un resultado satisfactorio en función a los roles encomendados.

Teoría de las necesidades adquiridas

McClelland (1961) Planteo que las personas tenemos tres necesidades importantes: de logro, de poder y de afiliación. Además, agrega que estas

necesidades son aprendidas a través del entorno que rodea a la persona.(Arbaiza, 2010,p.158)

Para este autor es muy relevante tener en cuenta tres necesidades muy importantes para que el trabajador pueda lograr un gran desempeño laboral dependerá mucho de las personas que rodeen su entorno.

Teorías del proceso

Estas teorías son aquellas en donde se describen y se analizan los pasos que activan, dirigen, mantienen o detienen el comportamiento. En otras palabras, estas teorías se centran en que es lo que motiva a las personas. En este grupo describiremos cuatro teorías representativas:

Teoría de las expectativas

Vroom (1964) Planteó que los empleados tienen más posibilidades de estar motivados, cuando sienten que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados. Según esta teoría, las necesidades humanas se pueden satisfacer observando ciertos comportamientos. Asimismo, postula que las personas se sienten motivadas cuando aseguran que pueden cumplir una tarea (resultado intermedio) y que las recompensas (resultado final) que se deriven de ello serán mayores que el esfuerzo que realicen. (Arbaiza, 2010, p.158).

Para este autor dependerá mucho del tipo de recompensa que reciba el empleado para poner mayor esfuerzo a lo que realizara y así lograr la meta que le designe su empresa.

Teoría de la Equidad

Adams (1963) realizó estudios en los cuales las personas hacían comparaciones entre sus aportaciones y recompensas, con las de otras personas, según Adams (1965) las personas tienden a comparar su trabajo, es decir, su esfuerzo, experiencia, competencias y los resultados que logran, ya sean bonos, aumentos o reconocimientos, con los de las otras personas. Según esta teoría lo que motiva

a las personas es que sean tratadas de forma equitativa o de forma justa. (Arbaiza, 2010, p.160).

Este autor menciona que las personas siempre comparan sus esfuerzos que realizan para obtener un buen reconocimiento y por lo tanto es eso que los motiva ya que son tratados en forma justa y equitativa.

Teoría del establecimiento de metas:

El principal representante de esta teoría es Locke (1958) quien plantea que las personas se sienten motivadas cuando tienen metas trazadas. Una meta vendría a ser el resultado que una persona o equipo trata de lograr a través de su comportamiento; esta teoría posee algunas características como: Especificidad, dificultad de la meta, intensidad de la meta y compromiso con la meta. (Arbaiza, 2010, p.162).

En este párrafo se plantea que para lograr una meta trazada y que la persona se sienta motivada al punto de comprometerse a pesar de lo difícil que sea el objetivo planteado.

Latham (2000) la teoría del establecimiento de metas, es una importante herramienta directiva para mejorar el desempeño en el trabajo. Esta teoría puede ser bastante eficaz para motivar a los empleados y es utilizada en la actualidad por diversas organizaciones. La manera como se utiliza, es a través de la administración por objetivos, ya que esta le da importancia al hecho de establecer metas significativas, tangibles y verificables en un determinado periodo de tiempo, brindando retroalimentación acerca de los avances que se van logrando.

Teoría de la eficacia personal:

Esta teoría fue planteada por Bandura (1977) y también es llamada teoría del aprendizaje social, la cual alude a la convicción que tiene una persona de que es capaz de hacer una determinada tarea. En tal sentido, cuanto mayor sea la eficacia personal, más confianza se tendrá en la capacidad para tener éxito en la tarea. (Arbaiza, 2010, p. 163)

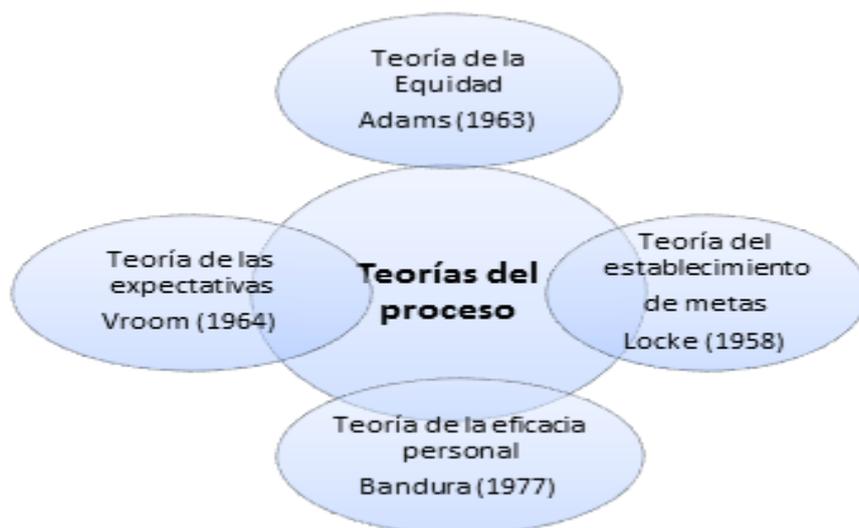


Figura 2. Teorías del proceso de Motivación

Según Arbaiza, 2010,p,163

Bandura y Cervone (1986) sostienen que las personas que poseen alta eficacia personal responden a la retroalimentación negativa con más esfuerzo y motivación, mientras que las que poseen baja eficacia personal, disminuyen su esfuerzo.

En base a esto Bandura (1977) plantea que existen cuatro maneras de aumentar la motivación: El dominio de aprobación, el modelado indirecto, la persuasión y la sacudida.

Ambos autores mencionan la importancia de la motivación para que las personas puedan lograr un buen dominio para mejorar sus esfuerzos aunque se les presente una retroalimentación negativa.

Teoría del refuerzo

Este grupo de teorías plantea que el reforzamiento condiciona al comportamiento, por lo tanto, se trata de un enfoque conductista que atribuye los factores motivacionales no a la persona en sí ni a lo que ocurre dentro de ellas, sino a lo que pasa a la persona cuando realiza una acción. (Arbaiza, 2010, p. 164).

Dependerá mucho de las acciones de las personas para que puedan sentirse motivados para desarrollar una meta trazada en su entorno laboral.

Esta teoría estudia el comportamiento que es provocado por el entorno y lo que condiciona la conducta es el refuerzo, es decir, la consecuencia que después de la respuesta aumentara la probabilidad de que la conducta se repita. El refuerzo vendría a ser una herramienta de motivación, pues es lo que va a influir en el comportamiento. (Arbaiza 2010 p. 164)

Modelo Teórico de la motivación

Teoría de las necesidades de McClelland

Esta teoría fue desarrollada por David McClelland y sus colaboradores, quien afirma que todas las personas tenemos tres necesidades importantes, además considera que muchas de estas necesidades se adquieren de la cultura en la que la persona se desarrolla, en otras palabras, del entorno que lo rodea. En tal sentido, estas necesidades son aprendidas y por lo tanto el comportamiento recompensado (Arbaiza, 2010, p. 158).

Esta teoría sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres necesidades o dimensiones básicas:



Figura 3: Dimensiones de la Motivación de McClelland
Según Arbaiza, 2010,p. 158

Dimensiones de la motivación

De acuerdo a la Teoría de McClelland tenemos:

La necesidad de realización (logro)

(...) es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, la lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí (Chiavenato, 2009,p.246).

En esta dimensión las personas triunfadoras se diferencian por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones en las que puedan asumir la responsabilidad de encontrar soluciones para sus problemas, evitan las tareas que son demasiado fáciles o difíciles, tanto así que logran alcanzar el éxito.

La necesidad de poder

Esta dimensión describe el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendría de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando.

Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz. (Chiavenato, 2009, p. 246).

La necesidad de afiliación:

Chiavenato (2009)

(...) Esta última dimensión también menciona que es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión recíproca. (p. 246).

Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona, el comportamiento que es recompensado tiende a repetirse con más frecuencia. Como resultado de ese proceso de aprendizaje, las personas desarrollan pautas únicas de necesidades que afectan su comportamiento y desempeño.

Al revisar distintas teorías de la Motivación, tomo como referencia para desarrollar esta tesis la teoría de David McClelland ya que es la teoría que tiene mayor relación con mi tema a describir.

Desempeño laboral

Para Fernández (2005) menciona que el desempeño laboral es el alineamiento de los objetivos personales con los de la organización y que puede medirse mediante una estructura definida, comunicada y aceptada de metas, objetivos y estándares de resultados esperados.

Robbins, Stephen y Coulter (2013) define:

(...) es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Benavides (2002) al definir desempeño laboral lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.

Para Chiavenato (2002) el desempeño es:

(...) eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas

es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento” (p.360).

1.3.2 Bases teóricas desempeño laboral

El desempeño laboral, se transformó en una verdadera explosión conceptual, esto se debió en parte al carácter inconexo y aislado de muchos de estos planteamientos y, asimismo, al solapamiento generado entre los diferentes constructos, especialmente en cuanto al desempeño contextual. Y, como no podía ser de otra forma, surgieron distintos esfuerzos para clarificar el panorama, los que se han centrado en la sistematización de distintos aspectos de conducta comunes en dimensiones más generales e independientes de desempeño individual (Bendassolli, 2012; Griffin *et al.*, 2007; Rotundo y Sackett, 2002; Sonnentag *et al.*, 2008; Viswesvaran y Ones, 2000; Wildman *et al.*, 2010).

Se ha realizado una amplia revisión de la literatura científica que nos ha permitido ordenar el dominio de las bases teóricas del desempeño laboral generalizarlas en distintos puestos y roles presentes en el ámbito laboral como son el desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño proactivo y desempeño contraproduktivo.

Desempeño de tarea

Murphy (1989) afirmó que esta dimensión da cuenta del logro de los deberes y de las tareas especificadas en la descripción de un puesto, conceptualización congruente con Campbell (1990), para quien el desempeño de tarea es el reflejo de la suficiencia, para ejecutarlas tareas centrales de un puesto.

Podemos afirmar que el desempeño de tarea se encuentra conformada por aquellos patrones comportamentales relacionados con la ejecución de un puesto

o rol en una organización, reflejando así los requerimientos formales del trabajo, cuyo resultado final son productos o servicios.

Desempeño Contextual

El escenario en que surgió este concepto estuvo caracterizado por el reconocimiento progresivo por parte de muchos investigadores de que el dominio del desempeño laboral individuales mucho más que la sola ejecución de tareas específicas y que, por tanto, involucra una amplia gama de importantes actividades organizacionales (Arvey y Murphy, 1998; Borman y Motowidlo, 1993). Estas actividades contribuyen igualmente a la efectividad de una organización, más lo hacen en un sentido diferente a la dimensión técnico-productiva, teniendo aquí mayor relevancia la aportación del desempeño al contexto psicológico, social y organizacional del trabajo (Motowidlo *et al.*, 1997; Van Scotter, Motowidlo y Cross, 2000).

Por tanto es evidente que, la distinción fundamental entre el desempeño de tarea y el desempeño contextual reside en su contribución diferencial al logro de las metas y objetivos organizacionales, vale decir, la aportación al núcleo técnico-productivo versus la aportación al contexto psicológico, social y organizacional del trabajo, respectivamente. En este sentido, las conductas contextuales ciudadanas sirven para facilitar las comunicaciones, lubricar las relaciones sociales y reducir la tensión o bien las respuestas emocionales disruptivas.

Desempeño Adaptativo

Se da cuando hay un entorno cambiante y el personal reacciona a bien para adaptarse al cambio, los comportamientos proactivos más importantes son la iniciativa personal expresado por (Frese, Kring, Soose y Zempel, 1996).

Se puede deducir a partir de tales fundamentos, la explicación y comprensión del desempeño adaptativo, es de gran relevancia toda vez que constituye uno de los mayores desafíos que presenta el mundo actual del trabajo, y que no es otra que el hacer frente a los cambios permanentes y radicales que ya forman parte estable del devenir organizativo.

En ese sentido, se puede conceptualizar el desempeño adaptativo como un desempeño individual que da cuenta de aquellas conductas de adaptación o ajuste eficaz ante situaciones cambiantes y/o adquisición de habilidades para ser competente ante nuevas demandas en el trabajo.

Desempeño Proactivo

Se encuentra estrechamente vinculado a la realidad laboral actual. En concreto, el rápido ritmo de cambio en los requerimientos del trabajo derivados de las innovaciones tecnológicas ha puesto a los empleados en una situación en donde necesitan demostrar constantemente su capacidad para adquirir nuevos aprendizajes y enfrentarse a los cambios. Bajo estas circunstancias, ya no se evalúa el desempeño absoluto, sino más bien el foco está en la capacidad de respuesta a los cambios en las demandas del trabajo; en otras palabras, el grado en el cual las personas son capaces de mantenerse en una trayectoria de movimiento o de destino (By, 2005; Feltovich, Spiro y Coulson, 1997; Hesketh y Neal, 1999).

Con base en todo lo anterior, podemos conceptualizar que el desempeño proactivo da cuenta de aquellas conductas de carácter activo o promotor que sirven para anticiparse a nuevos desafíos o bien para iniciar cambios en contextos de trabajo.

Desempeño Contraproduktivo

Así como existen conductas de desempeño que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de una organización, también las hay en el sentido contrario, es decir, comportamientos que generan consecuencias negativas para las organizaciones y sus empleados (Hollinger y Clark, 1982).

Estas acciones se conocen como conductas contraproduktivas en el trabajo y vienen a conformar el dominio del desempeño contraproduktivo, el quinto componente de nuestra propuesta expandida; un componente no deseable del desempeño que está llamando la atención tanto en el mundo académico como

aplicado por sus consecuencias y efectos sobre el funcionamiento de las organizaciones (Fox, Spector y Miles, 2001; Robinson y Greenberg, 1998).

En consecuencia, la dimensión contraproductiva está conformada por comportamientos negativos intencionales que buscan ocasionar daños o perjuicios a la organización y sus intereses. Dicha caracterización es fundamental para diferenciarla de las otras dimensiones de desempeño propuestas, esto es, tarea, contextual, adaptativa y proactiva, puesto que todas ellas tributan al logro de las metas organizativas y a su bienestar, es decir, el polo opuesto del desempeño contraproductivo, que más bien trata de desvirtuar el alcance de esas metas y ocasionar daño, constituyendo una amenaza para la organización.

Por su parte Palaci (2005) indican que:

Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral". Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado. (p.237).

Según Fernández y Baeza, (2002) manifiestan que:

(...) el desempeño laboral dentro la empresa es importante porque se concibe como el activo más relevante que debe administrar la jefatura de recursos humanos, estableciendo los reconocimientos y correcciones contingentes ante las desviaciones respecto del desempeño esperado, recompensando por los logros demostrados, tanto a nivel de remuneración como de recompensas no monetarias. Para esto es esencial contar con indicadores medibles del desempeño que sustituyan las evaluaciones subjetivas y sus efectos poco estimulantes sobre la motivación de las personas. (134).

En ese sentido Alles (2002) indico:

(...) la importancia de evaluar el desempeño de los colaboradores como están haciendo su tarea de acuerdo a los objetivos y metas planteadas, revisar el comportamiento del colaborador en relación con el trabajo; para evaluar se siguen tres pasos: primero, definir el puesto y asegurarse que el supervisor u el subordinado están de acuerdo en las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto; segundo, evaluar el desempeño en función del puesto y, por último, la retroalimentación. (p.28)

Dimensiones del desempeño laboral

Iniciativa y organización

En nuestro medio cualquier persona puede tomar iniciativa significativa para transformar, lograr un objetivo deseado con un compromiso individual de lograr un impacto donde se necesite. Por lo tanto, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes.

"Teniendo en cuenta que una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común"(Chiavenato, 2009, p.24).

Esta dimensión toma mucho en cuenta la responsabilidad e iniciativa y cumplimiento de las normas que tiene el trabajador para ejecutar las funciones encomendadas.

Habilidades y capacidades

Son aquellas que permiten al individuo conocer, pensar, almacenar información, organizarla y transformarla hasta generar nuevos productos, realizar operaciones tales como establecer relaciones, formular generalizaciones, tomar determinaciones, resolver problemas y lograr aprendizajes perdurables y significativos. (Lafrancesco, 2003, p. 28).

Se menciona que habilidades y capacidades como sinónimo para referirse a cada uno ellos como la disposición, pericia, el talento y la aptitud que pone la persona para ejecutar algo correctamente.

Relaciones interpersonales

Las Relaciones interpersonales juegan un papel muy importante en el desarrollo integral de las personas, a través de ellas el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que logran favorecer su adaptación.

Las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un factor crítico en una empresa; Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en si no bastan para incrementar la productividad, si pueden contribuir significativamente a ella.(Billikopf, 2003,p 160).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la motivación de necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la motivación de necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la motivación de necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018?

1.4.3 Justificación

Para Carrasco (2013) refiere que “todo trabajo o proyecto de investigación, requiere ser justificado, es decir, debe explicarse por qué se realiza. Responder a la pregunta por qué se investiga, constituye en esencia la justificación del estudio investigativo”. (p.117).

Según Ñaupas(2011) menciona que “justificar implica fundamentar las razones por las cuales se realiza la investigación, es decir, explicar por qué se realiza la investigación. La explicación de estas razones puede agruparse en teóricas, metodológicas y prácticas. (p.126).

Justificación Teórica

El presente proyecto de investigación nace de la preocupación que existe en nuestro país por la ineficiencia en el trabajo que realizan algunos profesionales de la salud, asimismo reúne las características de novedoso aporte, porque al lograrse sus objetivos permitirá conocer los aspectos relacionados a la motivación laboral según la teoría de McClellan y el desempeño laboral siendo posible presentar a las autoridades del Centro de Salud, recomendaciones y acciones de interés que constituyan alternativas de solución a la problemática, reconocidos.

Justificación social

Todo trabajo de investigación es importante y valioso, dada la connotación que esto conlleva, a su vez representa cierto grado de complicación y es tedioso llegar a cristalizar este propósito. Actualmente la meta de toda institución que brinda y/o oferta servicios de salud es dar una buena prestación a sus usuarios beneficiando a muchos clientes que pueden ser internos o externos, inmersos en este sistema de salud se encuentra el personal de enfermería representando el mayor porcentaje de trabajadores del hospital y observando buenas o malas relaciones

en este grupo de trabajadores dentro de la institución de salud. La presente investigación tiene relevancia académica pues a través de los resultados permitirá realizar un diagnóstico sobre la influencia en la motivación, y de este modo se puede tomar decisiones para que el personal incremente sus niveles de inteligencia emocional y se pueda ver reflejado en el uso de estrategias para mejorar y favorecer la motivación del personal en mención.

Justificación práctica

El aporte o contribución que se les puede dar en este trabajo a los directivos del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, es que deben preocuparse por integrar en sus filas a profesionales que realmente deseen trabajar por la salud, presenten identidad de trabajo y den resultados óptimos para que la comunidad vea un reflejo positivo y la imagen de la institución sea vea mejorada en función a sus buenos resultados.

1.5 Hipótesis

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010)“La hipótesis indica lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones”. (p.74).

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre las variables motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la motivación de necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la motivación de necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la motivación de necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

1.6 Objetivos**1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la motivación de necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la motivación de necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la motivación de necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de estudio

El diseño de la investigación fue no experimental; correlacional - causal de corte transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 165) es no experimental“, porque no existe manipulación de las variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural”; y, es de corte transversal porque se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.151).

Estos diseños según Carrasco (2013) “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p.71).

Metodología

De acuerdo con Bisquerra (2004), el método de investigación “busca establecer las características que posee la muestra, asimismo, se establece el uso del método hipotético deductivo en razón a la prueba de hipótesis” también se analizó e interpretó los hechos y fenómenos de la realidad, de las variables, para luego establecer la relación existente que obtuvieron entre ellos. Asimismo, se evaluó la relación de la motivación con el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.(p. 213).

Asimismo, el tipo de estudio es básica sustantiva, para (Carrasco, 2013, p. 43) referida a los tipos de investigación afirma que:

La investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de

estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

La presente investigación es de tipo básica, porque busca profundizar sobre los conocimientos existentes sobre: motivación y desempeño laboral.

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: motivación

Tabla 1

Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles o rangos
Necesidades de logro	Toma de decisiones	1 4 7	Baja motivación = 1	15 - 34 Baja motivación
	Logro de objetivos	10 13		
Necesidades de poder	Participación	2 5 8	Media motivación = 2	35 - 55 Media motivación
	Influencia en los demás	11 14		
Necesidades de afiliación	Socialización	3 6 9	Alta motivación=3	56 -7 5 Alta motivación
	Trabajo en equipo	12 15		

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles o rangos
Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	8	Ineficiente = 1	Ineficiente 8 -18
	Responsabilidad	2		
	Iniciativa	3		
Habilidades y capacidades	Oportunidad	4	Regular= 2	Regular 19-29
	Calidad de Trabajo	5		
	Planificación	1		
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	7	Eficiente =3	Eficiente 30-40
	Confiabilidad y discreción	6		

2.3 Población y muestra

Población

De acuerdo a Mejía (2011) “la población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación” (p.183).

Para Ñaupas(2011) refiere que “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (p.183)

Población objetivo

Para la investigación se considerara como población objetivo al personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz del distrito de Puente Piedra que suman 300 trabajadores

Para Carrasco (2013) “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos de dicha población”. (p. 237).

El tipo de muestra que se utilizará es la probabilística, en la medida en que esta constituye un segmento de la población en el que todos los elementos poseen la misma posibilidad de ser elegidos. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 176). El tamaño muestral ha sido fijado con un margen de error de 0.05% y un nivel de confianza del 95%. Utilizando la fórmula de Fisher nos proponemos encontrar la muestra bajo el siguiente procedimiento. Por lo tanto, se estableció que la población es finita y se determina que la muestra es 170

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q} = 170$$

Donde:

n = muestra

Z^2 = nivel de confianza=95%=1.96

e^2 = nivel de error=5%=0.05

p = probabilidad de éxito= 50%=0.5

q = probabilidad de fracaso= 50%=0.5= 300

N = población

Muestreo

Para Carrasco (2013) “el muestreo aleatorio simple todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra”. (p. 241).

Neil Salkind al respecto nos dice: “El tipo más común de procedimiento de muestreo probabilístico es el muestreo aleatorio simple. Aquí cada miembro de la población tiene una posibilidad igual e independiente de ser seleccionado como parte de la muestra. En el presente trabajo se utilizará el muestreo aleatorio simple.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Carrasco (2013) “se denomina a aquellas técnicas, que permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de educación”.(p. 275)

Según Ñaupas (2011) “se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación”.(p. 151).

2.4.1 Técnica de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, de acuerdo a Carrasco (2013) “es una técnica para la investigación social por excelencia”(p. 314)

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para este estudio se emplearon los siguientes instrumentos:

Cuestionario 1 de motivación

Validación y confiabilidad de los instrumentos Ficha Técnica Escala de Motivación Laboral 1. Nombre de la prueba: Cuestionario de Motivación Laboral

Autor: Steers R. y Braunstein D.

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú.

Duración: 15 minutos

Significación: Evalúa el nivel de motivación laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú.

Dimensiones: Necesidad de Logro, con 5 ítems Necesidad de Poder, con 5 ítems Necesidad de Afiliación, con 5 ítems

Tal escala fue adaptada por Negrón y Pérez (2012).

Cuestionario 2 desempeño laboral

Nombre de la prueba: Evaluación y desempeño Laboral

Autor: Minsa

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Personal profesional.

Duración: 10 minutos

Significación: Evalúa el nivel de desempeño laboral del personal profesional.

Dimensiones: iniciativa y organización, habilidades y capacidades, relaciones interpersonales, con 8 ítems.

Tal evaluación fue elaborada en su inicio por el MINSA en el año 1991

2.4.3 Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos

La validación de un instrumento, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Para desarrollar este instrumento no hubo necesidad de validarla ya que se utilizara instrumentos ya validados.

2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que presentaron ítems con opciones politómicas, fueron evaluados a través del coeficiente alfa de Crombach con el fin de determinar su consistencia interna analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dichos instrumentos. Se aplicó la prueba piloto y después se analizó mediante el alfa de Crombach con la ayuda del software estadístico spss versión 24.

Tabla 3

Baremos y Escala para medir la variable Motivación

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim3	
56 -75	17 – 25	17 – 25	17 – 25	Alto
35 – 55	11 – 16	11 – 16	11 – 16	Media
15 – 34	5 – 10	5 – 10	5 – 10	Baja

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,798	15

Tabla 4

Baremos y Escala para medir la variable desempeño laboral

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim3	
30 -40	12 – 15	12 – 15	8 – 10	Eficiente
19 – 29	7 – 11	7 – 11	5 – 7	Regular
8 – 18	3 – 6	3 – 6	2 – 4	Ineficiente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,945	8

2.5 Métodos de análisis de datos

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo la indicación establecida en las respectivas fichas técnicas. Se solicitó al Hospital, el permiso respectivo para la aplicación de la encuesta. Cada uno de los instrumentos llevo un tiempo de 10 minutos para ser respondido.

Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

Para el análisis y presentación de los datos obtenidos en la investigación, se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Estos resultados fueron representados utilizando figuras estadísticas para poder visualizar y comprender mejor la investigación.

En un primer momento se procedió a organizar y ordenar la información recopilada en una base de datos, posteriormente se analizaron empleando el software SPSS versión 24, que permitió establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas obtenidas. Para la contrastación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman

Cabe mencionar que en la presente investigación que una vez definida la variable como una variable cuantitativa el estadístico no paramétrico que se utilizó permitió contrastar, aceptar o rechazar las hipótesis.

2.6 Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones.

Los resultados que han participado en esta encuesta, no fueron mencionados, se han tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de las personas o institución que han colaborado con esta investigación.

De igual forma el marco teórico se recolectó de acuerdo a los parámetros establecidos e indicados para realizar este tipo de estudio, evitando copia de otras investigaciones.

Finalmente los resultados de la investigación no han sido adulteradas o plagiadas de otras investigaciones haciéndose un buen uso de la investigación en beneficio de todos.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Análisis descriptivo de la variable motivación

En el cuadro siguiente, se puede observar los niveles en que se expresa la variable motivación

Tabla 5

Niveles de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Motivación baja	25	14,7%
Motivación media	126	74,1%
Motivación alta	19	11,2%
Total	170	100,0%

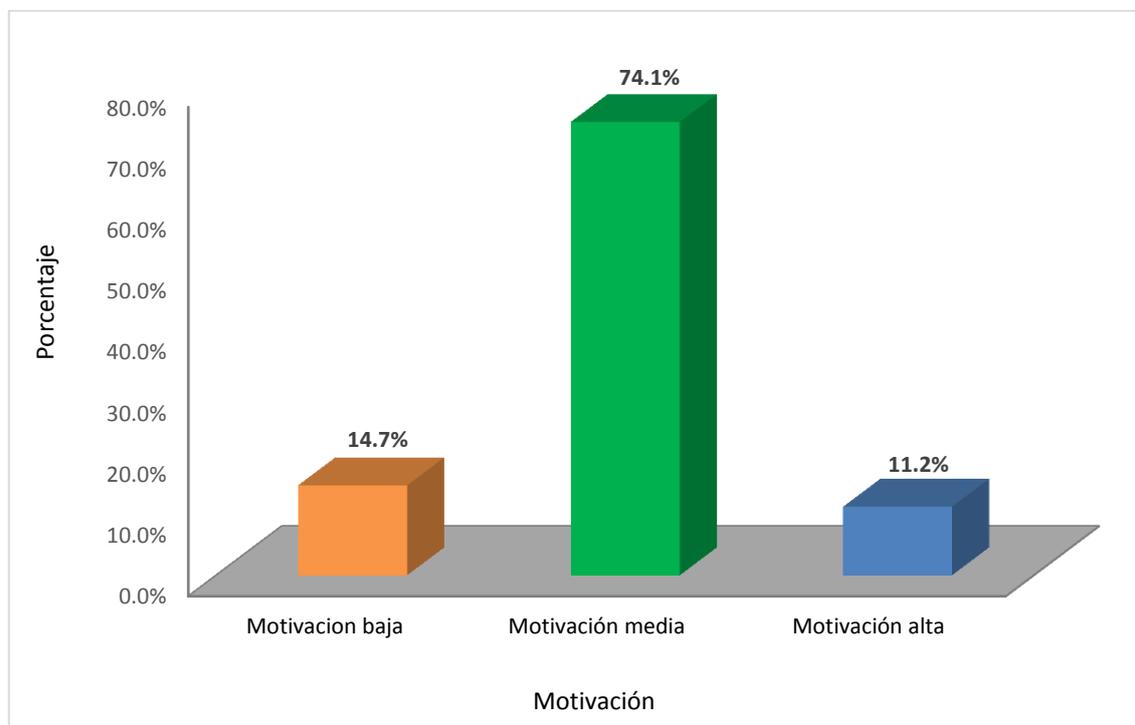


Figura 4. Niveles de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

En la tabla 5 y Figura4, se presentan los niveles de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, donde se puede determinar que predomina la motivación media con un 74.1%.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Dimensiones	Motivación baja		Motivación media		Motivación alta	
	n	%	n	%	n	%
D1: Motivación de Logro	31	18,2	115	67,6	24	14,1
D2 Motivación de Poder	35	20,6	120	70,6	15	8,8
D3: Motivación de Afiliación	23	13,5	125	73,5	22	12,9

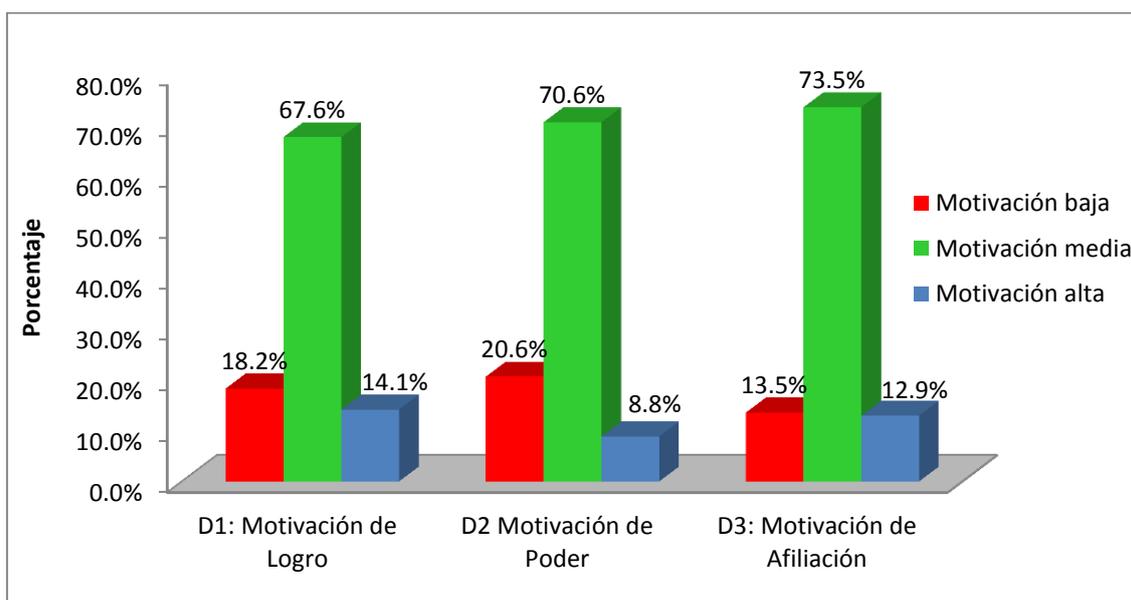


Figura 5. Niveles de las dimensiones de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

En la tabla 6 y figura 5 se presentan los niveles de las dimensiones de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, respecto a las dimensiones de la variable motivación se evidencia que en la

motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación los resultados en valores porcentuales prevalece la motivación media.

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Tabla 7

Niveles del desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	9	5,3%
Regular	136	80,0%
Eficiente	25	14,7%
Total	170	100,0%

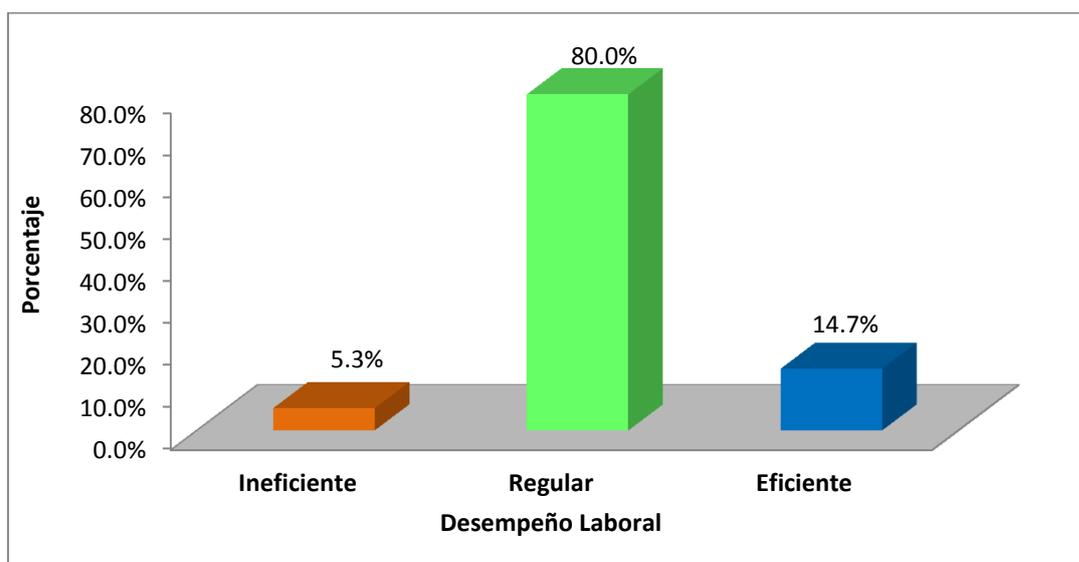


Figura 6. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

En la tabla 7 y Figura 6, se presentan los niveles de la variable desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, de acuerdo al análisis de los resultados se evidencia que el desempeño regular es el sobresale con un valor del 80,0%.

Tabla 8

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Dimensiones	Ineficiente		Regular		Eficiente	
	n	%	n	%	n	%
D1: Iniciativa y organización	11	6,5	125	73,5	34	20,0
D2 Habilidades y capacidades	14	8,2	121	71,2	35	20,6
D3: Relaciones interpersonales	11	6,4	123	72,4	36	21,2

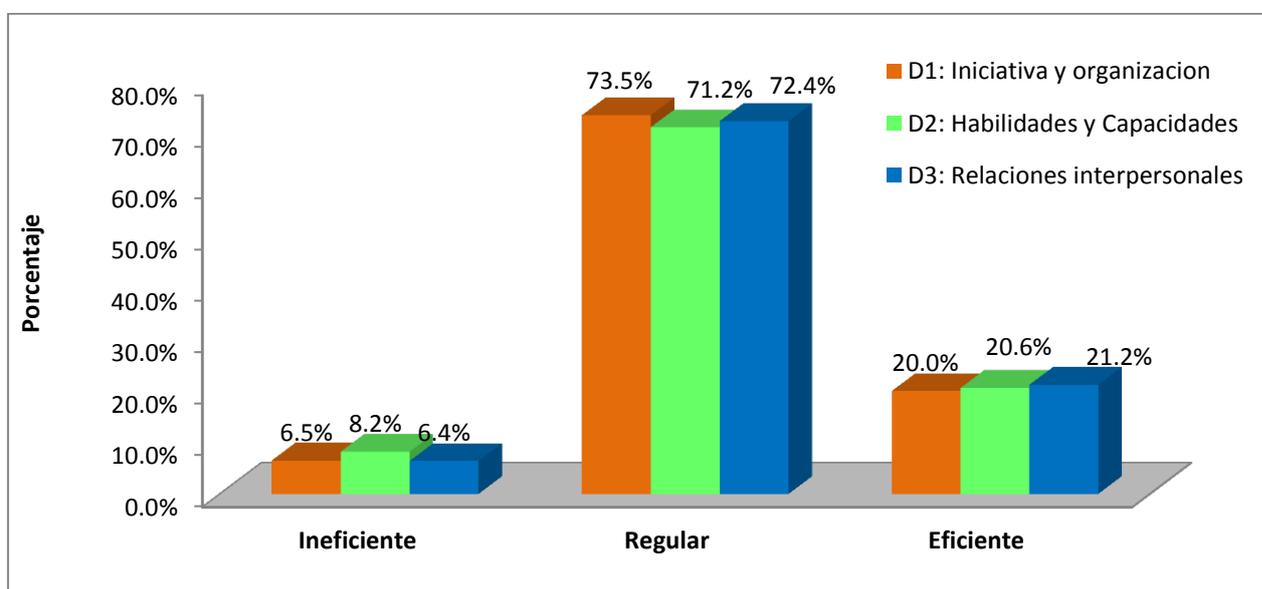


Figura 7. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

En la tabla 8 y figura 7 se presentan los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, se puede determinar que en las dimensiones de iniciativa y organización, habilidades y Capacidades y relaciones interpersonales; los valores más representativos se ubican en el desempeño regular según manifestaron el personal encuestado.

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

H_A: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería

Tabla 9

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general: Entre la motivación y el Desempeño laboral.

			Desempeño laboral	Motivación
Rho De Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,334
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	170	170
	Motivación	Coefficiente de correlación	0,334	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	170	170

Conclusión

Observando la tabla 9 se distinguió que el valor de la significación fue menor que el nivel propuesto ($p=0,000 > 0,05$) razón por la cual hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Hipótesis Especifica 1

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

H_A: Existe una relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Tabla 10

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1: Entre la motivación de logro y el Desempeño laboral.

			D1: Motivación de Logro	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D1: Motivación de Logro	Coeficiente de correlación	1,000	0,303*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	170	170
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,303*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	170	170

Conclusión

Observando la tabla 10 se distinguió que el valor de la significación fue menor que el nivel propuesto ($p=0,000 < 0,05$) razón por la cual hay evidencia para rechazar la hipótesis nula. Concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, siendo ésta una relación baja y positiva ($r = 0,303$), interpretándose que a Mayor motivación de logro, mejor desempeño laboral en este personal.

Hipótesis Especifica 2

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

H_A: Existe una relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Tabla 11

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2: Entre la motivación de poder y el Desempeño laboral.

			D2 Motivación de Poder	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D2 Motivación de Poder	Coeficiente de correlación	1,000	0,251
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	170	170
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,251	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	170	170

Conclusión:

Observando la tabla 11 se distinguió que el valor de la significación fue mayor que el nivel propuesto ($p= 0,001 < 0,05$) razón por la cual hay evidencia para rechazar la hipótesis nula. Concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital.

Hipótesis Especifica 3

H₀:No existe una relación significativa entre la motivación de Afiliación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

H_A:Existe una relación significativa entre la motivación de Afiliación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

Tabla 12

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3: Entre la motivación de Afiliación y el Desempeño laboral.

			D3: Motivación de Afiliación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D3: Motivación de Afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	0,294
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	170	170
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,294	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	170	170

Conclusión

Observando la tabla 12 se distinguió que el valor de la significación fue mayor que el nivel propuesto ($p= 0,000 > 0,05$) razón por la cual hay evidencia para rechazar la hipótesis nula. Concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación de Afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital.

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general de esta investigación fue determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, en la cual se discute los siguientes resultados de la investigación, con respecto a la hipótesis general se ha encontrado que sí existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral, con este resultado se corrobora los aportes de la investigación.

Los resultados de la presente investigación señalan que a mayor desempeño laboral mejora los niveles de motivación. Estos resultados son concordantes con los hallados por Oliva (2017), quien estudió las mismas variables en los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015 (Perú), concluyendo que la motivación y el desempeño laboral se encuentran relacionados positiva y significativamente. Asimismo, Gallardo (2017) en su investigación realizada en docentes de un colegio de educación secundaria en el distrito de Surquillo (Perú), reconoce que los factores motivacionales e higiénicos sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, concluyendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño del docente. En el mismo sentido, Castello (2017) en su investigación realizada en trabajadores de la facultad de Matagalpa, Nicaragua, concluye que un óptimo clima organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral.

De acuerdo con los resultados respecto a la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, sí existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de logro y el Desempeño laboral, obteniendo un valor de 0,303 es decir a menor desempeño laboral menor motivación de logro, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Estos resultados son concordantes con los hallados por Sánchez (2017) quien estudio las mismas variables en los trabajadores de un hospital de Magdalena, donde encontró un buen nivel de motivación a pesar que el desempeño laboral era poco eficiente. A si mismo Pillaca (2017) en su investigación de trabajadores administrativos de un hospital en comas donde

concluye que existe una relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se ha obtenido que se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,001 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, sí existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de poder y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, obteniendo un valor de 0,521 es decir a bajo desempeño laboral menor motivación de poder, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Este resultado corrobora los aportes de Barreto (2017) en su investigación realizada a trabajadores de la Dirección Regional de Salud en Ancash que concluyen en afirmar que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Así mismo, Sánchez (2017) en la investigación anteriormente mencionada, afirma que a mayor motivación hay mayor desempeño laboral. También Paredes (2017) en su investigación a personal del departamento de Patología Clínica en el Agustino señala que a mayor motivación hay mayor desempeño laboral.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,001 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de Afiliación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, es decir obteniendo un valor de 0,294 es decir a menor desempeño laboral menor motivación de afiliación, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

Por lo tanto son concordantes los resultados de Llagas (2017) en su estudio de investigación en enfermeras del servicio de neonatología donde encontró que la variable motivación tiene una relación directa y positiva con la variable desempeño laboral, También Quispe (2018) en su investigación

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital nacional Dos de Mayo 2016, concluyendo que existe relación entre la motivación y desempeño laboral, donde indica que hay una relación positiva moderada entre ambas variables.

V. Conclusiones

- Primera:** Se puede concluir que la contrastación de la hipótesis general, existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. ($r_s = 0,334, p < 0.05$).
- Segunda:** Se concluye que en la hipótesis específica 1, se evidencia que existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de logro y el Desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. ($r_s = 0,303, p < 0.05$).
- Tercero:** Se puede concluir que de los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia que, si existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de poder y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. ($r_s = 0,251, p < 0.05$).
- Cuarto:** Se puede concluir que de los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia que, si existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de Afiliación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. ($r_s = 0,294, p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

- Primero:** La institución del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz debe disponer de una imagen de futuro, modernizando sus procesos con orientación a brindar un servicio con calidad, para ello deben contar con una infraestructura acorde a los servicios que se brindan, con personal altamente especializado que se unan a los objetivos de la institución y se motiven articular las políticas relevantes en aras de mejorar el desempeño laboral; deben tener una política de mejora continua, para ello debe realizar a los usuarios una encuesta de satisfacción que permita identificar aquellas debilidades que existen en la institución y mejorarlas
- Segundo:** A la alta dirección del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, que establezca un modelo de gestión estratégica del talento humano, que permita otorgar los recursos y condiciones necesarias para que el personal de salud, al momento de ejercer sus funciones en cada sección lo realicen con la mejor predisposición y calidad humana, asimismo, que el personal de salud atesore su labor, así puedan aportar los cambios necesarios que alcancen resultados óptimos de su desempeño laboral a favor de la institución.
- Tercero:** El personal de salud del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, en todo momento debe promover la confianza al usuario, brindándoles un trato digno, deben adaptarse al modelo de gestión estratégica del talento humano que establezca el hospital, para que se logre resultados positivos; para que estén motivados y sean competentes, eficientes para ejercer un desempeño laboral adecuado.
- Cuarto:** A los futuros investigadores que tengan como referencia a este trabajo de investigación, se recomienda utilizar muestras de mayor volumen para tener mayor probabilidad de obtener resultados positivos altos.

VII. Referencias

- Arbaiza L. (2010) *Comportamiento Organizacional: bases y fundamento*. (primera edición). Argentina Editorial
- Arvey, R. D. y Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49, 141-168.
- Barreto R. (2017) *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016. (tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo) Lima.*
- Bendassolli, P. F. (2012). Desempenho no trabalho: *Revisão da literatura. Psicologia Argumento*, 30, 171-186.
- Billikopf, G. (2003) *Administración Laboral Agrícola*. California
- Borman, W. C. y Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion ndomaint oinclude elements of contextual performance*. En N. Schmitt y W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- By, R. T. (2005). Organisational change management: a critical review. *Journal of Change Management*, 5, 369-380.
- Castello, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2016. (Tesis de maestría) Managua Universidad Autónoma de Nicaragua.*
- Chiavenato, E. (2009) *Comportamiento Organizacional* (2da ed.) México: Mc Graw Hill.
- Feltovich, P. J., Spiro, R. J. y Coulson, R. L. (1997). Issues of expert flexibility in contexts characterised by complexity and change. *En P. J. Feltovich y K. M. Ford* (Eds.), *Expertise in context* (pp. 125-146). Cambridge, MA: MIT Press.
- Fox, S., Spector, P. E. y Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some

- mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. y Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37- 63.
- Gallardo, A. (2017) *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria la Divina Providencia* es una institución educativa estatal de educación básica regular de secundaria ubicada en el distrito de Surquillo (tesis de maestría) Lima, Universidad Cesar Vallejo.
- Griffin, M., Neal, A. y Parker, S. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-247.
- Hernandez R. (2014) *Metodología de la Investigación* .Sexta Edición .México.
- Hollinger, R. C. y Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological Quarterly*, 23, 333-343.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill. México
- Lafrancesco, G. (2003) *Las funciones cognitivas y el programa de enriquecimiento instrumental*. Colombia.
- Llagas, M. (2017) *La motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2015.*(tesis de maestría) Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Lopez, D, (2015) *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Educativa Carabobo* (tesis de maestría) Venezuela. Universidad De carabobo.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. y Schmitt, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.

- Oliva, E. (2017) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*(tesis de maestría) Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Paredes, E. (2017) *La motivación y desempeño laboral en personal del departamento de Patología Clínica del H.N.H.U.El Agustino 2016.*(tesis de maestria). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Pillaca, E. (2017) *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- Lima 2017.* (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Quispe, C. (2018) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Farmacia del Hospital, nacional Dos de Mayo 2016* (tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal* (7ma ed.). México: CengageLearning.
- Rotundo, M. y Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A polycy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Sánchez (2017) *Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de salud Lima Este Metropolitana, 2017*(tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo) Lima.
- Sonnentag, S., Volmer, J. y Spychala, A. (2008). Job performance. En C. L. Cooper y J. Barling (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (1: Micro approaches, pp. 427-447). Los Angeles: Sage Publications.
- Van Scotter, J. R., Motowidlo, S. J. y Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85, 526-535.

- Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226.
- Wildman, J. L., Bedwell, W. L., Salas, E. y Smith-Jentsch, A. (2010). Performance measurement at work: A multilevel perspective. En S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1, 303-341). Washington, DC: American Psychological Association.

Anexos

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

2. AUTOR (A, ES, AS)

Retamozo Paredes, Rosa Graviela , correo electrónico y afiliación institucional.

3. RESUMEN

El objetivo trata de establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, del distrito de Puente Piedra; la misma que, ha tenido un propósito de determinar la relación que existe entre ambas variables. El diseño de la investigación fue no experimental; correlacional - causal de corte transversal, con el propósito de describir las variables motivación y desempeño laboral y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta debido a su utilidad, versatilidad y objetividad de los datos que con ella se obtiene, utilizándose como instrumentos dos cuestionarios la Escala de la motivación y desempeño laboral el cuestionario que ha sido aplicado a los trabajadores, el procesamiento de datos, la opinión de expertos y la del software SPSS 24.0. Dichos instrumentos fueron adaptados al contexto y sus valores de confiabilidad Alfa de Crombach respectivamente 0,798 para motivación y 0,945 para desempeño laboral. En los resultados obtenidos se aprecia que sí existe relación entre la motivación y desempeño laboral, hallándose un valor calculado para Rho de Spearman $=0,334 = 0.000 < 0.05$ con lo cual rechaza la hipótesis nula; lo cual indica que la relación es directa positiva y significativa.

4. PALABRAS CLAVE

La motivación, desempeño laboral

5. ABSTRACT

The aim is to establish the relationship between motivation and work performance in the nursing staff of the Carlos Lanfranco la Hoz Hospital, Puente Piedra district; the same that, has had a purpose to determine the relationship that exists between both variables. The design of the research was non-experimental; correlational - causal of cross section, with the purpose of describing the motivation and work performance variables and analyze their incidence and interrelation at a given moment. For the collection of data, the survey technique was used due to its usefulness, versatility and objectivity of the data obtained with it, using as instruments two questionnaires the Scale of motivation and work performance the questionnaire that has been applied to the workers, the data processing, the expert opinion and the SPSS 24.0 software. These instruments were adapted to the context and Cronbach's Alfa reliability values, respectively 0,798 for motivation and 0,945 for job performance. In the results obtained, it can be seen that there is a relationship between motivation and work performance, finding a value calculated for Spearman's Rho = 0.334 = 0.000 <of 0.05, which rejects the null hypothesis; which indicates that the relationship is direct positive and significant.

6. KEYWORDS

motivation, work performance.

7. INTRODUCCIÓN

Las personas presentan diferentes desempeños debido a varias razones, donde la variedad genera patrones distintos de comportamiento que, casi siempre, están relacionados con necesidades y metas. Se han empleado muchas variables para explicar diferencias individuales en el desempeño de las personas, por ejemplo, las habilidades, competencias y las recompensas intrínsecas y extrínsecas, los niveles de aspiración, etc., pero la motivación ocupa casi siempre el primer lugar entre todos estos factores (Gutiérrez 2013).

Según Chiavenato (2009) La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el

comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano (p. 236). Este autor menciona que la motivación cumple un papel muy importante para que el comportamiento humano se base en un proceso psicológico para que pueda interactuar con su entorno y en referencia a la otra variable objeto de estudio preocupados por este tema Fernández (2005) refiere que el desempeño laboral es el alineamiento de los objetivos personales con los de la organización y que puede medirse mediante una estructura definida, comunicada y aceptada de metas, objetivos y estándares de resultados esperados.

Gonzales (2008) afirma que la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y de la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxito en su desempeño. En ese sentido, el trabajador motivado por la empresa, aportara mayor productividad y la consecuencia de sus objetivos individuales así como los objetivos generales de la empresa; existirán diferentes factores para conseguir la motivación adecuada del trabajador.

8. METODOLOGÍA

El diseño de la investigación es no experimental; correlacional - causal de corte transversal, porque no existió manipulación de las variables, observándose de manera natural los hechos, se establece el uso del método hipotético deductivo en razón a la prueba de hipótesis también se analizó e interpretó los hechos y fenómenos de la realidad, de las variables, para luego establecer la relación existente que obtuvieron entre ellos. Asimismo, se evaluó la relación de la motivación con el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz. La presente

investigación es de tipo básica, porque busca profundizar sobre los conocimientos existentes sobre: motivación y desempeño laboral.

Para la investigación se consideraron como población objetivo al personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz del distrito de Puente Piedra que suman 300 trabajadores, el tipo de muestra que se utilizó es la probabilística, en la medida en que esta constituye un segmento de la población en el que todos los elementos poseen la misma posibilidad de ser elegidos. La técnica empleada fue la encuesta, con cuestionario por cada variable; asimismo para desarrollar este instrumento no hubo necesidad de validarla ya que se utilizó instrumentos ya validados. Los instrumentos de recolección de datos que presentaron ítems con opciones politómicas, fueron evaluados a través del coeficiente alfa de Crombach con el fin de determinar su consistencia interna analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dichos instrumentos. Se aplicó la prueba piloto y después se analizó mediante el alfa de Crombach con la ayuda del software estadístico spss versión 24. El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos: Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo la indicación establecida en las respectivas fichas técnicas. Se solicitó al Hospital, el permiso respectivo para la aplicación de la encuesta. Cada uno de los instrumentos llevó un tiempo de 10 minutos para ser respondido. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final, para el análisis y presentación de los datos obtenidos en la investigación, se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Estos resultados fueron representados utilizando figuras estadísticas para poder visualizar y comprender mejor la investigación. En un primer momento se procedió a organizar y ordenar la información recopilada en una base de datos, posteriormente se analizaron empleando el software SPSS versión 24, que permitió establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas obtenidas. Para la contrastación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman. Cabe mencionar que en la presente investigación que una vez

definida la variable como una variable cuantitativa el estadístico no paramétrico que se utilizó permitió contrastar, aceptar o rechazar las hipótesis.

9. RESULTADOS

Se describe en primera petición la variable motivación observar los niveles en que se expresa la variable motivación, según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, cuya clasificación de la variable fue determinada por motivación baja, motivación media y motivación alta), donde se puede determinar que predomina la motivación media con un 74.1%, respecto a la dimensión de esta variable estuvo determinada por motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación, ya en el análisis de los resultados se obtuvo que los niveles de las dimensiones de la motivación según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, respecto a las dimensiones de la variable motivación se evidencia que en la motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación los resultados en valores porcentuales prevalece la motivación media.

Posteriormente se obtuvieron los resultados de la variable desempeño laboral con una clasificación de ineficiente, regular y eficiente, los niveles de la variable desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, de acuerdo al análisis de los resultados se evidencia que el desempeño regular es el sobresale con un valor del 80,0%, la dimensión de esta variable estuvo determinada por iniciativa y organización, habilidades y capacidades y relaciones interpersonales, presentando niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral según el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, se pueden determinar que en las dimensiones de iniciativa y organización, habilidades y Capacidades y relaciones interpersonales; los valores más representativos se ubican en el desempeño regular según manifestaron el personal encuestado.

Para la prueba de hipótesis se distinguió que el valor de la significación fue menor que el nivel propuesto ($p=0,000>0,05$) razón por la cual hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño

laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.

10. DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general de esta investigación fue determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de Hospital Carlos Lanfranco la Hoz 2018, en la cual se discute los siguientes resultados de la investigación, con respecto a la hipótesis general se ha encontrado que sí existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral, con este resultado se corrobora los aportes de la investigación. Los resultados de la presente investigación señalan que a mayor desempeño laboral mejora los niveles de motivación. Estos resultados son concordantes con los hallados por Oliva (2017), quien estudió las mismas variables en los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015 (Perú), concluyendo que la motivación y el desempeño laboral se encuentran relacionados positiva y significativamente. Asimismo, Gallardo (2017) en su investigación realizada en docentes de un colegio de educación secundaria en el distrito de Surquillo (Perú), reconoce que los factores motivacionales e higiénicos sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, concluyendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño del docente. Por otro lado Castello (2017) en su investigación realizada en trabajadores de la facultad de Matagalpa, Nicaragua, concluye que un óptimo clima organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral.

De acuerdo con los resultados respecto a la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, sí existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de logro y el Desempeño laboral, obteniendo un valor de 0,303 es decir a menor desempeño laboral menor motivación de logro, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Estos resultados son concordantes con los hallados por Sánchez (2017) quien las mismas variables en los trabajadores de un hospital de Magdalena, donde encontró un buen nivel de motivación a pesar que el desempeño laboral era poco eficiente.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se ha obtenido que se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,001 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, sí existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de poder y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, obteniendo un valor de 0,521 es decir a bajo desempeño laboral menor motivación de poder, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Este resultado corrobora los aportes de Barreto (2017) en su investigación realizada a trabajadores de la Dirección Regional de Salud en Ancash que concluyen en afirmar que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,001 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de Afiliación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, es decir obteniendo un valor de 0,294 es decir a menor desempeño laboral menor motivación de afiliación, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Por lo tanto son concordantes los resultados de Llagas (2017) en su estudio de investigación en enfermeras del servicio de neonatología donde encontró que la variable motivación tiene una relación directa y positiva con la variable desempeño laboral.

11. CONCLUSIONES

Es la finalización de un proceso de investigación, es decir es el término de una cadena de eventos o circunstancias que están en función a los objetos planteados. Se caracterizan por su concisión.

Se puede concluir que la contrastación de la hipótesis general, existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. ($r_s = 0,334, p < 0.05$), en la hipótesis específica 1, se evidencia que existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de logro y el

Desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. ($r_s = 0,303, p < 0.05$), Se puede concluir que de los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de poder y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. ($r_s = 0,251, p < 0.05$) y que de los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia que, si existe relación estadísticamente significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre la motivación de Afiliación y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. ($r_s = 0,294, p < 0.05$).

12. REFERENCIAS

- Arbaiza L. (2010) *Comportamiento Organizacional: bases y fundamento*. (primera edición). Argentina.
- Arvey, R. D. y Murphy, K. R. (1998). *Performance evaluation in work settings*. Annual Review of Psychology, 49, 141-168.
- Barreto, R. (2017) *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016.*(tesis de maestría).Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Bendassolli, P. F. (2012). Desempenho no trabalho: *Revisão da literatura*. *Psicologia Argumento*, 30, 171-186.
- Billikopf, G. (2003) *Administración Laboral Agrícola*. California
- Borman, W. C. y Motowidlo, S. J. (1993).Expanding the criterio ndomainto include elements of contextual performance .En N. Schmitt y W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- By, R. T. (2005).Organisational change management: a critical review. *Journal of Change Management*, 5, 369-380.
- Castello, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad*

Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2016. (tesis de maestría). Managua. Universidad Autónoma de Nicaragua.

Chiavenato, E.(2009) *Comportamiento Organizacional* (2da ed.) México. Mc Graw Hill.

Feltovich, P. J., Spiro, R. J. y Coulson, R. L. (1997). Issues of expert flexibility in contexts characterised by complexity and change. *En P. J. Feltovich y K. M. Ford* (Eds.), *Expertise in context* (pp. 125-146). Cambridge, MA: MIT Press.

Fox, S., Spector, P. E. y Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.

Frese, M., Kring, W., Soose, A. y Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37- 63.

Gallardo, A. (2017) *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria la Divina Providencia es una institución educativa estatal de educación básica regular de secundaria ubicada en el distrito de Surquillo* (tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.

Griffin, M., Neal, A. y Parker, S. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-247.

Hernandez R. (2014) *Metodología de la Investigación* .Sexta Edición .México.

Hollinger, R. C. y Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological Quarterly*, 23, 333-343.

Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill. México

- Lafrancesco G. (2003) *Las funciones cognitivas y el programa de enriquecimiento instrumental*. Colombia.
- Llagas, M. (2017) *La motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza , Lima 2015.(tesis de maestría)*.Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Lopez, D. (2015) *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Educativa Carabobo* (tesis de maestría).Venezuela. Universidad De carabobo.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. y Schmitt, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.
- Oliva, E. (2017) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015(tesis de maestría)*. Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Paredes, E. (2017) *La motivación y desempeño laboral en personal del departamento de Patología Clínica del H.N.H.U.El Agustino 2016.(tesis de maestria)*. Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Pillaca, E. (2017) *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- Lima 201. (tesis de maestría)*. Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Quispe, C. (2018)*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Farmacia del Hospital, nacional Dos de Mayo 2016 (tesis de maestría)*. Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal* (Séptima ed.). México: CengageLearning.
- Rotundo, M. y Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A polycy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.

- Sánchez, A. (2017) *Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de salud Lima Este Metropolitana, 2017(tesis de maestría)*.Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Sonnentag, S., Volmer, J. y Spychala, A. (2008).Job performance. En C. L. Cooper y J. Barling (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (Vol 1: Micro approaches, pp. 427-447). Los Angeles: Sage Publications.
- Van Scotter, J. R., Motowidlo, S. J. y Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85, 526-535.
- Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226.
- Wildman, J. L., Bedwell, W. L., Salas, E. y Smith-Jentsch, A. (2010). Performance measurement at work: A multilevel perspective. En S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, 303-341). Washington, DC: American Psychological Association.

RECONOCIMIENTOS

Hago un reconocimiento a mi asesor metodólogo Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo a mi revisora de tesis Dra. Marlene Magallanes Corimanya que apoyaron en darle el mejor contexto a mi investigación, a mi asesor personal Dr. Agustín Salazar Sánchez que aportaba en el mejoramiento continuo de mi tesis con discusión de ideas, con materiales, críticas constructivas y apoyo financiero para llevar a cabo la investigación.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Retamozo Paredes Rosa Graviela, estudiante (), egresado (x), docente (), del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI10741922, con el artículo titulado “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018”.

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores:
Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo
Dr. Agustín Salazar Sánchez
Dra. Marlene Magallanes Corimanya.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, Agosto del 2018

Rosa Graviela Retamozo Paredes

ANEXO 2 Matriz de consistencia

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

Autor: Br. Rosa Graviela, Retamozo Paredes

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																							
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la motivación de necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018? ¿Cuál es la relación entre la motivación de necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018? ¿Cuál es la relación entre la motivación de necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el grado de motivación con el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación positiva y significativa entre la dimensión de la motivación de necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Determinar la relación positiva y significativa entre la dimensión de la motivación de necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Determinar la relación positiva y significativa entre la dimensión de la motivación de necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.</p>	<p>Hipótesis: Existe relación entre las variables motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.</p> <p>Hipótesis específica: Existe relación entre la dimensión de la motivación de necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Existe relación entre la dimensión de la motivación de necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Existe relación entre la dimensión de la motivación de necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018.</p>	<p style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">V1: Motivación</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítem</th> <th style="text-align: center;">Escala de medición</th> <th style="text-align: center;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Necesidades de logro</td> <td style="text-align: center;">Toma de decisiones</td> <td style="text-align: center;">1 4 7</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Baja motivación = 1</td> <td style="text-align: center;">15 - 34 Baja motivación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Logro de objetivos</td> <td style="text-align: center;">10 13</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Necesidades de poder</td> <td style="text-align: center;">Participación</td> <td style="text-align: center;">2 5 8</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Media motivación = 2</td> <td style="text-align: center;">35 - 55 Media motivación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Influencia en los demás</td> <td style="text-align: center;">11 14</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Necesidades de afiliación</td> <td style="text-align: center;">Socialización</td> <td style="text-align: center;">3 6 9</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Alta motivación=3</td> <td style="text-align: center;">56 - 75 Alta motivación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> <td style="text-align: center;">12 15</td> </tr> </tbody> </table> <p style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">V2: Desempeño laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítem</th> <th style="text-align: center;">Escala de medición</th> <th style="text-align: center;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Iniciativa y organización</td> <td style="text-align: center;">Cumplimiento de las normas</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Ineficiente = 1</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Ineficiente 8 - 18</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Responsabilidad</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Iniciativa</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Habilidades y capacidades</td> <td style="text-align: center;">Oportunidad</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Regular= 2 Eficiente =3</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Regular 19-29</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Calidad de Trabajo</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Planificación</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Relaciones interpersonales</td> <td style="text-align: center;">Relaciones interpersonales</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Eficiente 30-40</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Confiabilidad y discreción</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles o rangos	Necesidades de logro	Toma de decisiones	1 4 7	Baja motivación = 1	15 - 34 Baja motivación	Logro de objetivos	10 13	Necesidades de poder	Participación	2 5 8	Media motivación = 2	35 - 55 Media motivación	Influencia en los demás	11 14	Necesidades de afiliación	Socialización	3 6 9	Alta motivación=3	56 - 75 Alta motivación	Trabajo en equipo	12 15	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles o rangos	Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	8	Ineficiente = 1	Ineficiente 8 - 18	Responsabilidad	2	Iniciativa	3	Habilidades y capacidades	Oportunidad	4	Regular= 2 Eficiente =3	Regular 19-29	Calidad de Trabajo	5	Planificación	1	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	7	Eficiente 30-40	Confiabilidad y discreción	6
Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles o rangos																																																						
Necesidades de logro	Toma de decisiones	1 4 7	Baja motivación = 1	15 - 34 Baja motivación																																																						
	Logro de objetivos	10 13																																																								
Necesidades de poder	Participación	2 5 8	Media motivación = 2	35 - 55 Media motivación																																																						
	Influencia en los demás	11 14																																																								
Necesidades de afiliación	Socialización	3 6 9	Alta motivación=3	56 - 75 Alta motivación																																																						
	Trabajo en equipo	12 15																																																								
Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles o rangos																																																						
Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	8	Ineficiente = 1	Ineficiente 8 - 18																																																						
	Responsabilidad	2																																																								
	Iniciativa	3																																																								
Habilidades y capacidades	Oportunidad	4	Regular= 2 Eficiente =3	Regular 19-29																																																						
	Calidad de Trabajo	5																																																								
	Planificación	1																																																								
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	7	Eficiente 30-40																																																							
	Confiabilidad y discreción	6																																																								

ANEXO 3

Carta de autorización de la institución donde se realizó la investigación

	PERÚ Ministerio de Salud	Hospital "Carlos Lanfranco La Hoz" Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación	
"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"			
Puente Piedra, 14 de Agosto de 2018			
<u>CARTA N° 012 - 08/18UADI-HCLLH</u>			
Señora: Br. Rosa Graviela Retamozo Paredes Estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Presente.-			
ASUNTO: Autorización para desarrollar su Proyecto de Investigación Ref: Expediente N°005377			
Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez informarle que se le autoriza la ejecución de su Proyecto de Investigación titulada « Motivación y desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La hoz, 2018 », para desarrollar dicho proyecto en las instalaciones del Departamento de Enfermería del Hospital.			
Atentamente,			
 Lic. Luz Yenny Silva Espinosa Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación			
TMS/ha C.E. Archivo			
www.hospitalpuentepiedra.gob.pe			Av. Sáenz Peña Cora 6 SW Puente Piedra, Lima 25, Perú T(011) 548-5331

ANEXO 4

Instrumentos

CUESTIONARIO

Estimado señor(a), agradezco su valiosa colaboración. Leer atentamente cada pregunta, luego responder con veracidad y honestidad cada pregunta. La información que nos proporcionará será muy importante para fundamentar el trabajo de investigación.

INSTRUCCIONES:

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

Escala de Valoración:

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

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

¡MUCHAS GRACIAS! SU APOYO ES DETERMINANTE PARA MI INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

Estimado señor(a), agradezco su valiosa colaboración. Leer atentamente cada pregunta, luego responder con veracidad y honestidad cada pregunta. La información que nos proporcionará será muy importante para fundamentar el trabajo de investigación.

INSTRUCCIONES:

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

Escala de Valoración:

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

VARIABLE 2: desempeño laboral (profesionales)							
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
Iniciativa y Organización	8	Cumplimiento de las normas					
	2	Responsabilidad					
	3	Iniciativa					
Habilidades y capacidades	4	Oportunidad					
	5	Calidad en el trabajo					
	1	Planificación					
Relaciones interpersonales	7	Relaciones interpersonales					
	6	Confiabilidad y discreción					

¡MUCHAS GRACIAS!

SU APOYO ES DETERMINANTE PARA MI INVESTIGACIÓN

ANEXO 5 Matriz de datos

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
1	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00
2	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3	5,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4	5,00	2,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00
5	5,00	1,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00
6	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00
7	5,00	1,00	4,00	5,00	5,00	1,00	3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00
8	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
9	5,00	5,00	1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00
10	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00
11	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
12	3,00	4,00	2,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00
13	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	1,00	5,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	1,00	2,00
14	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
15	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
16	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
17	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00
18	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00
19	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
21	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
22	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
22	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
23	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00
24	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
25	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
26	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
27	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
28	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
29	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
30	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	4,00	1,00	5,00
31	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	5,00
32	4,00	1,00	5,00	3,00	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00
33	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00
34	5,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00
35	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00
36	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00
37	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
38	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00
39	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
40	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
41	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
42	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00
43	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
43	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00
44	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
45	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
46	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
47	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
48	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00
49	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
50	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
51	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
52	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
53	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
54	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
55	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
56	3,00	4,00	2,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00
57	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
58	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00
59	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	2,00	2,00
60	3,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00
61	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	4,00	1,00	5,00
62	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	5,00
63	4,00	1,00	5,00	3,00	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00
64	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
64	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
65	3,00	4,00	2,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00
66	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00
67	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00
68	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
69	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
70	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
71	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00
72	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00
73	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
74	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
75	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
76	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
77	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00
78	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
79	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
80	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
81	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
82	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
83	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
84	4,00	1,00	5,00	3,00	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00
85	5,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Limpiedades Configuraciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
106	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
107	5.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	1.00	1.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	1.00	1.00
108	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00
109	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00
110	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
111	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00
112	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00
113	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00
114	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
115	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00
116	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
117	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00
118	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
119	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
120	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
121	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
122	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
123	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
124	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00
125	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
126	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00
127	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IRUSPSS Statistics Processor está listo. | Unirse de OM

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Limpiedades Configuraciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
127	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
128	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
129	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
130	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
131	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
132	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
133	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
134	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
135	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
136	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00
137	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
138	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
139	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00
140	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
141	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00
142	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
143	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00
144	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00
145	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
146	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
147	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
148	2.00	1.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
149	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
150	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
151	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
152	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00
153	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00
154	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00
155	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
156	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
157	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
158	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00
159	3,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
160	3,00	3,00	5,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
161	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
162	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	4,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
163	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
164	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
165	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
166	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
167	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
168	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00
169	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
170	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	M10	M11	M12	M13	M14	M15	GRUPOS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
1	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
2	4,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00
3	5,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
4	5,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
5	5,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
6	5,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
7	5,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
8	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
9	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00
10	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	2,00
11	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
12	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	1,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
13	2,00	4,00	2,00	4,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
14	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
15	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
16	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
17	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
18	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00
19	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
20	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00
21	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
**	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	M10	M11	M12	M13	M14	M15	GRUPOS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
23	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
24	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
25	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00
26	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
27	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
28	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
29	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
30	1,00	1,00	2,00	4,00	1,00	5,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
31	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
32	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
33	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00
34	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
35	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00
36	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
37	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00
38	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00
39	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00
40	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
41	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
42	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
43	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00
44	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	M10	M11	M12	M13	M14	M15	GRUPOS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
44	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
45	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00
46	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
47	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
48	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00
49	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
50	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00
51	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
52	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00
53	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00
54	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
55	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	5,00	3,00	4,00	2,00	4,00	1,00	2,00
56	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	5,00	1,00	1,00
57	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00
58	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00
59	4,00	2,00	5,00	5,00	2,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	5,00	5,00	2,00
60	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00	5,00	3,00
61	1,00	1,00	2,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00
62	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	5,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00
63	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00
64	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
65	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

	M10	M11	M12	M13	M14	M15	GRUPOS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
65	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
66	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	1,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
67	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
68	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	5,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00
69	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00
70	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
71	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
72	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00
73	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
74	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
75	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
76	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
77	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00
78	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	1,00
79	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	1,00	1,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
80	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
81	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
82	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
83	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00
84	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
85	2,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00
86	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00

	M10	M11	M12	M13	M14	M15	GRUPOS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
86	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
87	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
88	4,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
89	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
90	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
91	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
92	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
93	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
94	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
95	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00
96	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
97	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
98	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
99	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00
100	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00
101	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
102	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00
103	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00
104	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00
105	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00
106	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
107	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00

	M10	M11	M12	M13	M14	M15	GRUPOS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
107	2,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00		2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
108	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00		2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00
109	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00		2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
110	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00		2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00
111	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00		2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
112	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00		2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00
113	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00		1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00
114	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
115	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00		1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
116	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00		1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
117	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00		1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
118	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00		1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00
119	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00		1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00
120	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00		1,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00
121	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00		1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	4,00	3,00
122	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00		1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00
123	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00		1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	1,00	1,00
124	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00		1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
125	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00		1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00
126	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00		1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
127	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00		1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

	M10	M11	M12	M13	M14	M15	GRUPOS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
128	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00		1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	1,00	3,00
129	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00		1,00	3,00	4,00	1,00	4,00	4,00	2,00	3,00
130	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00		1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00
131	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00		1,00	5,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00
132	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00		1,00	5,00	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	4,00
133	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00		1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	5,00
134	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00		1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	5,00
135	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00		1,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
136	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00		1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	5,00	2,00
137	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00		1,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	4,00
138	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00		1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
139	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00		1,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00
140	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00		1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	3,00
141	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00		1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00
142	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00		1,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00	4,00
143	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00		1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00
144	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00		1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00
145	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00		1,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	3,00
146	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00		1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
147	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00		1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
148	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00		1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

	M10	M11	M12	M13	M14	M15	GRUPOS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
149	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00		1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
150	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00		1,00	4,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
151	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00		1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00
152	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00		1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00
153	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00		1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00
154	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00		2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00
155	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		2,00	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
156	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00		2,00	1,00	1,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00
157	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00		2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
158	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00		2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00
159	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00		2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00
160	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00		2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00
161	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00		2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
162	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00		2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00
163	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00		2,00	4,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00
164	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00		2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
165	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00		2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
166	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00		2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
167	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00		2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
168	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00		2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00
169	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00		2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

ANEXO 6

Imprtant de los resultados estadísticos procesados en spss y/o Excel

Correlaciones no paramétricas							
[ConjuntoDatos1] F:\BD General tesis.sav							
Correlaciones							
			D1: Motivación de Logro	D2 Motivación de Poder	D3: Motivación de Afilación	Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D1: Motivación de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,640**	,745**	,844**	,164*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,033
		N	170	170	170	170	170
	D2 Motivación de Poder	Coefficiente de correlación	,640**	1,000	,630**	,735**	,083
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,279
		N	170	170	170	170	170
	D3: Motivación de Afilación	Coefficiente de correlación	,745**	,630**	1,000	,864**	,112
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,147
		N	170	170	170	170	170
	Motivación	Coefficiente de correlación	,844**	,735**	,864**	1,000	,124
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,107
		N	170	170	170	170	170
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,164*	,083	,112	,124	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	,279	,147	,107	.
		N	170	170	170	170	170

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

Ir a Configuración de PC para

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			D1: Motivación de Logro	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D1: Motivación de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,164*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	170	170
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,164*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	170	170

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			D2 Motivación de Poder	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D2 Motivación de Poder	Coefficiente de correlación	1,000	,083
		Sig. (bilateral)	.	,279
		N	170	170
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,279	.
		N	170	170

Correlaciones no paramétricas

			D3: Motivación de Afilación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D3: Motivación de Afilación	Coefficiente de correlación	1,000	,112
		Sig. (bilateral)	.	,147
		N	170	170
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,147	.
		N	170	170

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,124
		Sig. (bilateral)	.	,107
		N	170	170
	Motivación	Coefficiente de correlación	,124	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	170	170

→ **Frecuencias**

Estadísticos

		D1: Motivación de Logro	D2 Motivación de Poder	D3: Motivación de Afiliación	Motivación	D1: Iniciativa y organización	D2: Habilidades y Capacidades	D3: Relaciones interpersonales	Desempeño Laboral
N	Válido	170	170	170	170	170	170	170	170
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

Activar Windows

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Estadísticos

		D1: Motivación de Logro	D2 Motivación de Poder	D3: Motivación de Afiliación	Motivación	D1: Iniciativa y organización	D2: Habilidades y Capacidades	D3: Relaciones interpersonales	Desempeño Laboral
N	Válido	170	170	170	170	170	170	170	170
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

D1: Motivación de Logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación baja	31	18,2	18,2	18,2
	Motivación media	114	67,1	67,1	85,3
	Motivación alta	25	14,7	14,7	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

D2 Motivación de Poder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación baja	34	20,0	20,0	20,0
	Motivación media	121	71,2	71,2	91,2
	Motivación alta	15	8,8	8,8	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

Electúe una doble pulsación para activar

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

D3: Motivación de Afiliación

Total				
		170	100,0	100,0

D3: Motivación de Afiliación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación baja	22	12,9	12,9	12,9
	Motivación media	126	74,1	74,1	87,1
	Motivación alta	22	12,9	12,9	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación baja	24	14,1	14,1	14,1
	Motivación media	126	74,1	74,1	88,2
	Motivación alta	20	11,8	11,8	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

D1: Iniciativa y organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Por alcanzar	9	5,3	5,3	5,3
	Regular	125	73,5	73,5	78,8
	Eficaz	36	21,2	21,2	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows

Total				
		170	100,0	100,0

D2: Habilidades y Capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Por alcanzar	13	7,6	7,6	7,6
	Regular	118	69,4	69,4	77,1
	Eficaz	39	22,9	22,9	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

D3: Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Por alcanzar	11	6,5	6,5	6,5
	Regular	121	71,2	71,2	77,6
	Eficaz	38	22,4	22,4	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Por alcanzar	7	4,1	4,1	4,1
	Regular	134	77,1	77,1	82,9
	Eficaz	29	17,1	17,1	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

Efectúe una doble pulsación para activar

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

SPSS Statistics Processor está listo. Unicidad ON



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018"; de la estudiante Retamozo Paredes, Rosa Graviela; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 25%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto de 2018

Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.tumtinc.com/app/cmta/es/?u=1049816754&o=986953296&e=1&o=103&lang=es
 feedback studio

Resumen de coincidencias

25 %

Ver fuentes en inglés (Buen)

Oración

1	Entregado a Universidad...	7 %
2	recomendación de edu.pe	5 %
3	Entregado a Universidad...	2 %
4	Entregado a EP MIS S...	1 %
5	Redes sociales y educati...	1 %
6	documentos	1 %
7	repositorio uam.es	1 %
8	instituto uc.edu.pe	1 %
9	repositorio uc.edu.pe	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
B. Retamozo Paredes Rosa Graviela

10:35
 18/08/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Retamozo Paredes Rosa Graciela
D.N.I. : 10741922
Domicilio : Jr. Unión 739 Km 11- Comas
Teléfono : Fijo : Móvil : 941385766
E-mail : gabyret15@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Gestión de los Servicios de Salud

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Retamozo Paredes Rosa Graciela
.....
.....

Título de la tesis:

Motivación y Desempeño laboral en el Personal de
Enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 05-10-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RETAMOZO PAREDES ROSA GRAVIELA

INFORME TITULADO:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 31-08-2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN