



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

“Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en
un hospital del MINSA, Lima – 2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Elva Rocío Figueroa Pozo

(<http://orcid.org/0000-0002-7108-5641>)

ASESORA:

Gladys Martha Guzmán Canchero

(<http://orcid.org/0000-0002-9277-8690>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud


Lima – Perú

2019

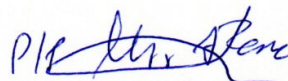
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por Figueroa Pozo Elva Rocío, cuyo título es: "Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima – 2019".

Reunidos en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por la estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de Agosto del 2019



.....
Dr. Raúl Delgado Arenas
PRESIDENTE



.....
Dr. Carolina Valenzuela Moncada
SECRETARIO



.....
Mgr. Gladys Martha Guzmán Canchero
VOCAL

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi familia a mis queridos padres, Francisco y Elva, por su apoyo invaluable.

A mi amado esposo Vladimir, por ser la persona más especial en mi vida y por demostrarme en todo momento que cuento con él.

A mis hijos Milagros, Ricardo y Adriana, mis tres amores y razón de mi dedicación y alegría.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de seguir perfeccionándome y crecer profesionalmente.

A los todos los docentes de la escuela de posgrado, por la paciencia, dedicación y por compartir sus conocimientos.

A los directivos y colegas del Hospital Nacional Dos de Mayo, por el apoyo incondicional y continuo en el desarrollo de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

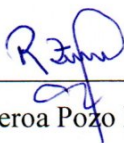
Yo, Elva Rocío Figueroa Pozo, estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 31672685, con la tesis titulada “Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima – 2019”

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse 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 ideas ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente en la Universidad César Vallejo.

Lima, Agosto del 2019.



Br. Figueroa Pozo Elva Rocío

DNI: 31672685.

Índice

CARÁTULA	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	25
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	25
2.2. Operacionalización de las variables	26
2.3. Población y muestra y muestreo.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5. Procedimiento	34
2.6. Métodos de análisis de datos	34
2.7. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS	63
ANEXOS	68
Anexo A: Instrumentos de motivación laboral.....	69
Anexo B: Instrumento de relaciones interpersonales	70
Anexo C: Matriz de consistencia.....	71
Anexo D: Tabla de especificaciones de cada instrumento.....	73
Anexo E: La comunicación de las relaciones interpersonales	76
Anexo F: El trato de las relaciones interpersonales	77

Anexo G: Validación de los instrumentos por juicio de expertos	78
Consentimiento informado	93
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	95
Constancia emitida por el comité de ética de la institución para la realización de estudio	96
Artículo científico.....	99

Índice de tablas

	Página
Tab 1	Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral..... 27
Tab 2	Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales..... 28
Tab 3	Validez de contenido del instrumento de motivación laboral por juicio de expertos..... 32
Tab 4	Baremos y escalas para medir la motivación laboral..... 32
Tab 5	Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación laboral..... 33
Tab 6	Validez de contenido del instrumento de relaciones interpersonales por juicio de expertos..... 33
Tab 7	Baremos y escalas para medir las relaciones interpersonales..... 33
Tab 8	Estadístico de fiabilidad del instrumento de relaciones interpersonales..... 34
Tab 9	Condición laboral..... 36
Tab 10	Sexo del personal de enfermería encuestado..... 37
Tab 11	Tiempo que labora en años..... 38
Tab 12	Niveles de la variable motivación laboral..... 39
Tab 13	Niveles de necesidad de logro como dimensión de motivación laboral..... 40
Tab 14	Niveles de necesidad de poder como dimensión de motivación laboral..... 41
Tab 15	Niveles de necesidad de afiliación como dimensión de motivación laboral..... 42
Tab 16	Niveles de la variable relaciones interpersonales..... 43
Tab 17	Niveles de comunicación como dimensión de las relaciones interpersonales..... 44
Tab 18	Niveles de actitudes como dimensión de las relaciones interpersonales..... 45
Tab 19	Niveles de trato como dimensión de las relaciones interpersonales... 46
Tab 20	Frecuencias y porcentajes según las variables motivación laboral y relaciones interpersonales (tabla cruzada)..... 47

Tab 21	Frecuencias y porcentajes según las variables motivación laboral y la dimensión comunicación (tabla cruzada).....	48
Tab 22	Frecuencias y porcentajes según las variables motivación laboral y la dimensión actitudes (tabla cruzada).....	49
Tab 23	Frecuencias y porcentajes según las variables motivación laboral y la dimensión trato (tabla cruzada).....	50
Tab 24	Prueba de normalidad.....	51
Tab 25	Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales.....	52
Tab 26	Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1: entre la motivación laboral y la comunicación.....	53
Tab 27	Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2: entre motivación laboral y las actitudes.....	54
Tab 28	Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3: entre la motivación laboral y el trato.....	55

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Condición laboral.....	36
Figura 2	Sexo del personal de enfermería encuestado.....	37
Figura 3	Tiempo que labora en años.....	38
Figura 4	Niveles de la variable motivación laboral.....	39
Figura 5	Niveles de necesidad de logro como dimensión de motivación laboral.....	40
Figura 6	Niveles de necesidad de poder como dimensión de motivación laboral.....	41
Figura 7	Niveles de necesidad de afiliación como dimensión de motivación laboral.....	42
Figura 8	Niveles de la variable relaciones interpersonales.....	43
Figura 9	Niveles de comunicación como dimensión de las relaciones interpersonales.....	44
Figura 10	Niveles de actitudes como dimensión de las relaciones interpersonales.....	45
Figura 11	Niveles de trato como dimensión de las relaciones interpersonales	46
Figura 12	Motivación laboral versus relaciones interpersonales.....	47
Figura 13	Motivación laboral versus dimensión comunicación.....	48
Figura 14	Motivación laboral versus dimensión actitudes.....	49
Figura 15	Motivación laboral versus dimensión trato.....	50

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- 2019.

La investigación realizada fue de tipo básico con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, el método fue hipotético - deductivo, el diseño fue no experimental: Corte transversal. La población estuvo constituida por 149 personal asistencial de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo y la muestra estuvo representada por 107 entre enfermeros y técnicos de enfermería que laboran en el servicio de medicina interna y especialidades médicas. El muestreo fue el probabilístico.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario autoadministrado para la motivación laboral y las relaciones interpersonales. Se aplicaron dos cuestionarios simultáneamente, uno de 15 ítems y el otro de 18 ítems, lo que hace un total de 33 ítems previamente validados por juicio de expertos.

El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 25). Se realizó el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, donde el nivel de significancia fue de 0.000 y el coeficiente de correlación de 0,533*. Se concluye que si existe una relación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales la cual es directa es decir a mayor motivación laboral existe mayor relaciones interpersonales en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

Palabras Clave: Motivación laboral, relaciones interpersonales, comunicación, actitudes, trato, personal de enfermería.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between work motivation and interpersonal relationships of nursing staff at the Dos de Mayo National Hospital, Lima- 2019.

The investigation was basic type with a quantitative approach, correlational descriptive level, the method was hypothetical - deductive, the design was not experimental: Cross section. The population consisted of 149 nursing staff of the Dos de Mayo National Hospital and the sample was represented by 107 among nurses and nursing technicians working in the internal medicine and medical specialties service. The sampling was probabilistic.

The data collection technique was the survey and the instrument was the self-administered questionnaire for work motivation and interpersonal relationships. Two questionnaires were applied simultaneously, one of 15 items and the other of 18 items, making a total of 33 items previously validated by expert judgment.

Data processing was performed with the SPSS software (version 25). Descriptive analysis and correlation was performed using the Spearman Rho coefficient, where the level of significance was 0.000 and the correlation coefficient of 0.533 *. It is concluded that if there is a significant relationship between work motivation and interpersonal relationships, which is direct, that is to say, the more work motivation there is, the more interpersonal relationships among nursing staff at the National Hospital Dos de Mayo.

Keywords: work motivation, interpersonal relationships, communication, attitude, treatment, nursing staff.

I. Introducción

En el mundo actual el tema de la motivación laboral ha adquirido gran importancia dentro de las instituciones y en sus empleados; incluye tanto los estímulos y los esfuerzos de superar obstáculos, alcanzar metas y organizar la producción, que se evidencia a nivel nacional e internacional. Armstrong (1991) citado en (Buitrago 2017) señaló que “la motivación de los empleados busca primordialmente mantener ambientes de trabajo colaborativo con valores empresariales que conlleven a lograr el éxito laboral”. Es importante que una empresa motive a sus trabajadores, para lograr que sus empleados cumplan sus objetivos individuales, logren la mayor productividad y estén comprometidos con los objetivos generales de la empresa Retamozo (2018).

Las relaciones interpersonales son un conjunto de interrelaciones recíprocas con uno o más individuos Silviera (2014), constituyen la piedra angular de las relaciones humanas, por consiguiente, permite tener éxito el individuo en su desempeño profesional. Las relaciones interpersonales son un elemento muy relevante en el medio laboral y que deben ser promovidas por los jefes para que exista un mejor ambiente entre los trabajadores y se realice mejor las tareas y sus funciones en la organización; esto favorece a la adaptación e integración al ámbito laboral. Por otro lado, la falta de las relaciones humanas puede ocasionar desconfianza, desaprobación de parte del grupo, alejamiento y, por consiguiente, disminuir los niveles de comunicación y motivación.

En el trabajo las relaciones interpersonales son de vital importancia para cumplir con los indicadores de la institución, combinando competencias y recursos individuales; por ello es imprescindible mantener y promover estas relaciones saludables que permitan establecer un buen clima laboral, con ello mejorar la productividad y cumplir con las metas establecidas en la institución. Sin embargo, si las relaciones interpersonales son negativas pueden ocasionar conflictos entre los profesionales con más frecuencia. Así mismo la motivación están orientada a la formación de trabajadores más independientes, con capacidad de liderazgo, autonomía y compromiso, que logren su crecimiento y realización personal como profesional y puedan desarrollar todas sus habilidades, destrezas y su creatividad dentro de su trabajo, con libertad para cumplir con los objetivos e incrementar la productividad dentro de su institución; manteniendo buenas relaciones interpersonales.

La Organización Panamericana de la Salud (2012) determinó que el 70 % de los trabajadores en Estados Unidos, no se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, números similares se ve en Europa, Asia y Latinoamérica. Salazar (2017, pag.9).

En América Latina está demostrado que uno de los secretos para que una organización se desarrolle significativamente e incremente sus recursos económicos es la motivación. Expertos en las ciencias humanas manifiestan que entre más satisfecho se encuentre el trabajador en su empleo, más rápido se alcanzarán los objetivos propuestos. En los hospitales la motivación y las relaciones interpersonales son importantes para cumplir los objetivos y el buen cuidado de los pacientes; eso quiere decir que los empleados deben ser motivados con frecuencia para que rindan cada vez más y mejor.

Hoy en día, en los hospitales a nivel nacional es frecuente observar problemas de insatisfacción laboral entre los trabajadores de salud, debido a que se observan problemas como (sueldo bajo, relaciones interpersonales inadecuadas en el trabajo con los compañeros, jefes y usuarios, resentimientos y envidia entre los trabajadores, actitud autoritaria y desinteresada del jefe hacia sus empleados o demasiadas imposiciones al cumplimiento de actividades que no le corresponden al empleado y recelo profesional), esto se debe a que no hay una buena organización de las tareas en los servicios de enfermería y la manera de administrarlo, y las dificultades que se dan en las relaciones interpersonales Muñoz. M, (2017) y de falta de una buena motivación para que el trabajador realice sus actividades en su trabajo y tenga un buen desarrollo en lo personal y profesional.

Sin embargo en el Hospital Dos de Mayo se observa constantemente conductas en los servicios de medicina que no corresponde a las normas que debe guiar las relaciones en el trabajo, se observan constantemente en el personal de enfermería, situaciones de indiferencia, estrés, fatiga, conflictos laborales, tardanza, absentismo laboral, descansos médicos frecuentes y una serie de indicios que hace suponer la presencia de malas relaciones interpersonales y falta de motivación, que afectan la calidad psicosocial del personal de enfermería que ahí trabajan. Así mismo se observa que el personal de salud que trabaja en los servicios de medicina interna sus condiciones de trabajo no son buenos, porque hay sobrecarga de trabajo para el personal, los sueldos y prestaciones no son lo suficientemente prometedores. La falta de orden en el trabajo, conlleva a tener un entorno laboral inadecuado, que va afectar al desarrollo de unas relaciones laborales cordiales los cuales repercutirán en la desmotivación y falta de toma de decisiones en cumplir con las

actividades programadas por parte del personal de enfermería para conseguir los objetivos propuestos por la institución.

Pasamos ahora a mencionar trabajos de investigación relacionados al tema a investigar que son investigaciones nacionales e internacionales, dicho trabajos previos son los siguientes:

Barceló, D. (Argentina. 2018), realizó un estudio sobre factores determinantes de la motivación laboral. Donde su metodología fue transversal, cuantitativo, su diseño no experimental. Su muestra estuvo constituida por 65 personas. Utilizo el cuestionario. Llegando a la conclusión que habrá una mayor motivación si los mandos medios estén bien comunicados con los jefes y los dependientes, si el logro de sus objetivos son valorados, reconocidos y si son independientes y unidos en el entorno de su equipo de trabajo.

García, E. (Perú. 2018), hizo un estudio acerca de la motivación laboral en enfermeras en un centro médico naval. Donde su metodología fue aplicada, descriptivo, correlacional y transversal. Su diseño fue no experimental, su muestra estaba constituido de 45 enfermeras. Utilizó el cuestionario Servqual adaptado para su aplicación en los establecimientos de salud. Teniendo como conclusión que, si se relacionan la motivación laboral con el desempeño laboral, fortaleciendo el estudio realizado las enfermeras trabajan mejor cumpliendo sus responsabilidades y deberes dedicados en el cuidado del paciente en centro médico. Así mismo las relaciones interpersonales con los jefes resultaron tener un efecto muy significativo en las enfermeras en cuanto a la correlación con el desempeño laboral; por consiguiente, se puede decir, que a una mejor comunicación e interacción con los gerentes se podrá reflejar un mejor trabajo en la atención que brinda la enfermera a los usuarios.

Monge J. (Perú. 2017), realizó un estudio en enfermeras acerca de las relaciones interpersonales. Donde su investigación fue cuantitativo, su método descriptivo correlacional de corte transversal. Su población de estudio fue de 45 enfermeras. Utilizó el cuestionario. Concluyó que si existe relación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, donde se confirma su hipótesis planteada en su estudio. Y el 55.6 % de enfermeras tiene relaciones interpersonales muy buenas, lo cual está relacionado a la existencia de compañerismo y afinidad entre colegas.

Retamozo, R. (Perú. 2018), realizó un estudio de motivación en enfermeras en un hospital. Donde su metodología fue básica sustantiva. Su diseño fue no experimental, correlacional - causal de corte transversal, su población de estudio estuvo constituido por 170 personal de enfermería. Utilizó el cuestionario, teniendo como resultado en su estudio que hay una relación estadísticamente significativa baja, el cual fue directamente proporcional con las variables motivación y desempeño laboral.

Villachica, N. (Huaraz. 2018), realizó un estudio en enfermeros sobre relaciones interpersonales en un hospital, donde la metodología que desarrollo fue aplicada y correlacional, su diseño fue no experimental, transversal- correlacional. Con una población de 93 enfermeros. Para obtener los datos empleó la encuesta. Teniendo como conclusión que las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral que se dan entre los enfermeros es valorado, la mayor parte son medianamente favorables, pero se encuentran satisfechos a nivel general como en sus dimensiones. En las relaciones interpersonales con la dimensión motivación y la satisfacción laboral fue clasificado como alto y está relacionado al reconocimiento que tienen las enfermeras respecto a su labor y forma de ser, así como la satisfacción por el trabajo que realizan en su servicio.

Muñoz, M. (Lima. 2017), realizó un estudio en enfermeras sobre las relaciones interpersonales. La metodología fue de tipo hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. Con un diseño no experimental: Corte transversal y correlacional, su población de estudio estuvo constituido de 68 enfermeras. empleo el cuestionario. Llegando a la conclusión que hay una relación estadísticamente significativamente entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral.

Moncayo, M. (Ecuador. 2017), realizó un estudio en servidores públicos sobre la caracterización de la ansiedad en las relaciones interpersonales, cuyo objetivo fue caracterizar la ansiedad en las relaciones interpersonales de los servidores públicos del Hospital República del Ecuador, Isla Santa Cruz. Su metodología de su investigación fue descriptiva, cuantitativa, de campo. Empleó el método inductivo-deductivo. Su población estuvo constituido por 40 servidores públicos del hospital, utilizó como instrumento el test de ansiedad de Hamilton y la Escala de Adjetivo Interpersonales para las relaciones interpersonales. Teniendo como conclusión luego de la aplicación de la Escala de Adjetivos Interpersonales (IAS), a los servidores públicos del Hospital República del Ecuador, Isla Santa Cruz, encontró; seguro 15%, arrogante 9%, frío de ánimo 8%, reservado-introvertido 9%, inseguro 10%, ingenuo modesto 15%, cálido-afectuoso 17%,

extrovertido 18%. Así mismo se identificaron las relaciones interpersonales predominantes las mismas que fueron: arrogante 8% e ingenuo modesto 15 % en los sujetos que presentaban ansiedad moderada que representan el 23%.

Erazo, Y. y Herrera, F. (Ecuador. 2014), hizo un estudio con enfermeras para determinar el nivel de motivación para mejorar su satisfacción laboral de las mismas. Se trata de un trabajo descriptivo y cualitativo, donde el diseño de la investigación fue bibliográfico, su población fue de 176 enfermeras y su muestra estuvo constituida por 121 enfermeras. Utilizó la encuesta. Teniendo como conclusión que las enfermeras tienen una motivación elevada el cual ayuda a un buen desempeño en forma individual y grupal logrando una satisfacción laboral ideal.

Adanu, F. (South Africa. 2017) en su estudio “the influence of motivation on job satisfaction of nurses in the metropolitan hospital of the Cape Coast”. From the University of the Cape Coast. Tuvo como objetivo determinar los principales factores motivacionales basados en el conocimiento de las enfermeras en la Costa del Cabo sobre la motivación y su propósito fue identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral entre las enfermeras en el Hospital Metropolitano de la Costa del Cabo. El estudio se realizó con 85 enfermeras. Para recopilar de los datos se utilizaron cuestionarios auto administrados. Los datos fueron analizados utilizando el paquete estadístico y Microsoft Excel 2010. El estudio reveló que el dinero (salario) es lo primero que les llama la atención cuando se menciona la motivación. En el estudio los factores motivacionales en el trabajo según la encuesta aplicada tuvieron un nivel de influencia significativa en la satisfacción laboral. Así mismo el 74% de las enfermeras estaban satisfechas con su trabajo a pesar que no se encuentran de acuerdo con sus salarios que eran suficientes para satisfacer sus necesidades básicas. Por lo tanto, el dinero es un factor de higiene como declarado en la teoría de los dos factores de Herzberg

Semren, A. (Austria. 2017). En su estudio “the relationship between organizational communication and motivation”. Cuyo objetivo fue enfatizar la importancia de la comunicación dentro de las organizaciones y dentro del mundo corporativo en general. Saber que tener una comunicación sana y efectiva es importante para los trabajadores de una organización. El cual ayudará a mejorar la eficiencia del trabajo de los empleados y aumentar su nivel de rendimiento en la organización. El presente estudio describe la importancia de la comunicación en las organizaciones formales como informales y cómo la comunicación organizacional afecta la motivación de los empleados en el trabajo; uno

intrínseco y extrínseco. En este estudio se aplicó un cuestionario a 111 personas. Llegando a la conclusión que la comunicación informal horizontal es estadísticamente significativa con la motivación de los empleados.

En teorías relacionadas al tema hablaremos sobre la motivación laboral y las relaciones interpersonales, las cuales respaldaran la investigación.

La motivación laboral según Briceño (2014) es el conjunto de impulsos internos que tiene cada persona, para tener comportamientos en su desempeño laboral y definir así su estilo, orientación, energía y rendimiento. La motivación estimula a la persona para cumplir tareas en el trabajo y alcanzar sus objetivos trazados.

Chamorro (2018) cita a Escobar (2012) y Salazar (2017) cita Leiva (2014) manifiesta que la expresión motivación deriva del latín moveré cuyo significado es mover; el cual se relaciona a factores personales del individuo como los socioculturales. La motivación es importante para la persona al momento de cumplir una actividad y es clave para mejorar su desempeño laboral y cumplir sus objetivos en la organización.

Chiavenato (2009) citado por Retamozo (2018) define la motivación como un proceso psicológico básico. Para entender el comportamiento del ser humano con el entorno que le rodea. Dónde se observan sus actitudes, personalidad y aprendizaje de la persona.

Retamozo (2018) cita a Santrock (2002), manifiesta que la motivación es el conjunto de razones por las que los individuos en el transcurso de sus vidas se comportan de manera diferente de acuerdo a la situación en la que se encuentren. Dicho comportamiento motivador se evidencia que lo realizan en forma dirigida hacia una persona el cual es sostenida y enérgica. La motivación es muy importante en el comportamiento humano para que la persona pueda interactuar con su entorno.

La motivación tiene diversas teorías que la fundamentan. Para nuestro estudio desarrollaremos la teoría aprendida de McClelland (1961) según esta teoría la motivación se divide en tres necesidades que son adquiridas a lo largo de la vida y son importantes en el trabajo clasificándose en la necesidad de logro que es el impulso para destacar y tener éxito; la necesidad de poder es una conducta adquirida y la necesidad de pertenencia es la aspiración de tener buenas relaciones interpersonales. Robbins, S. y Coulter, M. (2005).

La teoría de McClelland guía a comprender el comportamiento del individuo en el ámbito organizacional Rodríguez (2011). Para entender la motivación de los trabajadores en una organización se tiene las necesidades de poder, logro y afiliación.

Dimensiones de motivación: Según McClelland (1961) citado en Rosales (2017), tenemos 3 dimensiones que ayudaran al estudio.

Dimensión 1: La Necesidad de logro, se trata del comportamiento del individuo que busca su superación personal, la excelencia, lucha por el éxito y conseguir exitosamente sus objetivos planteados y metas propuestas. Así mismo tiene el deseo de desarrollarse al máximo en la consecución de la meta y enfrentarse a las dificultades y solucionar conflictos que se le presenten en la búsqueda de su realización personal.

McClelland (1961) citado en Rosales (2017) señaló que existen diferentes caracteres que identifican a las personas que buscan la superación y el logro de nuevas metas. En el trabajo la persona se conduce a buscar recompensas por su desempeño laboral y alcanzar la excelencia.

Dimensión 2: Necesidad de poder, está dada a cumplir tareas encaminadas para lograr un nivel laboral alto, controlando e influyendo en las personas. Las personas buscan el reconocimiento social en el lugar donde se desenvuelven, su conducta muchas veces toma riego de notoriedad, el cual puede ser positivo como negativo en su actuar.

Según McClelland (1961) citado por Rosales (2017), los trabajadores en el cumplimiento de sus actividades programadas dentro de su horario de trabajo disfrutan de tener responsabilidades y cargos administrativos para influir en los demás pensando en las normas y no en su propio rendimiento. Los trabajadores que tienen esta necesidad de poder se inclinan por tener actividades de competencia y buscan alcanzar un status en la institución preocupándose más por tener la popularidad y la influencia con su entorno que por el desempeño eficiente de sus actividades laborales.

Dimensión 3: Necesidad de afiliación, se refiere a que las personas buscan tener buenas relaciones con los demás en un ambiente de confraternidad. McClelland (1961) citado por Rosales (2017), manifestó que la necesidad de afiliación es el deseo de la persona de integrarse a equipos o grupos en la sociedad. Buscan la aceptación de los demás. El individuo intenta ser mejor cada día en lograr sus objetivos y metas. Logrando una mejor productividad bajo la supervisión de su jefe.

Las relaciones interpersonales, según Silveira (2014) es un conjunto de interrelaciones eficientes entre dos o más individuos, donde la comunicación es fundamental para la expresión de ideas, el logro de oportunidades, esparcimiento y diversión de los individuos. Las interrelaciones que se desarrollan son un buen medio de crecimiento personal, buenas relaciones humanas, donde debe haber respeto, comprensión y confianza.

Bisquerria (2003), define a la relación interpersonal “como una interrelación mutua entre dos o más individuos” (p.23), son relaciones que se dan dentro del ambiente laboral, donde existe normas de convivencia para poder desenvolverse e interrelacionarse con los demás.

Las relaciones interpersonales son muy fundamentales dentro de los ambientes de trabajo para relacionarse con el equipo de trabajo y mantener un clima laboral favorable. El cual permitirá lograr objetivos planteados de la organización. Para establecer buenas relaciones humanas las personas deben poseer diversas actitudes positivas como el respeto, honestidad y humildad.

Fernández (2003), refiere que trabajar en un entorno laboral óptimo es muy importante para los trabajadores, ya que un ambiente saludable va a influir positivamente en el desempeño laboral del personal y en su bienestar emocional. Las relaciones interpersonales se dan de distintas maneras. En ocasiones el ambiente laboral se hace insostenible y genera cierta incertidumbre y mal compañerismo entre los trabajadores, pero hay otras en que el clima laboral es muy bueno con mucho respeto, cooperación e incluso logran entablar lazos de amistad que perduran en el tiempo.

Estilos de relación interpersonal Zupiría (2015) clasificó de las relaciones interpersonales basándose en la forma de como las personas manejan las interacciones hacia los demás. Tenemos el estilo asertivo, agresivo, pasivo y manipulador. Algunos de estos estilos de relaciones son más saludables que otros. El más saludable es el estilo asertivo. En las profesiones de salud no es solo lo mejor, es muy conveniente, porque son capaces de enfrentarse con éxito a determinado estilo de relación.

A continuación, desarrollaremos las dimensiones de la variable relaciones interpersonales los cuales son: La comunicación, actitudes y trato, según el Ministerio de Salud.

Dimensión 1: Comunicación: Para Gómez (1999), citado en Muñoz (2017) la palabra comunicación deriva del latín *comunicare*, que quiere decir participar en algo, compartir. A través de la comunicación se comparten información con las personas. La comunicación es clave para trabajar en equipo y mejorar la competitividad de las organizaciones, sus objetivos, sus metas y las relaciones interpersonales de los empleados dentro de una organización, empleando la escucha activa y potenciando actitudes asertivas.

La comunicación es importante dentro de los ambientes de trabajo, porque va unir las actividades de las diferentes dependencias dentro de la institución, para su buen funcionamiento. Asimismo, se va a mantener informados al personal, va ayuda a evitar y detectar problemas y situaciones conflictivas y a la toma de buenas decisiones para realizar cambios en la institución. Los cuales van a generar buenas relaciones humanas, a partir de una buena comunicación.

La comunicación debe ser asertiva para que la persona sea capaz de manifestar sus sentimientos, ideas y opiniones, salvaguardando sus derechos y respetando los de los demás, lo cual facilitara que las demás personas se expresen libremente. (Hofstadt, C. y Quiles, Y., 2006), el cual llevara a tener confianza y autoestima. La comunicación es muy importante para el desarrollo de las instituciones, el cual va a propiciar el entendimiento, la aceptación y la ejecución de proyectos institucionales; En una comunicación debe ver respeto al transmitir mensajes, la información debe ser oportuna y tener una escucha activa, de ello dependerá trabajar en equipo y con buenas relaciones humanas.

Dimensión 2: Actitudes, son comportamientos que se produce en diversos momentos del actuar del ser humano, el cual se da como resultado de la interrelación entre las personas y los grupos. Las actitudes son fundamentales en las relaciones laborales por qué van a regular el éxito o fracaso del equipo de trabajo. Si el individuo posee actitudes adecuadas tendrá mayor interés de laborar en equipo. En tanto si sus actitudes son desfavorables hay predisposición a la desunión del equipo por la mala comprensión y conflictos entre el personal.

Para Zárate (2012) citado en Muñoz (2017). La actitud es un estado psicológico y neurológico individual que se da a partir de la experiencia de situaciones que afrontamos en nuestra vida, el cual va a producir una influencia positiva y activa sobre la reacción de la persona ante toda clase de cosas y situaciones a que se enfrenta. Las actitudes son

predisposiciones relativamente duraderas de sentimientos, creencias y conductas a cerca de un objeto o situación, orientados hacia los individuos, grupos, ideas y temas determinados. Tienen tres elementos que son el cognoscitivo, afectivo y del comportamiento, que favorecen para comprender la complejidad de las actitudes. Las actitudes no son estables son cambiantes de acuerdo a la situación. En las instituciones son importantes porque de alguna manera influyen y afectan el comportamiento de los trabajadores. Dentro del comportamiento organizacional se observa en la persona tres actitudes para el trabajo que son satisfacción laboral, compromiso laboral y compromiso institucional.

Para Davis y Newstrom (1999) las actitudes son los sentimientos y supuestos que establecen en gran medida la percepción de los trabajadores en relación a su ambiente laboral y su compromiso con las actividades programadas y, en última instancia su comportamiento.

Dentro del trabajo una actitud positiva va a canalizar y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Mientras que una actitud negativa conlleva probablemente a conductas que traerán consecuencias negativas para la institución como el incumplimiento de metas y compromiso insuficiente con la organización.

Dimensión 3: Trato, Tamayo (1997) citado en Muñoz (2017) refiere que para tener buenas relaciones interpersonales en el ambiente laboral se da mediante un excelente trato y cordialidad del líder y de los integrantes del equipo, lo cual lograrán una buena productividad en la institución y una mayor satisfacción de individuos.

Tamayo (1997), afirma que el buen trato se manifiesta en la interrelación del individuo y depende de tres componentes fundamentales los cuales son la amabilidad, la cordialidad y los buenos modales. Para lo cual la amabilidad contribuye a tener un mejor bienestar físico y mental y está vinculada con la estima y aprecio; una expresión afectuosa produce en el individuo un sentimiento de paz que van a calmar, tranquilizar y consolar a los que lo escuchan; la cordialidad o cortesía son la expresión de atención o admiración de un individuo a otro que se da por el respeto, afecto o atención cuyos componentes son la justicia, la humildad y el buen trato. Los buenos modales se expresan con la conducta son normas de cortesía que va a mejorar la interrelación con la sociedad.

En la formulación del problema de investigación se plantea la siguiente pregunta, para el problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las relaciones

interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019?

Para los problemas específicos nos planteamos:

- a. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional dos de Mayo, Lima – 2019?
- b. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las actitudes del personal de enfermería en el Hospital Nacional dos de Mayo, Lima – 2019?
- c. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el trato del personal de enfermería en el Hospital Nacional dos de Mayo, Lima – 2019?

Nuestro trabajo de investigación se justifica en que la motivación juega un papel muy importante en la vida laboral de la persona dentro de una organización y es fundamental para alcanzar el éxito de la institución y para que la persona se desenvuelva profesionalmente logrando alcanzar sus objetivos propuestos. Así mismo las relaciones humanas son la base de las instituciones y tiene el objetivo de mantener la confianza, participación y el entendimiento del grupo de trabajo a través del buen trato. Por lo tanto, de ello depende para que puedan incrementar la productividad con eficacia y eficiencia en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Ciertamente el rendimiento laboral de los empleados de un hospital depende muchas veces de que tan motivados este el personal y de las relaciones interpersonales que tenga dentro ambiente laboral.

El presente estudio se realiza por que se ha evidenciado en el Hospital Dos de Mayo en los servicios de medicina condiciones que fomentan la falta de motivación laboral y la presencia de malas relaciones interpersonales en el personal de enfermería. Asimismo, el estudio busca obtener un acercamiento del conocimiento acerca de la motivación y la influencia de las relaciones humanas de la enfermera y personal técnico de enfermería para tomar decisiones y con los resultados reflexionar y reconocer que la motivación de cualquier persona es indispensable para lograr el éxito de cualquier profesión o actividad, además permitirá resolver un problema de las relaciones interpersonales de los trabajadores con la motivación.

Además, se justifica por el hecho de encontrar elementos que expliquen las causas de desmotivación y las malas relaciones interpersonales de los empleados, así es que pueden ayudar a mejorar algunos indicadores de gestión de la institución.

Con los resultados del presente trabajo de investigación es importante involucrar al director y a la jefa del departamento de enfermería del Hospital Dos de Mayo para la planificación y organizar actividades que promuevan la motivación laboral y las buenas relaciones interpersonales de las enfermeras y técnicos de enfermería, las cuales favorecerán a mejorar la productividad.

La hipótesis general que se plantea en nuestra investigación es: La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

Sub dividiéndose las hipótesis específicas

- a. La motivación laboral se relaciona significativamente con la comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.
- b. La motivación laboral se relaciona significativamente con las actitudes del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.
- c. La motivación laboral se relaciona significativamente con el trato del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

Siendo el objetivo general, determinar la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

Sub dividiéndose los objetivos específicos

- a. Establecer la relación entre la motivación laboral y la comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima -2019.
- b. Establecer la relación entre la motivación laboral y las actitudes del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima -2019.
- c. Establecer la relación entre la motivación laboral y el trato del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima -2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Tipo básico con enfoque cuantitativo

La investigación básica se describe por que su objetivo fundamental es la búsqueda de conocimiento innovador y aspectos que no necesariamente tengan un fin aplicativo; es decir, esencialmente conocer los fenómenos. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2010, p.38).

El enfoque cuantitativo “está orientado en variables medidas, utilizan las recolecciones de datos y prueban hipótesis, formulan y demuestran las teorías mediante el análisis estadístico y establece modelos de comportamientos de una población o fenómeno” (Hernández, R. y Mendoza, C., 2018, p. 13)

La investigación fue de tipo descriptivo

La investigación descriptiva “busca describir en forma detallada las cualidades, rasgos y perfiles de los individuos, agrupaciones, poblaciones, procesos, objetos o cualquier otro suceso que se someta a una prueba o análisis”. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014, p. 92). Se recolecta los datos de forma independiente o en su totalidad.

El método fue hipotético - deductivo

“El método hipotético - deductivo se basa en una técnica que se da a partir de una afirmación en condición de hipótesis, culminación de las conclusiones que dan comparación con los sucesos” (Bernal, 2006, p. 56).

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue, no experimental: Corte transversal y correlacional.

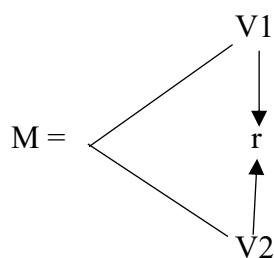
El diseño de la investigación fue no experimental. Al respecto (Hernández, R. y Mendoza, C., 2018, p. 174) describe que en el diseño no experimental “no se lleva a cabo la manipulación de variables y en el cual se contemplan en forma natural los hechos dentro de su contexto autóctono para poder luego analizarlos”

Es transversal por que la información se recolecta en un determinado periodo o un tiempo establecido. “Cuyo objetivo es explicar las variables y estudiar su influencia y su

relación en un periodo definido. Es decir “tomar una imagen” de algo que acontece” (Hernández, R. y Mendoza, C., 2018, p. 177).

El nivel de la investigación fue correlacional ya que “el tipo de estudio tiene como objetivo dentro de una muestra o ámbito cualquiera saber la asociación o grado de correlación que exista entre más de dos nociones o ideas” (Hernández et al., 2014, p.93).

El diseño correlacional obedece al siguiente bosquejo:



Dónde:

M : Grupo de 107 enfermeras y técnicos de enfermería del área de medicina interna y especialidades medicas

V1 : Motivación laboral

V2 : Relaciones interpersonales

r : Correlación entre las variables

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: Impulsos, deseos, necesidades, emociones y fuerzas similares responsables del deseo de un individuo de efectuar el máximo esfuerzo en la consecución de los objetivos organizacionales, considerando la satisfacción de sus necesidades individuales (Sashkim, 2005).

Definición operacional: Es la respuesta emitida por el personal de enfermería sobre su desempeño profesional, los cuales se pueden medir a través de necesidades de logro, poder y afiliación.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: Es un conjunto de interrelaciones eficientes entre dos o más individuos, donde la comunicación es fundamental para la expresión de ideas, el logro de

oportunidades, esparcimiento y diversión de los individuos. Las interrelaciones que se desarrollan son un buen medio de crecimiento personal, buenas relaciones humanas, donde debe haber respeto, comprensión y confianza. Silviera (2014).

Definición operacional: Son relaciones de intercambio de información entre los profesionales de enfermería. Estas relaciones se basan en la comunicación, actitudes y trato.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles o rangos
Necesidades de logro	Toma de decisiones	1, 4, 7		Motivación baja (0-25)
	Logro de objetivos	10, 13	Nunca (1)	
Necesidades de poder	Participación	2, 5, 8	Casi nunca (2)	Motivación media (25-49)
	Influencia en los demás	11, 14	A veces (3)	
Necesidades de afiliación	Socialización entre pares	3, 6, 9	Casi siempre (4)	Motivación alta (50 -75)
	Trabajo en equipo	12, 1	Siempre (5)	

Nota: Tomado de Retamozo Paredes, R. (2018).

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Comunicación	Comunicación fluida.	1, 2,		Bueno
	Flexibilidad en los puntos de vista.	3, 4,	Nunca (1)	(67 – 90))
	Interés en la buena escucha.	5, 6.	Casi nunca (2)	
	Receptividad en los mensajes.		A veces (3)	Regular (43 – 66)
	Preocupación en mantener una buena comunicación.			Malo (18 – 42)
	Uso del silencio.			
Actitudes	Respeto a los demás.	7, 8,	Casi siempre (4)	
	Comprensión empática.	9, 10,	Siempre (5)	
	Compañerismo	11, 12.		
	Cooperación			
	Responsabilidad			
Trato	Solidaridad.			
	Actitud amable.	13, 14,		
	Uso de buenos modales.	15, 16,		
	Cortesía al momento de hablar.	17, 18		
	Sencillez en el actuar.			

Nota: Adaptado de Muñoz Campos, M. (2015)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población:

La población de estudio estuvo constituida por el personal asistencial del departamento de enfermería integrados por licenciados de enfermería y personal técnicos de enfermería de los servicios de medicina interna y especialidades médicas siendo en su totalidad 149 personas que laboran en el Hospital Dos de Mayo en Lima - 2019. Carrasco, S. (2009, p. 236) señaló: que la población “Es la agrupación de todos los individuos, grupos o instituciones los cuales pertenecen a un determinado lugar donde se va realizar el estudio de investigación”.

Muestra

La muestra “es un pequeño grupo de la población de análisis del cual se recogerán datos para el estudio, esta muestra debe establecerse y delimitarse con exactitud antes del estudio, el cual debe ser representativa de la población” (Hernández et al., 2014, p.173).

Se obtuvo el tamaño de la muestra mediante una fórmula probabilística, la cual estaba conformada por 107 enfermeras y personal técnico de enfermería que trabajan en los servicios de medicina interna y medicina de especialidades médicas (neumología, infectología) del Hospital Nacional Dos de Mayo). El tamaño de la muestra se determinó con un nivel de confianza al 95% y un nivel de error al 5%. Se usó la fórmula de Fisher y Navarro.

Se determinó la muestra con la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = muestra

Z2 = nivel de confianza 95% (1.96)

e2 = nivel de error 5% (0.05)

p = probabilidad de éxito (0.5)

q = probabilidad de fracaso (0.5)

N = población

Muestreo:

El muestreo que se realizó fue muestreo aleatorio simple, se realiza a un segmento de población con la igual posibilidad de ser escogidos para el estudio. (Hernández, R. y Mendoza, C., 2018, p. 206).

Los criterios de selección

Se estimó como criterios de integración al personal conformada por licenciadas y técnicos de enfermería asistenciales de los servicios de medicina interna y especialidades médicas, quedando excluidos el personal de las otras áreas en el Hospital Dos de Mayo.

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

Técnica de recolección de datos

La técnica fue la encuesta

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de motivación laboral y de relaciones interpersonales.

Se hizo uso de cuestionarios ya validados

Cuestionario de motivación laboral

Ficha técnica:

<u>Características</u>	<u>Descripción</u>
Nombre del instrumento	: Cuestionario de motivación laboral
Autor	: Steers R. y Braunstein D (Escala de motivación)
Administración	: Individual y colectiva
Número de ítems	: 15
Año	: 1976
Duración	: 15 minutos
Escala	: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
Puntaje total de la prueba	: a) Alto (50-75)

b) Medio (25-49)

c) Bajo (0-25)

Significancia : se trata de tres dimensiones necesidades de logro, poder y afiliación.

Esta escala fue desarrollada por Negrón y Pérez (2012) : Utilizada por Retamozo (2018)

Cuestionario de relaciones interpersonales

Ficha técnica:

<u>Características</u>	<u>Descripción</u>
Nombre del instrumento	: Cuestionario de relaciones interpersonales
Autor	: Marisol Muñoz Campos
Año	: 2015
Número de ítems	: 18
Administración	: Directa
Duración	: 20 min
Escala	: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
Puntaje total de la prueba	: a) Malo (18 – 42) b) Regular (43 – 66) c) Bueno (67 – 90)
Significancia	: Se trata de las tres dimensiones: comunicación, actitudes y trato.

Validez:

La validez “se refiere a que cuando se aplica un instrumento verdaderamente va a medir la variable que se desea estudiar (Hernández et al., 2018, p.229).

Se realizó la validación de los cuestionarios por medio de juicio de expertos, se contó con tres personas expertas con el grado de maestro y/o conocedores del tema; quienes

evaluaron la validez del instrumento. Se adjunta en anexo el documento de la validación de juicio de expertos.

Tabla 3

Validez de contenido del instrumento de motivación laboral por juicio de expertos

Experto	Nombres y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Mg. William Holden Horna Pizarro	10200627	Aplicable
2	Mg. Luzmila Virginia Pillco Quipe	10096620	Aplicable
3	Mg. Gladys Martha Guzmán Canchero	25624732	Aplicable

Confiabilidad

La “Confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su empleo o aplicación reiteradas veces a la misma persona u objeto va a tener los mismos resultados” (Hernández, R. y Mendoza, C., 2018, p.228).

La confiabilidad de los cuestionarios de motivación laboral y relaciones interpersonales se estimó mediante la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach, haciendo uso del software estadístico SPSS 25.

Así mismo se hizo la prueba piloto a 18 individuos, con el objetivo de determinar el comportamiento y la consistencia interna de los instrumentos con la prueba de coeficiente de Alfa de Cronbach.

A continuación, desarrollaremos el análisis de fiabilidad con el SPSS en el cual nos presenta el siguiente resultado para la encuesta de motivación laboral

Tabla 4

Baremos y escalas para medir la motivación laboral

Instrumento de motivación laboral				
Cuantitativo				Cualitativo
General	Dimensión necesidad de logro	Dimensión necesidad de poder	Dimensión necesidad de afiliación	
50 - 75	17 -25	17 - 25	17 - 25	Alto
26 - 49	9 - 16	9 - 16	9 - 16	Medio
0 - 25	0 -8	0 -8	0 -8	Bajo

Tabla 5

Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N° de ítems de la encuesta
0,714	15

Según las escalas definidas nuestro cuestionario para la evaluación de la motivación laboral se encuentra en la categoría de **Aceptable**, por lo que se podrá trabajar y desarrollar el cuestionario.

De la misma manera desarrollaremos el análisis de fiabilidad para la encuesta de relaciones interpersonales.

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento de relaciones interpersonales por juicio de expertos

Experto	Nombres y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Mg. William Holden Horna Pizarro	10200627	Aplicable
2	Mg. Luzmila Virginia Pillco Quipe	10096620	Aplicable
3	Mg. Gladys Martha Guzmán Canchero	25624732	Aplicable

Tabla 7

Baremos y escalas para medir las relaciones interpersonales

Instrumento de relaciones interpersonales				
Cuantitativo				
General	Dimensión comunicación	Dimensión actitudes	Dimensión trato	Cualitativo
67 - 90	21 - 30	21 - 30	21 - 30	Bueno
43 - 66	11 - 20	11 - 20	11 - 20	Regular
18 - 42	0 - 10	0 - 10	0 - 10	Malo

Tabla 8

Estadístico de fiabilidad del instrumento de relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N° de ítems de la encuesta
0,875	18

Según las escalas definidas nuestro cuestionario para la evaluación de las relaciones interpersonales está en la categoría de **Bueno**, por lo que se podrá trabajar y desarrollar el cuestionario.

2.5. Procedimiento

Los datos se recolectaron aplicando el cuestionario de motivación laboral y relaciones interpersonales que fue auto administrado. Recolectada la información se procesó con el paquete estadístico SPSS 25, para ello se elaboró un libro de código y una matriz tripartita. Los resultados se presentarán sistemáticamente en cuadros y gráficos.

2.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos y la interpretación de los resultados se llevó a cabo en forma descriptiva, mediante el análisis estadístico de las variables motivación laboral y relaciones interpersonales en la modalidad continua, ordinal, nominal y análisis correlacional. Para la discusión de los datos obtenidos se realizó mediante la contratación de las bases teóricas y los antecedentes.

Se hizo una tabla de datos de los resultados obtenidos, para luego ser analizados y procesados haciendo uso del programa SPSS 25. Asimismo, para determinar la relación entre las variables de la investigación y confirmar la prueba de hipótesis se hizo uso del coeficiente de Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Los resultados del estudio de investigación se presentarán en tablas y gráficos estadísticos

2.7 Aspectos éticos

Para realizar este estudio se solicitó la autorización del director y el consentimiento informado de las enfermeras y técnicos de enfermería que trabajan en las salas de medicina interna y especialidades médicas del Hospital Dos de Mayo. Asimismo, se esperó la opinión favorable en relación al campo clínico para la factibilidad del trabajo

de investigación por parte de los jefes de servicio de medicina interna y especialidades médicas y la autorización del estudio por parte de la oficina de capacitación y del comité de ética del hospital.

El cuestionario se aplicó a las enfermeras y técnicos que aceptaron voluntariamente participar en el estudio; dichos los datos recolectados fueron anónimo y confidenciales; su uso será solo para fines de la investigación. Asimismo, se mantuvo el anonimato en todo momento de la investigación.

III. Resultados

Previamente se presentará un análisis descriptivo para el presente estudio de tesis acerca de algunas variables:

Tabla 9

Condición laboral

Condición laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	72	67,3%
CAS	18	16,8%
Producto	17	15,9%
Total	107	100%

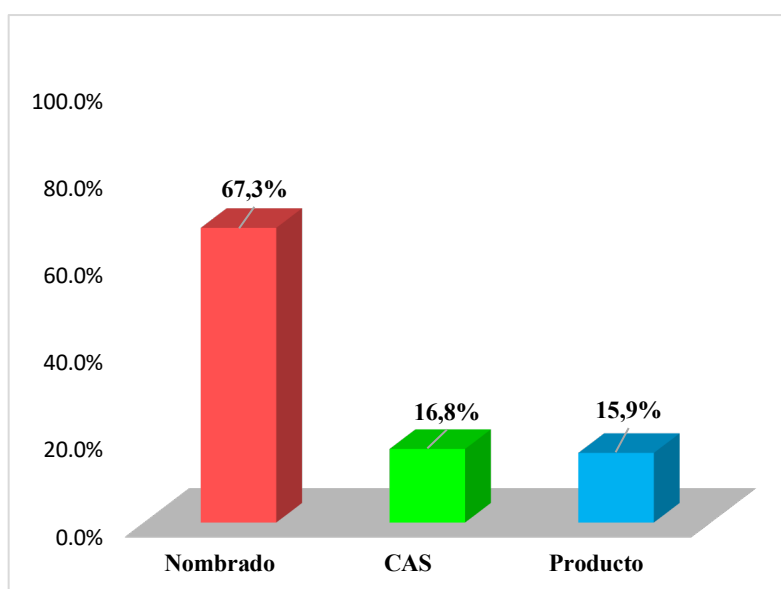


Figura 1. Condición laboral

Se aprecia en la tabla 9 y figura 1, la condición laboral del personal de enfermería donde en un 67,3% (72 encuestados) son nombrados, el 16,8% (18 encuestados) son profesionales de enfermería que se encuentran en la modalidad CAS (contrato administrativo de servicios) y en un 15,9% (17 encuestados) son profesionales de enfermería que están bajo la modalidad de producto (contrato por terceros).

Tabla 10

Sexo del personal de enfermería encuestado

	Sexo	
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	17	15,9%
Femenino	90	84,1%
Total	107	100%

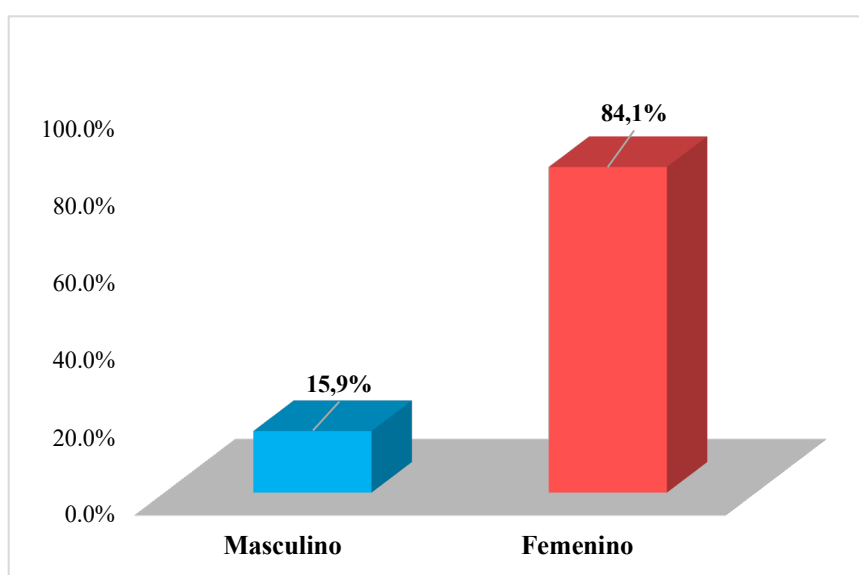


Figura 2. Sexo del personal de enfermería encuestado

Se presenta en la tabla 10 y figura 2 el sexo del personal en un 84,1% (90 encuestados) nos indica que los profesionales de enfermería son femeninos mientras que en un 15,9% (17 encuestados) nos indica que los profesionales de enfermería son masculinos.

Tabla 11

Tiempo que labora en años

Tiempo que labora en años		
	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	38	35%
6-10 años	20	19%
11-20 años	17	16%
21 a más	32	30%
Total	107	100%

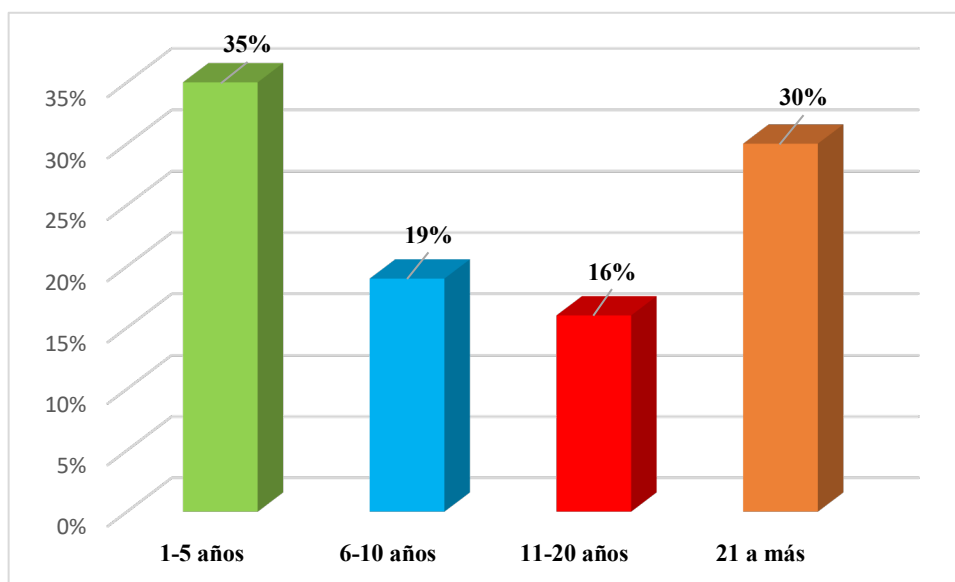


Figura 3. Tiempo que labora en años

Se aprecia en la tabla 11 y figura 3, el tiempo que labora en años del personal de enfermería se observa que sus valores son muy heterogéneos, es decir, son muy variados y distintos siendo el valor 35% (38 encuestados) el tiempo laborado de 1- 5 años teniendo un tiempo laborando desde 1 mes (valor mínimo), mientras que el 30% (32 encuestados) el tiempo laborado de 21 años a más (valor máximo 42 años) de servicio como tiempo laborado por el personal; en un 19% (20 encuestados) nos indica que tienen de 6 a 10

años laborando y que en 16% (17 encuestados) nos indica que tienen de 11 a 20 años laborando.

Tabla 12

Niveles de la variable motivación laboral

Nivel de Motivación Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%
Media	30	28,0%
Alta	77	72,0%
Total	107	100,0%

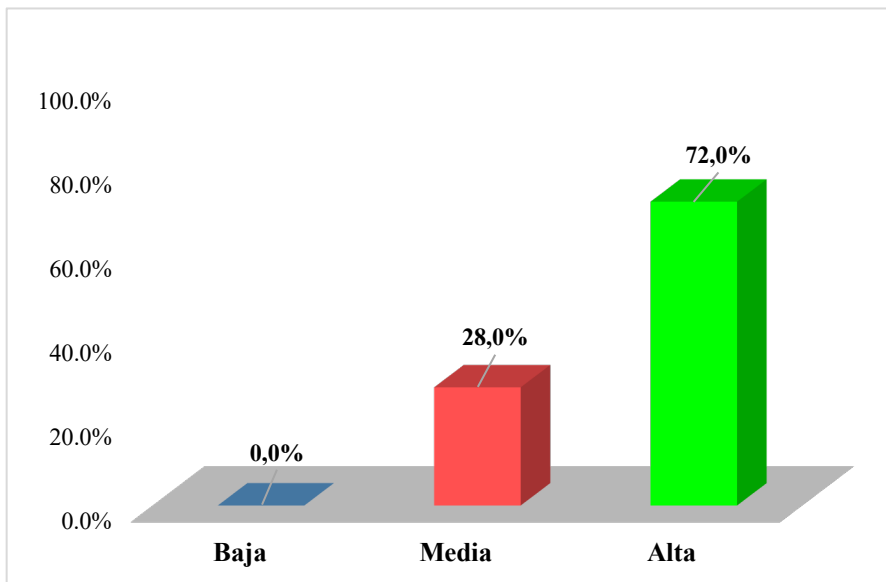


Figura 4. Niveles de la variable motivación laboral

Se aprecia en la tabla 12 y figura 4, que la motivación laboral se considera nivel alto en un 72,0% (77 encuestados) mientras que en un 28,0% (30 encuestados) se considera un nivel medio en el personal encuestado.

Tabla 13

Niveles de necesidad de logro como dimensión de motivación laboral

Nivel Dimensión Necesidad de Logro		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%
Media	2	1,9%
Alta	105	98,1%
Total	107	100,0%

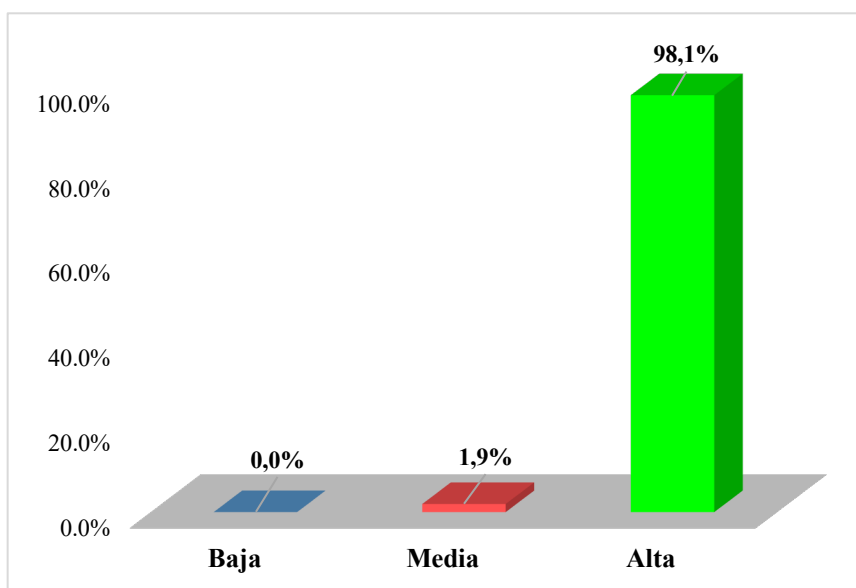


Figura 5. Niveles de necesidad de logro como dimensión de motivación laboral

Se observa en la tabla 13 y figura 5, para la dimensión necesidad de logro de la encuesta de motivación laboral se considera un nivel alto en un 98,1% (105 encuestados) y en un nivel medio en un 1,9% (2 encuestados) en el personal de enfermería.

Tabla 14

Niveles de necesidad de poder como dimensión de motivación laboral

Nivel Dimensión Necesidad de Poder		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	9	8,4%
Media	55	51,4%
Alta	43	40,2%
Total	107	100,0%

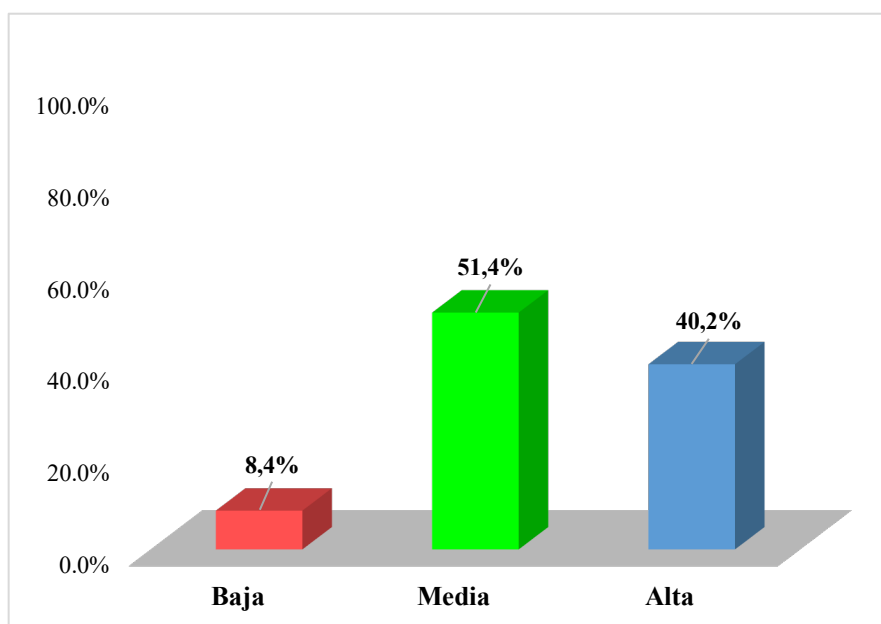


Figura 6. Niveles de necesidad de poder como dimensión de motivación laboral.

Se observa en la tabla 14 y figura 6, para la dimensión necesidad de poder de la encuesta de motivación laboral un nivel medio en un 51,4% (55 encuestados), en un nivel alto con 40,2% (43 encuestados) y en un nivel bajo en un 8.4% (9 encuestados) del personal de enfermería.

Tabla 15

Niveles de necesidad de afiliación como dimensión de motivación laboral

Nivel Dimensión Necesidad de Afiliación		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%
Media	48	44,9%
Alta	59	55,1%
Total	107	100,0%

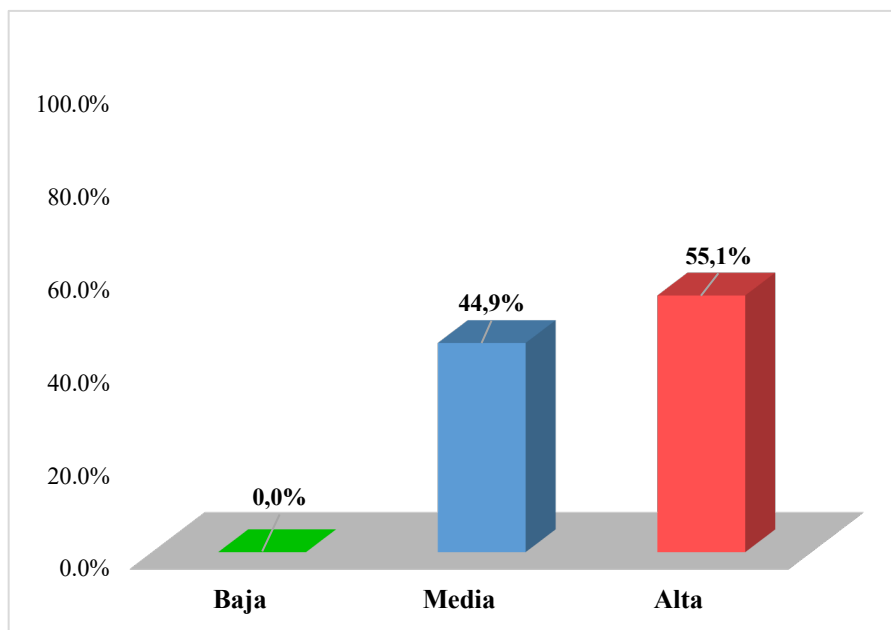


Figura 7. Niveles de necesidad de afiliación como dimensión de motivación laboral.

En la tabla 15 y figura7, se pueden observar para la dimensión necesidad de afiliación de la encuesta de motivación laboral se considera un nivel alto en un 51,1% (59 encuestados) y en un nivel medio en un 44,9% (48 encuestados) en el personal.

Tabla 16

Niveles de la variable relaciones interpersonales

Nivel de Relaciones Interpersonales		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,0%
Regular	50	46,7%
Bueno	57	53,3%
Total	107	100,0%

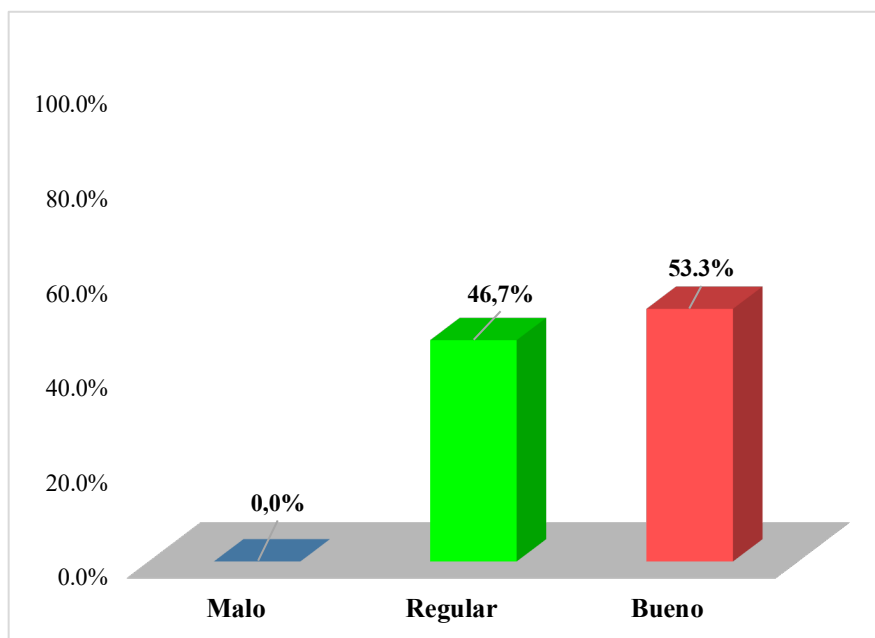


Figura 8. Niveles de la variable relaciones interpersonales

Se observa en la tabla 16 y figura 8, que las relaciones interpersonales se consideran en un nivel bueno al 53,3% (57 encuestados) mientras que en un 46,7% (50 encuestados) se considera un nivel regular en el personal de enfermería.

Tabla 17

Niveles de comunicación como dimensión de las relaciones interpersonales

Nivel Dimensión Comunicación		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,0%
Regular	35	32,7%
Bueno	72	67,3%
Total	107	100,0%

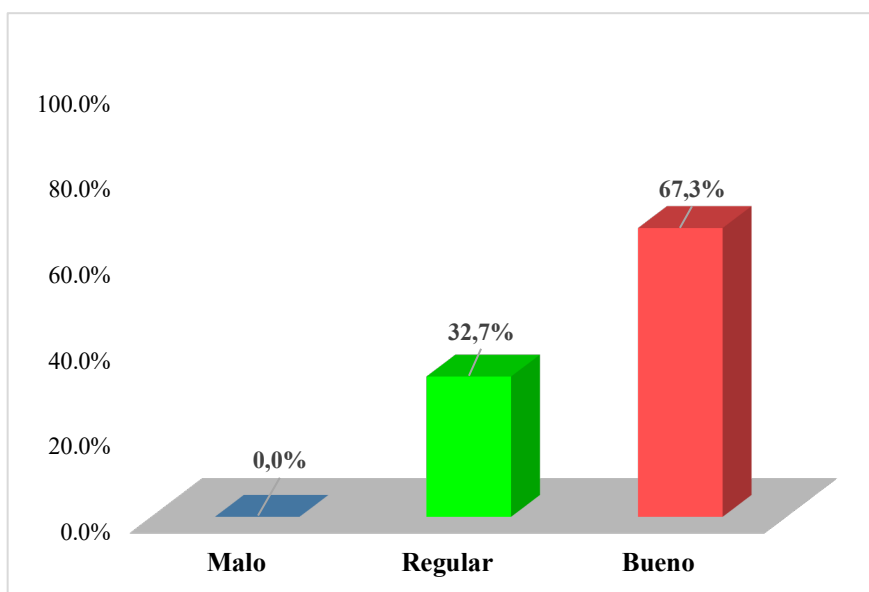


Figura 9. Niveles de comunicación como dimensión de las relaciones interpersonales

En la tabla 17 y figura 9 se observa que la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales se consideran en un nivel bueno al 67,3% (72 encuestados) mientras que en un 3,7% (35 encuestados) se considera un nivel regular en el personal de enfermería.

Tabla 18

Niveles de actitudes como dimensión de las relaciones interpersonales

Nivel Dimensión Actitudes		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	0,9%
Regular	81	75,7%
Bueno	25	23,4%
Total	107	100,0%

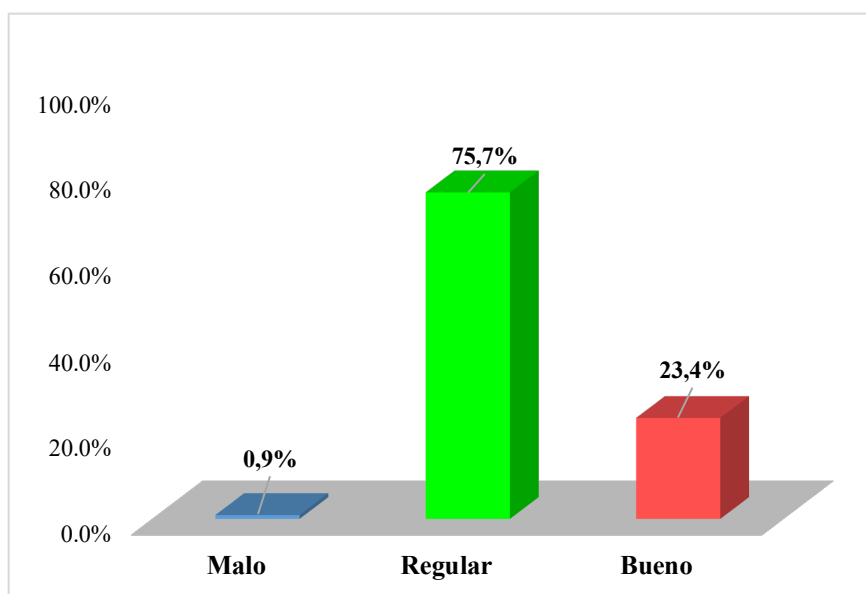


Figura 10. Niveles de actitudes como dimensión de las relaciones interpersonales

En la tabla 18 y figura 10, se observa que la dimensión actitudes de las relaciones interpersonales se consideran en un nivel regular 75,7% (81 encuestados) mientras que en un 23,4% (25 encuestados) se considera un nivel bueno y en un 0,9% (1 encuestado) se considera en nivel malo en el personal de enfermería.

Tabla 19

Niveles de trato como dimensión de relaciones interpersonales

Nivel Dimensión Trato		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	0,9%
Regular	51	47,7%
Bueno	55	51,4%
Total	107	100,0%

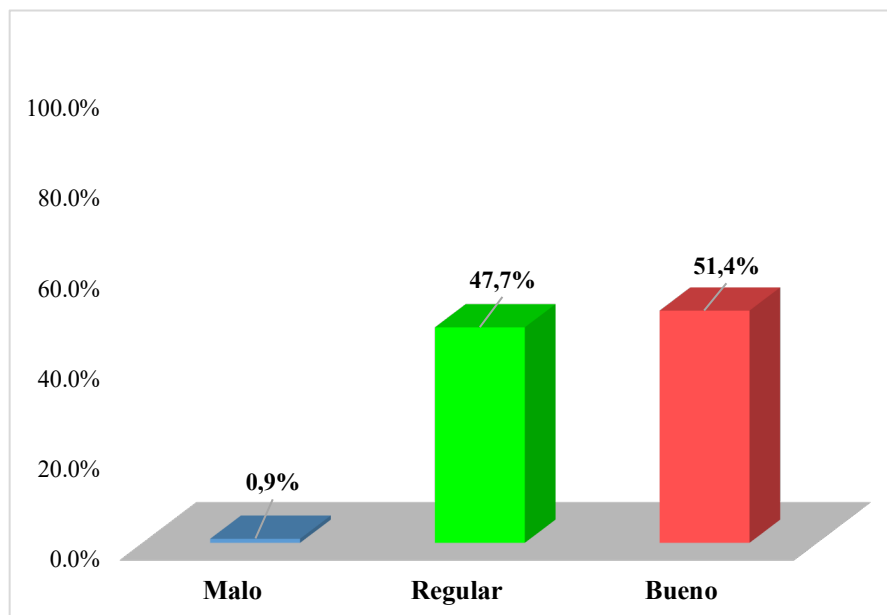


Figura 11. Niveles de trato como dimensión de las relaciones interpersonales

Se observa en la tabla 19 y figura 11, que la dimensión trato de las relaciones interpersonales se consideran en un nivel bueno al 51,4% (55 encuestados) mientras que en un 47,7% (51 encuestados) se considera un nivel regular y en un 0,9% (1 encuestado) se considera en nivel bajo en el personal de enfermería.

Tabla 20

Frecuencias y porcentajes según las variables motivación laboral y relaciones interpersonales

Tabla cruzada motivación laboral versus relaciones interpersonales

		Relaciones Interpersonales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Motivación Laboral	Baja	N	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Media	N	0	22	8	30
		%	0,0%	20,5%	7,5%	28,0%
	Alta	N	0	28	49	77
		%	0,0%	26,2%	45,8%	72,0%
	Total	N	0	50	57	107
		%	0,0%	46,7%	53,3%	100,0%

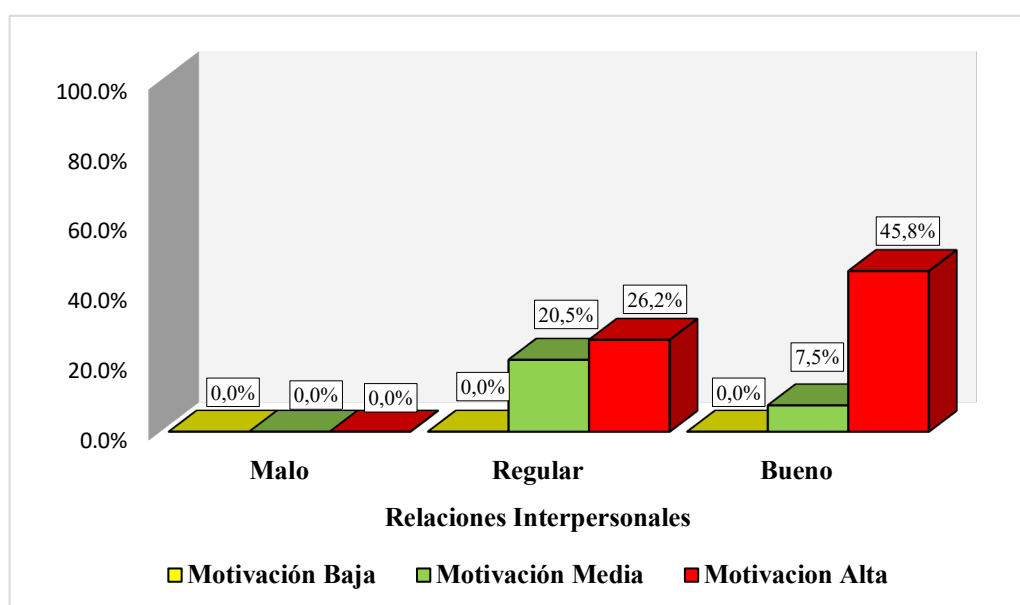


Figura 12. Motivación laboral versus relaciones interpersonales

En la tabla 20 y figura 12, se observa que la variable motivación laboral y relaciones interpersonales se relacionan de manera directa, en un 45,8% se consideran que existe un nivel alto en motivación laboral y un nivel bueno en relaciones interpersonales.

Tabla 21

Frecuencias y porcentajes según las variables motivación laboral y la dimensión comunicación

Tabla cruzada de motivación laboral versus dimensión comunicación

		Dimensión Comunicación			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Motivación Laboral	Baja	N	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Media	N	0	18	12	30
		%	0,0%	16,8%	11,2%	28,0%
	Alta	N	0	17	60	77
		%	0,0%	15,9%	56,1%	72,0%
	Total	N	0	35	72	107
		%	0,0%	32,7%	67,3%	100,0%

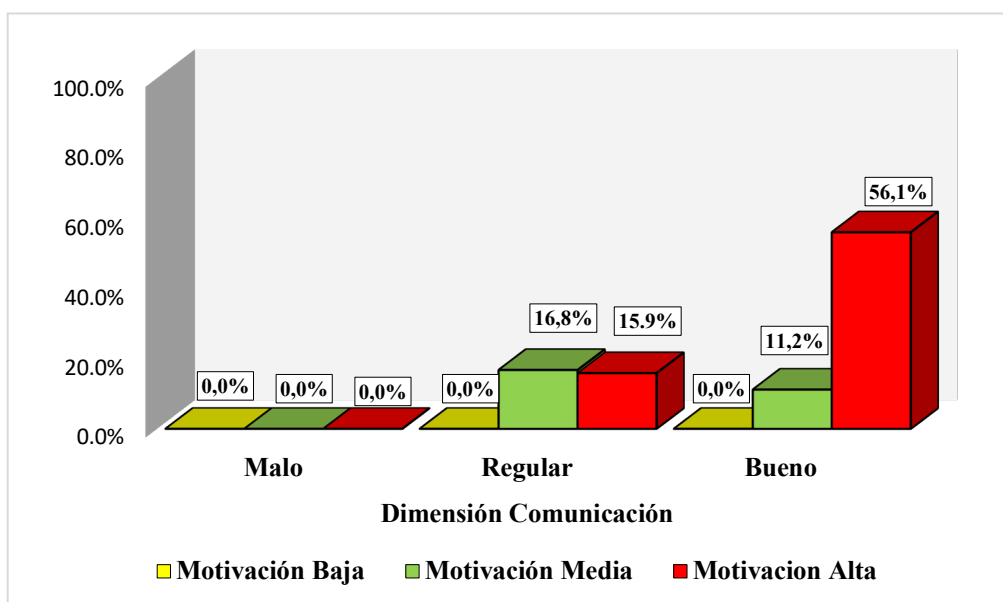


Figura 13. Motivación laboral versus dimensión comunicación

En la tabla 21 y figura13, se observa que la variable motivación laboral y la dimensión comunicación, en un 56,1% se consideran que existe un nivel alto en motivación laboral y nivel bueno en la dimensión comunicación.

Tabla 22

Frecuencias y porcentajes según las variables motivación laboral y la dimensión actitudes

Tabla cruzada de motivación laboral versus la dimensión de actitudes

		Dimensión Actitudes			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Motivación Laboral	Baja	N	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Media	N	1	26	3	30
		%	0,9%	24,3%	2,8%	28,0%
	Alta	N	0	55	22	77
		%	0,0%	51,4%	20,6%	72,0%
	Total	N	1	81	25	107
		%	0,9%	75,7%	23,4%	100,0%

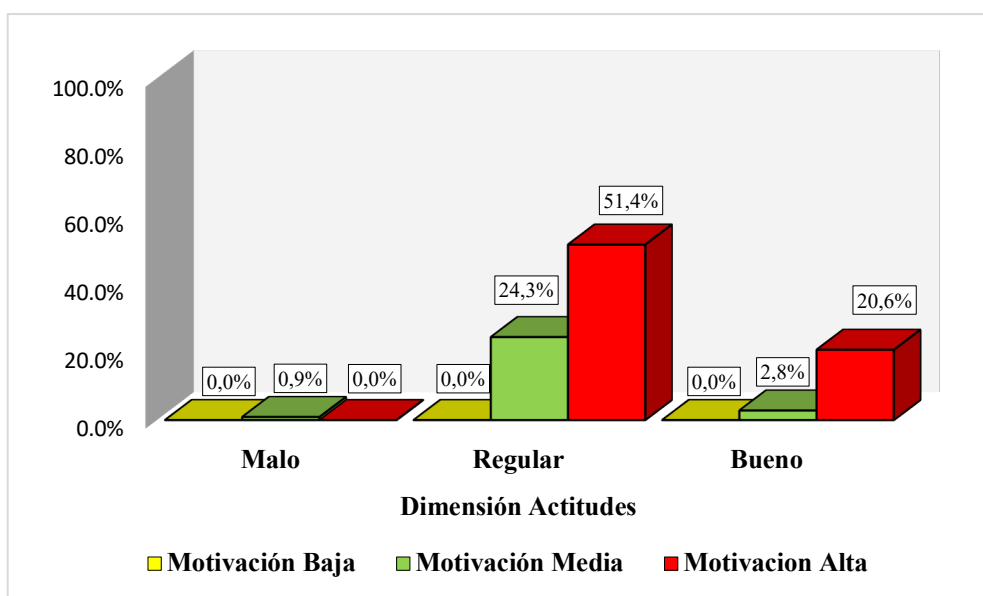


Figura 14. Motivación laboral versus dimensión actitudes

En la tabla 22 y figura 14, se observa que la variable motivación laboral y la dimensión trato, en un 51,4% se consideran que existe un nivel alto en motivación laboral y nivel regular en la dimensión actitudes.

Tabla 23

Frecuencias y porcentajes según las variables motivación laboral y la dimensión trato

Tabla cruzada de motivación laboral versus la dimensión de trato

		Dimensión Trato			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Motivación Laboral	Baja	N	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Media	N	0	17	13	30
		%	0,0%	15,9%	12,1%	28,0%
	Alta	N	1	34	42	77
		%	0,9%	31,8%	39,3%	72,0%
	Total	N	1	51	55	107
		%	0,9%	47,7%	51,4%	100,0%

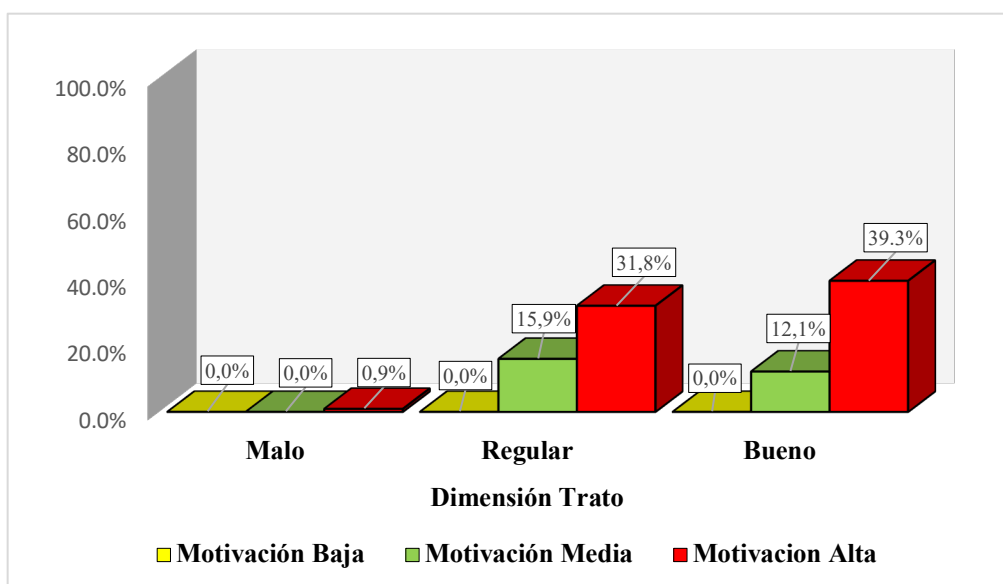


Figura 15. Motivación laboral versus dimensión trato

En la tabla 24 y figura 15, se observa que la variable motivación laboral y la dimensión trato, en un 39,3% se consideran que existe un nivel alto en motivación laboral y nivel bueno en la dimensión trato.

Análisis estadístico

Prueba de Normalidad

Se aplicará la Prueba de Normalidad antes de desarrollar las pruebas No Paramétricas para la evaluación de las hipótesis

Tabla 24

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,452	107	0,000	0,562	107	0,000
Relaciones interpersonales	0,357	107	0,000	0,635	107	0,000
Dimensión comunicación	0,429	107	0,000	0,591	107	0,000
Dimensión actitudes	0,461	107	0,000	0,572	107	0,000
Dimensión trato	0,343	107	0,000	0,670	107	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Se puede observar en la tabla anterior que los niveles de significancia que se evaluaron son menores de 0.05, lo que nos indica que las informaciones de los datos no presentan una distribución normal motivo por el cual se utilizara la prueba del Rho de Spearman para iniciar el contraste de las hipótesis planteadas cabe señalar que la prueba de Kolmogorov – Smirnov se evalúa para muestras mayores de 50 datos.

A continuación, desarrollaremos el análisis para la Hipótesis General:

H₀: La motivación laboral No se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

H₁: La motivación laboral Si se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

Tabla 25

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales

		Motivación Laboral	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Motivación Laboral	1,000	0,533*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	107
	Relaciones Interpersonales	0,533*	1,000
		0,000	
		107	107

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

Se observa en la tabla 25 el cálculo de la Rho de Spearman para la motivación laboral y las relaciones interpersonales podemos verificar que la prueba nos da un valor para el nivel de significancia de **0,000** el cual es menor al valor de contraste que es **0,050**, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alternativa (**H₁**) el cual nos indica que la motivación laboral Si se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

Según la descripción de la tabla N° 25 se evidencia que existe una correlación moderada la cual es directa por ser positiva con un valor de **0,533** entre la motivación laboral y las

relaciones interpersonales; lo que quiere decir que a mayor motivación laboral existe mayor relaciones interpersonales en el personal de enfermería.

A continuación, desarrollaremos el análisis para la primera Hipótesis Especifica detalladas en nuestro trabajo de tesis:

H₀: La motivación laboral No se relaciona significativamente con la comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

H₁: La motivación laboral Si se relaciona significativamente con la comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

Tabla 26

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1: entre la motivación laboral y la comunicación.

		Motivación Laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,463*
	Motivación Laboral		0,000
	N	107	107
	Coefficiente de correlación	0,463*	1,000
	Comunicación	0,000	
	N	107	107

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

Se observa en la tabla 26, el cálculo de la Rho de Spearman para la motivación laboral y la comunicación del personal de enfermería podemos verificar que la prueba nos da un valor para el nivel de significancia de **0,000** el cual es menor al valor de contraste que es **0,050**, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alternativa (**H₁**) el cual nos indica que la motivación laboral Si se relaciona significativamente con comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

Según la descripción anterior de la tabla 26 se observa que existe una correlación moderada la cual es directa por ser positiva con un valor de **0,463** entre la motivación

laboral y la comunicación; lo que quiere decir que a mayor motivación laboral existe mayor comunicación en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

A continuación, pasaremos a evaluar la segunda hipótesis específica:

H₀: La motivación laboral No se relaciona significativamente con las actitudes del personal de enfermería en un Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

H₁: La motivación laboral Si se relaciona significativamente con las actitudes del personal de enfermería en un Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

Tabla 27

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2: entre la motivación laboral y las actitudes

			Motivación Laboral	Actitudes
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,219*
		Sig. (bilateral)		0,023
		N	107	107
	Dimensión Actitudes	Coefficiente de correlación	0,219*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,023	
		N	107	107

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

Se observa en la tabla 27, el cálculo de la Rho de Spearman para la motivación laboral y las actitudes del personal de enfermería podemos verificar que la prueba nos da un valor para el nivel de significancia de **0,023** el cual es menor al valor de contraste que es **0,050**, por lo cual rechazamos la hipótesis nula (**H₀**) y se aceptamos la hipótesis alternativa (**H₁**) el cual nos indica que la motivación laboral Si se relaciona significativamente con las actitudes del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

Según la descripción anterior de la tabla 27 se evidencia que existe una correlación baja la cual es directa por ser positiva con un valor de **0,219** entre la motivación laboral y las actitudes; lo que quiere decir que a mayor motivación laboral existe mayor actitud en el personal de enfermería.

A continuación, pasaremos a evaluar la tercera Hipótesis Específica:

H₀: La motivación laboral No se relaciona significativamente con el trato del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

H₁: La motivación laboral Si se relaciona significativamente con el trato del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.

Tabla 28

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3: entre la motivación laboral y el trato

		Motivación Laboral	Trato
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correlación	0.047
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	0.629
		N	107
		Coefficiente de correlación	1.000
	Trato	Sig. (bilateral)	0.629
	N	107	

En la tabla 28, se observa el cálculo de la Rho de Spearman para la motivación laboral y el trato del personal de enfermería podemos verificar que la prueba nos da un valor para el nivel de significancia de **0,629** el cual es mayor al valor de contraste que es **0,050** con lo cual podemos determinar que No podemos rechazar la hipótesis nula (**H₀**) que indica que la motivación laboral No se relaciona significativamente con el trato del personal de enfermería en el Hospital Dos de Mayo.

IV. Discusión

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima – 2019.

En cuanto a la hipótesis general los resultados hallados según el cálculo de la Rho de Spearman se logró demostrar que existe relación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales; con un coeficiente de correlación de 0,533; lo que quiere decir que a mayor motivación laboral existe mayor relaciones interpersonales en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Así mismo un valor para el nivel de significancia de 0,000 el cual es menor al valor de contraste que es 0,050 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) que nos indica que la motivación laboral si se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales. Datos que al ser comparados con los encontrados por Retamozo, R. (2018) quien hizo un estudio con enfermeras sobre la motivación, teniendo como resultado en su estudio que hay una relación estadísticamente significativa baja, el cual fue directamente proporcional con las variables motivación y desempeño laboral. El cual indica que a mayor desempeño laboral mejora los niveles de motivación en las enfermeras. Por otro lado, Muñoz, M. (2017) en su investigación realizada a enfermeras concluye que las relaciones interpersonales se relacionan estadísticamente con el desempeño laboral de las enfermeras.

En tanto Monge J. (2017) realizo un estudio con enfermeras sobre las relaciones interpersonales. Concluyo que si existe relación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral menciono que las enfermeras tienen relaciones interpersonales muy buenas, evidenciándose la existencia de compañerismo y afinidad entre colegas. García, E. (2018) hizo un estudio acerca de la motivación laboral en enfermeras en un centro médico naval, confirmo según su hipótesis que si existe una relación directa y significativa entre la motivación y desempeño laboral. Donde afirma que las enfermeras trabajan mejor cumpliendo sus responsabilidades y deberes dedicado en el cuidado del paciente en centro médico. Así mismo las relaciones interpersonales con los jefes resultaron tener un efecto muy significativo en las enfermeras en cuanto a la correlación con el desempeño laboral; por consiguiente, se puede decir, que a una mejor comunicación e interacción con los gerentes se podrá reflejar un mejor trabajo en la atención que brinda la enfermera a los usuarios. Villachica, N. (2018) en su estudio

relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2016. En cuanto a las relaciones interpersonales con la dimensión motivación y la satisfacción laboral fue clasificado como alto y está relacionado al reconocimiento que tienen las enfermeras respecto a su labor y forma de ser, así como la satisfacción por el trabajo que realizan en su servicio.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados hallados según el cálculo de la Rho de Spearman se logró demostrar que existe relación significativa entre la motivación laboral y comunicación; con un coeficiente de correlación de 0,463; lo que quiere decir que a mayor motivación laboral existe mayor comunicación en el personal de enfermería ; con un valor para el nivel de significancia de 0,000 el cual es menor al valor de contraste que es 0,050 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) el cual nos indica que la motivación laboral Si se relaciona significativamente con comunicación en personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo. En el estudio los resultados encontrados en la tabla 12 muestran el nivel de motivación laboral, donde se puede observar que la motivación laboral se considera nivel alto en un 72,0% (77 encuestados) mientras que en un 28,0% (30 encuestados) se considera un nivel medio en el personal encuestado. Asimismo, en la tabla 17 muestra niveles de comunicación como dimensión de relaciones interpersonales donde se puede observar que la dimensión comunicación se consideran en un nivel bueno al 67,3% (72 encuestados) mientras que en un 32,7% (35 encuestados) se considera un nivel regular en el personal de enfermería. Los datos al ser comparados con otras investigaciones guardan relación con diferentes investigadores en relación a la comunicación: según Muñoz, M. (2017) en la investigación anteriormente mencionada, concluyó que la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la enfermera. Por otro lado, Barceló, D. (2018) en su tesis doctoral sobre los Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por empleados en una empresa concluye que habrá una mayor motivación si los empleados dentro de la organización estén bien comunicados con los jefes, y si el logro de sus objetivos son valorados, reconocidos y si son independientes y unidos en el entorno de su equipo de trabajo. Así mismo, Villachica, N. (2018) en la investigación anteriormente mencionada afirma con respecto a la relación interpersonal en la dimensión comunicación y satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, es medianamente favorable, pero se encuentran satisfechos. Siendo las cualidades más frecuentes de las enfermeras que comprenden rápidamente los

mensajes expresados por sus compañeras, muestran interés cuando su colega conversan de problema personal, se paran para escuchar lo que la otra persona le dice, sin expresar molestias. Las cualidades menos frecuentes son: cuando una enfermera no está de acuerdo con su compañera, a veces, le dice de manera sutil para que no se sienta ofendida, tiene buena disposición para solucionar las diferencias luego de un desacuerdo.

En el presente estudio en el anexo E con respecto a la comunicación del personal de enfermería, se observan datos similares siendo las características con la respuesta de a veces en un 42,1% refieren cuando han discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para solucionar el desacuerdo lo más pronto posible y sin rencor. En un 42,1% cuando tiene que decir algo a sus compañeras la oyen sin mostrar molestias, aunque ella este por irse de prisa. En un 38,3% las compañeras guardan silencio y escuchan cuando uno lo requiere. Las características con la respuesta de siempre 38,3% cuando tiene un problema y conversan con una compañera al respecto, ella muestra interés en el tema. Y en un 36,4% cuando conversan con sus compañeras sobre algo que le preocupen se sienten reconfortada porque ellas le dan fortaleza para resolver el conflicto. Por lo que vemos que existe una buena flexibilidad en los puntos de vista, interés en la buena escucha, receptividad en los mensajes y preocupación en mantener una buena comunicación. Al respecto el ministerio de salud propone que la comunicación va a desempeñar la función de enlazar diversas actividades en diferentes organismos de una institución, contribuye a la operatividad de toda la institución, comunica a los integrantes de la organización, que las decisiones que se tomen serán las más acertadas. Con la buena comunicación se va a promover y motivar la participación del personal favoreciendo los cambios, disminuyendo las situaciones conflictivas y acercando afectivamente al trabajador.

Con respecto a la segunda hipótesis específica los resultados hallados fue un valor para el nivel de significancia de 0,023 el cual es menor al valor de contraste que es 0,050 aceptamos la hipótesis alternativa (H_1) que nos indica que la motivación laboral Si se relaciona significativamente con las actitudes en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Y con un coeficiente de correlación de 0,219 entre la motivación laboral y las actitudes del personal; lo que quiere decir que a mayor motivación laboral existe mayor actitud en el personal de enfermería. Los datos que, al ser comparados con los encontrados por Muñoz, M. (2017) se observa que existe una relación positiva y significativa de 0,717 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig=

$p=0,000$), por lo que las actitudes se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras. Por su parte Villachica, (2018) en lo que respecta a las relaciones interpersonales con la dimensión actitudes y la satisfacción laboral fue calificado como medianamente favorable, pero se encuentran insatisfechos, siendo las cualidades más frecuentes: que las enfermeras se felicitan en fecha especiales; las enfermeras apoyan voluntariamente a su compañera cuando esta con mucho trabajo cumpliendo con todas sus labores programadas en su turno. Les es fácil ponerse en el lugar de su colega y entenderla. Las cualidades menos frecuentes: a veces tienen poco interés de ayudar a su colega cuando tiene dificultades en el trabajo; a veces se oyen críticas negativas de las enfermeras ausentes.

Las actitudes son fundamentales en las relaciones laborales por qué van a regular el éxito o fracaso del equipo de trabajo. Si el individuo posee actitudes adecuadas tendrá mayor interés de laborar en equipo. En tanto si sus actitudes son desfavorables hay predisposición a la desunión del equipo por la mala comprensión y conflictos entre el personal.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados hallados fue un valor para el nivel de significancia de 0,629 el cual es mayor al valor de contraste que es 0,050 con lo cual podemos determinar que aceptamos hipótesis nula (H_0) que indica que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el trato del personal de enfermería en el Hospital Dos de Mayo. Los datos que al ser comparados con otras investigaciones no guardan relación ya que diferentes investigadores concluyen en relación al trato, según Muñoz, M. (2017) concluye que existe relación positiva y significativa con el trato el cual se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras. En el estudio se puede apreciar que existe una actitud amable, el uso de buenos modales, la cortesía al momento de hablar y una sencillez en el actuar. Tamayo (1997) citado en Muñoz (2017) refiere que para tener buenas relaciones interpersonales en el ambiente laboral se da mediante un excelente trato y cordialidad del líder y de los integrantes del equipo, lo cual lograrán una buena productividad en la institución y una mayor satisfacción de individuos. Así mismo afirma que el buen trato se manifiesta en la interrelación del individuo y depende de tres componentes fundamentales los cuales son la amabilidad, la cordialidad y los buenos modales.

En el presente estudio en el anexo F con respecto al trato del personal de enfermería se observa con la respuesta de siempre en un 45,8% las enfermeras saludan

afectuosamente a sus compañeras al ingresar a su trabajo, en un 34,6% las enfermeras, al pedir algo lo realizan diciendo “por favor”, en un 48,6% las enfermeras saludan a sus compañeras en su cumpleaños y eventos especiales, en un 32,7% las enfermeras colaboran libremente a su compañera cuando está con mucho trabajo. Y con la respuesta de a veces 41,1% Las colegas olvidan agradecer cuando se les ha realizado un favor y en un 35,5% las colegas actúan con sencillez. Por ello es importante reforzar los buenos modales y la cortesía, de lo contrario, según Tamayo (1997) se pueden aumentar los conflictos, puede al ver desconfianza, falta de colaboración con el equipo de trabajo, dificultad de trabajar en equipo, de la misma manera puede perjudicar la salud mental de la persona y por consiguiente la calidad del servicio que presta. Los buenos modales se expresan con la conducta son normas de cortesía que va a mejorar la interrelación con la sociedad.

V. Conclusiones

Se tiene las siguientes conclusiones acerca de la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima – 2019.

- 1- Existe una relación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería la cual es directa es decir a mayor motivación laboral existe mayor relaciones interpersonales en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2019. Evidenciándose que el nivel de significancia estimada es $p < 0,000$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,533.
- 2- Existe una relación significativa entre a motivación laboral y la comunicación del personal de enfermería la cual es directa es decir a mayor motivación laboral existe mayor comunicación en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2019. Evidenciándose que el nivel de significancia estimada es $p < 0,000$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,463.
- 3- Existe una relación significativa entre la motivación laboral y las actitudes del personal de enfermería la cual es directa es decir a mayor motivación laboral existe mayores actitudes en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2019. Evidenciándose que el nivel de significancia estimada es $p < 0,023$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,219.
- 4- No existe una relación significativa entre a motivación laboral y el trato en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2019. Evidenciándose que el nivel de significancia estimada es $p > 0,629$.

VI. Recomendaciones

1. Que la Jefatura del departamento de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo utilice la información del presente estudio para implementar el proceso de gestión de recursos humanos, que considere estrategias orientadas a superar la dimensión trato de relaciones interpersonales con relación a la motivación laboral del personal de enfermería.
2. Se sugiere promover el desarrollo de cursos y talleres de capacitación para todo el personal de enfermería sobre temas de motivación laboral y relaciones interpersonales para la comunicación asertiva y el trato entre colegas mejorando así las relaciones interpersonales y promoviendo la motivación laboral, para cumplir exitosamente con los objetivos planteados.
3. Al director del hospital y a los jefes de los servicios se sugiere que elaboren un plan de mejora de las relaciones interpersonales, para generar las condiciones que contribuyan al mejoramiento del clima institucional e influyan en la motivación laboral en los servicios de medicina interna y especialidades médicas. a fin de contar con personal altamente calificado con el deseo de ser feliz en su trabajo, de sentirse motivado, de tener buena comunicación, de conseguir la autonomía laboral y tener una mejor satisfacción laboral.
4. A los futuros investigadores que tengan como referencia el presente estudio para futuros trabajos de investigación y lo realicen en diferentes grupos profesionales de la salud y en diferentes instituciones a nivel nacional. Asimismo, se recomienda hacer un trabajo cualitativo.

VII. Referencias

- Adanu, F. (2017). *The influence of motivation job satisfaction of nurses at Cape Coast metropolitan hospital*. (Master thesis). University of Cape Coast, Costa del Cabo.
- Albores, P. (2005). *Comunicaciones interpersonales*. Barcelona: Ideas apropiadas.
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos: integrando el personal y la empresa*. Bogotá: Legis.
- Ayala, A. (2014). *Factores motivacionales internos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital "Walter Khon" del departamento de Oruro, gestión 2012*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Andres, La Paz, Bolivia.
- Barceló, D. (2018). *Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª ed.). México: Pearson educación.
- Bernal, E. (2014). *Bioestadística básica para investigadores con SPSS*. España: Bubok.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de educación educativa*, 21, 7-43.
- Briceño, L. (2014). Motivación laboral. *liderando tu revista lider*, 5-20.
https://issuu.com/lilybriceno/docs/revista_motivacion_laboral_c650ac3cae50b3
- Buitrago, P. (2017). *Motivación laboral y la afiliación del empleado a la organización*. (Tesis de licenciatura). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D. C., Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16634/Buitrago%20Rodriguez%20Pedro%20Alexander%202017.pdf;jsessionid=41DF3CAFCFC07578D7FE0F6B7FFCD8A4?sequence=1>.
- Caballo, V. (1997). *Evaluación de las habilidades sociales*. Madrid: Pirámide.

- Caballo, V. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Pirámide.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Ccaico, S. (2018). *Gestión de la calidad y relaciones interpersonales en la Red de salud del distrito de Puquio - Ayacucho*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú.
- Chamorro, H. (2018). *Características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba - Huancavelica*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Huancavelica, Perú.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (9ª ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009a). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México: McGraw Hill.
- Cibanal, L. y Arce, M. (2014). *Técnicas de comunicación y relación de ayuda en ciencias de la salud*. España: Elsevier.
- Cibanal, L. y Arce, M. (1991). *Relación enfermera - paciente*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Davis, K. y Newtrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Erazo, Y. y Herrera, F. (2014). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia de Carchi en el periodo de Febrero - Agosto del 2014*. (Tesis de grado). Universidad politécnica estatal de Carchi. Tulcán, Ecuador. Recuperado de <https://docplayer.es/18423855-Universidad-politecnica-estatal-del-carchi-en-convenio-con-universidad-central-del-ecuador-facultad-de-ciencias-medicas-carrera-enfermeria.html>.
- Fernandez, J. (2003). *Relaciones interpersonales*. México: MacGraw Hill.

- García, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Tavera-2017"*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill.
- Hofstadt, C. y Quiles, Y. (2006). *Técnicas de comunicación para profesionales de enfermería*. España: Generalitat Valenciana.
- Kiniche, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw Hill Interamericana de España.
- Lapeña, Y., Cibanal, L., Pedraz, A. y Macía, M. (2014). Interpersonal relationships among hospital nurses and the use of communication skills. *text context nursing, Florianopolis*, Jul-Set; 23 (3): 55-62. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072014002010013>
- Locke, E. y Latham, G. (2014). What should we do about motivation theory? Six recomendation for the XXI century. *Academy of management review*, 29, 3, 388 - 403.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New York: The free press.
- McClelland, D. (1999). *Human motivation*. Cambridge: University press.
- Ministerio de salud (2005). *Manual de relaciones interpersonales*. Lima, Perú. Disponible en <http://repositorio.minsa.gob.pe:8080/jspui/handle/MINSA/78749>.
- Moncayo, M. (2017). *Caracterización de la ansiedad en las relaciones interpersonales de los servidores públicos del hospital república del Ecuador, isla Santa Cruz*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Monge, J. (2017). *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del*

- Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*. (Tesis de especialista). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Montesisnos, P. (2018). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Muñoz, M. (2017). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Retamozo, R. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8ª ed.). México: Pearson educación.
- Rodríguez, D. (2011). *Gestión empresarial, elementos para su estudio*. (5ta ed.). Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Rosales, F. (2017). *Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima-2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima , Perú.
- Salazar, D. (2017). *Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de la clínica padre Luis Tezza*. (Tesis de especialista). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw Hill.
- Sashkim, M. (2005). *El cuestionario MbM, Gestión por motivación*. México: McGraw Hill. recuperado de <https://www.oyejuanjo.com/2015/10/buscadores-tesis-universidades-america-latina.html>.
- Semren, A. (2017). *The relationship between organizational communication and motivation of employees*. (Master thesis). Modul university Vienna, Austria. <https://www.modul.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=9388&token=9192b4f8701bef9beac51a8c7d18fe03190f4284>.
- Silveira, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba.

- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona I de Quetzaltenango)*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Tamayo, J. (1997). Fundamentos de administración en los servicios de atención de salud. Lima. *Muñequito normativo*. 53-54.
- Vásquez, L. (2015). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Villachica, N. (2018). *Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz, Ancash.
- Yañez, R., Arenas, M. y Ripol, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral. *Liberabit, revista de psicología 194*, Universidad de Concepción, Chile.
- Zupiría, X. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. España: Universidad del país Vasco.

ANEXOS

Anexo A

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Instructivo:

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

DATOS GENERALES

- Condición laboral: Nombrado () CAS () Producto ()
- Sexo: M () F ()
- Tiempo que labora en el Hospital Dos de Mayo:

Marque con un aspa (X) las siguientes interrogantes, tomando en cuenta el valor numérico de las alternativas

Escala de Valoración: Indique:

1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (A) 4. Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

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

Anexo B

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (A) 4. Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Comunicación	N	CN	A	CS	S
1	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad aunque ella este apresurada.					
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.					
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.					
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.					
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					
	Actitudes					
7	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.					
8	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.					
9	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.					
10	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.					
11	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.					
12	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					
	Trato					
13	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.					
14	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.					
15	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”.					
16	Las colegas actúan con sencillez					
17	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales					
18	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.					

¡MUCHAS GRACIAS! SU APOYO ES DETERMINANTE PARA MI INVESTIGACIÓN

ANEXO C MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima - 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: a. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019? b. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las actitudes del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019? c. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el trato del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a. Establecer la relación entre la motivación laboral y la comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019. b. Establecer la relación entre la motivación laboral y las actitudes del personal de enfermería el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019. c. Establecer la relación entre la motivación laboral y el trato del personal de enfermería el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: a. La motivación laboral se relaciona significativamente con la comunicación del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019. b. La motivación laboral se relaciona significativamente con las actitudes del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima -2019. c. La motivación laboral se relaciona significativamente con el trato del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Motivación laboral Dimensiones: Necesidades de logro Necesidades de poder Necesidades de afiliación</p> <p>Relaciones interpersonales Dimensiones: Comunicación Actitudes Trato</p>

POBLACIONY MUESTRA	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	INFORMANTES
<p>Población</p> <p>La población está constituida por el personal del departamento de enfermería que labora en los servicios de medicina interna y especialidades médicas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2019. En un total de 149</p> <p>Muestra</p> <p>Está constituida por el personal de enfermería que labora en el servicio de medicina interna y especialidades médicas del Hospital Nacional dos de Mayo en Lima, siendo un total de 107 entre licenciados en enfermería y técnicos de enfermería.</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Básico</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético - deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental: Corte transversal y correlacional.</p> <p>Este diseño correlacional obedece al siguiente esquema:</p> $M = \begin{array}{c} \diagup V1 \\ r \\ \diagdown V2 \end{array}$	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Ficha técnica del instrumento relaciones interpersonales</p> <p>Nombre del instrumento: Encuesta de relaciones interpersonales</p> <p>Autor: Marisol Muñoz Campos</p> <p>Año: 2015</p> <p>Numero de ítems: 18</p> <p>Aplicación: directa</p> <p>Tiempo de administración: 20 min</p> <p>Normas de aplicación: la enfermera marcara en cada ítem de acuerdo a su criterio</p> <p>Escala: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p> <p>Significación: Se trata de las tres dimensiones de las relaciones interpersonales comunicación, actitudes y trato</p> <p>Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación</p> <p>Autor: Steers R. y Braunstein D.</p> <p>Administración: Individual y colectiva</p> <p>Numero de ítems: 15</p> <p>Duración: 15 minutos</p> <p>Escala: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre La escala fue adaptada por Negrón y Pérez (2012). Utilizada por Retamozo (2018)</p> <p>Significancia: se trata de tres dimensiones necesidades de logro, poder y afiliación.</p>	<p>Personal de enfermería: Licenciados en enfermería y técnicos de enfermería</p>

ANEXO D

TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES

VARIABLE	INDICADORES	PESO	ITMES	REACTIVOS
Motivación laboral	Toma de decisiones	20%	1, 4, 7	Intento mejorar mi desempeño laboral Me gusta fijar y alcanzar metas realistas Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión
	Logro de objetivos	13.3%	10, 13	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.
	Participación	20%	2, 5, 8	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.
	Influencia en los demás	13.3%	11, 14	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo A menudo me encuentro hablando de otras personas de la dependencia de sobre temas que no forman parte del trabajo Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones
	Socialización	20%	3, 6, 9	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas Me gusta trabajar en competición y ganar

Relaciones Interpersonales	Trabajo en equipo	13.3%	12, 15	<p>Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.</p> <p>Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia</p> <p>Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo</p>
	Asertividad Flexibilidad Interés Receptividad Preocupación Uso el silencio	33%	1, 2, 3, 4, 5, 6.	<p>Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.</p> <p>Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad, aunque ella este apresurada.</p> <p>Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.</p> <p>Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.</p> <p>Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.</p> <p>Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita</p>
	Respeto Comprensión empática	33%	7, 8, 9, 10, 11, 12.	<p>Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.</p> <p>Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.</p>

	<p>Compañerismo Cooperación Responsabilidad Solidaridad</p> <p>Amabilidad Buenos modales Cortesía Sencillez</p>	34%	13, 14, 15, 16, 17, 18	<p>Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.</p> <p>Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.</p> <p>Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.</p> <p>Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.</p> <p>Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.</p> <p>Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.</p> <p>Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”.</p> <p>Las colegas actúan con sencillez</p> <p>Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales</p> <p>Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.</p>
--	---	-----	---------------------------	--

Anexo E

**LA COMUNICACIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL
NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA – 2019.**

Escala de Valoración: 1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (A) 4 Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

N°	PREGUNTAS Comunicación	1		2		3		4		5		TOTAL
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
1	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	12	11.2%	7	6.5%	45	42.1%	23	21.5%	20	18.5%	107
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad aunque ella este apresurada.	2	1.9%	14	13.1%	45	42.1%	25	23.4%	21	19.6%	107
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.	2	1.9%	7	6.5%	21	19.6%	42	39.3%	35	32.7%	107
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.	0	0%	5	4.7%	29	27.1%	32	29.9%	41	38.3%	107
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.	3	2.8%	7	6.5%	28	26.2%	30	28%	39	36.4%	107
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.	3	2.8%	9	8.4%	41	38.3%	31	29%	23	21.5%	107

ANEXO F
TRATO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL
NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA 2019.

Escala de Valoración: 1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (A) 4 Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

N°	PREGUNTAS Trato	1		2		3		4		5		TOTAL
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
13	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	1	0.9%	5	4.7%	16	15%	36	33.6%	49	45.8%	107
14	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.	14	13.1%	24	22.4%	44	41.1%	15	14%	10	9.3%	107
15	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”.	4	3.7%	5	4.7%	26	24.3%	35	32.7%	37	34.6%	107
16	Las colegas actúan con sencillez	2	1.9%	9	8.4%	38	35.5%	26	24.3%	32	29.9%	107
17	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales	6	5.6%	2	1.9%	19	17.8%	28	26.2%	52	48.6%	107
18	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.	6	5.6%	4	3.7%	32	29.9%	30	28%	35	32.7%	107

ANEXO G

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Motivación laboral del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima- 2019

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de logro							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de poder							
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de afiliación							

11	A menudo me encuentro hablando de otras personas de la dependencia de sobre temas que no forman parte del trabajo.	✓		✓		✓	
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	✓		✓		✓	
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	✓		✓		✓	
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUZMÁN CANCHERO GLADYS MANTHA

DNI: 75624732

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

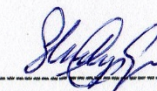
¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

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

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

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

Lima ⁰⁷ de junio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima- 2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor	✓		✓		✓		
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad aunque ella este apresurada	✓		✓		✓		
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.	✓		✓		✓		
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema	✓		✓		✓		
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.	✓		✓		✓		
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2 Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas	✓		✓		✓		
8	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento	✓		✓		✓		
9	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo	✓		✓		✓		
10	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.	✓		✓		✓		
11	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.	✓		✓		✓		
12	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Trato			✓		✓		
13	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	✓		✓		✓		
14	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.	✓		✓		✓		
15	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo "por favor".	✓		✓		✓		
16	Las colegas actúan con sencillez	✓		✓		✓		

17	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales	✓		✓		✓		
18	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUZMAN CANCHENO GLADYS MARTHA

DNI: 75624737

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Lima 08 de junio del 2019

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Motivación laboral del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima- 2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia 1		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de logro	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de poder	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de afiliación	✓		✓		✓		

11	A menudo me encuentro hablando de otras personas de la dependencia de sobre temas que no forman parte del trabajo.	✓		✓		✓	
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	✓		✓		✓	
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	✓		✓		✓	
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *William Holden Horna Pizarro*

DNI: *10200627*

Especialidad del validador: *Mg Gerencia en Salud*

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

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

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

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

Limade.....*Mayo*.....del 2019

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
.....*William H. Horna Pizarro*.....
William H. Horna Pizarro
ENFERMERO
C.E.P. 37503 REE. 18467 REM. 511

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima- 2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor	✓		✓		✓		
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad aunque ella este apresurada	✓		✓		✓		
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.	✓		✓		✓		
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema	✓		✓		✓		
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.	✓		✓		✓		
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2 Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas	✓		✓		✓		
8	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento	✓		✓		✓		
9	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo	✓		✓		✓		
10	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.	✓		✓		✓		
11	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.	✓		✓		✓		
12	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Trato	✓						
13	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	✓		✓		✓		
14	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.	✓		✓		✓		
15	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”.	✓		✓		✓		
16	Las colegas actúan con sencillez	✓		✓		✓		

17	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales	✓		✓		✓	
18	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *William Holden Horna Pizarro*

DNI: *10200627*

Especialidad del validador: *Mg. Gerencia en Salud*

Limade.....*Mayo*.....del 2019

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

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

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

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

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
.....
William H. Horna Pizarro
ENFERMERO
C.E.P. 37563 REE. 18467 REM. 511

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Motivación laboral del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima- 2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia 1		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de logro							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de poder							
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de afiliación							

11	A menudo me encuentro hablando de otras personas de la dependencia de sobre temas que no forman parte del trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) Luzmila Virginia Pillco Quispe

DNI:10096620.....

Especialidad del validador: ...Mg. en Gestión de la Salud.....

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

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

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

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

Limade.....del 2019

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Lic. LUZMILA VIRGINIA PILLCO QUISPE
CEP N° 47828 R.N.E. 5625
Enfermera Servicio de Cuidados Críticos

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima- 2019

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor	X		X		X		
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad aunque ella este apresurada	X		X		X		
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.	X		X		X		
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema	X		X		X		
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.	X		X		X		
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2 Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas	X		X		X		
8	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento	X		X		X		
9	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo	X		X		X		
10	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.	X		X		X		
11	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.	X		X		X		
12	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Trato							
13	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	X		X		X		
14	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.	X		X		X		
15	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo "por favor".	X		X		X		
16	Las colegas actúan con sencillez	X		X		X		

17	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales	X		X		X		
18	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Luzmila Virginia Pillco Quispe

DNI: ...10096620.....

Especialidad del validador: ...Magister en Gestión de la Salud.....

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

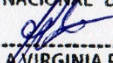
Limade.....del 2019

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

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

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

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"


Lic. LUZMILA VIRGINIA PILLCO QUISPE
CEP. N° 47828 R.N.E. 5625
Enfermera Servicio de Cuidados Críticos

Firma del Experto Informante.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO: Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un Hospital del MINSA, Lima - 2019

INVESTIGADOR PRINCIPAL: Elva Rocío Figueroa Pozo

Se invita a usted a participar en forma voluntaria del proyecto de investigación "Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un Hospital del MINSA, Lima - 2019". Le solicitamos que lea el cuestionario con atención para responderlas adecuadamente. Agradeceremos nos proporcione una respuesta SINCERA y HONESTA. El cuestionario es ANÓNIMO, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar.

Se le agradece firmar este consentimiento aceptando su participación en la investigación. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por la investigadora y con el único fin de este estudio.

A continuación, se detalla la investigación a desarrollar:

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un Hospital del MINSA, Lima - 2019"

Esta investigación consiste en encuestas personales a todo el personal de enfermería que laboral en el servicio de medicina interna y especialidades médicas del Hospital Nacional Dos de Mayo, a quienes se aplicará dos cuestionarios simultáneamente uno de 15 ítems y el otro 18 ítems haciendo un total de 33 ítems previamente validado por juicio de expertos. que tiene una duración de 20 min aproximadamente. Su participación es voluntario y confidencial.

El beneficio de participar en el estudio permitirá evaluar al personal de enfermería sobre la Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en su trabajo diario.

No existe riesgo alguno si usted decide participar en el estudio.

La participación de este estudio es voluntaria.

La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Los datos obtenidos serán procesados en conjunto y en el informe final del presente estudio no figurarán sus datos personales.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacerme preguntas en cualquier momento durante su participación en el.

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombres y apellidos, teléfono y e-mail de la investigadora:

Investigadora: Elva Rocío Figueroa Pozo, teléfono 980311107,

Email: erociofp@hotmail.com

Lima, junio del 2019.

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
M.C. ELSA FERRERA CHAVEZ
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA
EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

- Datos de Contacto del Comité de Ética: para preguntas como derechos como voluntarios, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados.

Presidente del Comité de Ética del HNDM. Dr. Judith Herrera Chávez.

Dirección: Parque Historia de la Medicina Peruana S/N, altura de la cuadra 13 de Av. Grau, Cercado – Lima; Teléfono: 3280028 anexo 8234; Correo electrónico: comite.etica@hdosdemayo.gob.pe

Declaración de Consentimiento:

Mi persona apoyara este estudio, al cual le daré un tiempo para contestar la encuesta y en caso que no entienda algunas preguntas me comunicare con la investigadora para que me explique y resuelva mis dudas y poder responder satisfactoriamente. Para participar en este estudio no he sido coaccionado en ningún momento. Y acepto participar voluntariamente en este estudio.

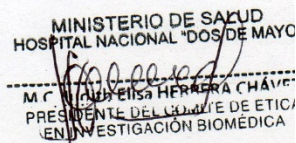
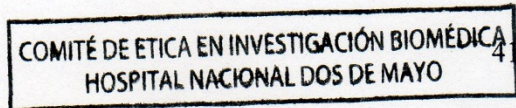
Nombres y Apellidos del participante (todo escrito con puño y letra del voluntario)	Lugar y Fecha	Firma

Nombres y Apellidos de persona a (Cargo del proceso de Consentimiento)	Lugar y Fecha	Firma

Nombres y Apellidos del testigo (En caso de participante iletrado)	Lugar y Fecha	Firma

*Certifico que he recibido una copia del Consentimiento informado

Firma del participante





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
"Dos de mayo"

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CARTA N° 065 - 2019-OACDI-HNDM

Lima, 06 de agosto 2019

Licenciada:

ELVA ROCÍO FIGUEROA POZO

Investigadora Principal

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

REF. : EXP. N°012156

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que con Memorándum N°0647-DMI-HNDM-2019 el Departamento de Medicina Interna, Memorándum N°475-2019-DEM-HNDM Departamento de Especialidades Médicas informan que no existe ningún inconveniente en que se desarrolle el trabajo de investigación titulado:

"MOTIVACIÓN LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA - 2019"

En tal sentido esta oficina autoriza la realización del estudio de investigación. Consecuentemente el investigador deberá cumplir con el compromiso firmado, mantener comunicación continua sobre el desarrollo del trabajo y remitir una copia del proyecto al concluirse.

La presente aprobación tiene vigencia a partir de la fecha y **expira el 05 de agosto del 2020.**

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
Dr. JOHNNY RICARDO MUÑOZ DELGADO
C.M. 21974 R.U.C. 719960
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación,
Dirección de Investigación

CARTA N°083-EI

JRMD/LNBC/eva

www.minsa.gob.pe/h2demayo
hdosdemayo@minsa.gob.pe
hdosdemayo@hotmail.com

Parque Historia de la Medicina
Peruana s/n, Cercado de Lima
Tel. 328-00-28, 328-00-35
RUC: 20160388570



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Dos de Mayo

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

EVALUACIÓN N° 039-2019-CEIB-HNDM

"MOTIVACIÓN LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA - 2019"

Investigador Principal: ELVA ROCÍO FIGUEROA POZO

El Comité de Ética en Investigación Biomédica concluye:

1. El investigador se encuentra calificado para la conducción de la investigación.
2. El Protocolo sigue lineamientos metodológicos y éticos.
3. El consentimiento informado brinda la información necesaria en forma adecuada.

Por tanto, el comité expide el presente documento de **APROBACIÓN Y OPINIÓN FAVORABLE** del presente estudio.

El presente documento tiene vigencia a partir de la fecha y expira el **03 de julio del 2020**.

El investigador remitirá al Comité de Ética en Investigación Biomédica un informe final al término del estudio.

Atentamente

Lima, 04 de julio 2019



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
M. C. *Elisa Herrera Chávez*
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA
EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

JEHCH/JAYG/eva
Cc. archivo

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO



CARGO

MEMORANDO N° 1925-2019 -OACDI-HNDM

A : DR. SEGUNDO AGUILAR HERRERA
Jefe del Departamento de Medicina Interna

ASUNTO: Solicito informe de factibilidad de trabajo de investigación

FECHA : Lima, 27 de junio 2019

Comunico a Ud. que la estudiante: **ELVA ROCIO FIGUEROA POZO** solicitado autorización para realizar en este nosocomio el estudio de investigación titulado:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA-2019”

Se solicita tenga a bien informar la factibilidad de brindar información y/o uso de campo clínico para la ejecución del proyecto de investigación en las salas de Santo Toribio, Julián Arce, Santa Ana, San Pedro del departamento a su cargo.

Agradezco anticipadamente su amable colaboración.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Dr. JOHNNY RICARDO MORZAN BELGADO
C.M.P. 21974 A.N.E. 1995C
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación,
Docencia e Investigación

DEPARTAMENTO DE MEDICINA INTERNA

28 JUN. 2019

RECIBIDO

Firma: Hora: 11:25

Adjunto: Estudio de investigación.

C.c: Archivo (03)
MEMO N°-0118-EI

JRMD/LNBC/eva



CARGO

MEMORANDO N°1233 -2019-OACDI-HNDM

A : DR. WILDER PEÑA MALDONADO
Jefe del Departamento de Medicina Especializada

ASUNTO : Solicito Informe de Factibilidad de Trabajo de Investigación

FECHA : Lima, 27 de junio 2019

Comunico a Ud. que la estudiante: **ELVA ROCIO FIGUEROA POZO** han solicitado autorización para realizar en este nosocomio el estudio de Investigación titulado:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA-2019”

Se solicita tenga a bien informar la factibilidad de brindar información y/o uso de campo clínico para la ejecución del proyecto en la Sala San Antonio, Santa Rosa II, Santa Rosa III del departamento a su cargo.

Agradezco anticipadamente su amable colaboración.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
Dr. JOHNNY RICARDO MORZAN DELGADO
C.M.P. 21974 - N.M.E. 19930
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación,
Docencia e Investigación

Adjunto: Estudio de Investigación.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
Dpto. de Especialidades Médicas
28 JUN 2019
RECIBIDO
Hora: 11:24 a. Firma: [Firma]
SECRETARIA

C. c: Archivo (03)
MEMO N°119-EI
JRMD/JAYG/klv

ARTICULO CIENTIFICO

Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un Hospital del MINSA, Lima – 2019.

Elva Rocío Figueroa Pozo (<http://orcid.org/0000-0002-7108-5641>)

Correo electrónico: erociofp@hotmail.com

Escuela de Postgrado - Universidad César Vallejo - Lima

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- 2019. La investigación realizada fue tipo básico con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, el método fue hipotético - deductivo, el diseño fue no experimental: Corte transversal. La población estuvo constituida por 149 personal asistencial de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo y la muestra estuvo representada por 107 entre enfermeros y técnicos de enfermería que laboran en el servicio de medicina interna y especialidades médicas. El muestreo fue el probabilístico. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario autoadministrado para la motivación laboral y las relaciones interpersonales. Se aplicaron dos cuestionarios simultáneamente, uno de 15 ítems y el otro 18 ítems, lo que hace un total de 33 ítems previamente validados por el juicio de expertos. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 25). Se realizó el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, donde el nivel de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación de 0,533*. Se concluye que si existe una relación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales la cual es directa es decir a mayor motivación laboral existe mayor relaciones interpersonales en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo 2019.

Palabras Clave: Motivación laboral, relaciones interpersonales, comunicación, actitudes, trato, personal de enfermería.

Abstract

Work motivation and interpersonal relationships of nurses in a MINSA Hospital, Lima - 2019.

The objective of this study was to determine the relationship between work motivation and interpersonal relationships of nursing staff at the Dos de Mayo National Hospital, Lima- 2019. The investigation was basic type with a quantitative approach, correlational descriptive level, the method was hypothetical - deductive, design was not experimental: Cross section. The population consisted of 149 nursing staff of the Dos de Mayo National Hospital and the sample was represented by 107 among Nurses and nursing technicians working in the internal medicine and medical specialties service. The sampling was probabilistic. The data collection technique was the survey and the instrument was the self-administered questionnaire for work motivation and interpersonal relationships. Two questionnaires were applied simultaneously, one of 15 items and the other 18 item, making a total of 33 items previously validated by expert judgment. Data processing was performed with the SPSS software (version 25). Descriptive analysis and correlation was performed using the Spearman Rho coefficient, where the level of significance was 0.000 and the correlation coefficient of 0.533 *. It is concluded that if there is a significant relationship between work motivation and interpersonal relationships, which is direct, that is to say, the more work motivation there is, the more interpersonal relationships among nursing staff at the National Hospital Dos de Mayo 2019.

Key words: work motivation, interpersonal relationships, communication, attitude, treatment, nursing staff.

Introducción

En el mundo actual el tema de la motivación laboral ha adquirido gran importancia dentro de las instituciones y en sus empleados; incluye tanto los estímulos y los esfuerzos de superar obstáculos, alcanzar metas y organizar la producción, que se evidencia a nivel nacional e internacional. Armstrong (1991) citado en (Buitrago 2017) señalo que “la motivación de los empleados busca primordialmente mantener ambientes de trabajo colaborativo con valores empresariales que conlleven a lograr el éxito laboral”. Es importante que una empresa motive a sus trabajadores, para lograr que sus empleados cumplan sus objetivos individuales y logren la mayor productividad y estén comprometidos con los objetivos generales de la empresa. Por otro lado, las relaciones interpersonales son un conjunto de interrelaciones recíprocas con uno o más individuos Silviera (2014) constituyen la piedra angular de las relaciones humanas, por consiguiente, permite tener éxito el individuo en su desempeño profesional.

En América Latina está demostrado que uno de los secretos para que una organización se desarrolle significativamente e incremente sus recursos económicos es la motivación. Expertos en las ciencias humanas manifiestan que entre más satisfecho se encuentre el trabajador en su empleo, más rápido se alcanzarán los objetivos propuestos. En los hospitales la motivación y las relaciones interpersonales son importantes para cumplir los objetivos y el buen cuidado de los pacientes; eso quiere decir que los empleados deben ser motivados con frecuencia para que rindan cada vez más y mejor.

Sin embargo en el Hospital Nacional Dos de Mayo se observa constantemente conductas en los servicios de medicina que no corresponde a las normas que debe guiar las relaciones en el trabajo, se observan constantemente en el personal de enfermería, situaciones de, indiferencia, apatía, estrés, fatiga, conflictos laborales, tardanza, absentismo laboral, descansos médicos frecuentes y una serie de indicios que hace suponer la presencia de malas relaciones interpersonales y falta de motivación, que afectan la calidad psicosocial del personal de enfermería que ahí trabajan. institución.

Barceló, D. (Argentina. 2018), realizó un estudio sobre factores determinantes de la motivación laboral su metodología fue transversal, cuantitativo, su diseño no experimental. Con una muestra de 65 personas. Utilizo el cuestionario. Llegando a la conclusión que habrá una mayor motivación si los mandos medios estén bien comunicados con los jefes y los dependientes. Monge J. (Perú. 2017), realizó un estudio en enfermeras acerca de las relaciones interpersonales. Donde su investigación fue cuantitativo, su método descriptivo correlacional de corte transversal. Su población fue de 45 enfermeras. Utilizó el cuestionario. Concluyó que si existe relación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral. El 55.6 % de enfermeras tiene relaciones interpersonales muy buenas, lo cual está relacionado a la existencia de compañerismo y afinidad entre colegas.

La motivación laboral según Briceño (2014) es el conjunto de impulsos internos que tiene cada persona, para tener comportamientos en su desempeño laboral y definir así su estilo, orientación, energía y rendimiento. La teoría que fundamenta el trabajo son las aprendidas de McClelland (1961) según esta teoría la motivación se divide en tres necesidades que son adquiridas a lo largo de la vida y son importantes en el trabajo, las cuales son las dimensiones de la motivación que se clasifican en la necesidad de logro que es el impulso para destacar y tener éxito; la necesidad de poder es una conducta adquirida; y la necesidad de pertenencia o afiliación es la aspiración de tener buenas relaciones interpersonales. Robbins, S. y Coulter, M. (2005).

Bisquerra (2003), define a la relación interpersonal “como una interrelación mutua entre dos o más individuos” (p.23), son relaciones que se dan dentro del ambiente laboral, donde existe normas de convivencia para poder desenvolverse e interrelacionarse con los demás, siendo sus dimensiones de la variable relaciones interpersonales la comunicación, actitudes y trato, según el Ministerio de Salud.

El problema general del estudio es ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019? El estudio se justifica en que la motivación juega un papel muy importante en la vida laboral de la persona dentro de una organización y es fundamental para alcanzar el éxito de la institución y para que la persona se desenvuelva profesionalmente logrando alcanzar sus objetivos propuestos. Así mismo las relaciones humanas son la base de las instituciones y tiene el objetivo de mantener la confianza, participación y el entendimiento del grupo de trabajo a través del buen trato. Con los resultados es importante involucrar al director y a la jefa del departamento de enfermería para la planificación y organizar actividades que promuevan la motivación laboral y las buenas relaciones interpersonales de las enfermeras y técnicos de enfermería, las cuales favorecerán a mejorar la productividad. La hipótesis general: La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019. El objetivo general: determinar la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2019. Así mismo sus objetivos específicos son establecer la relación entre la motivación laboral con las dimensiones de comunicación, actitudes y trato.

Metodología

El tipo de investigación fue básico con enfoque cuantitativo, descriptivo con un método hipotético – deductivo. Su diseño fue no experimental: Corte transversal con un nivel correlacional ya que “el tipo de estudio tiene como objetivo dentro de una muestra o ámbito cualquiera saber la asociación o grado de correlación que exista entre más de dos nociones o ideas” (Hernández et al., 2014, p.93).

La población de estudio estuvo constituida por 149 personal asistencial integrados por enfermeras y técnicos de enfermería que laboran en los servicios de medicina interna y especialidades médicas del Hospital Dos de Mayo en Lima - 2019. Siendo la muestra de estudio de 107 personal de enfermería, la muestra fue probabilística con un muestreo aleatorio simple con

un nivel de confianza al 95% y un nivel de error al 5%. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de motivación laboral y de relaciones interpersonales. La validez de los cuestionarios se realizó por medio de juicio de expertos y la confiabilidad se estimó mediante la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach, haciendo uso del software estadístico SPSS 25. Se hizo la prueba piloto a 18 individuos, con el objetivo de determinar el comportamiento y la consistencia interna de los instrumentos. El Estadístico de fiabilidad del instrumento motivación laboral fue de 0,714 (15 ítems) y fiabilidad del instrumento relaciones interpersonales 0,875 (18 ítems).

Los datos se recolectaron aplicando el cuestionario de motivación laboral y relaciones interpersonales que fue auto administrado. Recolectada la información se procesó con el paquete estadístico SPSS 25, para ello se elaboró un libro de código y una matriz tripartita. Los resultados se presentaron sistemáticamente en cuadros y gráficos. El análisis de los datos y la interpretación de los resultados se llevó a cabo en forma descriptiva, mediante el análisis estadístico de las variables motivación laboral y relaciones interpersonales en la modalidad continua, ordinal, nominal y análisis correlacional. Para la discusión de los datos obtenidos se realizó mediante la contratación de las bases teóricas y los antecedentes. Para determinar la relación entre las variables de la investigación y confirmar la prueba de hipótesis se hizo uso el coeficiente de Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%. Para realizar este estudio se solicitó la autorización del Director, de la oficina de capacitación y del comité de ética del Hospital Nacional Dos de Mayo. asimismo, se solicitó el consentimiento informado de las enfermeras y técnicos de enfermería que trabajan en las salas de medicina interna y especialidades médicas del hospital. El cuestionario se aplicó a las enfermeras y técnicos que aceptaron voluntariamente participar en el estudio; los datos recolectados fueron anónimo y confidenciales.

Resultados.

En los resultados descriptivos fueron del total de 107 encuestados, el 84.1% femenino y 15,9% masculino, con una condición laboral de nombrados 67,3%, CAS 16,8% y producto 15,9%, siendo el tiempo que labora en años 35% (1-5 años), 30% (21 a más), 19% (6-10 años) y 16% (11-20 años). En la tabla 1 con respecto a la variable motivación laboral se obtuvo un nivel de 72% alta, 28% media y 0% baja. Y en la tabla 2 con respecto a la variable relaciones interpersonales se obtuvo un nivel de 53,3% bueno, 46,7% regular y 0.0% malo.

Tabla 1: *Niveles de la variable motivación laboral*

Nivel de Motivación Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%
Media	30	28,0%
Alta	77	72,%
Total	107	100.0%

Tabla 2: *Niveles de la variable relaciones interpersonales*

Nivel de relaciones interpersonales		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,0%
Regular	50	46,7%
Bueno	57	53,3%
Total	107	100,0%

Se trabajó la relación de la variable motivación laboral con la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones de comunicación, actitudes y trato.

Los resultados hallados fueron que existe un nivel alto en motivación laboral y nivel bueno en relaciones interpersonales. Por otro lado, los resultados según la variable motivación laboral y su relación con las dimensiones de comunicación, actitudes y trato obtuvieron niveles de bueno en la dimensión comunicación, un nivel regular en la dimensión actitudes y nivel bueno en la dimensión trato con relación a la motivación laboral.

Los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,533 donde se interpreta que existe una relación significativamente entre la motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería (Sig=p=0,000) menor a 0,005, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; Para la hipótesis específica 1 se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,463 donde se interpreta que existe una correlación entre la motivación laboral y la comunicación del personal de enfermería. (Sig=p=0,000) menor a 0,005, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Para la hipótesis específica 2 se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,219 donde se interpreta que existe una correlación entre la motivación laboral y las actitudes del personal de enfermería. (Sig=p=0,023) menor a 0,005, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para la hipótesis específica 3 se obtuvo que no existe una correlación entre la motivación laboral y el trato del personal de enfermería ($\text{Sig}=\text{p}=0,629$) es mayor a 0,050 por lo tanto aceptamos la hipótesis nula.

Discusión

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima – 2019.

En cuanto a la hipótesis general los resultados hallados según el cálculo de la Rho de Spearman se logró demostrar que existe relación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales, con un coeficiente de correlación de 0,533, lo que decir que a mayor motivación laboral existe mayor relación interpersonal en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Datos que al ser comparados con los encontrados por Retamozo, R. (2018) quien hizo un estudio con enfermeras sobre la motivación, concluye que a mayor desempeño laboral mejora los niveles de motivación en las enfermeras. Por otro lado, Muñoz, M. (2017) en su investigación realizada a enfermeras concluye que las relaciones interpersonales se relacionan estadísticamente con el desempeño laboral de las enfermeras. En tanto Monge J. (2017) realizó un estudio con enfermeras sobre las relaciones interpersonales. Concluyo que si existe relación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral menciono que las enfermeras tienen relaciones interpersonales muy buenas, evidenciándose la existencia de compañerismo y afinidad entre colegas. García, E. (2018) hizo un estudio acerca de la motivación laboral en enfermeras concluyo, que a una mejor comunicación e interacción con los gerentes se podrá reflejar un mejor trabajo en la atención que brinda la enfermera a los usuarios. Villachica, N. (2018) en su estudio relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2016. En cuanto a las relaciones interpersonales con la dimensión motivación y la satisfacción laboral fue clasificado como alto y está relacionado al reconocimiento que tienen las enfermeras respecto a su labor y forma de ser, así como la satisfacción por el trabajo que realizan en su servicio.

En relación a la primera hipótesis específica se demostró que existe relación significativa entre la motivación laboral y comunicación; es decir que a mayor motivación laboral existe mayor comunicación en el personal de enfermería. Los datos al ser comparados con otras investigaciones guardan relación según Muñoz, M. (2017) concluyó que la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la enfermera. Por otro lado, Barceló,

D. (2018) en su tesis doctoral sobre los Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por empleados en una empresa concluye que habrá una mayor motivación si los empleados dentro de la organización estén bien comunicados con los jefes. Así mismo, Villachica, N. (2018) afirma con respecto a la relación interpersonal en la dimensión comunicación y satisfacción laboral en las enfermeras, es medianamente favorable, pero se encuentran satisfechos. En el presente estudio con respecto a la comunicación del personal de enfermería, vemos que existe una buena flexibilidad en los puntos de vista, interés en la buena escucha, receptividad en los mensajes y preocupación en mantener una buena comunicación. Al respecto el ministerio de salud propone que la comunicación va a desempeñar la función de enlazar diversas actividades en diferentes organismos de una institución, contribuye a la operatividad de toda la institución, comunica a los integrantes de la organización, que las decisiones que se tomen serán las más acertadas. Con la buena comunicación se va a promover y motivar la participación del personal favoreciendo los cambios, disminuyendo las situaciones conflictivas y acercando afectivamente al trabajador.

Con respecto a la segunda hipótesis se demostró que existe una relación entre la motivación laboral y las actitudes en el personal de enfermería, decir que a mayor motivación laboral existe mayor actitud en el personal de enfermería. Los datos que, al ser comparados con los encontrados por Muñoz, M. (2017) se observa que existe una relación positiva y significativa de 0,717 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0,000$), por lo que las actitudes se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras. Por su parte Villachica, (2018) en lo que respecta a las relaciones interpersonales con la dimensión actitudes y la satisfacción laboral fue calificado como medianamente favorable, pero se encuentran insatisfechos. Lo que se puede decir al respecto las actitudes son fundamentales en las relaciones laborales por qué van a regular el éxito o fracaso del equipo de trabajo. Si el individuo posee actitudes adecuadas tendrá mayor interés de laborar en equipo. En tanto si sus actitudes son desfavorables hay predisposición a la desunión del equipo por la mala comprensión y conflictos entre el personal.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados hallados fue un valor para el nivel de significancia de **0,629** el cual es mayor al valor de contraste que es 0,050 con lo cual podemos determinar qué aceptamos hipótesis nula (H_0) que indica que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el trato del personal de enfermería en el Hospital Dos de Mayo.

Los datos que al ser comparados con otras investigaciones no guardan relación ya que diferentes investigadores concluyen en relación al trato, según Muñoz, M. (2017) concluye que

existe relación positiva y significativa con el trato el cual se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras. En nuestro estudio se puede apreciar que existe una actitud amable, el uso de buenos modales, la cortesía al momento de hablar y una sencillez en el actuar. Tamayo (1997) citado en Muñoz (2017) refiere que para tener buenas relaciones interpersonales en el ambiente laboral se da mediante un excelente trato y cordialidad del líder y de los integrantes del equipo, lo cual lograrán una buena productividad en la institución y una mayor satisfacción de individuos. Así mismo afirma que el buen trato se manifiesta en la interrelación del individuo y depende de tres componentes fundamentales los cuales son la amabilidad, la cordialidad y los buenos modales.

Es importante promover el desarrollo de cursos y talleres de capacitación para todo el personal de enfermería sobre temas de motivación laboral y relaciones interpersonales para la comunicación asertiva y el trato entre colegas mejorando así las relaciones interpersonales y promoviendo la motivación laboral, para cumplir exitosamente con los objetivos planteados.

Conclusiones

1. Existe una relación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería la cual es directa es decir a mayor motivación laboral existe mayor relaciones interpersonales en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2019.
2. Existe una relación significativa entre a motivación laboral y la comunicación del personal de enfermería la cual es directa es decir a mayor motivación laboral existe mayor comunicación en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2019.
3. Existe una relación significativa entre la motivación laboral y las actitudes del personal de enfermería la cual es directa es decir a mayor motivación laboral existe mayores actitudes en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2019.
4. No existe una relación significativa entre a motivación laboral y el trato en el personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2019

Referencias

- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos: integrando el personal y la empresa*. Bogotá: Legis.
- Barceló, D. (2018). *Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de educación educativa*, 21, 7-43.
- Briceño, L. (2014). Motivación laboral. *liderando tu revista lider*, 5-20.
https://issuu.com/lilybriceno/docs/revista_motivacion_laboral_c650ac3cae50b3
- Buitrago, P. (2017). *Motivación laboral y la afiliación del empleado a la organización*. (Tesis de licenciatura). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D. C., Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16634/Buitrago%20Rodriguez%20Pedro%20Alexander%202017.pdf;jsessionid=41DF3CAFCFC07578D7FE0F6B7FFCD8A4?sequence=1>.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cibanal, L. y Arce, M. (2014). *Técnicas de comunicación y relación de ayuda en ciencias de la salud*. España: Elsevier.
- García, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Tavera-2017"*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New York: The free press.
- McClelland, D. (1999). *Human motivation*. Cambridge: University press.
- Ministerio de salud (2005). *Manual de relaciones interpersonales*. Lima, Perú. Disponible en <http://repositorio.minsa.gob.pe:8080/jspui/handle/MINSA/78749>.

- Monge, J. (2017). *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*. (Tesis de especialista). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Muñoz, M. (2017). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Retamozo, R. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8ª ed.). México: Pearson educación.
- Silveira, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba.
- Tamayo, J. (1997). Fundamentos de administración en los servicios de atención de salud. Lima. *Muñequito normativo*. 53-54.
- Villachica, N. (2018). *Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz, Ancash.
- Zupiría, X. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. España: Universidad del país Vasco.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Guzmán Canchero Gladys Martha, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisora de la tesis titulada: "Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima – 2019", de la estudiante Figueroa Pozo Elva Rocío, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho 03 de Agosto del 2019



.....
 Gladys Martha Guzmán Canchero

DNI: 25624732

 Elaboró:  Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Viceministrado de Investigación
---	--------	--	---

Resumen de coincidencias

24 %

1	Entregado a Universidad...	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	Entregado a Universidad...	1 %
4	docplayer.es	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	es.scribd.com	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	ri.ues.edu.uy	<1 %
9	repositorio.urp.edu.pe	<1 %
10	www.monografias.com	<1 %

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

“Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un Hospital del MINSA, Lima – 2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Elva Rocio Figueroa Pozo
(<http://orcid.org/0000-0002-7108-5641>)

ASESORA:

Gladys Martha Guzmán Canchero
(<http://orcid.org/0000-0002-9277-8690>)



	<p align="center">AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1</p>
---	--	--

Yo, Figueroa Pozo Elva Rocío, identificado con DNI N° 31672685, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima – 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 31672685

FECHA: Lima 02 de Octubre del 2019

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Investigación



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 POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: FIGUEROA POZO ELVA ROCÍO

INFORME TÍTULADO:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA – 2019”

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 09 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 15




MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ