



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal
de Enfermería en el área del pabellón 7 en un Hospital de Lima,
2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Alvarez Mendoza, Juvica (ORCID: 0000-0001-5346-8991)

ASESOR:

Mag. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud.

LIMA – PERÚ

2021.

Dedicatoria

A mis padres, por brindarme una educación, por su amor, apoyo incondicional, por ser mi ejemplo de perseverancia y sacrificio y por alentarme para alcanzar mis metas.

A mis hermanas, por inspirarme a seguir adelante, ser mejor cada día y apoyarme en cada uno de mis retos.

A mis amigos, por brindarme su apoyo y consejos en las diferentes etapas de mi vida.

Agradecimientos

A Dios, por darme en cada día la oportunidad de lograr cosas nuevas.

A la universidad Cesar Vallejos, por darme la oportunidad de formarme dentro de sus aulas.

A mis docentes, por guiarme en el camino del conocimiento.

A mis colegas, por apoyarme y animarme a seguir adelante.

Índice de contenido

Resumen	vii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	4
III. Metodología	14
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	14
3.2. Variables y operacionalización:	14
3.3. Población, muestra y muestreo:	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	15
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	18
3.7. Aspectos éticos:	18
IV. Resultados	20
1) Análisis descriptivo:	20
2) Análisis inferencial:	23
V. Discusión	29
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	35
Referencias	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Correlación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.	23
Tabla 2. Correlación entre la dimensión a-motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.	24
Tabla 3. Correlación entre la dimensión regulación externa y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.	25
Tabla 4. Correlación entre la dimensión regulación introyectada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.	26
Tabla 5. Correlación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.	27
Tabla 6. Correlación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Frecuencia de la motivación en el personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.	20
Figura 2 Frecuencia de motivación en las dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.	21
Figura 3 Frecuencia del Desempeño laboral del personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.	22
Figura 4 Frecuencia del desempeño laboral en las dimensiones de la motivación en el personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.	22

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un hospital de Lima, 2021.

La metodología del estudio utiliza el de método hipotético-deductivo, paradigma positivista con enfoque cuantitativo y de tipo básico. El diseño es no experimental, transaccional y descriptivo – correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería pertenecientes al área del pabellón 7. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados obtenidos en la figura 1 fueron que el 73,8% tiene un nivel medio de motivación y un 26,3% tiene un nivel alto. Con respecto a desempeño laboral en la figura 3 se puede observar que el 100% del personal tiene un nivel excelente.

En relación a la comprobación de hipótesis se encontró en la tabla 1 que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,074 lo que indicaría una relación directa, sin embargo, el valor de $p= 0,515$ esta es $>0,05$ por ello se afirma que no existe una relación significativa.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral y Personal de enfermería.

Abstract

This research thesis was carried out in a hospital in Lima, where there are different specialties of health professionals who provide care to the general public. The objective of the study is to determine the relationship between motivation and work performance of the nursing staff in the area of pavilion 7 in a hospital in Lima, 2021. The study is hypothetical-deductive method, positivist paradigm with a quantitative and basic approach. The design is non-experimental, transactional and descriptive - correlational. The study population was made up of 80 nursing professionals belonging to the area of ward 7. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire.

The results obtained in figure 1 were that 73.8% have a medium level of motivation and 26.3% have a high level. Regarding job performance, in figure 3 it can be seen that 100% of the staff has an excellent level.

In relation to hypothesis testing, it was found in Table 1 that Pearson's correlation coefficient is 0.074, which would indicate a direct relationship, however, the value of $p = 0.515$ is > 0.05 , therefore it is stated that no there is a significant relationship.

Keywords: Motivation, Work performance and Nursing staff

I. Introducción

En un mundo donde todo va cambiando y está en constante actualización, es importante saber, que factores afectan el desempeño laboral. Donde la motivación tiene un papel notable, porque va relacionada a las ganas, empeño o ánimo que uno pone al realizar una actividad para lograr un objetivo o alcanzar una meta, este impulso puede ser de un estímulo externo o interno, ya que la motivación está relacionada al sistema cognitivo (Chiavenato, 2011, p. 41). La motivación está ligada y se mueve equivalentemente con evolución de la psicología (Aguilera, García y Gálvez, 2019, p. 3). Dentro de las organizaciones públicas o privadas los trabajadores adoptan un comportamiento y este ha sido estudiado dentro de la motivación laboral, desde hace casi tres cuartos de siglo. La motivación laboral es decisivo para el éxito o fracaso de las organizaciones, sociedad y el bienestar del individuo que se encuentra desempeñando su labor y este va depender de cuan motivado se encuentre para lograr y alcanzar el objetivo o meta institucional (Kanfer, Frese y Johnson, 2017, p. 21).

En nuestra sociedad y organizaciones a nivel nacional, la motivación laboral se encuentra implantada hace más de una década, pero principalmente en las organizaciones privadas tales como: Empresas mineras, telecomunicaciones, Clínicas privadas, etc. Ya que para el sector empresarial peruano se hace cada vez más necesario tener un personal más competitivo y motivado, aunque esto no sea fácil debido a la desaceleración económica, la inseguridad, la corrupción, la sobrecarga laboral que distraen de su labor al trabajador y frente a esto las organizaciones buscan motivar a su personal con incentivos para de esta manera mejorar el desempeño, profesionalismo, la productividad, calidad y generar el compromiso de su personal (Conexionesan, 2019, párr.1).

En los servicios de un Hospital de la capital, el personal de enfermería se enfrenta a diversas dificultades como son: Salariales, falta de personal, equipamiento, materiales e insumos, generando que el personal se sienta desmotivado, desinteresado y desempeñando su labor de manera rutinaria, de

mal humor sin lograr alcanzar sus metas y objetivos al cien por ciento. La falta de personal y rotación del mismo a áreas COVID, incrementa la insatisfacción, la inseguridad y la desmotivación al realizar sus actividades sin la remuneración adecuada por dichas actividades fuera de su área de especialidad, con sobrecarga laboral y sin contar con el equipo de protección adecuado.

Por lo tanto considerando el estado antes descrito surgió la necesidad de tratar de destacar la transcendencia que tiene la motivación sobre el desempeño laboral con el propósito de obtener resultados efectivos y positivos en el personal de enfermería por lo que cabe plantear el siguiente problema general ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021?, y como problemas específicos se identificaron: ¿De qué manera la dimensión a-motivación se relaciona con desempeño laboral en el personal de enfermería?, ¿De qué manera la dimensión regulación externa se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería?, ¿De qué manera la dimensión Regulación introyectada se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería?; ¿De qué manera la dimensión Regulación identificada se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería? Y ¿De qué manera la dimensión motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería?

La justificación de la investigación se divide en: Justificación metodológica, se acudió al empleo de técnicas de investigación como la encuesta, con el que se pudo ver, cómo influye la motivación en el rendimiento laboral del personal. Así mismo, la justificación teórica por su parte buscó mediante la aplicación de teorías y conceptos sobre motivación y desempeño laboral encontrar explicaciones e identificar si la motivación que se aplicaba en el área de estudio, tiene una influencia positiva sobre el rendimiento laboral del personal de enfermería, con la intención de considerar las medidas correctivas en la aplicación de diversos métodos o herramientas que incrementen la motivación del personal y finalmente la justificación práctica, aportó al jefe de servicio el conocimiento del estado de su personal y tomar las decisiones oportunas con respecto a la aplicación de la motivación que mejor se acomode

a su personal, la cual se obtuvo en el estudio realizado con el fin de contar con un personal satisfecho, motivado y cumpliendo con sus metas trazadas.

El objetivo general consiste en: Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021 y como objetivos específicos tenemos: Determinar la relación entre dimensión a-motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería; Determinar la relación entre la dimensión regulación externa y desempeño laboral del personal de enfermería; Determinar la relación entre dimensión regulación introyectada y desempeño laboral del personal de enfermería; Determinar la relación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería; Y finalmente Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería.

En lo referente a la hipótesis general se plantea: Existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021. Y como hipótesis específicas tenemos: Existe relación entre dimensión a-motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería; Existe relación entre la dimensión regulación externa y desempeño laboral del personal de enfermería; Existe relación entre la dimensión regulación introyectada y desempeño laboral del personal de enfermería; Existe relación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería; Y finalmente Existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería.

II. Marco Teórico

Se han tomado estudios de otros investigadores que ayudaran a respaldar la investigación, a nivel internacional tenemos a Salgado y Lería (2020), obtuvieron como resultado que el 10% de equipo de trabajo presentaba altos niveles de Síndrome de Burnout, satisfacción laboral y calidad de vida profesional satisfactorias. Mientras que un 88,8% lo presenta de medio a moderado, también se observó que la correlación de sus dimensiones fueron significativamente positivas entre SL y calidad de vida profesional $0,203$, $p= 0,008$. Además observaron que los valores más altos fueron para motivación intrínseca y satisfacción con la supervisión $r 0,46$, $p= 0,001$ estos sumados al resto de sus dimensiones explican el 33,5% del cansancio emocional. Por otro lado Sigalit y Magda (2020), tuvieron como resultado que la supervisión abusiva se correlaciono negativamente con la satisfacción laboral ($r= -45, p<.001$) y el comportamiento innovador ($r=-.13, p<.05$) se correlaciono positivamente con los comportamientos laborales contraproducentes ($r=.22, p<.001$) e intenciones de rotación ($r=.33, p<.01$). Concluyendo que una supervisión abusiva conduce a una menor motivación autónoma. En otro parte Rodríguez y Lechuga (2019), en su investigación llegaron al resultado que dentro de la dimensión desempeño laboral con el indicador conocimiento del trabajo, los directivos aseguran que un 40 %, del personal siempre se encuentra en constante formación para su labor y cuenta con un alto grado de conocimiento, también ha sido entrenado para llevar a la práctica los conocimientos; seguido de un 60 %, los que consideran que casi siempre. Por otro lado los docentes concuerdan con los directivos al indicar que el 29% siempre cumple estos aspectos en la organización y un 25% refiere que a veces se cumple llegando a la conclusión que las conductas para el desempeño son frecuentes y sobresalientes en los directivos pero poco frecuentes y sobresalientes para los docentes distinguiendo una retroalimentación fallida y falta de comunicación. En otra investigación Oyira (2019), en su estudio se encontró con los resultados 115(47,9%) en desacuerdo con percibir un pago extra por un alto desempeño, en cuanto a si estaban satisfechos con la remuneración percibida 178(74,1%) estuvieron en total desacuerdo pero en cuanto a mis compañeros siempre me acompañan en la solución de problemas 168(70%) totalmente de

acuerdo, para responsabilidad relacionada con el trabajo 82(34,2%) están de acuerdo y las colegas me aprecian por lo que hice en mi trabajo 168(70%) de acuerdo frente a un 52(21,6%) en desacuerdo. Además en las enfermeras logran sus objetivos satisfaciendo las necesidades de las pacientes con 130(54,2%) muy de acuerdo y las enfermeras no toman en cuenta el mejor interés de los pacientes con 129(53,8%) no estuvo de acuerdo. El nivel de significancia entre ambas variables motivación y desempeño laboral es 0.05. Concluyendo que las enfermeras del hospital de la universidad de Calabar no están motivadas extrínsecamente sino están intrínsecamente motivadas por su interés y amor por su trabajo. Shrouq y Tengku (2019), tuvieron como resultado de su estudio que la motivación tiene un importante impacto beneficioso sobre el rendimiento laboral de las enfermeras de Jordano hospital ($B=0,666$, $p=0,001$) con una varianza del 62,4% en el rendimiento laboral de las enfermeras. Nova, Muchlis y Daniel (2019), al procesar sus resultados encontraron que la motivación tiene un efecto beneficioso sobre el rendimiento laboral de las enfermeras del hospital Kandou, con un análisis de regresión ($B1=0.335$ y $t_{count}=4.15$ con un nivel significativo $\alpha=0.05$). Concluyendo que las variables evaluadas tienen efecto directo sobre el desempeño laboral. Sri-Tungga, Tri- Pitara y Mariska (2018), obtuvieron un resultado donde la motivación laboral es parcialmente positiva y significativa para el rendimiento laboral de las enfermeras del hospital de la unidad especial X en Yogyakarta, pues la variable motivación cuenta con un valor de $t=2.029$ y el valor es mayor a 2.014 con un nivel significativo de 0.049 menor que 0.05. En otro aspecto Musinguzi et al (2018), llegaron al resultado donde el liderazgo carismático se relaciona adecuadamente con la motivación ($r = 0,32$), la satisfacción laboral ($r = 0,38$) y el trabajo en equipo ($r = 0.48$). La motivación se afilia beneficiosamente con los líderes que mostraban un comportamiento de influencia idealizada (razón de posibilidades [OR] = 3,7; IC del 95%, 1,33-10,48) y estimulación intelectual (OR = 2,4; IC del 95%, 1,13-5,15) pero se asoció negativamente con la administración por excepción (OR = 0,4; IC del 95%, 0,19-0,82). Concluyendo que el estilo transformacional tuvo una acción positiva al incentivar la motivación asegurando la satisfacción laboral y consolidando los equipos de trabajo. Mientras que Rivera, Hernández, Fortigony, Bonilla y Rozo (2018), tuvieron como resultado una relación positiva en Relaciones Interpersonales y la Motivación Laboral ($\rho: .47$), lo cual

denota que mientras más propicio sean las relaciones interpersonales más elevada será la motivación laboral. Por otro lado, Sulieman y Nidaa (2017), tuvieron como resultado de su investigación que las enfermeras del hospital de Jordania evalúan los incentivos monetarios con una puntuación media más alta de $M= 3,48$ siendo el más dominante, seguido de los incentivos no monetarios con una puntuación de $M= 3,42$ y con respecto a desempeño laboral se obtuvo una puntuación de $M= 3,49$ con un nivel medio alto. Concluyendo que un sistema de recompensas monetario o bonificaciones hacen que el personal de enfermería destaque en su trabajo. En otro estudio, Huilcapi, Castro y Jácome (2017), alcanzaron como resultado que el 53% dieron a conocer que un grado de insatisfacción, si altera el rendimiento laboral, así como en las relaciones interpersonales. El 39% expresa que desconocen lo que significa motivación en su trabajo y el 77% desconoce, cómo es estar motivado, finalizando en que la motivación es un elemento básico y fundamental para permitir desarrollar actitudes positivas en beneficio de un mejor rendimiento laboral de los empleados.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos: Huamán (2018), en su estudio halló los resultados motivación 0.674 y desempeño laboral 0.921. Además los trabajadores tienen una motivación de 43.14% que califica como muy bueno, es así que finalizan con la existencia de una correlación significativa entre motivación y desempeño laboral además que los empleados se encuentran altamente motivados. Rojas (2018) En su estudio se encontró que el 58,3% del personal cuenta con motivación de nivel medio y 27,1% con un nivel bajo también que la motivación intrínseca obtuvo 66,67% un nivel medio frente a un 25% con nivel alto, para la motivación extrínseca tuvo 68,8% con un nivel medio y 25% con nivel alto. Además para desempeño laboral obtuvo 54,2% con un nivel medio y 29,2% en nivel bajo. Concluye que existe una relación positiva moderada entre la motivación y el rendimiento laboral. Por otro lado Marin y Placencia (2017), obtuvieron en su estudio como resultado que el grado de motivación laboral medio (49,3%), en factores higiénicos (46.3%) con un grado medio, en los factores motivacionales (57.4%) con un grado medio. Y con referente a satisfacción laboral (56.6%) con un grado medio. Concluyendo que motivación y satisfacción laboral tienen relación positiva pero baja. Llagas (2017), obtuvo en su estudio como resultado 30% del

personal presentaba un grado alto de motivación, 46,67% medio y 23,33% bajo. Y en relación a rendimiento laboral el 36,67% del personal contaba con un grado eficiente y 50% con regular. Además que su relación es directa y positiva ($r=0.850$) entre motivación y rendimiento laboral. Por otro lado, Linares (2017), en su estudio obtuvo como resultado 64,58% contaba con un grado bueno de motivación y el 27,08% regular. Y para rendimiento laboral obtuvieron 68,75% con un grado bueno y 18,75% regular. Con una relación $Rho=0,806$ entre las variables motivación laboral y desempeño laboral lo que indica que la relación es positiva y es directamente proporcional. Montalvo (2017), el resultado de su estudio fue que el nivel de motivación en sus enfermeras fue de nivel medio 60% y alto 22% existiendo una relación baja con las dimensiones del perfil profesional con un 65% en nivel medio, concluyendo que un nivel medio de motivación no va permitir que el personal se sienta auto realizada y por consiguiente no realicen un trabajo óptimo.

En el estudio se revisaron las bases teóricas: Sobre la motivación, que es el impulso que se activa con estímulos externos o internos de la persona y esto se relaciona con la cognición (Chiavenato, 2011, p. 41). Además se le conoce como la fuerza psicológica que origina pensamientos y comportamientos orientados a un objetivo y este gira alrededor de estímulos internos de la persona junto a estímulos externos del medio ambiente que lo rodea los cuales establecen la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento dirigido a una meta específica (Shkoler y Kimura, 2020, párr.8). Para Koontz y O'Donnell, también se utiliza el término de motivación para calificar toda clase de necesidades, deseos, impulsos y fuerzas que logran mover a una persona para trabajar (Vallecito, Pavón y Castro, 2020, p. 13). De igual manera, David Myers, la considera como una necesidad que sirve para estimular el comportamiento de la persona y encaminarlo hasta lograr una meta u objetivo deseado (Juneja, 2015a). Por otro lado, Michael J. Jucius, refiere que la motivación es una acción de auto-motivarse con el fin de lograr un efecto deseado o meta establecida (Linnenbrink-Garcia, Wornington, Snyder, Riggsbee y Pérez, 2018). Sin embargo, Edwin B. Flippo nos menciona que la motivación se puede utilizar como un medio donde se intenta influir en otros para que realicen una actividad con la posibilidad de ganar una recompensa o premio (Nohria, Groyberg y Lee 2008). Y Roberth Dubin, refiere que la motivación influye

a la persona para realizar una acción y lo mantiene ya iniciado su curso hasta lograr las metas deseadas (Steinmayr, Weidinger, Schwinger y Spinath, 2019).

La importancia de la motivación en el trabajo es un hecho que cada día está más presente en las empresas e instituciones tanto privadas como públicas. La motivación en el ambiente de trabajo se denota como el empeño de un sujeto para ejercer y mantener un esfuerzo hacia las metas de la organización que pertenezca (Lee y Raschke, 2016). Estas fuerzas que se originan dentro de la persona por el estímulo externo que provoca el ambiente que lo rodea dando inicio a comportamientos o conductas vinculados al trabajo (Shkoler y Kimura, 2020).

Dentro de la motivación tenemos tipos, estos van a variar de acuerdo a la persona, situación y meta que tenga en la vida, sea a corto, medio o a largo plazo, es así que tenemos: La motivación extrínseca, son las ganas o impulso de querer realizar una actividad derivada de factores externos (Salvador, 2019). Y la motivación intrínseca, es el impulso o ganas de querer hacer una actividad por el placer o gusto que con el tiempo puede llegar a convertirse en obligación o interés (Moll, 2019). Motivación positiva, Es el hecho de actuar con la finalidad de recibir algo a cambio que le haga sentir bien (Tamarat y Zeru, 2019). Y esta nace de la ilusión de querer lograr algo cuando te planteas un objetivo determinado (Nicuesa, 2017). Por otro lado la motivación negativa, es el hecho de accionar con la finalidad de evitar un suceso grave o castigo, además de sentir la sensación de fracaso (Tamarat y Zeru, 2019). Por lo general en este tipo de motivación las personas realizan su laboreo centrándose en no ser sancionados por no realizar bien su función (Silvan, 2018).

El ciclo motivacional, tiene un inicio al nacer una necesidad, lo que lleva a una acción determinada para satisfacer la necesidad y lograr un estado de bienestar en la persona. Sin embargo si la necesidad no es satisfecha y el ciclo motivacional es frustró, el individuo busca una manera de liberar su frustración ya sea de manera psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, etc.) o de manera fisiológica (insomnio, tensión nerviosa, enfermedades cardiacas o digestivas) (Chiavenato, 2011, p. 42).

Existen muchas teorías sobre motivación entre ellas tenemos: La Pirámide de necesidades de Maslow: Esta teoría sustenta que la motivación surge de una necesidad que requiere primordialmente ser cubierta además que abarca cinco niveles de necesidad humana y está representada en una pirámide en cuya base van las necesidades primarias hasta la cúspide que son las necesidades secundarias, también nos menciona que no es necesario satisfacer completamente la necesidad basta con satisfacerla medianamente para avanzar en la pirámide y estas son las siguientes: Necesidades fisiológicas o biológicas, como nutrición, vivienda y protección. Necesidades de seguridad, cubrir cualquier riesgo y nos haga sentir fuera de peligros (reales o imaginarios) y estar amparados contra amenazas del ambiente externo. Necesidades sociales, que son el deseo de pertenecer a algún grupo, amistad, amor y afecto. Necesidades de estima, es la forma en como uno mismo se mira y autoevalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en sí mismo. Y necesidades de autorrealización, son los deseos de querer ser más tanto personal como profesionalmente por medio del avance de destrezas y capacidades (McLeod, 2019).

La teoría de Douglas McGregor, formula dos aspectos del comportamiento de la persona en el trabajo, la teoría X nos narra las particularidades negativas de la persona en su trabajo, donde los coloca como flojos, perezosos a los cuales les gusta evadir responsabilidades, que no les gusta su trabajo y necesita una supervisión estricta o amenazas de algún tipo de sanción para que el trabajador cumpla con su trabajo en la institución. Esta teoría está respaldada por cuatro supuestos que son: Muchos empleados valoran la seguridad laboral en primer lugar y tienen poca o ninguna aspiración/ambición, a los empleados generalmente no les gusta las responsabilidades, los empleados se resisten al cambio, un empleado promedio necesita una dirección formal. Por otro lado está la teoría Y que narra las singularidades positivas de la persona en su trabajo, donde los coloca como: Responsables, creativos, ejercen su esfuerzo físico y mental en favor de su trabajo, esta teoría está respaldada por 5 supuestos: Los empleados pueden percibir su trabajo como algo relajado y normal, los empleados pueden usar la autocorrección y autocontrol si son dedicados y sinceros con el fin de lograr los objetivos de la empresa, si el trabajo es gratificante y satisfactorio, resultara en el compromiso del

trabajador en la institución, un empleado medio puede admitir y reconocer las responsabilidades, el empleado tiene habilidades y capacidades (Juneja, 2015b).

También tenemos la teoría de ERC está se relaciona con la teoría de Maslow, porque presenta tres motivaciones básica, como son: La motivación de existencia que corresponde a necesidades fisiológicas y seguridad, la motivación de relación, que corresponde a interrelación social, sustento emocional, descubrimiento y sentido de pertenencia al grupo y la motivación de crecimiento, el cual está centrado en el progreso y desarrollo personal (Peakon, 2018).

Por otra parte, la teoría motivación e higiene de Herz-berg, menciona que el hombre tiene un predominio por dos factores como son: Satisfacción, que viene del resultado de los factores de la motivación y estos son: Trabajo estimulante, sentido de auto realización, sentirse celebrado por un logro o cumplimiento, asumir funciones mayores. Y por otra parte está la insatisfacción que es el resultados de los factores de higiene como son: Económicos, condiciones de servicio, seguridad, sociales y categoría (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020, p. 361).

Otra teoría es la motivacional de McClelland, que orienta hacia tres tipos de motivación, como son: Primero está el logro, que es el deseo de ser el mejor y tener éxito, las personas influenciadas por esta motivación realizan su labor buscando la excelencia. Segundo está el poder donde el sujeto siente el apremio de querer dominar y controlar a otras personas, cuya necesidad es querer ser reconocido por el resto, las personas influenciadas por esta motivación luchan porque predomine y se respeten sus ideas. Y por último tenemos la afiliación, que es el deseo de estar en contacto con los demás, las personas influenciadas por esta motivación prefieren trabajar en grupo, se sienten más motivados así que en un trabajo individual (Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides, 2020).

Por otro lado tenemos a Vroom quien habla sobre las expectativas, asegura que los individuos bien motivación, son aquellas que notan ciertas metas e incentivos como algo provechoso para ellos y notan subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Esta teoría se basa en las preceptos que regulan el proceder de los integrantes de la organización, incentivos generales sean

estos individuales o grupales, el liderazgo, la aceptación del grupo, involucrarse en la tarea e identificación (IFM, 2016).

También tenemos a Locke, que nos dice que es fundamental fijar una meta al realizar una actividad porque esta nos motivara y guiara nuestros pasos y nos impulsara a dar lo mejor, la función principal de una meta, es fijar nuestra atención y actuación estando más concentrado en la tarea, esto hace que la potencia y el esfuerzo puesto se movilice, aumente la persistencia y ayude a la elaboración de estrategias. Además las personas deben realizar el Feedback para lograr fijar sus metas (Juneja, 2015b).

Y por último la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, esta teoría vincula la personalidad, la motivación humana y el funcionamiento óptimo, en esta se asevera la existencia de 2 tipos primordiales de motivación, la intrínseca y extrínseca y estas condicionan de una manera elevada en quienes somos y como procedemos. Como dimensiones se tomara de acuerdo a la teoría de la autodeterminación, el cual está conformado por referencia sobre motivación humana que es aplicada a diferentes esferas como: el ejercicio físico y deportiva y estas se evalúan por medio de cinco dimensiones, como son: A-motivación, que hace alusión a la inexistencia de motivación por lo tanto, la persona no tendrá deseo de realizar ninguna actividad o tarea. La regulación externa, donde el sujeto realiza un hecho para recibir una retribución o rehuir del castigo. La regulación introyectada, donde el individuo se compromete a realizar una acción con la finalidad de evitar remordimientos de conciencia por no cumplir. La regulación identificada, es cuando el sujeto emprende una diligencia porque se reconoce con el valor y lo estima importante y por último la dimensión motivación intrínseca, donde el individuo actúa en algo por sí mismo, porque lo considera importante y agradable para el (Deci, Olafsen y Ryan, 2017).

Con respecto de la variable de desempeño laboral, se puede decir que es la acción de ejecutar una actividad específica en un puesto, es decir la que el sujeto tendrá una conducta de acuerdo al cargo que sustenta. El rendimiento es situacional ya que varía de un sujeto a otro y está supeditado de innumerables factores condicionantes que afectaran en él. Una de las condicionantes es el valor de las recompensas mientras mejor sea percibida por el personal mayor será el

esfuerzo del trabajador o lo que esté dispuesto a hacer por lograr ganar la recompensa. Es una relación perfecta de costo – beneficio que a su vez el esfuerzo que ponga el sujeto va necesitar de las habilidades y capacidades personales, además de una apreciación del papel que desempeñara (Chiavenato, 2007).

Según Werther y Davis, la evaluación de las labores realizadas por parte del recurso humano se ha vuelto primordial para los organismos y uno de los principales retos de los que dirigen es conocer el beneficio adicional que cada trabajador aporta a la organización, así como el asegurar alcanzar los objetivos corporativos y sumar a los resultados finales. Dentro de los beneficios de una evaluación en forma sistémica tenemos: Que el colaborador tendrá claro objetivos y metas del lugar asignado, conocerá la visión y misión de la institución, podrá definir los nuevos proyectos y oportunidades que se ofrecen, definirá claramente las funciones del puesto que ocupa, tendrá conocimiento con qué recursos disponibles cuenta o se requiere para lograr los objetivos y se contara con una base de datos documentado sobre los resultados de cada trabajador para tomar decisiones sobre el plan de carrera, promociones y remuneraciones. Además contribuye en la comunicación, comprensión y entendimiento entre jefes y empleados, provocando un ambiente de trabajo agradable y creando la oportunidad de interacción entre jefes y empleados, intercambiando opiniones sobre la organización y labores diarias (Robbins, 2008).

Conforme a la política que recursos humanos, la responsabilidad de evaluar el rendimiento laboral del personal será atribuida al gerente, al propio sujeto, conjuntamente al gerente y empleado, equipo de trabajo, al jefe de recursos humanos o comisión de evaluación del rendimiento laboral (Chiavenato, 2007).

La actividad y rendimiento laboral son calificaciones evaluativas, buenas o malas, que se manifiestan con relación de objetos, personas o acontecimientos. En términos sencillos, la actitud o postura refleja cómo se siente un sujeto en relación con algo (Matas, 2006). Una actitud está conformada por tres componentes: El cognitivo, está relacionado a las creencias, criterios, conocimientos o información con el que cuenta el sujeto. Además está el componente afectivo, donde la persona tiene como ingrediente principal la emoción que se encargara de dirigir su juicio y esta puede ser de manera positiva o negativa

y por último el componente conductual, donde el sujeto tiene la pretensión de portarse de cierta manera frente a alguien o de algo que llama su atención (Robbins, y Coulter, 2014).

Dentro de las dimensiones consideradas en el desempeño laboral, actualmente se necesita de personal competente con aptitudes relacionadas al trabajo que realicen. Además se debe contar con elementos que ayuden en la evaluación como son la calidad del trabajo que puede ser medida en productividad, responsabilidad al realizar tareas y preceptos de la dirección de cargo, el alcance del grupo de trabajo definiendo el compromiso institucional (Dessler, 2007).

Por ello se considera cuatro dimensiones en el desempeño laboral, como son: Calidad del trabajo, es el desarrollo de actividades de manera correcta para lo cual el sujeto utiliza su entendimiento, ingenio y sensatez relacionado al oficio o cargo que desempeñe (Koontz y Weirich, 2007). La responsabilidad laboral, es un conjunto de elementos y aptitudes de una persona para ejecutar una tarea en particular, esta idea está ligada al buen desempeño y en términos de responsabilidad se relaciona a posibilidades positivas (Maristany, 2003). El trabajo en equipo, es una habilidad del individuo el cual puede trabajar con un grupo humano con un fin común logrando los objetivos y metas propuestos; confirmando de esta manera que es educativa y que en equipo se puede adquirir conocimientos y experiencias (Stoner, Freeman y Gilbert, 2003). Y como última dimensión el compromiso institucional, el colaborador tiene la capacidad de identificarse con la institución y con sus metas y de acuerdo a esta orientara su conducta el cual se verá reflejada día a día en su desempeño laboral (Koontz y Weirich, 2007).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: El estudio tiene un método hipotético – deductivo ya que es de naturaleza cuantitativa. De paradigma positivista pues sustentará la comprobación de una hipótesis por medios estadísticos mediante la expresión numérica (Martínez, 2013). De enfoque cuantitativo ya que se centra en mediciones objetivas y análisis estadísticos. Y de tipo básico, porque se origina en un marco teórico y permanece en el con el objetivo de incrementar los conocimientos (Hernández, 2014).

Diseño: Es de tipo no experimental, ya que se apoya en sentencias, variables, historia o entorno que se llevan a cabo sin asistencia directa del investigador y no altera el objeto de investigación (Hernández, 2014). Transaccional, descriptivo – correlacional, porque se recolecta los datos en un solo momento, se describe las variables y su incidencia de interrelación en un momento dado (Hernández, 2014).

El diseño de investigación es el siguiente:

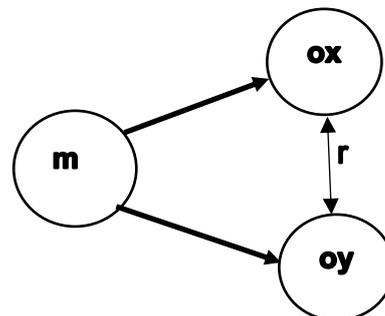
Dónde:

m = Muestra

ox = Motivación

oy = Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización:

Definición conceptual de motivación: Es un conjunto de emociones internas que nacen de manera interna por estímulos externos e internos. Estos hacen que el sujeto seleccione un curso de acción y actué de cierta manera con la finalidad de lograr un objetivo (Newstrom, 2011).

Definición Operacional de motivación: Se midió por medio de un cuestionario de 19 interrogantes, donde se valoraron 5 dimensiones con 17 indicadores, bajo la escala ordinal tipo Likert cuyas categorías son: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. (Anexo 1 y 2)

Definición conceptual del desempeño laboral: Es la calidad con que realiza la persona su trabajo y esta es evaluada de acuerdo a los objetivos y normas previamente definidas. Observando la forma en que ejecutan sus tareas y actividades (Chiavenato, 2017).

Definición Operacional de desempeño laboral: Se cuantifico por medio de un cuestionario de 31 interrogantes con 4 dimensiones con 9 indicadores, bajo la escala ordinal tipo Likert cuyas categorías son: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. (Anexo 1 y 2)

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población: Se refiere a la integridad, conjunto o totalidad de componentes sobre los cuales se realiza el estudio de investigación, además se universalizará los resultados pues se encuentran seleccionados por características comunes en un determinado tiempo y espacio (Hernández, 2014).

En el presente tratado la población es constituido por el personal asistencial: Licenciadas de enfermería y personal técnico de enfermería que se encuentren laborando en el hospital con un total de 102 participantes.

- **Criterios de inclusión:** Personal de enfermería (Licenciadas y técnico de enfermería) que se encuentren laborando en el hospital. Sean nombradas o contratadas, además que deseen participar voluntariamente en la investigación.
- **Criterios de exclusión:** Personal de enfermería (Licenciadas y técnico de enfermería) que se encuentre con descanso médico o con vacaciones, además del personal que no desee participar de la investigación.

Muestra: Es una técnica de investigación donde se utiliza una parte o un subconjunto de elementos de una población que será sujeto de estudio (Hernández, 2014). En este estudio el tipo de muestra es no probabilístico y por conveniencia se tomó un total 80 profesionales de enfermería que se encuentran trabajando en el hospital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica para recopilar datos fue mediante la Encuesta pues es un método e instrumento formado por un grupo de interrogantes relacionadas a una o más

variables a medir, las interrogantes pueden ser cerradas o abiertas con clasificación de respuesta numérica, etc (Casas, Repullo y Donado, 2003).

Para medir la variable Motivación, se utilizó la escala de motivación laboral, (R- MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Nuñez en el 2012. El instrumento ha sido transculturalmente validada por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas. El formato tiene una estructura de interrogación, empleando una escala de valores tipo Likers de cinco niveles. (Anexo 3)

Cuestionario de motivación

Ficha Técnica

Nombre de instrumento: Cuestionario escala de motivación laboral, (R- MAWS)

Autor/es: Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Nuñez (2012).

Objetivo del instrumento: Medir la motivación del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Población a administrar: Personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Muestra de tipificación: 80 personas que conforman el equipo del personal de enfermería.

Forma de administración: Individual.

Tiempo de aplicación: 15 – 20 min.

Descripción del instrumento: Presenta (19 Ítems) 5 dimensiones: A-motivación (3 Ítems), regulación externa (6 Ítems), regulación introyectada (4 Ítems), regulación identificada (3 Ítems) y motivación intrínseca (3 Ítems).

Validez de contenido, el instrumento ha sido interculturalmente validada por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español. Validado por expertos: Mg. Norma Jiménez Uribe, Mg. Elena Aguirre Salazar y Mg. Carlos Jaimes Velásquez (Anexo 4 y 7)

Jueces	Validez
Mg. Norma Jiménez Uribe	si
Mg. Elena Aguirre Salazar	si
Mg. Carlos Jaimes Velásquez	si

Respecto al análisis de confiabilidad se realizó mediante coeficiente Alpha de Cronbach.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.74	19

Cuestionario de desempeño laboral

Ficha Técnica

Nombre de instrumento: Ficha de observación para medir el desempeño laboral.

Autor/es: Ministerio de salud (MINSA) Perú.

Adaptado: María Graciela Llagas Chafloque (2015).

Objetivo del instrumento: Medir el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Población a administrar: Personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Muestra de tipificación: 80 personas que conforman el equipo del personal de enfermería.

Forma de administración: Individual.

Tiempo de aplicación: 30 – 40 min.

Descripción del instrumento: Este presenta (31 Ítems) conformado por 4 dimensiones los cuales son: Calidad del trabajo (11 Ítems), responsabilidad (6 Ítems), trabajo en equipo (9 Ítems) y compromiso institucional (5 Ítems). (Anexo 5)

Validez del contenido, este se realizó por juicio de expertos: Mg. Norma Jiménez Uribe, Mg. Elena Aguirre Salazar y Mg. Carlos Jaimes Velásquez. (Anexo 6 y 7)

Jueces	Validez
Mg. Norma Jiménez Uribe	si
Mg. Elena Aguirre Salazar	si
Mg. Carlos Jaimes Velásquez	si

Respecto al análisis de confiabilidad se realizó con el coeficiente Alpha de Cronbach.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.92	31

3.5. Procedimientos:

Para el estudio de investigación se realizó trámites administrativos correspondientes para la autorización de parte de las autoridades pertinentes. Después de ello se procedió a aplicar los instrumentos en un solo momento, es decir en la reunión de PEC del Hospital que se realiza mensualmente a los participantes que ingresaron a dicha reunión virtual, se les explico de manera verbal en términos sencillos en que consiste el cuestionario virtual para su mayor comprensión, indicándoles que este cuestionario evalúa la motivación con 19 ítems, 5 dimensiones y el desempeño laboral con 31 ítems, 4 dimensiones y el tiempo de aplicación fue de 50 minutos. Luego se procedió a recolectar la información, procesar y tener datos estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos:

Culminado la recopilación los datos en forma objetiva del profesional de enfermería se analizaron los datos adquiridos en la encuesta y se empleó Excel 2013 y el programa de análisis SPSS 26, con el que se analizó los datos obtenidos de ambas variables motivación y desempeño laboral. (Anexo 9)

Además en la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación Pearson y Spearman, ya que estas miden la relación de dos variables categóricamente ordinales.

3.7. Aspectos éticos:

Se tuvieron en cuenta los siguientes argumentos éticos:

Beneficencia: Esta investigación está orientada a favor del bienestar de la población y no producirá daño o perjuicio alguno.

Participación voluntaria: Se pidió la colaboración y consentimiento para la participación del estudio previamente informando de manera sencilla y clara la consistencia del mismo.

Confidencialidad: Se mantuvo en absoluta reserva la identidad de la población de estudio y la participación fue de manera anónima.

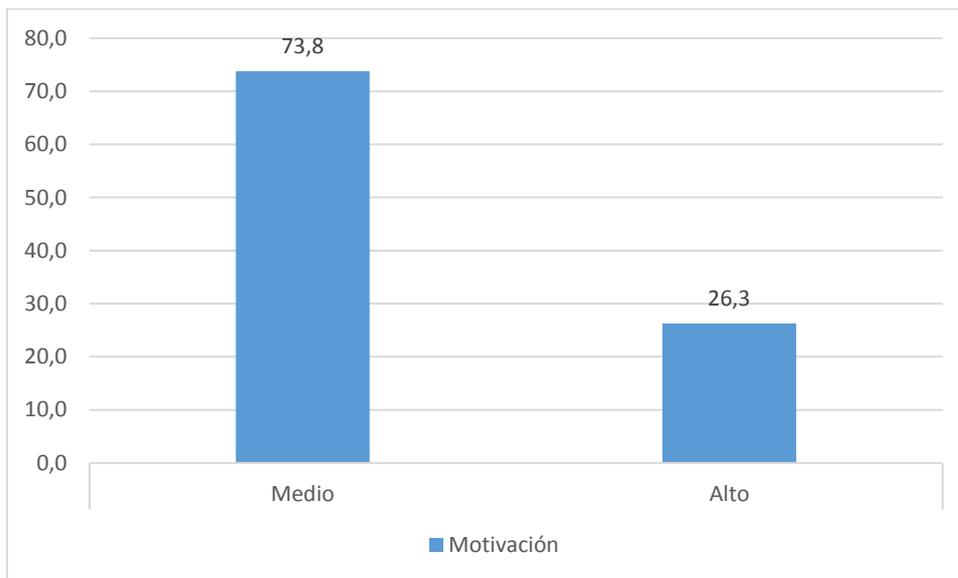
Justicia: Este estudio estuvo dirigido a tratar a cada persona de manera imparcial de acuerdo a lo que éticamente es correcto.

IV. Resultados

1) Análisis descriptivo:

Figura 1.

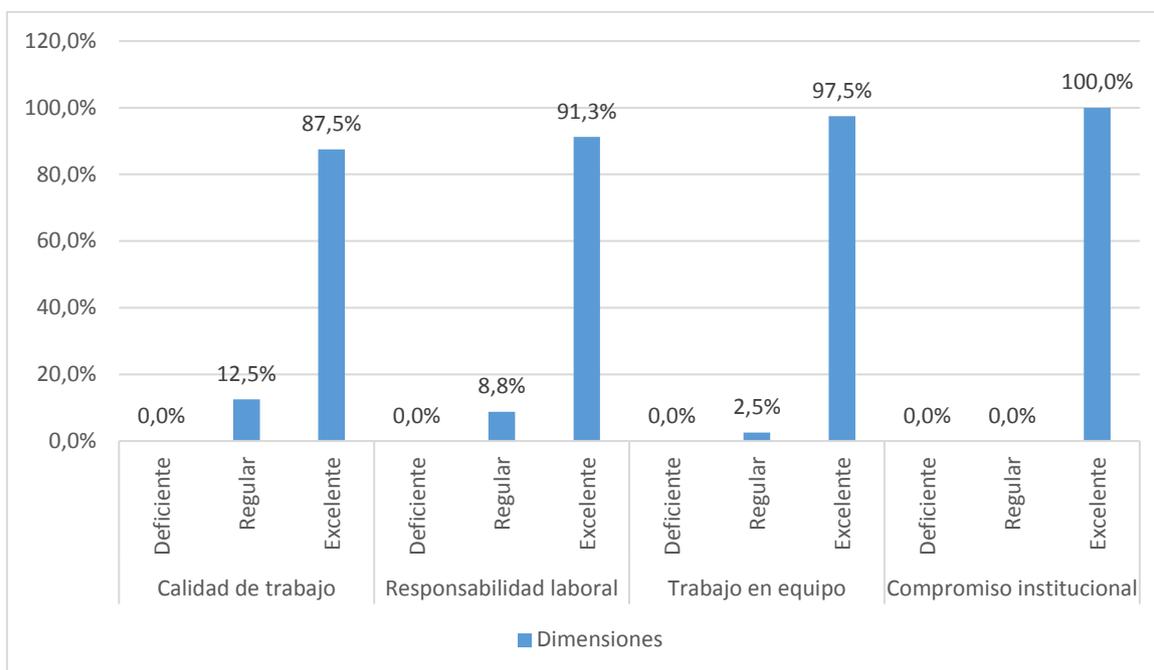
Frecuencia de la motivación en el personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.



En la figura 1 se encontró 73,8% del personal de enfermería tienen una motivación en grado medio y un 26,3% alto.

Figura 2.

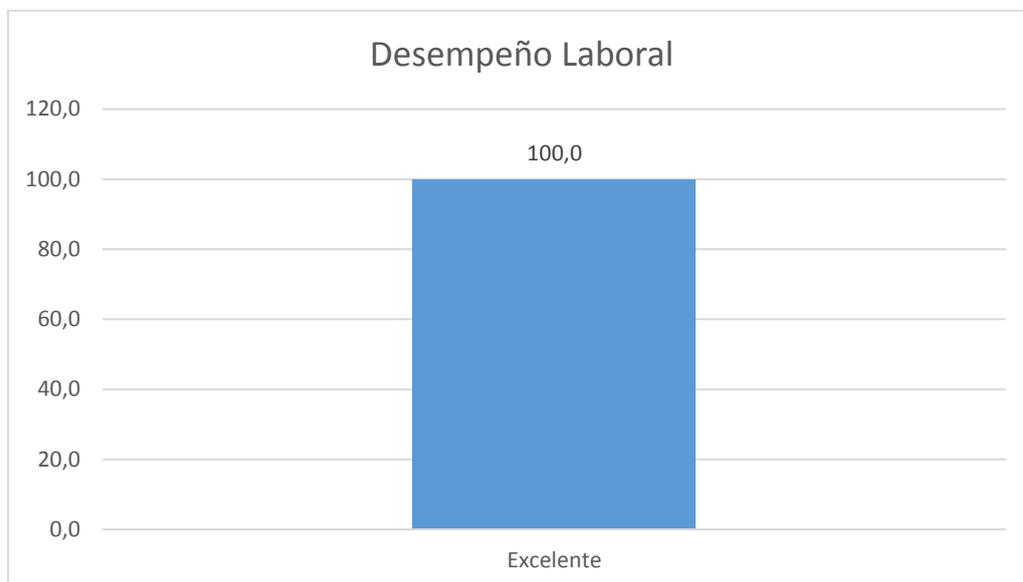
Frecuencia de motivación en las dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.



En la figura 2 se encuentran un 87,5% del personal de enfermería que tiene excelente calidad de trabajo, seguido de un 12,5% con regular calidad de trabajo. En relación a la dimensión responsabilidad laboral, se encontró 91,3% que tiene un nivel excelente, seguido de 8,8% que tiene regular. Con respecto a la dimensión de trabajo en equipo, se encontró que 97,5% tiene excelente nivel, seguido de 2,5% con un nivel regular. Y la dimensión de compromiso institucional se encontró que un 100% tiene un nivel excelente.

Figura 3.

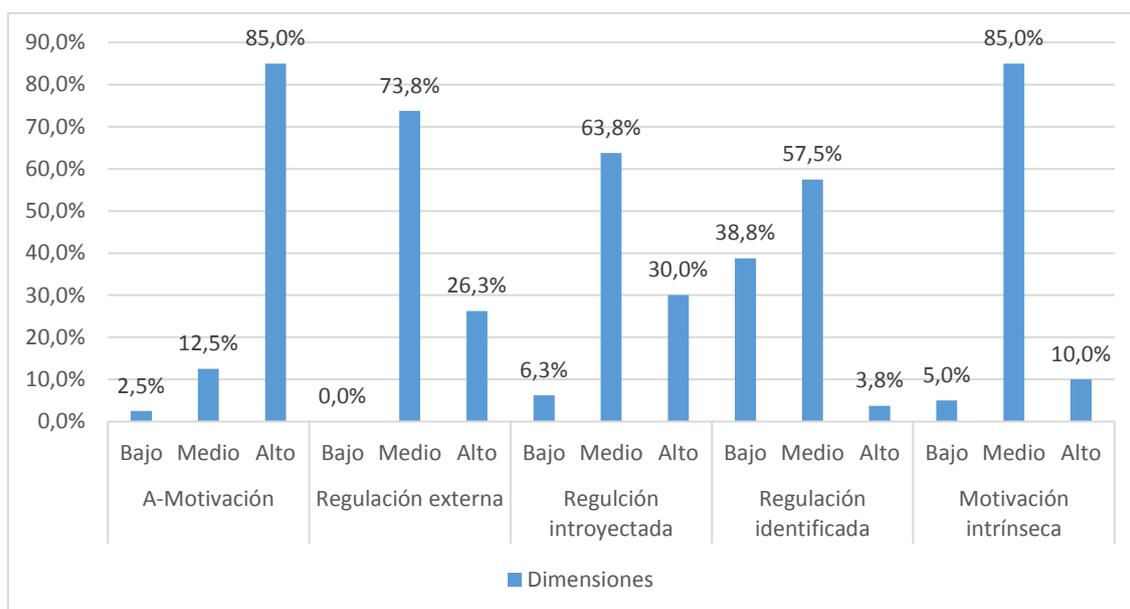
Frecuencia del Desempeño laboral del personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.



En la figura 3 se encontró un 100% del personal de enfermería tiene un grado excelente en desempeño laboral.

Figura 4.

Frecuencia del desempeño laboral en las dimensiones de la motivación en el personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.



En la figura 4 se encontró un 85% del personal de enfermería esta con un nivel A-motivación alto, seguido del 12,5% en nivel medio. Por otra parte la dimensión de regulación externa tiene un 73,8% en nivel medio, seguido de 26,3% en nivel alto. También la dimensión regulación introyectada tiene un 63,8% en nivel medio, seguido del 30% en nivel alto. De igual manera la dimensión regulación identificada tiene un 57,5% en nivel medio, seguido de 38,8% en nivel bajo. Y la dimensión motivación intrínseca tiene un 85% en nivel medio y un 10% en nivel alto.

2) Análisis inferencial:

Hipótesis General:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima.

H1: Existe relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Tabla 1.

Correlación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	0,074
	Sig. (bilateral)		0,515
	N	80	80
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,074	1
	Sig. (bilateral)	0,515	
	N	80	80

En la tabla 1 se encontró una de Correlación de Pearson (0.074), esto indica relación directa entre ambas variables; no obstante, el valor $p= 0.515$, es > 0.05 , entonces se rechaza la hipótesis alternativa; por consiguiente se afirma que no existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima.

Hipótesis específica1:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión A-motivación y la variable desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima.

H1: Existe relación entre la dimensión a-motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Tabla 2.

Correlación entre la dimensión a-motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

		A-Motivación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	A-Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,260*
		Sig. (bilateral)		0,020
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,260*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,020	
		N	80	80

En la tabla 2 se encontró un Rho de Spearman de 260, esto indica relación directa entre dimensión A-motivación y variable desempeño laboral, con un valor de $p=0.020$, este es < 0.05 , por esta razón se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión A-motivación y la variable desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión regulación externa y la variable desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un hospital de Lima.

H1: Existe relación entre la dimensión regulación externa y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Tabla 3.

Correlación entre la dimensión regulación externa y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

			Regulación externa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	Coefficiente de correlación	1,000	0,083
		Sig. (bilateral)		0,466
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,083	1,000
		Sig. (bilateral)	0,466	
		N	80	80

En la tabla 3 se encontró un Rho de Spearman de 0,083, esto indica relación directa entre dimensión regulación externa y la variable desempeño laboral, no obstante, tiene un valor de $p= 0.466$, este es > 0.05 , entonces se rechaza la hipótesis alternativa, por consiguiente, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión regulación externa y la variable desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un hospital de Lima.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la variable desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

H1: Existe relación entre la dimensión regulación introyectada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Tabla 4.

Correlación entre la dimensión regulación introyectada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

		Regulación introyectada	Desempeño laboral
Regulación introyectada	Correlación de Pearson	1	0,042
	Sig. (bilateral)		0,709
	N	80	80
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,042	1
	Sig. (bilateral)	0,709	
	N	80	80

En la tabla 4 se encontró una correlación Pearson de 0.042, esto indica relación directa entre dimensión regulación introyectada y la variable desempeño laboral, no obstante, tiene un valor $p= 0.709$ este es > 0.05 , por esta razón se rechaza hipótesis alternativa, y se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la variable desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima.

H1: Existe relación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Tabla 5.

Correlación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

			Regulación identificada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulación identificada	Coefficiente de correlación	1,000	-0,123
		Sig. (bilateral)		0,279
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-0,123	1,000
		Sig. (bilateral)	0,279	
		N	80	80

En la tabla 5 se encontró un Rho de Spearman de -0,123, esto indica relación inversa entre dimensión regulación identificada y la variable desempeño laboral; no obstante, tiene un valor $p= 0,279$ este es > 0.05 , de manera que se rechaza la hipótesis alternativa, por consiguiente se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima.

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima.

H1: Existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021.

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	0,182
		Sig. (bilateral)		0,107
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,182	1,000
		Sig. (bilateral)	0,107	
		N	80	80

En la tabla 6 se encontró un Rho Spearman de 0.182, esto indica relación directa entre dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral, no obstante, tiene un valor de $p= 0.107$, este es > 0.05 , entonces rechaza la hipótesis alternativa, por consiguiente se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 en un Hospital de Lima.

V. Discusión

De la investigación realizada al personal de enfermería en el área del pabellón 7 en un hospital de Lima, concerniente con la relación de motivación y el desempeño laboral, se halló 73,8% de las enfermeras posee motivación en un nivel medio y un 26,3% en nivel alto. Y para desempeño laboral, se encontró que los trabajadores de salud tienen un nivel excelente con un 100%.

En relación con la comprobación de la hipótesis se halló un valor del coeficiente de correlación Pearson 0,074 esto indica una relación directa entre ambas variables, no obstante $p = 0,015$ este es $> 0,05$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, de manera que no existe una relación significativa entre motivación y rendimiento laboral de las enfermeras. Por el contrario el estudio realizado por Shrouq y Tengku (2019), acerca de los efectos de la motivación en el rendimiento laboral de las enfermeras en los hospitales de Jordania, donde concluyeron que la motivación tiene resultado positivo importante y significativo en el rendimiento laboral de las enfermeras, este dominio de la motivación sobre el rendimiento laboral fue de 78,9% contra un 21,1% en el que no tiene dominio en el rendimiento laboral. Por lo que se puede afirmar que la motivación empuja al sujeto a querer lograr y alcanzar las metas trazadas. Además este estudio brindó información importante para intervenir con tácticas que mejoren y mantengan un óptimo rendimiento laboral. En la misma línea de estudio Nova, Muchlis y Daniel (2019), hallaron que el efecto de la motivación, la satisfacción y actitud hacia la profesión de enfermería en una clínica ambulatoria de Kandou donde $\beta_1 = 0,335$ y $t_{count} = 4.15$. Con un nivel significativo $\alpha = 0.05$, concluyeron que la motivación tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral. Además que la satisfacción laboral y actitudes hacia la profesión influyen positivamente en el rendimiento laboral. Por ello es importante que los hospitales cuenten con profesionales calificados, empoderados en su área de trabajo y constantemente motivados, porque el lograr cumplir con objetivos propuestos satisface los deseos del sujeto, logrando crear más deseo y energía para continuar desempeñándose de la mejor manera en su labor. Adicionalmente Douglas nos menciona en su teoría comportamientos negativos y positivos de un sujeto en el trabajo, estos comportamientos pueden variar de acuerdo a como es distinguido la motivación por

el empleado, ya que esto puede lograr que él se involucre con la institución haciendo que mejore su empeño tanto física como mentalmente para lograr las metas trazadas o de lo contrario realizar un trabajo de manera rutinaria por cumplir y crear resistencia a los cambios dentro de la institución (Juneja, 2015).

Con respecto a los objetivos específicos tenemos: Determinar la relación entre la dimensión A-motivación y desempeño laboral del personal de enfermería, se halló que 85% del personal se encuentra desmotivado con nivel alto, 12,5% con nivel medio y 2,5% con nivel bajo. Con relación a la comprobación de hipótesis se encontró que el coeficiente de Spearman es 260, esto indica que la relación es directa entre la dimensión A-motivación y la variable desempeño laboral con un valor de $p = 0.020$ este es < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre ambas. Así lo refuerzan Huilcapi, Castro y Jácome (2017), quienes encontraron en su estudio que 53% del personal y gerentes que laboran en las empresas de la ciudad de Babahoyo, se hallaban insatisfechos y esto afectaba el rendimiento laboral; además que el 39% expreso que desconoce el significado de motivación en su trabajo y el 77% desconoce cómo es estar motivado. Concluyendo que la motivación es primordial si quieres desarrollar conductas positivas en beneficio de un buen rendimiento laboral de los trabajadores. Este estudio ayuda a darnos cuenta lo poco que se conoce sobre las necesidades y el valor agregado del personal que labora en una institución; además lo importante es que el personal se sienta escuchado y considerado en la toma de decisiones. De la misma manera lo respalda Vroom, pues menciona que mientras más elevada sea la motivación del sujeto considerara los incentivos valiosos para ellos realizan mejor sus labores y se comprometen más con la institución (IFM, 2016).

En cuanto a determinar la correlación entre la dimensión regulación externa y desempeño laboral del personal de enfermería, se observó 73,8% del personal de enfermería tiene una regulación externa con nivel medio, seguido de 26,3% con nivel alto en relación al variable desempeño laboral. Con relación a la comprobación de hipótesis, se encontró un coeficiente de Spearman es 0.083 esto indica relación directa y el valor de $p = 0.466$ es > 0.05 por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la dimensión regulación

externa y la variable desempeño laboral del personal de enfermería. Así mismo modo Sulieman y Nidada (2017), hallaron en su estudio que las enfermeras del hospital de Jordania evalúan los incentivos monetarios con un puntaje de 3,48 siendo el más dominante seguido de los no monetarios con un 3,42 y con respecto al desempeño laboral obtuvo 3,49 con un nivel medio alto concluyendo en que un sistema de recompensas hacen que el personal desempeñe mejor su labor Flippo, refiere que la motivación se puede utilizar como herramienta para influenciar al trabajador con incentivos y recompensas por realizar un trabajo extraordinario (Economicdiscusión).

En cuanto a determinar la relación entre dimensión regulación introyectada y desempeño laboral del personal de enfermería, se halló 63,8% del personal de enfermería tiene una regulación introyectada en nivel medio, seguido de 30% con nivel alto y con 6,3% en nivel bajo en relación a la variable desempeño laboral. Con relación a la comprobación de hipótesis se encontró un coeficiente de correlación Pearson de 0.042 esto indica relación directa entre la dimensión regulación introyectada y la variable desempeño laboral. Además, un valor de $p=0,709$ este es > 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis alternativa, en cambio, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la variable desempeño laboral. Sin embargo, Oriya (2019) encontró en su investigación que el personal de enfermería del hospital de Calabar, estaba en desacuerdo en recibir un pago extra por un buen desempeño laboral con un 47,9%. Además que el 70% estaba de acuerdo con que sus colegas le apreciaban por realizar bien su trabajo frente a un 21,6% que estaba en desacuerdo. Y responsabilidad relacionada con el trabajo obtuvo 70% concluyendo que el amor por el trabajo y el interés hacen que realicen de la mejor manera se labor, contradiciendo en cierta medida el resultado de la hipótesis, puesto que el hecho de querer lograr algo hace que uno se esfuerce y de lo mejor para desempeñar un buen papel en el rol que nos toque realizar en el trabajo. Apoyando esto Jucius menciona en su teoría que la motivación es un acto de auto motivarse con la finalidad de lograr lo deseado (Linnenbrink-Garcia, Wornington, Snyder, Riggsbee y Pérez, 2018).

En cuanto a determinar la relación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería se halló que el 57,5% del personal de enfermería presenta un nivel medio seguido de 38,8% con nivel bajo y 3,8% con nivel alto. En relación a la comprobación de hipótesis se encontró un coeficiente de correlación Spearman, es -0,123 lo que indica relación inversa entre la dimensión regulación identificada y la variable desempeño laboral sin embargo, el valor $p=0,279$ este es $> 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y la variable desempeño laboral. Por el contrario tenemos el estudio realizado por Montalvo (2017) pues en su estudio halló que el nivel de motivación de las enfermeras de la micro-red fue 60% con un nivel medio y 22% con nivel alto llegando a concluir que una motivación a medias el personal no se sentirá identificado con su institución por lo tanto no logrará cumplir con los objetivos desempeñando su labor rutinariamente. Por ello es importante que un personal se sienta identificado y comprometido con la institución y se puede lograr mediante la participación activa del personal y reconociendo sus esfuerzos. Del mismo modo Koontz y O'Donnell también lo afirman al definir a la motivación como un instrumento que ayuda a calificar los deseos, impulsos y necesidades que logran movilizar a los sujetos con el fin de lograr y alcanzar un deseo o satisfacer una necesidad (Vallecito, Pavón y Castro, 2020, p. 13).

Y finalmente en cuanto a determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería se halló que el 85% tiene un nivel medio, seguido de 10% con nivel alto y 5% con nivel bajo. Con respecto a la comprobación de hipótesis, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.182 lo cual indica relación directa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral. Sin embargo, el valor de $p=0.107$ este es > 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral. Por el contrario el estudio de Huamán (2018). Cuyo estudio encontró que sus trabajadores tienen una motivación intrínseca 43,1% bueno y un 29,4% muy bueno y en desempeño laboral el 35,3% tiene un buen desempeño y un 25,5% un excelente desempeño concluyendo en que la motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral. Y esto se

refuerza en base a la teoría de McClelland que menciona que la persona puede estar motivada intrínsecamente al querer lograr algo, por tener el dominio o por el deseo de llevarse bien con el resto, esto hace que la persona se esfuerce y desempeñe de mejor manera su trabajo.

VI. Conclusiones

Basado en los resultados de la evaluación de las variables, se pudo establecer las siguientes conclusiones:

Primero: Existe una relación directa, no obstante con un valor de $p= 0,515$ entonces se afirma que no existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Segundo: Existe una relación directa, sin embargo, con un valor de $p=0.020$ entonces se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión A-motivación y la variable desempeño laboral del personal de enfermería.

Tercero: Existe una relación directa, no obstante, el valor de $p= 0.466$ entonces se afirma que no existe una relación significativa entre la dimensión regulación externa y la variable desempeño laboral del personal de enfermería

Cuarto: Existe una relación directa, sin embargo, el valor $p= 0.709$, entonces se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la variable desempeño laboral del personal de enfermería.

Quinto: Existe una relación inversa, no obstante, el valor $p= 0,279$ entonces se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería.

Sexto: Existe una relación directa, sin embargo, el valor de $p= 0.107$, entonces se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería.

VII. Recomendaciones

Al ser parte del desarrollo del estudio y teniendo como fundamento los resultados obtenidos, nos permitimos sugerir lo siguiente:

Primero: Instaurar un plan de recompensas y estímulos para mantener y mejorar el nivel de motivación del personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, y de esa manera mantener un desempeño laboral óptimo.

Segundo: Mejorar las condiciones de trabajo ambientales tanto físicas como de comunicación y vínculo entre los colaboradores con la finalidad de que el personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, se sienta motivado a gusto en su lugar de trabajo contando con un ambiente adecuado, materiales e insumos para realizar su labor y con gente a su alrededor igual de deseosos por querer lograr una meta en común.

Tercero: Efectuar reconocimientos de la labor diaria y los logros alcanzados por parte de los jefes del área, de esta manera se lograra mantener una motivación elevada, favorecerá el incremento de la confianza y elevara el autoestima del personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, quienes responderán de manera positiva y con energía en el desempeño de sus labores.

Cuarto: Ofrecer talleres y charlas sobre motivación personal y laboral para el personal de enfermería en el área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, con la finalidad de generar cambios de conducta y estas sean positivas no solo para la institución sino también para la persona.

Quinto: Ofrecer programas de capacitación que contribuya al personal de enfermería a encontrar su identidad profesional y logre empoderarse en su labor, generando niveles altos de motivación y por consiguiente niveles altos en desempeño laboral.

Sexto: Implementar un cronograma de evaluación de desempeño laboral en cada personal de enfermería con la finalidad de analizar sus logros y sus debilidades para reforzar y mejorar

Referencias

- Aguilera, D., Garcia, M. y Ros, A. (2019). La motivación laboral: Una revisión de la literatura. *Revista internacional- La nueva gestión organizacional* (11). Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/Guirado-AguileraGarcia-PrezRos-Glvez2019.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (Junio, 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista universidad y sociedad* (12). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso
- Casas, J.; Repullo, J. y Donado, J. (Mayo-2003). La encuesta como técnica de investigación. Elsevier (31). Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-13047738>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Novena ed.). México, D. F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (octava ed.). México, D.F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Conexionesan (Setiembre, 2009). Motivación laboral: Nuevas tendencias globales. *Revista Conexionesan*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20es%20un,el%20crecimiento%20de%20una%20empresa.&text=Asimismo%2C%20el%20Per%C3%BA%20es%20sido,seg%C3%BA%20un%20informe%20de%20PWC>.

- Deci, E., Olafsen, A. and Ryan, R. (March, 2017). Self-Determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational Psychology and organizational Behavior*. Recuperado de: https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108#_i3
- Dessler, G. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Editores.
- Finetti, A. (1997). *Marketing estrategico*. Perú: McGrawHill.
- Hernández S., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* 6 ta Edición Editorial MC Graw Hill. México. D. F.
- Huamán, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud de Belenpampa, Cusco*. (Tesis licenciatura). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). Motivación: Las teorías y sus relaciones en el ámbito empresarial. *Revista Dalnet*. (2477). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- IFM. (2016). Vroom's expectancy theory. *University of Cambridge*. Recuperado de: <https://www.ifm.eng.cam.ac.uk/research/dstools/vrooms-expectancy-theory/>
- Juneja, P. (2015a). Goal setting theory of motivation. *Management study guide*. Recuperado de: <https://www.managementstudyguide.com/goal-setting-theory-motivation.htm>
- Juneja, P. (2015b). Theory X and Y. *Management study guide*. Recuperado de: <https://www.managementstudyguide.com/theory-xy-motivation.htm>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of applied Psychology* (102). Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2017-04564-001>
- Koontz, J. Weirich, H. (2007). *Elementos de la administración*. México D. F.: Editorial McGraw-Hill.

- Lee, M. y Raschke, R. (Setiembre, 2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set- theoretic approach. *Journal of innovation & Knowledge* (162 – 169). Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X16000068>
- Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1
- Linnenbrink-Garcia, L., Wormington, S., Snyder, K., Riggsbee, J., Perez, T., Ben-Eliah, A. & Hill, n. (2018). Multiple pathways to success: An Examination of integrative motivational profiles among upper elementary and college students. *Journal of educational Psychology* (1026). Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fedu0000245>
- Llagas, G. (2017). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. (Tesis maestría). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Scielo*. (17). Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_abstract
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (Enero, 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Scielo*. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Maristany, J. (2003). Administración de recursos humanos. Buenos Aires: Pearson education.
- Martínez, V. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología

dialectico crítica. Recuperado de: https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

Matas, D. (2006). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. España: Pearson Editores.

McLeod, S. (December, 2020). Maslow's hierarch of needs. *SimplyPsychology*. Recuperado de: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Moll, J. (2019). Motivación intrínseca: ¿Qué es y cómo promoverla? *Revista Psicología y mente*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>

Montalvo, M. (2017). Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red – DISA Lima Sur. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/723>

Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahírya-Ntege, P. y Kekitiinwa, A. (2018). Relación entre el estilo de liderazgo y la motivación de los trabajadores de la salud, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo en Uganda (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5922238/>

Newstrom. J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (Treceava. ed.). México, D. F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.

Nicuesa, M. (Octubre, 2017). Motivación positiva-negativa-definición, concepto y qué es. *Definición ABC*. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/social/motivacion-positiva-negativa.php>

Nohria, N; Groysberg, B. y Lee, L. (July – August, 2008). Employee motivation. *Harvard business review*. Recuperado de: http://www.ippn.ie/images/stories/EndaMcNulty_EmpolyeeMotivationAPowerfulNewModel.pdf

Nova, K; Muchlis, L. & Daniel, K. (2019). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in

Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. *International conference on humanities, education and social science* (2020). Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/7915-Article%20Text-34956-1-10-20201111.pdf>

Oyira, J. (2019). Motivation and job performance among nurses' in the university of Calabar teaching hospital, Calabar Cross River State. *International journal of nursing, Midwife and health related cases* (5) Recuperado de: <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Motivation-and-Job-Performance-among-Nurses%E2%80%99-in-the-University-of-Calabar-Teaching-Hospital-Calabar-Cross-River-State.pdf>

Peakon. (February, 2018). Clayton Alderfer's ERG theory: Heroes of employee engagement. [Mensaje en un Blog]. Recuperado de: <https://peakon.com/blog/employee-success/clayton-alderfer-erg-theory/#:~:text=Alderfer's%20ERG%20theory%20on%20employee,is%20Maslow's%20Hierarchy%20of%20Needs>.

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacio* (16). Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Editorial Prentice Hall.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). MEXICO, D. F.: Pearson educación.

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución universitaria ITSA. *Revista Scielo* (87). Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079&lang=es

- Rojas, O. (2018). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren – Callao. (Tesis de maestría). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_R OC.pdf?sequence=1
- Salgado, J. y Lería, F. (Abril, 2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Revista Scielo* (22). Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000100006&lang=es
- Salvador, I. (2019). Motivación extrínseca: Definición, características y efectos. *Revista de Psicología y mente*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>
- Shkoler, O. & Kimura, T. (February, 2020). How does work motivation impact employees' Investment at work and their job engagement? A moderated-moderation perspective through an international lens. *Frontiers in Psychology*. Recuperado de: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00038/full>
- Shrouq, A. & Tengku, A. (2019). The effects of motivation on job performance of nurses in Jordanian nursing Hospitals. *International journal of engineering research and management* (6). Recuperado de: https://www.ijerm.com/download_data/IJERM0605016.pdf
- Sri-Tungga, D.; Tri-Pitara, M. & Mariska, U. (2018). Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta. *JMMR Jurnal medicoeticolegal dan manajemen Rumah Sakit* (7). Recuperado de: https://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/view/5062/pdf_82
- Sigalit, R. y Magda, B. (December, 2020). Stifling my fire: the impact of abusive supervisión on employees' motivation and ensuing outcomes at work. *Magazine Scielo* (36). Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622020000300003&lang=es

- Silvan, C. (Febrero, 2021). Los nueve tipos de motivación según la psicología. *Lifeder*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/tipos-de-motivacion/>
- Steinmayr, R., Weidinger, A., Schwinger, M. & Spinath, B. (July, 2019). The importance of students' motivation for their academic achievement-replicating and extending previous findings. *Frontiers in Psychology*. Recuperado de: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01730/full#B66>
- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (2003). Administración (sexta ed.). México, D. F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Suliman, A. & Nidaa E. (April, 2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan. *International journal of academic research in accounting finance and management sciences* (7). Recuperado de: https://hrmars.com/papers_submitted/2824/Article_06_Impact_of_Motivation_on_Job_Performance.pdf
- Tamirat, A. y Zeru, G. (April, 2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research notes* (213). Recuperado de: <https://bmresnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Vallecito, A., Pavón, E. y Castro, D. (2020). Liderazgo como elemento de la dirección administrativa. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/12824/1/23047.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Motivación laboral.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
A-motivación	No intencional. No valorada. Incompetencia. Pérdida del control.	1, 2, 3.	Ordinal	Bajo (19 - 44) Medio (45 - 70) Alto (71 - 95)
Regulación externa	Obediencia. Recompensas externas. Castigo.	4, 5, 6, 7, 8, 9.	5)- Totalmente de acuerdo. 4)- De acuerdo. 3)- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 2)- En desacuerdo.	
Regulación introyectada	Autocontrol. Implicancias ego. Recompensas internas. Castigo.	10, 11, 12, 13.	1)- Totalmente en desacuerdo	
Regulación identificada	Importancia personal. Valoración consciente.	14, 15, 16.		
Motivación intrínseca	Interés. Disfrute. Satisfacción. Inherente.	17,18,19.		

Variable: Desempeño laboral.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa. Iniciativa laboral. Metodología coherente.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.	5)- Siempre 4)- Casi siempre 3)- A veces 2)- Casi nunca 1)- Nunca	Deficiente (31 – 72) Regular (73 – 114) Eficiente (115 – 155)
Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía. Capacidad de solución de problemas.	12, 13, 14, 15, 16, 17.		
Trabajo en equipo	Capacidad de integración. Liderazgo en labores en conjunto.	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.		
Compromiso institucional	Nivel de compromiso. Asumir responsabilidades.	27, 28, 29, 30, 31.		

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en un Hospital de Lima, 2021.						
Autor: Lic. Juvica Alvarez Mendoza.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Motivación			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021	Existe relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021.	A-motivación	No intencional. No valorada. Incompetencia Pérdida del control.	1,2,3	5)- Totalmente de acuerdo. 4)- De acuerdo. 3)- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 2)- En desacuerdo. 1)- Totalmente en desacuerdo.
			Regulación externa	Obediencia. Recompensas externas. Castigos.	4,5,6,7,8,9	
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicos:	Regulación introyectada	Autocontrol. Implicancia ego. Recompensas internas. Castigos.	10,11,12,13	
¿De qué manera la dimensión a-motivación se relaciona con desempeño laboral en el personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión a-motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Existe relación significativa entre la dimensión a-motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Regulación identificada.	Importancia personal. Valoración consciente.	14,15,16	
			Motivación intrínseca.	Interés. Disfrute. Satisfacción. Inherente.	17,18,19	
¿De qué manera la dimensión regulación externa se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión regulación externa y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Existe relación significativa entre dimensión regulación externa y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Variable 2: desempeño laboral			
¿De qué manera la dimensión Regulación introyectada se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión regulación introyectada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa. Iniciativa laboral. Metodología coherente.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.	5)- Siempre 4)- Casi siempre 3)- A veces 2)- Casi nunca 1)- Nunca
			Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía. Capacidad de solución de problemas.	12, 13, 14, 15, 16, 17.	
¿De qué manera la dimensión Regulación identificada se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?				

			Trabajo en equipo	Capacidad de integración. Liderazgo en labores en conjunto.	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.	
¿De qué manera la dimensión motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería del área del pabellón 7 de un Hospital de Lima, 2021?	Compromiso institucional	Nivel de compromiso. Asumir responsabilidades.	27, 28, 29, 30, 31.	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS A UTILIZAR			
<p>Tipo: Investigación hipotético-deductivo, enfoque cualitativo y de tipo básico ya que se centra en mediciones objetivas y análisis estadísticos, además que se origina en un marco teórico y permanece en el para incrementar los conocimientos (Hernández, 2014).</p> <p>Diseño: Es de tipo no experimental, ya que se apoya en conceptos, variables, sucesos o contextos que se llevan a cabo sin la participación directa del investigador y no altera el objeto de investigación (Hernández, 2014).</p> <p>Transaccional, descriptivo – correlacional, porque se recolecta los datos en un solo momento, se describe las variables y su incidencia de interrelación en un momento dado (Hernández, 2014).</p>	<p>Población: Se refiere al universo, conjunto o totalidad de componentes sobre los que se realiza el estudio de investigación, además se universalizará los resultados pues se encuentran seleccionados por características comunes en un determinado tiempo y espacio (Hernández, 2014).</p> <p>En el presente estudio la población está conformada por el personal asistencial: Licenciadas de enfermería y personal técnico de enfermería que se encuentren laborando en el hospital con un total de 102 participantes.</p> <p>Criterios de inclusión: Personal de enfermería (Licenciadas y personal técnico de enfermería) que se encuentren laborando en el hospital. Sean nombradas o contratadas, además que deseen participar voluntariamente en la investigación.</p> <p>Criterios de exclusión: Personal de enfermería (Licenciadas y personal técnico de enfermería) que se encuentre con descanso médico o con vacaciones, además del</p>	<p>1.- Técnica de procesamiento de datos: Excel 2013 y SPSS 26, es un software para el análisis completo de datos estadísticos.</p> <p>2.- Técnica de recolección de datos: Encuesta, es un método e instrumento constituido por un conjunto de interrogantes relacionadas a una o más variables a medir, las preguntas pueden ser abiertas, cerradas o abiertas con clasificación de respuesta numérica, etc. (Casas, Repullo y Donado, 2003).</p> <p>3.- Técnica de validez (Opción expertos) Se refiere al grado en que se logra medir lo que se pretende medir, es un requisito para lograr la confiabilidad de los datos.</p> <p>4.- Técnica de confiabilidad: Alpha de Cronbach; es un coeficiente utilizado para verificar la fiabilidad de un test, el cual mide la correlación entre variables (o ítems) que forman parte de la escala (George y Mallery, 1995).</p> <p>Técnica de ensayo no probabilístico: Variable 1: Motivación. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autor: Juvica Alvarez Mendoza Año: 2021 Monitoreo: Tesista. Ámbito de aplicación: Pabellón 7 de un Hospital de Lima.</p>	<p>Descriptiva: Tablas de frecuencia y grafica en barras.</p> <p>Inferencial: Coeficiente de correlación de Pearson y Spearman, es una medida de correlación entre dos variables aleatorias continuas.</p>			

	<p>personal que no desee participar de la investigación.</p> <p>Muestra: Es una técnica de investigación donde se utiliza una parte o un subconjunto de elementos de una población que será sujeto de estudio (Hernández, 2014).</p>	<p>Forma de administración: Individual</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Ficha de observación</p> <p>Autor: Juvica Alvarez Mendoza</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Tesista.</p> <p>Ámbito de aplicación: Pabellón 7 de un Hospital de Lima.</p> <p>Forma de administración: Individual</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DEL PABELLÓN 7 EN UN HOSPITAL DE LIMA.

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO – R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones: A continuación, se muestran proporciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existe respuestas correctas, ni incorrectas. Las opciones son las siguientes:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	En desacuerdo.	Totalmente en desacuerdo

¿POR QUÉ PONES O PONDRIAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?		1	2	3	4	5
	Dimensión A-motivación					
1	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
2	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
3	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
	Dimensión Regulación externa.					
4	Porque me hace sentir orgullosa de mí misma.					
5	Porque si no me sentiría mal respecto a mí misma.					
6	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
7	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					

8	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
9	Porque si no sentiría vergüenza de mí misma.					
	Dimensión Regulación introyectada.					
10	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores.					
11	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)					
12	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)					
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)					
	Dimensión Regulación identificada.					
14	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.					
15	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo suficiente esfuerzo.					
16	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
	Dimensión Motivación intrínseca.					
17	Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo.					
18	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					

Anexo 4: Validez y Confiabilidad

Jueces	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
Mg. Norma Jiménez Uribe	100%	100%	100%	100%
Mg. Elena Aguirre Salazar	100%	100%	100%	100%
Mg. Carlos Jaimes Velásquez	100%	100%	100%	100%
Total	100%	100%	100%	100%

El cuestionario de motivación fue evaluado por 3 expertos (Dos magister en gestión de la salud y un estadístico). Se encontró que el instrumento tiene una validez de 100%.

Cuestionario = 19 Ítems 1

Fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\text{suma de varianza de los items}}{\text{Varianza del puntaje total}} \right)$$

$$\alpha = 0,74$$

Anexo 5: Instrumento

FICHA DE OBSERVACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento sirve para recolectar datos respecto del desempeño laboral del personal de enfermería y tiene por finalidad procesar datos para estudios de maestría.

Alternativas de evaluación:

5	4	3	2	1
Siempre.	Casi siempre.	A veces.	Casi nunca.	Nunca.

Nº	CALIDAD DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
1	Produce a realiza sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
	RESPONSABILIDAD					

12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejorar.					
13	Mantiene a la jefa encargada del área del pabellón 7 informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área del pabellón 7.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar procesos de trabajo dentro del área del pabellón 7.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del área del pabellón 7.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área del pabellón 7.					
22	Conoce la Misión y Visión del área del pabellón 7.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					

26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 6: Validez y Confiabilidad

Jueces	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
Mg. Norma Jiménez Uribe	100%	100%	100%	100%
Mg. Elena Aguirre Salazar	100%	100%	100%	100%
Mg. Carlos Jaimes Velásquez	100%	100%	100%	100%
Total	100%	100%	100%	100%

El cuestionario de Desempeño Laboral fue evaluado por 3 expertos (Dos magister en gestión de la salud y un estadístico). Se encontró que el instrumento tiene una validez de 100%.

Cuestionario = 31 Ítems 1

Fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\text{suma de varianza de los items}}{\text{Varianza del puntaje total}} \right)$$

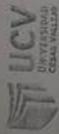
$$\alpha = 0,92$$

Anexo 7: Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
A-Motivación	0,234	80	0,000
Regulación externa	0,156	80	0,000
Regulación introyectada	0,085	80	,200*
Regulación identificada	0,119	80	0,007
Motivación intrínseca	0,174	80	0,000
Motivación	0,092	80	0,090
Calidad de trabajo	0,121	80	0,006
Responsabilidad laboral	0,133	80	0,001
Trabajo en equipo	0,119	80	0,007
Compromiso institucional	0,242	80	0,000
Desempeño laboral	0,091	80	0,095

Los resultados de la prueba de normalidad fueron en el caso de la variable motivación sobre desempeño laboral el valor $p= 0,090 (<0,05)$, por lo tanto los valores de motivación tienen una distribución normal, además que una de sus dimensiones tiene un valor de $p= 200$; en cuanto a la variable de desempeño laboral, el valor $p= 0,095 (<0,05)$ lo cual indica que también tiene una distribución normal; sin embargo los puntajes de sus dimensiones no tienen distribución normal ($p<0,05$).

Anexo 8: Certificados de Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
2	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
3	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
4	Porque me hace sentir orgullosa de mí misma	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Porque si no me sentiría mal respecto a mí misma	X		X		X		
6	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
7	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
8	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
9	Porque si no sentiría vergüenza de mí misma.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
10	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores.	X		X		X		
11	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
12	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
14	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo suficiente esfuerzo.	X		X		X		
16	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5								
17	Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo.	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ÍTEM 5 SUFICIENTES PARA MEDIR LAS DIMENSIONES Y USABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: AGUIRRE SOLAZAR ELENA CONSTANZA DNI: 08810816

Especialidad del validador: HABESTA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

26 de Julio del 2021

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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.

Elena C. Aguirre Solazar
Enfermera Especialista
Cuidados Intensivos Neonatales
CEP 10084 Reg. 5514

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	Produce o realiza sin errores.	X		X		X		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
5	Tiene nuevas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
11	Puede trabajar independientemente.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejorar.	X		X		X		
DIMENSION 2								
13	Mantiene a la jefa encargada del área donde labora informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
14	Transmite esta información oportunamente.	X		X		X		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área donde labora.	X		X		X		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	X		X		X		
DIMENSION 3								
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar procesos de trabajo dentro del área donde labora.	X		X		X		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Porque me divierte haciendo mi trabajo.	X		X		X		
2	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
3	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
4	Porque me hace sentir orgullosa de mí misma.	X		X		X		
5	Porque si no me sentiría mal respecto a mí misma.	X		X		X		
6	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
7	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
8	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
9	Porque si no sentiría vergüenza de mí misma.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
10	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores.	X		X		X		
11	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
12	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
14	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
15	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo suficiente esfuerzo.	X		X		X		
16	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5								
17	Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
18	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos A. Jaimés Velásquez DNI: 42762905
Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

03 junio 21
.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Produce o realiza sin errores.	X		X		X		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
5	Tiene nuevas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
11	Puede trabajar independientemente.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejorar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		SI	No	SI	No	SI	No	
13	Mantiene a la jefía encargada del área donde labora informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
14	Transmite esta información oportunamente.	X		X		X		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área donde labora.	X		X		X		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3		SI	No	SI	No	SI	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar procesos de trabajo dentro del área donde labora.	X		X		X		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		

20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del área donde labora.	X			X				X
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área donde labora.	X			X				X
22	Conoce la Misión y Visión del área donde labora.	X			X				X
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	X			X				X
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X			X				X
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	X			X				X
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X			X				X
	DIMENSIÓN 4	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X			X				X
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	X			X				X
29	Demuestra respeto a sus superiores.	X			X				X
30	Demuestra respeto a sus colegas.	X			X				X
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X			X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

DNI: 42762905

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Carlos A. Jaimes Velásquez

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública

03 de junio del 20 21

- 1) Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Mg. Carlos A. Jaimes Velásquez
 ESTADÍSTICO
 C.O.P.S.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	Produce o realiza sin errores	X		X		X		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
5	Tiene nuevas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
11	Puede trabajar independientemente.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejorar.	X		X		X		
DIMENSION 2								
13	Mantiene a la jefía encargada del área donde labora informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
14	Transmite esta información oportunamente.	X		X		X		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área donde labora.	X		X		X		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	X		X		X		
DIMENSION 3								
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar procesos de trabajo dentro del área donde labora.	X		X		X		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		

20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del área donde labora.	X		X		X	
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área donde labora.	X		X		X	
22	Conoce la Misión y Visión del área donde labora.	X		X		X	
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	X		X		X	
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X	
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X	
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X	No	X	No	X	No
DIMENSION 4							
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	X		X		X	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	X		X		X	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	X		X		X	
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS ITEMS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LAS DIMENSIONES Y VARIABLE.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR/MG: JIMENEZ URIBE NORHA FELICITA

Especialidad del validador: GESTION DE SERVICIOS DE SALUD

25 de JUNIO del 2024


 NORHA FELICITA JIMENEZ URIBE
 JUEZA VALIDADORA DE SERVICIOS DE SALUD
 C.E.P. JIMENEZ NORHA FELICITA

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Cantidad: Se refiere a la dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1 Porque me divierte haciendo mi trabajo.	X		X		X		
2	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
3	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 2	X		X		X		
4	Porque me hace sentir orgullosa de mí misma.	X		X		X		
5	Porque si no me sentiría mal respecto a mí misma.	X		X		X		
6	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
7	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
8	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
9	Porque si no sentiría vergüenza de mí misma.	SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 3	X		X		X		
10	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores.	X		X		X		
11	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
12	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	X		X		X		
	DIMENSION 4	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
15	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo suficiente esfuerzo.	X		X		X		
16	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 5	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
18	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS ITEMS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LAS DIMENSIONES Y VARIABLE.

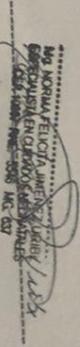
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: TINENEA URIBE NORBA FELICITA DNI: 40149259

Especialidad del validador: GESTION DE SERVICIOS DE SALUD

25 de JUNIO del 20.21

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mag. NORMA FELICITIA URIBE NORBA
SERVICIO NACIONAL DE ATENCIÓN
AL USUARIO - SERNAC
CALLE 1000 N° 550, M.C. 837

Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Base de datos

Variable Motivación																			
Encuesta	d1				d2				d3				d4				d5		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
1	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
2	5	4	4	5	5	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2
3	5	5	5	5	5	1	5	3	3	5	4	3	3	3	4	1	4	5	1
4	4	5	5	5	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
5	4	5	5	5	4	1	5	2	5	5	1	3	3	3	3	1	5	5	1
6	5	4	4	4	5	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2
7	3	4	4	4	5	1	3	4	3	4	1	2	1	1	2	1	4	3	1
8	4	5	5	5	5	2	5	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	2
9	5	5	3	5	4	2	4	2	4	5	5	3	2	2	3	2	3	3	1
10	4	5	5	5	4	1	5	2	5	5	2	2	3	3	2	2	3	4	2
11	3	5	5	4	4	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	1	5	5	1
12	5	5	4	5	5	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3
13	3	3	5	5	4	2	5	2	4	5	3	2	4	3	3	2	4	4	1
14	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	2	4	4	2	2	3	5	2
15	4	4	5	5	4	1	5	2	5	5	2	2	2	2	5	1	5	5	1
16	5	5	4	4	5	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2
17	5	4	5	5	4	1	5	2	4	5	2	2	2	3	4	1	4	5	1
18	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	3	2	3	2	1	4	4	2
19	2	4	4	4	5	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3
20	4	4	5	5	4	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2
21	5	5	4	5	5	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	2
23	3	5	5	4	5	1	4	5	4	5	3	4	4	4	3	2	5	4	1

24	5	4	4	5	5	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	1	2	4	1	
25	5	5	4	5	4	1	4	1	5	5	4	4	2	1	4	1	4	4	1	
26	4	5	5	5	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	1	
27	2	5	5	5	5	2	5	2	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	
28	5	4	5	5	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	1	4	4	1	
29	4	5	5	5	4	1	5	1	4	5	2	2	4	5	3	1	5	5	1	
30	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	2	
31	5	4	5	5	4	1	4	1	4	4	2	2	3	3	4	1	4	4	1	
32	5	5	4	4	5	2	4	2	4	4	2	2	2	3	3	2	4	4	1	
33	5	4	4	4	4	1	5	2	5	5	3	3	4	3	4	1	3	4	1	
34	5	5	5	5	4	2	5	3	4	5	3	3	3	2	3	2	4	5	1	
35	4	5	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
36	5	4	4	5	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	3	2	3	4	2	
37	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	
38	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	1	2	4	2
39	5	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	2	
40	5	4	5	5	5	1	4	3	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	2	
41	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	1	
42	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	
43	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3	
44	4	4	4	4	5	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	1	4	4	1	
45	2	4	5	4	5	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	
46	4	4	5	5	5	2	5	2	3	5	3	3	2	2	2	2	4	5	2	
47	4	5	4	5	5	2	4	4	2	5	2	4	2	4	2	2	5	5	2	
48	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	
49	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	1	
50	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	
51	5	4	4	2	5	2	4	2	2	5	2	2	2	3	4	2	4	5	2	
52	4	5	4	5	5	2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	1	
53	2	5	4	4	5	2	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	4	5	2	
54	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	

55	5	4	5	5	4	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	3
56	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	2
57	5	4	4	5	4	2	5	2	4	5	2	2	2	2	3	2	5	5	1
58	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2
59	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
60	3	4	4	4	5	2	5	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2
61	5	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2
62	5	4	5	5	4	2	5	3	5	5	5	4	4	5	3	2	5	4	2
63	5	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2
64	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	2	2	2	2	2	1	5	5	2
65	4	5	5	5	4	1	5	1	5	5	3	3	3	5	5	1	5	5	1
66	5	5	4	3	4	1	4	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1
67	4	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	2	2	2	2	1	4	5	1
68	3	5	4	4	2	1	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	1
69	5	4	4	4	5	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	2
70	4	4	5	5	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2
71	4	5	5	5	4	1	5	1	4	5	2	1	2	2	3	1	4	5	1
72	5	5	4	5	5	1	3	1	4	5	3	1	3	3	4	1	4	4	1
73	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	2
74	4	4	5	5	4	1	5	2	4	5	3	3	3	3	5	1	5	4	1
75	4	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	4	4	4	4	1	5	5	1
76	5	5	4	5	4	2	5	1	4	2	1	1	4	1	1	1	4	4	1
77	5	5	5	5	5	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2
78	2	4	4	4	2	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2
79	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2
80	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	2

PUNTAJES											NIVELES (CATEGORIAS)										
Motivación						Desempeño Laboral					Motivación						Desempeño Laboral				
d1	d2	d3	d4	d5	V1	DL1	DL2	DL3	DL4	V2	d11	d22	d33	d44	d55	V1	DL11	DL22	DL33	DL44	V2
11	21	16	10	10	68	40	24	36	24	124	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
13	22	15	10	10	70	47	24	37	24	132	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
15	22	15	8	10	70	50	30	44	25	149	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
14	17	4	3	7	45	52	28	45	25	150	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3
14	22	12	7	11	66	46	29	41	25	141	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
13	21	10	8	9	61	41	27	38	23	129	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
11	20	8	4	8	51	39	26	40	24	129	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3
14	21	11	8	10	64	53	30	44	21	148	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
13	21	15	7	7	63	44	29	36	25	134	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3
14	22	12	7	9	64	53	29	45	25	152	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
13	18	13	7	11	62	50	30	44	25	149	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
14	20	12	9	9	64	43	22	36	20	121	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
11	22	14	8	9	64	50	30	45	25	150	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
15	21	13	8	10	67	44	24	36	20	124	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
13	22	11	8	11	65	54	26	42	24	146	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	22	12	6	10	64	51	30	45	25	151	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
14	21	11	8	10	64	40	27	38	24	129	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
13	25	14	6	10	68	48	29	39	25	141	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3
10	19	14	10	9	62	36	25	32	23	116	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
13	23	14	6	12	68	49	29	43	23	144	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3
14	21	11	7	10	63	43	24	40	25	132	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
13	25	17	10	12	77	44	23	44	25	136	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
13	23	16	9	10	71	49	29	43	25	146	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
13	20	14	9	7	63	38	22	36	24	120	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3
14	20	15	6	9	64	39	23	34	24	120	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3
14	20	16	10	11	71	48	27	41	25	141	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
12	22	11	10	8	63	43	20	34	23	120	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3

14	22	16	9	9	70	54	30	45	25	154	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
14	20	13	9	11	67	54	30	44	25	153	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	25	17	10	11	77	49	25	36	23	133	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
14	19	11	8	9	61	47	29	44	25	145	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	21	10	8	9	62	39	22	34	23	118	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
13	21	15	8	8	65	43	29	34	25	131	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
15	23	14	7	10	69	45	28	44	25	142	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3
13	19	12	9	9	62	42	23	37	21	123	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
13	21	12	9	9	64	55	28	41	22	146	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
13	23	16	10	10	72	51	25	40	25	141	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
11	22	10	7	8	58	47	24	34	23	128	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
13	16	10	7	10	56	46	23	37	24	130	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
14	22	14	10	11	71	41	26	41	24	132	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
15	24	19	12	10	80	46	24	41	24	135	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
13	24	17	10	13	77	47	26	37	24	134	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	22	12	7	11	67	50	27	42	23	142	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
12	19	10	6	9	56	43	24	34	24	125	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
11	21	13	7	9	61	43	24	31	20	118	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3
13	22	13	6	11	65	46	23	37	23	129	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
13	22	13	8	12	68	50	29	43	24	146	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
14	24	11	6	9	64	51	20	35	22	128	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3
14	23	16	9	7	69	44	30	45	25	144	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3
11	25	17	12	14	79	46	26	35	21	128	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	17	11	9	11	61	44	27	41	25	137	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
13	22	13	8	9	65	38	20	37	24	119	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
11	20	11	6	11	59	48	27	40	23	138	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
14	27	16	10	10	77	43	21	39	25	128	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
14	21	8	3	9	55	48	25	42	25	140	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3
14	24	17	10	12	77	44	24	36	20	124	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
13	22	11	7	11	64	42	26	38	22	128	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3

14	26	20	12	12	84	51	23	36	24	134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	23	16	10	10	73	44	24	36	22	126	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
11	21	13	7	10	62	46	25	38	25	134	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
13	18	11	8	9	59	43	27	41	25	136	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	24	18	10	11	77	48	25	39	24	136	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
15	21	16	6	10	68	48	28	43	25	144	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3
15	24	11	5	12	67	44	24	41	23	132	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3
14	21	14	11	11	71	51	28	43	24	146	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
14	16	7	3	9	49	40	23	34	23	120	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3
14	24	13	5	10	66	48	29	40	25	142	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3
12	15	10	7	9	53	42	27	42	25	136	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
13	19	12	10	9	63	47	26	40	25	138	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
13	21	13	9	10	66	44	23	36	20	123	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	20	10	6	10	60	39	23	39	25	126	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3
14	19	12	8	9	62	52	30	45	25	152	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	24	14	10	10	72	47	23	36	21	127	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
13	21	14	9	10	67	49	28	41	25	143	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	23	16	9	11	73	53	30	45	25	153	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
14	21	8	3	9	55	44	28	43	25	140	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3
15	21	14	7	10	67	49	27	43	25	144	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
10	17	12	10	10	59	44	24	36	24	128	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
12	20	14	10	10	66	54	26	38	24	142	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
13	21	16	11	11	72	44	24	36	20	124	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3