



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación Laboral y su Influencia en el Trabajo en Equipo en el
Personal de Enfermería del Hospital Antonio Lorena en el
Contexto del COVID 19, Cusco, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Mamani Huahuatico, Yovana (ORCID: 0000-0002-8433-6614)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Prestaciones asistenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis lo dedico a:

A mis padres Jesús y Maximiliana quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanas Beatriz, Gladis y Vilma y a mi hermano Franklin por los consejos, el apoyo incondicional y los ánimos durante este proceso de aprendizaje.

A mi esposo Waldy por su amor, cariño, apoyo emocional y por la confianza puesta en mi durante todo el periodo de la maestría.

A mi razón de seguir adelante, Mi Hijo Keylor; por ser el motor y motivo para mi superación personal y profesional.

Yovana Mamani Huahuatico

Agradecimiento

En primera instancia quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y me permiten seguir.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Universidad Cesar Vallejo que me dieron la posibilidad y el apoyo para realizar y culminar la maestría y poder escalar un peldaño más en su formación profesional.

De igual manera mis agradecimientos a las autoridades y personal del Hospital Antonio Lorena por confiar en mí, abrireme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de la institución.

Así mismo quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Mg. Arturo Jaime Zuñiga Castillo, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo de tesis.

Finalmente quiero expresar mi agradecimiento infinito a toda mi familia padres, hermanos, esposo y mi adorado hijo por el gran apoyo emocional y confianza depositada en mí, por la fuerza y los ánimos dados en los momentos más difíciles de este proceso.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de Anexos	vi
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
4.1. Resultados descriptivos.....	21
4.1. Resultados inferenciales.....	28
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Servicio donde Labora la Muestra	21
Tabla 2 Edad en Años de la Muestra	22
Tabla 3 Sexo del Participante	22
Tabla 4 Tiempo de Trabajo de la Muestra.....	22
Tabla 5 Niveles Observados en la Variable Motivación Laboral y en sus Dimensiones	23
Tabla 6 Niveles Observados en la Variable Trabajo en Equipo y en sus Dimensiones	24
Tabla 7 Tabla cruzada de Necesidad de Logro vs Trabajo en Equipo.....	25
Tabla 8 Tabla cruzada de Necesidad de Poder vs Trabajo en Equipo	26
Tabla 9 Tabla de Cruzada de Necesidad de Afiliación vs Trabajo en Equipo	26
Tabla 10 Tabla cruzada de Motivación Laboral vs Trabajo en Equipo.....	27
Tabla 11 Prueba de Normalidad (KMS).....	28
Tabla 12 Medidas de Asociación, Correlación e Influencia	29
Tabla 13 Medidas de Asociación, Correlación e Influencia	30
Tabla 14 Medidas de Asociación, Correlación e Influencia	31
Tabla 15 Medidas de Asociación, Correlación e Influencia	32

Índice de Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	49
Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables	50
Anexo 3. Cuestionario sobre motivación laboral.....	52
Anexo 4. Confiabilidad del cuestionario de motivación.....	53
Anexo 5. Cuestionario sobre trabajo en equipo	54
Anexo 6. Valores asignados para las dimensiones de la variable trabajo en Equipo	56
Anexo 7. Valores asignados para las dimensiones de la variable Motivación Laboral	57
Anexo 8. Prueba de confiabilidad del cuestionario de Motivación (Alfa de Cronbach)	57
Anexo 9. Prueba de confiabilidad del cuestionario de Trabajo en equipo (Alfa de Cronbach)	58
Anexo 10. Servicio donde Labora la Muestra	58
Anexo 11. Edad en años de la Muestra.....	59
Anexo 12. Sexo de la Muestra	59
Anexo 13. Tiempo de Trabajo de la Muestra.....	60
Anexo 14. Niveles de Necesidad de Logro.....	60
Anexo 15. Niveles de la Necesidad de Poder.....	61
Anexo 16. Niveles de la Necesidad de Afiliación	61
Anexo 17. Niveles de Motivación Laboral.....	62
Anexo 18. Niveles de Complementariedad	62
Anexo 19. Niveles de la Dimensión Coordinación	63
Anexo 20. Niveles de la Dimensión Comunicación	63
Anexo 21. Niveles de la Dimensión Confianza	64
Anexo 22. Niveles de la Dimensión Compromiso	64
Anexo 23. Niveles de Trabajo en Equipo	65
Anexo 24. Gráfico de Barras de Necesidad de Logro vs Trabajo en Equipo	65
Anexo 25. Gráfico de Barras de Necesidad de Poder vs Trabajo en Equipo	66
Anexo 26. Gráfico de Barras de Necesidades de Afiliación vs Trabajo en Equipo	66
Anexo 27. Gráfico de Barras de Motivación vs Trabajo en Equipo	67

Anexo 28 Tabla de Distribución chi cuadrado	68
---	----

Resumen

El objetivo principal del presente estudio fue determinar en qué medida la motivación laboral influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de un alcance correlacional causal. Se tuvo una muestra de 108 participantes elegidos de manera intencional.||

Los resultados señalan que la muestra está constituida en un 84,3% por mujeres, un 46,3% se encuentra en el servicio de enfermería en emergencias. A nivel de variables la motivación se presenta un nivel alto (66,7%) y el trabajo en equipo presenta un nivel moderado (43,5%). Se ha comprobado que existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal de enfermería. Del mismo modo la necesidad de logro y de afiliación influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto en el COVID 19, Cusco, 2021. Más no se comprobó que la necesidad de poder influya significativamente en el trabajo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, trabajo en equipo, necesidad, afiliación.

Abstract

The main objective of the present study was to determine to what extent work motivation influences teamwork in the nursing staff of the Antonio Lorena Hospital in the context of COVID 19, Cusco, 2021. The research followed a quantitative approach, with no design. experimental and causal correlational scope. A sample of 108 participants was intentionally chosen.

The results indicate that the sample is made up of 84.3% women, 46.3% are in the emergency nursing service. At the level of variables, motivation is high (66.7%) and teamwork is moderate (43.5%). It has been proven that there is a significant relationship between work motivation and teamwork in nursing staff. In the same way, the need for achievement and affiliation significantly influences teamwork in the nursing staff of the Antonio Lorena Hospital in the context of COVID 19, Cusco, 2021. Furthermore, it was not proven that the need for power significantly influences the job.

Keywords: Job satisfaction, teamwork, need, affiliation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial se está viviendo eventos sin precedentes como la pandemia de COVID -19, que desencaja la rutina del trabajo diario frente al cual el trabajador de salud busca enfrentar esta nueva situación expresando cambios en su diario vivir laboral lo cual repercute en la forma del trabajo personal, su interacción con el entorno social y ambiental influyendo en su desenvolvimiento, adoptando actitudes y planes de acción frente a este nuevo desafío por lo que se realizan cambios en los protocolos y guías de tratamiento, adicionándose además medidas de protección personal.

El elemento fundamental para asegurar la efectividad y eficiencia de la actividad que realiza el personal de salud es la motivación. De hecho, por la naturaleza pública que tiene las prestaciones de salud, predomina la función de la motivación por el servicio público, el cual consiste en la inclinación de un trabajador a actuar en su entorno laboral motivado por las instituciones o empresas (García y González, 2021). A nivel mundial las instituciones están realizando variaciones con respecto a las tendencias de mercadeo, en cambio, reducidas instituciones instauran nuevos sistemas únicamente para que el personal logre mantenerse motivado y realice las actividades designadas, esto debido a que en un ambiente laboral el trabajo realizado no es valorado ni compensado; así mismo para que los trabajadores estén motivados también debe haber un ambiente laboral óptimo el cual genere seguridad a la hora de ejercer las funciones asignadas; es decir que tiene los requisitos adecuados para poder ejercer un buen trabajo, este debe estar dirigido a buscar el bienestar y seguridad de los trabajadores, (Bohórquez, 2020).

En el año 2015 un trabajo realizado por Global Engagement Index (GEI) a nivel mundial, el que tuvo como objetivo medir el grado de motivación, tomó como premisa 13 países: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; este estudio pudo concluir que muy pocos trabajadores están comprometidos realmente con la institución y el puesto asignado, los países que tienen un mayor porcentaje de trabajadores motivados son las de Estados Unidos, y China con un 19% (Bohórquez, 2020).

Instituciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización Panamericana de la Salud (OPS) se están ocupando de la necesidad de entender la importancia del trabajo en equipo, esto como base primordial para

evitar errores relacionados a ausencia de interrelación de los trabajadores de las instituciones de salud, así mismo se pronunciaron sobre la relevancia que tiene la formación superior universitaria, técnica y tecnológica y sobre el tema del pensamiento emocional, crítico y reflexivo.

Un estudio de la consultora PwC refiere que el Perú sostiene altos índices de rotación de personal (20%) a comparación de otros países en toda Latinoamérica, concluyo también que la causa primordial se este suceso es la falta de motivación dentro de la institución.

El Hospital Lorena tiene un gran número de personal de Salud de distintas profesiones, las cuales en su mayoría son enfermeras y técnicos en enfermería; hoy más que nunca se evidencia la falta de compromiso e identificación del personal, la existencia de conflictos interpersonales y ausencia de autocapacitaciones para mejorar su desempeño. La ausencia de los órganos administrativos que no realizan capacitaciones al personal en manejo de conflictos, trabajo en equipo, la falta de procedimientos y estrategias administrativas que no contemplan aspectos de motivación al personal, la falta de reconocimiento al gran esfuerzo que este personal realiza, las decisiones arbitrarias que las jefes realizan en perjuicio del personal; así mismo los equipos e insumos médicos que son obsoletos y antiguos no ayudan a un correcto desenvolvimiento, el sistema de registro de historias clínicas aún no cuenta con la tecnología acorde a las avances tecnológicos del siglo, toda estas dificultades se incrementaron debido a la gran crisis sanitaria que atravesamos las restricciones y el temor de contagiarse, la implantación de nuevos protocolos en la atención de los pacientes a provocado una gran insatisfacción laboral del personal, personal con renuncias contantes o despidos arbitrarios por embarazo o lactancias, todos estos hechos generan que el personal no se sienta comprometido con la institución imposibilitando que se genere un ambiente laboral adecuado y mucho menos haya un adecuado trabajo en equipo y por causa de ello se genera una inadecuada atención a los pacientes de este nosocomio.

En este contexto planteado podemos formular la siguiente pregunta: ¿En qué medida la motivación laboral influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021?; y se plantea como problemas específicos: ¿En qué medida la necesidad de logro influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio

Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021?, ¿En qué medida la necesidad de poder influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021? y ¿En qué medida la necesidad de afiliación influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021?.

El presente estudio es de suma importancia pues durante el último año hemos sufrido cambios en el estilo de vida de cada persona y profesional de salud, todo ello a consecuencia de la pandemia producida por el COVID-19. Para poder comprender la realidad actual y cuál es la importancia de la motivación en los profesionales del Hospital Antonio Lorena, también podremos observar si esta influye en el trabajo en equipo de los trabajadores en la institución y poder sugerir estrategias, políticas y programas de gestión, lo cual permitirá que el personal este más motivado y se identifique de manera óptima con la institución y así llegar al mejoramiento del servicio brindado a la población, teniendo en cuenta que se trabaja con seres humanos necesitados de una atención en salud. Este estudio además permitirá que futuras investigaciones puedan realizar consultas sobre estos temas, analizar su relevancia y sus diferentes implicancias que puedan brindar.

Así mismo la importancia práctica del estudio recae en que existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral y el trabajo en equipo del personal de salud de enfermería el cual favorecerá al Hospital Antonio Lorena.

El aspecto teórico del presente estudio es de vital importancia pues se realizará con la finalidad de obtener una información certera y veraz a cerca de la motivación y su influencia en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto en el COVID 19, el cual posteriormente con los resultados que se obtengan se tendrá que identificar las dimensiones de ambas variables. Además, la presente investigación se realiza con la finalidad de realizar aportes en el conocimiento existente sobre la motivación y el trabajo en equipo, estos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, estas serán introducidas como conocimiento a las ciencias de la educación.

Además, la elaboración y aplicación de cada instrumento para cada una de los instrumentos fueron demostrados mediante la validez y confiabilidad, estos instrumentos podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación y en otras instituciones educativas.

Para dicho estudio podemos plantear como hipótesis general que: La motivación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

Y como podemos inferir las hipótesis específicas:

La necesidad de logro influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto en el COVID 19, Cusco, 2021.

La necesidad de poder influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

La necesidad de afiliación influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

Por ende, el objetivo general planteado en la presente investigación será: Determinar en qué medida la motivación laboral influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

Y como objetivos específicos nos planteamos:

Determinar en qué medida la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación influyen en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los estudios previos realizados sobre motivación laboral y trabajo en equipo a nivel nacional podemos señalar:

Carrasco (2018) en la investigación que tuvo como objeto determinar la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo. Estudio cuantitativo que fue de tipo no experimental transversal. El instrumento usado se aplicó a 72 personas, estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad con alfa de Cronbach cuyo coeficiente para la variable motivación fue de 0,908 y 0.933 para variable de trabajo en equipo, determinando que estos instrumentos son altamente confiables. Concluyendo que si existe una relación estrecha y significativa entre la variable de motivación laboral y trabajo en equipo.

Samanez y Medina (2017) en la investigación cuyo objetivo determinar el vínculo de la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; de igual manera determinar el grado de motivación laboral del personal esto basada en la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal; el estudio fue de tipo descriptivo, observacional, transversal y correlacional; donde se aplicó dos cuestionarios a 136 trabajadores uno de motivación y satisfacción laboral. Dicho trabajo concluyo que existe una baja correlación positiva según el coeficiente de Spearman fue de 0.336, aceptando que “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal”, obteniendo también que los trabajadores están medianamente motivados y medianamente satisfechos.

Huaman (2018) en el estudio que tuvo como fin de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores, fue un estudio cuantitativo correlacional, donde aplico una encuesta a 51 profesionales universitarios, este estudio se concluyó y determinando un nivel de confianza del 95% describiendo que si existe una relación significativa entre estas variables entre los trabajadores de Salud de Belepampa.

Zapana (2017) en su investigación en cuyo propósito tuvo correlacionar las variables de Factores Motivacionales y Desempeño laboral en un grupo de médicos. Este estudio fue del tipo descriptivo transeccional, donde se aplicó un cuestionario Herzberg y una escala de Autoevaluación del Desempeño laboral a 83 médicos. Concluyendo que gran parte de estos profesionales poseen un nivel de motivación

medio y lo que genero un regular a buen desempeño laboral; mientras que los profesionales que tuvieron una motivación baja llegaron a tener una regular a deficiente desempeño laboral; se halló un Coeficiente de Pearson determinando una correlación positiva moderada; concluyendo además que existe una relación significativa ($p=0.000$) entre la motivación y el desempeño laboral.

Salazar (2017) en el trabajo en cuyo objetivo fue determinar la existencia de relación entre clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Gobierno Regional de Áncash- sede Huaraz, 2016. este trabajo fue no experimental, descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario a 105 trabajadores, dicho instrumentos fue validado por una prueba piloto que se aplicó a 21 trabajadores con características similares a nuestra población, para la confiabilidad de análisis de Coeficiente se realizó el análisis de Cron Bach, obteniendo un $\alpha = 0.91$ para la primera variable y un $\alpha = 0.89$ para segunda variable, determinando que este instrumento es de alta confiabilidad; los resultados obtenidos resalta un valor estadístico Chi cuadrado (X^2) de $95,411 > 9,488$ por lo tanto existe relación entre clima organizacional y trabajo en equipo, entonces a mejor clima organizacional mejor trabajo en equipo.

Así mismos estudios internacionales abordan estos temas, dentro del cual podemos nombrar las realizadas por:

Acuña et al. (2016) en su trabajo que tuvo como objetivo evaluar la correlación del trabajo en equipo y motivación para la consecución de determinados objetivos en común para el crecimiento. Estudio de tipo correlacional transversal, usando el cuestionario de McClelland (1961) para motivación la cual evalúa tres dimensiones: afiliación, poder y logro, y un cuestionario para trabajo en equipo, este instrumento fue aplicado a 50 personas se características similares, se concluyó que la motivación por afiliación y logro influyen significativamente en la conducta laboral de los sujetos; pues las personas se comportan en el trabajan para ser aceptados por otros y para buscar posicionarse en un nivel determinado en el trabajo.

Psychosocial y Centers (2021) The purpose of this research was to understand the work process of the nursing team in Childhood and Adolescence. I use the qualitative method, a descriptive and exploratory study, executed with the nursing team by observing the participants and a semi-structured interview. The results obtained highlighted that tension arises from nursing teamwork

dialectic of two categories: the first the absence of knowledge, based on the alienation of the nursing work process and the subordination to the knowledge of the multidisciplinary team, and second to the knowledge based on the nursing clinic proposed. within the biological and relational perspectives.

Mejía (2016) en la investigación sobre motivaciones y experiencias emocionales del primer grupo multidisciplinario del hospital preparado para atender casos de Ébola en Andalucía del 2014-2016. Este estudio tuvo la finalidad de entender cuáles son las motivaciones y experiencias emocionales, así como detallar los elementos que facilitan y dificultan su funcionamiento; esta investigación cualitativa interpretativo y fenomenológico; para esta se aplicaron 3 entrevistas y se realizaron agruparon en tres para la discusión de 23 profesionales. Dicha investigación concluyo que los factores que motivan e influyen pueden orientar la gestión de equipos multidisciplinarios eficaces y complacidos en casos de alertas sanitarias.

Pujadas y Sánchez (2017) en cuyo trabajo se buscó estudiar la relación que hay entre los aspectos motivacionales dentro de un entorno laboral del área de emergencias y los problemas que se pudieran originar de este como algún problema de seguridad y salud laboral. Para este trabajo se usó un cuestionario motivacional aplicada a 120 personas, este trabajo obtuvo como resultado que la investigación apuntan a que un perfil según el cual las mujeres y los más jóvenes resaltan en la elección de respuestas que considera conductas de mayor riesgo y los de mayor antigüedad en la elección de respuestas relacionadas con la toma de decisiones.

Sánchez (2017) que tuvo como meta describir el estado motivacional y el liderazgo en el personal de Servicios Generales de dos hospitales maternos. Este estudio fue de tipo transversal observacional donde se encuestaron a 112 trabajadores y 6 jefes de turno; se usó una guía y un test de liderazgo aplicado a esta muestra. Luego del análisis se concluyó que la motivación por afiliación es la usual en las Asistentes Generales y conocen sus funciones, así como el liderazgo no existe en la gran parte de los jefes de turnos.

Oliveros (2016) en su trabajo que tuvo como objetivo describir factores motivacionales para el trabajo en el Departamento de Enfermería, este estudio fue un estudio no experimental, transversal de tipo descriptivo y correlacional: en la cual se aplicó un cuestionario de motivación para el trabajo a 398 servidores. Este estudio concluyo que las variables con mayor interés son las de autorrealización, dedicación

a la tarea y grupo de trabajo y las de poco interés fueron: logro, expectación y promoción. También que gran parte de los trabajadores se motivan primordialmente a partir de condiciones externas.

Robles et al. (2015) en su trabajo cuyo propósito fue determinar el comportamiento de la motivación al logro y el trabajo en equipo, estudio de tipo transversal correlacional, en el cual se aplicó una escala atribucional de motivación de logro y un cuestionario de trabajo en equipo, ambos con un buen nivel de confiabilidad superior a 0.8. se concluyó que no existe relación estrecha entre la motivación de logro y el trabajo en equipo, con resultados muy bajos en el análisis de regresión.

Así mismo el marco teórico relacionado con estas dos variables nos muestra diversas definiciones, que se contemplan a continuación:

Según Collera (2017) la motivación laboral tiene su origen en estudios realizados desde hace muchos años atrás o desde la antigüedad; los primeros motivos para comprender la naturaleza de la motivación humana comenzaron con los antiguos pensadores griegos. Precisamente Epicuro describió la teoría donde expone que los seres humanos viven motivados en busca de placer y para desaparecer o disminuir el dolor. Sócrates por su parte estudio la forma de explicar el por qué la búsqueda de la felicidad del ser humano, Aristóteles así mismo basado en la observación de los hechos definió que ciertas conductas humanas están relacionadas con los sentimientos de afecto que guían el comportamiento (Huilcapi et al., 2017). A partir de ello la motivación ha sido estudiada desde dos enfoques distintos no marxistas (biologistas, psicoanalistas, conductistas, humanistas y cognitivista), y marxista.

Según Perret y Vinasco (2016) la motivación viene a ser lo que motiva o impulsa a los seres humanos a alcanzar un objetivo; se dice que la única especie capaz de automotivarse es el ser humano, este dependerá de los intereses de cada persona y la orientación a la cual va enfocada su motivación. Para Chiavenato (2016) este es un proceso psicológico básico sumada a la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje; este viene a ser uno de los elementos primordiales para entender el comportamiento humano. Para Ramírez et al., (2008), refiere que la motivación está estrechamente relacionada a las necesidades humanas: cuando una persona tiene una necesidad este desea satisfacerla, la cual al ser satisfecha deja de ser una fuente de motivación.

La motivación está directamente relacionada con las necesidades humanas: cuando un ser humano tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle; necesidades primarias de seguridad, de afecto, de autoestima, todas ellas necesarias y muy buscadas por el ser humano y todas ellas motivables hasta alcanzarlas.

Así mismo para Débora (2016) motivación laboral hace mención a las intento de una institución en general en sus empleados un gran compromiso en el trabajo, por eso considera que el trabajo en equipo puede ser adaptado en el ámbito laboral como elemento fundamental y positivo en el incremento de la motivación persona de cada trabajador para su mejor desempeño de las tareas. De igual manera para Benavides (2017) citado por Espinoza (2019) define la motivación laboral como un factor imprescindible en toda los entornos laborales puesto que facilita determinar qué actividades realizara el trabajador con mayor ímpetu, aspecto que estará ligado estrechamente a su desempeño laboral y como consecuencia en la mejora de la eficiencia y mejores resultados dentro de la empresa o institución la cual pertenece.

En la actualidad existen teorías diversas sobre motivación dichas teorías tratan de comprender y definir la motivación, así mismo con intención de contribuir a encontrar de qué manera se llega a tener una satisfacción de las necesidades humana, dentro de estos modelos podemos describir (Alonso, 2017):

La teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow (1943), que según Chiavenato, (2016) es la basada en la teoría de las necesidades el que tiene su origen en que las motivos del comportamiento humano inician en el persona misma: la motivación para su actuar y su comportamiento tienen origen en la misma energía que hay dentro de sí mismo.

Según Peña y Villón (2018) refiere que Maslow en 1964 organizo la motivación humana dirigida hacia un panorama intrínseco propio del ser humano, clasificando las necesidades en dos categorías: la primera denominada NECESIDADES PRIMARIAS: donde a su vez subdividió en dos niveles; el 1° nivel denominada necesidades fisiológicas dentro del cual considero: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; las de 2° nivel denominada necesidades de seguridad la cual tiene como propósito de resguardar contra amenazas o peligros; denominadas a su vez necesidades básicas las cuales son las encargadas de asegurar la supervivencia y

seguridad del ser humano (Lagos, 2015). La segunda categoría denominada necesidades secundarias, la cual se subdivide en tres niveles: la primera correspondiente al primer nivel o de necesidades sociales, el cual hace referencia al modo de comportamiento del ser humano dentro de la sociedad, donde participan sentimientos como el afecto, la aceptación, la participación, amistad y amor; y el segundo nivel o de las necesidades de autoestima la cual abarca la propia valoración del ser humano sobre sí mismo; y el tercer nivel o la de necesidades de autorrealización, que tiene como fin que el ser humano desarrolle al máximo toda sus capacidades, habilidades llegando a superarse como ser humano (Turienzo, 2016).

De igual manera la Teoría de los dos Factores de Herzberg refiere que, según Herzberg en 1959, sustenta su teoría en el nexo que existe entre el entorno o ambiente externo y el trabajo propio del individuo; como tal lo clasifica en dos tipos de factores: unas que originan la motivación personal necesaria para el cumplimiento de objetivos y otras que no (Cueva, 2018). El primer factor denominado Higiénico, está dado por los aspectos físicos ambientales del entorno laboral, dicho de otra manera, por todo lo que rodea al trabajador, estos aspectos corresponden el sueldo, los beneficios sociales, las políticas de la institución y el clima interpersonal; de la misma forma también abarca las oportunidades brindadas, el panorama ambiental y los mecanismos que estas instituciones brindar para mantener motivados a su recurso humano (Cid, 2013). El segundo factor denominado Motivacional: dentro del cual abarca todas las actividades propias del cargo asignado, estos pueden ser: la ejecución de un trabajo primordial, el logro, la responsabilidad, reconocimientos, uso de habilidades; que a largo plazo satisfacen e incrementan la producción de la institución (Peña y Villón, 2018).

Otra modelo viene a ser la Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer, para el cual en 1972 este basa su teoría en el modelo de Maslow, planteando tres aspectos motivacionales básicos: el primero denominado Motivación de existencia, el que se refiere a las necesidades fisiológicas y de seguridad; el segundo la Motivación de relación, el que se refiere a la interrelación social con su entorno, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenecía al grupo; y el tercero viene a ser la Motivación de crecimiento, el que se centra en garantizar el desarrollo y crecimiento personal (Rivas y Villón, 2018).

Otro modelo es la Teoría de la expectativa de Vroom (1964), según Acuña y col, (2016), este modelo no está basado en las necesidades no satisfechas o del empleo de recompensas y penalidades, sino argumenta que la motivación es el producto de tres factores: La valencia; el cual está relacionado con lo que considera valioso cada trabajador, este está delimitada por la consecución de una meta u objetivo. La expectativa, que implica la convicción de los trabajadores de que el sacrificio puesto en su trabajo producirá un efecto positivo y que será retribuido. La instrumentalidad, que implica el entendimiento que realiza cada ser humano que, una vez hecha un determinado trabajo, este será valorado y recompensado (Quintero, 2016) .

La Teoría de las tres necesidades de McClelland plantea en 1961 su teoría sobre las necesidades aprendidas usando la metodología proyectiva (Peña, 2015). Según Padova (2020) indica que el ser humano tiene tres necesidades que actúan a nivel subconsciente las que son adquiridas a lo largo de la vida a través del aprendizaje, estas actúan en paralelo y en su mayoría se inclina a una por encima de las demás. Entre estas podemos señalar la de logro o realización, poder y afiliación o social.

Para Padovan (2020) explica cada una de las necesidades:

La necesidad de Realización o Logro: es la necesidad que tiene el ser humano de aceptar riesgos, de involucrarse estrechamente en un proyecto, es tratar de ser el número uno resolviendo problemas; teniendo siempre presente que estas no sean muy simples como para que la persona no suponga que no es un verdadero reto ni sea demasiado difícil para que pueda frustrarse con ello (Padovan, 2020). Para Peña (2015) los seres humanos con gran necesidad de logro, se caracterizan por siempre buscar hacer de forma correcta las cosas y sentirse satisfecho con las funciones que les brindar mayor responsabilidad.

La necesidad de Poder: esta necesidad busca influir sobre los demás miembros para así guiarlos de una forma que no es la común o habitual. Ente tipo de personas necesitan sentir que hay otras que harían por ellos más de los que su propia voluntad lo hace. Para satisfacer esta necesidad es importante que estas personas tengan un grado jerárquico importante o algún instrumento que los pueda facilitar orientar el comportamiento de los demás.

La necesidad de Afiliación: esta necesidad busca la adecuada interrelación con los demás miembros de la organización, crear buenas relaciones con los demás y así poder sentirse querido y valorado por ellas. En el ambiente laboral esto no solo se evidencia con las amistades entre compañeros, sino también son los trabajos en cooperación que generan resultados equitativos y solidarios. El trabajo en equipo es la forma más idónea de estas personas cuando hablamos de formas de trabajo.

Una de los últimos y actuales modelos viene a ser la Teoría del Establecimiento de las Metas, que según Acuña (2016) existen diversos representantes se está teoría. Aunque los alcances de Locke (1968) son las más importantes. Este considera que a medida que se definan metas específicas y complicadas, el desempeño de las personas aumenta.

Según Peña y Villón (2018), Locke declara que el ser humano es capaz de establecer sus propias metas con el objetivo de alcanzarlas. Esta teoría afirma que trabajar bajo la consecución de una meta es la base para mejorar o incrementar la motivación del trabajo a realizar, pues las metas sugieren al trabajador lo que tiene que hacer y cuanto esfuerzo necesitara para llegar al objetivo planteado. Cuando se practica más el establecimiento de metas, es factible que se generen objetivos más difíciles lo cual permitirá que se sientan más comprometidos con las opciones en las que han intervenido(Pucheu, 2018).

Este trabajo de investigación hace referencia a una variable también importante como lo es el Trabajo en equipo, según el cual este término surge en las décadas de 1960 a 1970, con los movimientos de Medicina Preventiva, Comunitaria e Integral. Este término resalto mucho a partir de la década de 1990, en un escenario donde se debatía sobre los modelos de salud y organización de sistemas de salud, debido a la necesidad de reemplazar la educación uniprofesional a la interprofesional de los profesionales de la salud. Ya desde los años 2000, el trabajo en equipo se ha incorporado a la práctica colaborativa, pues ya no solo basta con contar con equipos integrados y eficaces para acrecentar el acceso y calidad de la atención en salud. En este punto es importante que los equipo dentro de un servicio se apoyen entre sí, y que estos a su vez tanto equipo como profesionales colaboren con otros servicios y sectores, todo esto con la lógica del sistema de redes (Peduzzi y Fernandes, 2018).

Para Stephen P, (2014) el trabajo en equipo hace mención a una serie de estrategias, procedimientos y métodos que usa un conjunto de personas para poder llegar a los objetivos planteados. Asimismo hace referencia a la intención y colaboración con los demás miembros, laboral unidos y no solo de competencia (Elizalde et al., 2006)

Una de las maneras de trabajo de tipo psicológico que más contribuye en los trabajadores de forma positiva, es aquel que admite que haya compañerismo y trabajo en equipo dentro de la institución, puesto que el trabajo en equipo nos puede brindar muy buenos resultados, pues este genera un máximo de entusiasmo ara que el resultado sea satisfactorio en todas las actividades asignadas (Rivas, 2010).

El trabajo en equipo origina unión positiva por medio de un sacrificio combinado, de esta manera el esfuerzo individual resulta en un grado de desempeño mucho mayor que la suma de sus contribuciones (Stephen, 2014 y Torrelles et al, 2011).

El desarrollo del trabajo en equipo consta de diversas etapas:

Para Newstrom (2011) las etapas para el desarrollo de equipos no sigue estrictamente el orden, aunque si representan un patrón amplio observable y predecible en muchos ambientes durante el tiempo que el equipo permanece unido. Las diversas etapas son el resultado de varias interrogantes y dificultades que el equipo debe contrarrestar de modo previsible. Cada integrante demás debe conocer cuáles son las reglas a seguir y que personas participaran. Dentro de las etapas más comunes para el desarrollo de equipos podemos mencionar (Vaughan, 2000):

Formación: dentro de esta etapa cada integrante de grupo socializa la información personal básica de cada integrante, lo que les permite conocerse y aceptarse unos a otros, se plantan interrogantes referidas a sus metas, objetivos, poniendo siempre la atención en la tarea de grupo. Predomina un ambiente de amabilidad, prevalece un ambiente de cortesía, la inquietud está en la atmosfera y las interacciones son aún reservadas (Vaughan, 2000).

Conflicto: los integrantes del equipo inician una competencia por mantenerse en una posición que les permita tener un grado de control relativo y argumentan sobre el horizonte correcto al cual debe estar dirigido el equipo. En este punto las presiones externas también obstaculizan con el grupo surgiendo presión entre os integrantes a

medida que se conforman y difiere sobre las medidas iniciales. Si estas diferencias no se solucionan es posible que el proceso del grupo de vea retrasado (Maisy, 2019).

Normalización: en grupo inicia un recorrido unido de forma cooperativa y llega a tener un equilibrio entre las fuerzas en disputa. Se instauran reglas grupales para dirigir la conducta individual, las funciones se esclarecen, la cooperación entre los miembros cada vez es mayor y se pone en evidencia la cohesión del grupo (Herrera Gonzales et al., 2017).

Desempeño: el grupo logra su madures y son capaces de sobrellevar retos complejos. Los distintos roles que cada miembro desempeña se intercambian de manera natural según requerimiento y las responsabilidades asignadas se realizan de forma eficiente. Pero también pueden surgir un sentido de logro apresurado debido a errores, se genera pesimismo sobre la perspectiva de éxito y satisfacción entre algunos integrantes. Pero un equipo en pleno y óptimo funcionamiento logra resolver sus problemas, estableciendo una identidad única y fomentando un ambiente de apertura.

Conclusión: consiste en la disolución en un corto o largo plazo del equipo, esta ruptura se le llama conclusión; pues esta etapa requiere de la finalización de relaciones sociales estrechas y volver a la actividad permanente o el salto a otro puesto. Esta etapa es algo muy frecuente en la actualidad debido a la formación de organizaciones flexibles, os que trabajan solo con grupos temporales.

Dentro del trabajo en equipo podemos distinguir algunos tipos, dentro de las cuales Stephen (2014) describe cuatro tipos de equipos que con frecuencia encontraremos dentro de una institución como son los siguientes: solución de problemas, trabajo autodirigidos, multidisciplinarios y virtuales:

Equipos de solución de problemas

En estos equipos, los integrantes socializan ideas y presentan recomendaciones de cómo se pueden mejorar los métodos y procesos de trabajo. Es así que, en algunas oportunidades se les da la potestad de aplicar de una forma unilateral alguna de las estrategias recomendadas. Una de los estudios más utilizados por los equipos de solución de problemas en los años de 1980 fue la de círculos de calidad

Equipos de trabajo autodirigidos

Son equipos de trabajadores (entre 10 a 15 individuos) que realizan trabajos íntimamente relacionados o interdependientes y que tienen a su cargo de las responsabilidades de sus antiguos supervisores. Particularmente esto incluye proyectar y organizar la labor, fijar tareas a los miembros, y llevar un control colectivo sobre el ritmo de trabajo, admitir iniciativas efectivas, ejecutar acciones cuando hay problemas y articular el trabajo en armonía con los clientes y proveedores (Rodríguez, 2018). Los equipos de trabajo autodirigidos escogen a los miembros y entre ellos se evalúan cada uno su desempeño. Como consecuencia, los criterios de fiscalización toman una insignificante importancia y a lo mejor se puedan suprimir.

Equipos multidisciplinarios

Podemos definir a este equipo como un grupo de individuos, con diversas instrucciones académicas y experiencias profesionales, que realizan en grupo, durante un determinado tiempo, dispuestos a solucionar una dificultad muy compleja, por esta razón se dice que: tienen una finalidad en común (Dimitrova, 2017).

Equipos virtuales

En este equipo se usan la tecnología computacional para agrupar a los integrantes físicamente dispersos con la finalidad de conseguir un objetivo común. Asimismo, permiten a los integrantes a coadyuvar en la red, utilizando nexos de comunicación áreas extensa, videoconferencias o correo electrónico, siendo una pared o un continente lo que los pueda estar separando. Estos equipos realizan las mismas funciones, que hacen los demás equipos, como son intercambio de información, admitir de las decisiones, terminar con las tareas, y además incorporar nuevos integrantes de la misma institución o conectar con empleados de otras agremiaciones, por ejemplo, proveedores y socios. Pueden tener una reunión por pocos días para resolver alguna dificultad, uno o más meses para terminar con un proyecto.

Las características primarias que marcan la diferencia entre los equipos virtuales y los de cara a cara son tres: 1) la carencia de expresiones paraverbales y no verbales; 2) un entorno social reducido, y 3) la facultad de vencer las restricciones de tiempo y espacio (Torrelles et. al 2011).

Dentro de este concepto podemos señalar que el modelo teórico actualmente más importante este dado por el Modelos teóricos de las cinco C del trabajo en Equipo, que según Jaimes y Paucar (2019) refiere que este modelo de trabajo en equipo el

cual fue creado por Tom Peters (Padre de la administración posmoderna), en su libro “En busca de la excelencia”, que tuvo origen en la investigación con equipos de alto rendimiento, lo que concluye en cinco habilidades no técnicas que deberían ser parte de un equipo con el objeto que este pueda funcionar de forma armónica, dentro de estas se mencionan las siguientes dimensiones(Ocrospoma y Sánchez, 2019) :

Complementariedad: Son las distintas habilidades y conocimientos que cada integrante de un equipo posee, las cuales cuando son usadas para el beneficio del equipo permiten obtener objetivos que en forma personal sería casi inalcanzables.

Coordinación: Esta dimensión comprende la manera en que el líder logra organizar de manera armoniza las distintas acciones de los miembros del equipo, con el único fin de lograr cumplir objetivos comunes (Treviño et al., 2017).

Comunicación: Según el autor este elemento es el más importante puesto que es indispensable para realizar coordinaciones de las actividades individuales y colectivas dentro del equipo, la cual beneficiara las relaciones y soluciones a conflictos que pudieran existir. Una comunicación transparente, limpia y pertinente son elementos importantes para el éxito o fracaso en un equipo(Nogueira y Alves, 2019).

Confianza: Es la capacidad de cada miembro del equipo de lograr confiar en sus propias capacidades y en la de los demás miembros del equipo para el logro de objetivos comunes.

Compromiso: Es la capacidad de cada uno de los integrantes del equipo para brindar su máxima capacidad y talento al servicio del equipo, poniendo primero los intereses del equipo sobre los suyos propios (Guevara y Cubillos, 2017).

III.MÉTODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo; debido a que se realizó la recolección de datos para poder probar la hipótesis, luego del cual se realizó un análisis estadístico de las variables, el tipo según la fuente es una investigación de campo; debido a que se realizó en el mismo lugar y el tiempo donde paso el fenómeno de estudio, y según su finalidad fue de tipo aplicado; debido a que la teoría nos permitió resolver el problema esto basada en los hallazgos y soluciones que se planteó en los objetivos, y evaluativo; porque los resultados obtenidos serán de importancia para la toma de decisiones para la mejora del servicio (Arias y Covinos, 2021).

El diseño de investigación fue no experimental; debido a que no se manipulo en ninguna medida las variables de estudio, de tipo transversal; pues los datos fueron obtenidos en un solo momento y por única vez, será correlacional causal; debido a que se buscó determinar el grado de asociación que hubiese entre las variables motivación y trabajo en equipo (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente (cualitativa): Motivación laboral

Según Peña Rivas y Villón Perero (2018) la motivación laboral es el resultado de la correlación entre el trabajador y algún incentivo dado por la empresa o empleador con el objetivo de generar un impulso al trabajador para cumplir determinadas metas establecidas.

Las dimensiones aplicadas en la investigación fueron dados por la necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación (Padovan, 2020).

Variable dependiente (cualitativa): Trabajo en equipo

Para Ayoví (2019) el trabajo en equipo viene a ser un paradigma de gestión que nos muestra resultados mucho más seguros y efectivos, si es positivo en un grupo este será imitado; se podrán lograr objetivos institucionales a largo plazo.

Las dimensiones aplicadas son las dadas por las 5C de trabajo en equipo: complementariedad, compromiso, comunicación, confianza y coordinación (Ávila Paredes, 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el total de elementos del estudio, el presente estudio esta fue conformada por 108 enfermeras del Hospital Antonio Lorena del Cusco; que están laborando el año 2021. Esta población es finita, debido a que se puede realizar el conteo a todo el elemento que participaran en la investigación (Arias y Covinos, 2021).

La muestra es el subconjunto representativo de la población total, en este estudio la muestra fue determinada bajo una técnica de muestra censal, pues será sometida a criterio del investigador determinar el objetivo de investigación. La muestra fue dada por 108 enfermeras que trabajan en el Hospital Antonio Lorena del Cusco; que están laborando el año 2021 (Arias y Covinos, 2021).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a usar para la variable motivación laboral en el presente trabajo fue la encuesta, esta es una herramienta que funciona a través del instrumento denominado cuestionario, el cual es aplicado a personas para recolectar información sobre sus opiniones, percepción y comportamiento (Arias y Covinos, 2021). El instrumento utilizado para la variable motivación laboral fue elaborado por R. Steers y D. Braunstein, en el año de 1976 el cual llevo por título: Escala de Motivación – Mapa (Logro, Poder y Afiliación), este fue adaptado por Cárdenas Peña Nelly Obdulia en su investigación sobre Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de

la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martens, 2017, este cuestionario Consto de 15 preguntas, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada; el grado de motivación laboral se establecerá sumando los puntajes obtenidos en cada pregunta, este permitio ayudar a clasificar el grado de motivación en: Alto (de 50 a 75), Medio (de 49 a 25) y Bajo (menor de 25) (Cárdenas, 2018).

Para determinar el tipo de necesidad preponderante de motivación, las preguntas fueron agrupadas en 3 columnas donde se colocó la puntuación obtenida en cada una de las respuestas; posteriormente se procedió a sumar el total obtenido en cada una de ellas. La columna que obtenga la puntuación más alta define el tipo de necesidad predominante: (Chang, 2016).

Preguntas de Logro	Preguntas de Poder	Preguntas de Afiliación
1. (Puntaje: _____)	2. (Puntaje: _____)	3. (Puntaje: _____)
4. (Puntaje: _____)	5. (Puntaje: _____)	6. (Puntaje: _____)
7. (Puntaje: _____)	8. (Puntaje: _____)	9. (Puntaje: _____)
10. (Puntaje: _____)	11. (Puntaje: _____)	12. (Puntaje: _____)
13. (Puntaje: _____)	14. (Puntaje: _____)	15. (Puntaje: _____)
Total:	Total:	Total:

Fuente: *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (Chang, 2016).

Para la validez del instrumento se realizó un análisis discriminante efectuado mediante la Lambda de Wilks, la cual tomó valor de 0.959 ($p \leq 0,05$), con un nivel de predicción de 61,20%; donde se pudo demostrar la validez de la prueba. Así mismo realizo a prueba de confiabilidad del instrumento de motivación, con el fin de dirigir este instrumento una población especial (enfermeras), para lo cual se aplicó el cuestionario a 10 enfermeras, atreves de una prueba piloto, obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.76 lo cual supone que existe una alta confiabilidad, estando este instrumento apto para su uso (Cárdenas, 2018).

Con respecto a la variable trabajo en equipo el instrumento a usado fue el cuestionario, el cual fue realizado y validado por SALAZAR BLANCO Rosa Ysela, 2016, este contuvo 20 preguntas con respuestas múltiples: Nunca, Casi Nunca, A

veces, Casi Siempre, Siempre; en donde se les asignará un puntaje desde el 1 hasta el 5 respectivamente; este estará distribuido bajo sus dimensiones: complementariedad (pregunta 1 al 4), coordinación (pregunta 5 al 8), comunicación (pregunta 9 al 12), confianza (pregunta 13 al 16) y compromiso (pregunta 17 al 20) (Salazar, 2017).

Este instrumento fue validado por 3 expertos quienes emitieron y verificaron la claridad de las redacciones y dimensiones; para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 21 trabajadores a una población con características similares; para el análisis se utilizó la fórmula de Coeficiente de Alfa de Cron Bach obteniendo como resultado $\alpha=0.89$, este resultado indica que existe un alto nivel de confiabilidad del estudio; mientras más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad (Salazar, 2017).

3.5. Procedimientos

Se realizó coordinaciones respectivas con los responsables de la institución, se pasó a transcribir los instrumentos en formato Google form recabando información del estudio. Cabe resaltar que cada trabajador encuestado llenó el consentimiento informado brindado al inicio del cuestionario.

Se aplicó los instrumentos en un mes y luego se procedió a realizar el análisis estadístico, se presentó los resultados, las discusiones y respectivas conclusiones, en función de las cuales se realizará las recomendaciones respectivas.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo fue realizado en el Microsoft Office Excel 2010 y el paquete estadístico SPSS V 25 donde los datos fueron organizados, tabulados y presentados en tablas de frecuencia y tablas de contingencia. Para el análisis inferencial realizamos una prueba de normalidad y luego una prueba de hipótesis para lo cual empleamos la prueba Chi- cuadrado.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación fue guiada bajo la premisa de los valores, por ende, los datos presentados son reales, verídicos y transparentes; se evitó cualquier tipo de

disfraz o arreglo en la información. La recolección y aplicación del instrumento fue realizado bajo el permiso de la institución y posterior aceptación con firma del consentimiento informado de cada participante, luego del cual los datos obtenidos de las aplicaciones de los instrumentos fueron de uso estrictamente confidencial. Se respetó el anonimato en la aplicación del cuestionario, recalcándoles que solo es con fines de estudio. El análisis de los datos obtenidos fue mostrado con datos reales y no arreglados para su posterior publicación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En esta sección se muestran las tablas de frecuencias de los datos sociodemográficos y los niveles de las variables y dimensiones implicadas en esta investigación.

Tabla 1

Servicio donde Labora la Muestra

		f	%
Servicio	Enfermería en hospitalización	33	30,6
	Enfermería en emergencias y cuidados críticos	50	46,3
	Enfermería en consulta externa	5	4,6
	Enfermería en centro quirúrgico	16	14,8
	Otros servicios	4	3,7
Total		108	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

En la tabla 1 se muestra que casi la mayoría de la muestra trabaja como enfermero (a) en el servicio de emergencia y cuidados críticos (46,3%), seguido por un 30,6% que trabaja en el servicio de hospitalización, un 14,8% de la muestra labora

en el servicio de centro quirúrgico, un 4,6% trabaja en consulta externa y un 3,7% en otros servicios. Ver anexo 10.

Tabla 2

Edad en Años de la Muestra

		f	%
Edad	Menor a 20 años	1	0,9
	De 21 a 30 años	19	17,6
	De 31 a 40 años	54	50,0
	De 41 a 50 años	28	25,9
	Mayor a 51 años	6	5,6
Total		108	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

De la tabla 2 se entiende que el 50% de la muestra tiene una edad que oscila entre los 31 a 40 años. Seguida por un 25,9% que tiene edades comprendidas entre los 41 a 50 años, un 17,6% tiene edades entre los 21 a 30 años. Solo un 5,6% posee una edad mayor a 51 años, y solamente un 0,9% de la muestra tiene una edad menor a 20 años. Ver anexo 11

Tabla 3

Sexo del Participante

		f	%
Sexo	Masculino	17	15,7
	Femenino	91	84,3
Total		108	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

De la tabla 3 se tiene que el 84,3% de la muestra es de mujer y solo un 15,7% es varón. Ver anexo 12.

Tabla 4

Tiempo de Trabajo de la Muestra

		f	%
--	--	---	---

Tiempo de trabajo	Menos de un año	21	19,4
	De 1 a 5 años	42	38,9
	Más de 5 años	45	41,7
Total		108	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

De la tabla 4 se tiene que un 41,7% de la muestra trabaja ya más de 5 años en el hospital, un 38,9% trabaja entre 1 a 5 años en el hospital y solo un 19,4% menos de un año. Ver anexo 13.

Tabla 5

Niveles Observados en la Variable Motivación Laboral y en sus Dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Necesidad de logro	28	25,9	44	40,7	36	33,3
Necesidad de poder	25	23,1	47	43,5	36	33,3
Necesidad de afiliación	28	25,9	36	33,3	44	40,7
Motivación laboral	00	0,0	36	33,3	72	66,7

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

En la tabla 5 se muestra que el nivel predominante para la dimensión necesidad de logro es el medio (40,7%), seguido por el nivel alto (33,3%) y finalmente del nivel bajo (25,9%). Gráficamente se observa en el anexo 14.

Del mismo modo se observa que para la dimensión necesidad de poder, dicha está presente en un mediano nivel (43,5%), seguido por el nivel alto (33,3%) y finalmente el nivel bajo (23,1%). Gráficamente se aprecia en el anexo 15.

Para la dimensión necesidad de afiliación se tiene que la carga porcentual con mayor representación es el nivel alto (40,3%), seguido por el nivel medio (33,3%) y finalmente el nivel bajo (25,9%). Ver anexo 16.

Finalmente, para la variable en general se tiene que un 66,7% de la muestra indica que el su nivel de motivación laboral es alto, mientras que un 33,3% de señala que su motivación laboral es media. Vale recordar que esta variable hace referencia a la búsqueda de mejoras, a los desafíos enfrentados por la muestra, la influencia que

tiene el entorno sobre la muestra, la competencia, el compañerismo y las relaciones sociales involucradas en la motivación en el centro laboral. Ver el anexo 17.

Tabla 6

Niveles Observados en la Variable Trabajo en Equipo y en sus Dimensiones

	Ineficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Complementariedad	49	45,4	39	36,1	20	18,5
Coordinación	35	32,4	47	43,5	26	24,1
Comunicación	39	36,1	37	34,3	32	29,6
Confianza	28	25,9	58	53,7	22	20,4
Compromiso	42	38,9	47	43,5	19	17,6
Trabajo en equipo	32	29,6	47	43,5	29	26,9

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

En la tabla 6 se muestra que el nivel predominante para la dimensión complementariedad es el ineficiente (45,4%), seguido por un nivel moderado (36,1%) y finalmente un nivel eficiente (18,5%). Esta dimensión implica la sinergia que hay en el centro de labores, las habilidades que posibilitan la complementariedad entre trabajadores y las distintas secciones del centro laboral. Ver anexo 18.

De la tabla se tiene que el nivel con mayor representatividad porcentual para la dimensión coordinación, es el nivel “moderado” con un 43,5%, seguido por el nivel ineficiente con un 32,4% y finalmente el nivel eficiente con un 24,1%. Esta dimensión hace referencia a la calidad de líder que hay en la institución y los resultados logrados en relación a los resultados observados periódicamente. Ver anexo 19.

De la tabla se tiene que el nivel con mayor representatividad para la dimensión comunicación es el nivel “ineficiente” con un 36,1%, seguido por el nivel “moderada”

con un 34,3% de representatividad y finalmente el nivel eficiente con un 29,6%. La dimensión abarca a la comunicación abierta, que es un componente esencial de la comunicación, más aún en un ambiente laboral. Ver anexo 20.

De la tabla se tiene que el nivel con mayor presencia en la dimensión confianza es el nivel “moderado” (53,7%), seguido por el nivel ineficiente (25,9%) y finalmente el nivel eficiente con un 20,4% de representatividad. Esta dimensión se relaciona con la habilidad o capacidad que tiene la muestra de anteponer al éxito del equipo y velan tanto por su propia seguridad como la de los compañeros. Ver anexo 21.

Para la dimensión compromiso se tiene que el nivel con mayor frecuencia es el “moderado” con un 43,5% de representatividad, seguido por el nivel ineficiente (38,9%) y finalmente el nivel eficiente con un 17,6%. Esta dimensión hace alusión a la consecución de los objetivos del local laboral y el compromiso individual de los trabajadores con los objetivos principales. Ver anexo 22.

Finalmente, en la variable trabajo en equipo, de manera general, el nivel más recurrente es el nivel “Moderado” (43,5%), seguido por el nivel ineficiente (29,6%) y finalmente un nivel eficiente con un 26,9%. Ver anexo 23.

Tabla 7

Tabla cruzada de Necesidad de Logro vs Trabajo en Equipo

			Trabajo en equipo			Total
			Ineficiente	Moderada	Eficiente	
Necesidad de logro	Bajo	Recuento	12	13	3	28
		% total	42,9%	46,4%	10,7%	100,0%
	Medio	Recuento	15	17	12	44
		% total	34,1%	38,6%	27,3%	100,0%
	Alto	Recuento	5	17	14	36
		% total	13,9%	47,2%	38,9%	100,0%
Total	Recuento	32	47	29	108	
	% total	29,6%	43,5%	26,9%	100,0%	

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

En la tabla 7 se muestra que los niveles medios de la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral se relacionan con niveles moderados y eficientes de la variable trabajo en equipo. De igual manera los niveles bajos de la

necesidad de logro de la variable motivación laboral se relacionan con niveles moderados e ineficientes de la variable trabajo en equipo. Es decir la tendencia observada indica que mientras se incrementan los niveles de la necesidad de logro, sucede lo mismo con los niveles del trabajo en equipo.

El gráfico para esta tabla se ubica en el anexo 24.

Tabla 8

Tabla cruzada de Necesidad de Poder vs Trabajo en Equipo

Niveles		Trabajo en equipo				
		Ineficiente	Moderada	Eficiente	Total	
Necesidad de poder	Bajo	Recuento	7	13	5	25
		% total	28,0%	52,0%	20,0%	100,0%
	Medio	Recuento	16	19	12	47
		% total	34,0%	40,4%	25,5%	100,0%
	Alto	Recuento	9	15	12	36
		% total	25,0%	41,7%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	32	47	29	108
		% total	29,6%	43,5%	26,9%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

De la tabla 8 se tiene que el nivel moderado del trabajo en equipo se relaciona con todos los niveles de la dimensión necesidad de poder de la variable motivación. Tendencia que no tiene mucho sentido, que seguidamente se procede a confirmar o negar en los resultados inferenciales.

El gráfico para esta tabla se ubica en el anexo 25.

Tabla 9

Tabla de Cruzada de Necesidad de Afiliación vs Trabajo en Equipo

Niveles		Trabajo en equipo				
		Ineficiente	Moderada	Eficiente	Total	
Necesidad de afiliación	Bajo	Recuento	12	12	4	28
		% total	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
	Medio	Recuento	11	19	6	36

	% total	30,6%	52,8%	16,7%	100,0%
Alto	Recuento	9	16	19	44
	% total	20,5%	36,4%	43,2%	100,0%
Total	Recuento	32	47	29	108
	% total	29,6%	43,5%	26,9%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

En la tabla 9 se observa que los niveles bajos de la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral se relacionan con los niveles ineficientes y moderados de la variable trabajo en equipo. De igual manera los niveles altos de la necesidad de afiliación se relacionan con niveles moderados y eficientes de la variable trabajo en equipo. Es decir la tendencia observada indica que mientras se incrementan los niveles de la necesidad de afiliación, sucede lo mismo con los niveles del trabajo en equipo.

El gráfico para esta tabla se ubica en el anexo 26.

Tabla 10

Tabla cruzada de Motivación Laboral vs Trabajo en Equipo

Niveles		Trabajo en equipo			Total	
		Ineficiente	Moderada	Eficiente		
Motivación laboral	Medio	Recuento	16	15	5	36
		% total	44,4%	41,7%	13,9%	100,0%
	Alto	Recuento	16	32	24	72
		% total	22,2%	44,4%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	32	47	29	108
		% total	29,6%	43,5%	26,9%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

La tabla 10 presenta una tendencia, la que indica que los niveles de una motivación laboral media se relacionan con niveles ineficientes y moderados de trabajo en equipo. De igual manera los niveles altos de motivación laboral se relacionan con niveles moderados y eficientes de trabajo en equipo. Es decir la tendencia observada indica que mientras se incrementan los niveles de la motivación laboral, sucede lo mismo con los niveles del trabajo en equipo.

El gráfico para esta tabla se ubica en el anexo 27.

4.1. Resultados inferenciales

En esta sección se contrasta las hipótesis o supuestos principales que sigue la investigación, para ello en primer lugar se evalúa la normalidad de la distribución de los datos con los que se trabajaron en la presente investigación. Esto para elegir el tipo de estadística más adecuada para la comprobación de estos supuestos.

Tabla 11

Prueba de Normalidad (KMS)

Prueba de Kolmogorov-Smirnov			
Variable/Dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Necesidad de logro	0,219	108	0,000
Necesidad de poder	0,221	108	0,000
Necesidad de afiliación	0,262	108	0,000
Motivación laboral	0,426	108	0,000
Trabajo en equipo	0,218	108	0,000

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

La tabla 11 muestra que el p-valor (Significación) es menor a 0,05, en todos los casos analizados, por tanto, se concluye que los datos no siguen una distribución normal, entonces para la comprobación o contraste de la hipótesis general y las hipótesis específicas será a través de la estadística no paramétrica.

Contraste de hipótesis general

Se tienen las siguientes hipótesis de trabajo:

H₀: La motivación laboral no influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

H₁: La motivación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

Para la toma de decisión se tiene la siguiente regla:

Si $p > 0,05$; aceptamos la hipótesis nula (H_0)

Si $p \leq 0,05$; aceptamos la hipótesis alterna o del investigador (H_1).

Tabla 12

Medidas de Asociación, Correlación e Influencia

Variables	Trabajo en equipo							
	Chi cuadrado			Rho de Spearman		D' de Sommers		
	Sig.	gl	Valor	Sig.	Magnitud	Sig.	Magnitud	n
Motivación laboral	0,024	2	7,422	0,006	0,262	0,004	0,299	108

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

La tabla 12 señala que el p-valor (Significación) para la prueba de chi cuadrado es de 0,024, y el valor a contrastar en las tablas de distribución de chi cuadrado es de 7,422, que cumple la condición de ser menor a 0,05 y el valor de 7,422 es mayor a 5,9915 (Ver anexo 28), por tanto, se acepta que existe asociación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo. Este es un primer paso para establecer la influencia de una variable sobre otra. Seguidamente para saber cuál es la dirección de esta relación y la fuerza de la mismas, el índice de Rho de Spearman ($p = 0,006 \leq 0,05$) tiene un valor de 0,262, entonces se dice la relación entre estas variables es directamente proporcional y baja. Finalmente, se tiene que el modelo que asume al trabajo en equipo como variable dependiente (y) y la variable motivación laboral es independiente(x), es significativo, es decir según este modelo, la motivación laboral influye y explica en un 29,9% las variaciones observadas en la variable trabajo en equipo. Entonces se entiende que, según el modelo planteado, si la motivación laboral

incrementa, por ejemplo, en un punto existe un 29,9% de probabilidad que el trabajo en equipo se ubique en niveles considerablemente elevados.

Contraste de la primera hipótesis específica

Se tienen las siguientes hipótesis de trabajo:

H₀: La necesidad de logro no influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto en el COVID 19, Cusco, 2021.

H₁: La necesidad de logro influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto en el COVID 19, Cusco, 2021.

Para la toma de decisión se tiene:

Si $p > 0,05$; aceptamos la hipótesis nula (H_0)

Si $p \leq 0,05$; aceptamos la hipótesis alterna o del investigador (H_1).

Tabla 13

Medidas de Asociación, Correlación e Influencia

	Trabajo en Equipo							
	Chi cuadrado			Rho de Spearman		D' de Sommers		
	Sig.	gl.	Valor	Sig.	Magnitud	Sig.	Magnitud	n
Necesidad de Logro	0,040	4	10,029	0,002	0,294	0,001	0,259	108

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

La tabla 13 muestra que el p-valor (Significación) para la prueba de chi cuadrado es de 0,04, además se observa que el valor es de 10,029 que es mayor al valor crítico de 9,4877(Ver anexo 28), por lo cual cumple la condición de ser menor a 0,05, es decir, existe relación entre la dimensión necesidad de logro de la variable

motivación laboral y el trabajo en equipo. Para saber cuál es la dirección de esta relación y la fuerza de la mismas, el índice de Rho de Spearman ($p = 0,006 \leq 0,05$) tiene un valor de 0,294, entonces se dice que la relación entre el trabajo en equipo y la necesidad de logro es directamente proporcional y baja. Finalmente, el modelo que asume al trabajo en equipo como variable dependiente (y) y a la necesidad de logro como variable independiente (x), es significativo, es decir según este modelo, la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral explica e influye en un 25,9% las variaciones observadas en la variable trabajo en equipo. En otras palabras, tras cada punto incrementado en la necesidad de logro, hay un 25,9% de probabilidad de que los puntos en el trabajo en equipo se ubiquen en niveles más elevados. Entonces, se acepta que, la necesidad de logro influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto en el COVID 19, Cusco, 2021.

Contraste de la Segunda Hipótesis Específica

H₀: La necesidad de poder no influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

H₁: La necesidad de poder influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

Para la toma de decisión tenemos:

Si $p > 0,05$; aceptamos la hipótesis nula (H₀)

Si $p \leq 0,05$; aceptamos la hipótesis alterna o del investigador (H₁).

Tabla 14

Medidas de Asociación, Correlación e Influencia

Trabajo en equipo									
		Chi cuadrado			Rho de Spearman		D' de Sommers		
Variable / Dimensión	Sig.	gl.	Valor	Sig.	Magnitud	Sig.	Magnitud	n	

Necesidad de Poder	0,705	4	2,167	0,357	0,090	0,340	0,079	108
--------------------	-------	---	-------	-------	-------	-------	-------	-----

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

La tabla 14 muestra que el p-valor (Significación) para la prueba de chi cuadrado es de 0,705 y el valor que toma chi cuadrado es de 2,167, el que no es mayor a 9,4877(Ver anexo 28), no se cumple la condición de ser menor a 0,05, por tanto, se acepta que no existe relación entre la dimensión necesidad de poder de la motivación laboral y el trabajo en equipo. Entonces, si no hay relación menos existe correlación e influencia.

Se concluye que, la necesidad de poder no influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

Contraste de la Tercera Hipótesis Específica

Se tienen las siguientes hipótesis de trabajo:

H₀: La necesidad de afiliación no influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

H₁: La necesidad de afiliación influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

Para la toma de decisión tenemos:

Si $p > 0,05$; aceptamos la hipótesis nula (H_0)

Si $p \leq 0,05$; aceptamos la hipótesis alterna o del investigador (H_1).

Tabla 15

Medidas de Asociación, Correlación e Influencia

Trabajo en Equipo		
Chi cuadrado	Rho de Spearman	D' de Sommers

Variable / Dimensión	Sig.	gl.	Valor	Sig.	Magnitud	Sig.	Magnitud	n
Necesidad de Afiliación	0,021	4	11,551	0,003	0,286	0,002	0,258	108

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

La tabla 15 muestra que el p-valor (Significación) para la prueba de chi cuadrado es de 0,021 y el valor que toma chi cuadrado es de 11,551 que es mayor a 9,4877 (Ver anexo 28), por tanto, se acepta que existe relación entre la dimensión de necesidad de afiliación de la variable motivación laboral y el trabajo en equipo. Para saber cuál es la dirección de esta relación y la fuerza de la mismas, el índice de Rho de Spearman ($p = 0,003 \leq 0,05$) tiene un valor de 0,286, entonces se dice que la relación entre estas variables es directamente proporcional y baja. Finalmente, el modelo que asume al trabajo en equipo como variable dependiente (y) y a la dimensión necesidad de afiliación como variable independiente (x), es significativo, es decir según este modelo, la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral explica en un 25,8% las variaciones observadas en la variable trabajo en equipo. En otras palabras, tras cada punto incrementado en la necesidad de afiliación, hay un 25,8% de probabilidad de que los puntos en el trabajo en equipo se ubiquen en niveles más elevados.

En conclusión, la necesidad de afiliación influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

V. DISCUSIÓN

Se ha podido comprobar la existencia de la influencia de la motivación laboral sobre el trabajo en equipo, esta relación es significativa y directa. Estos resultados son similares a los hallados por Carrasco (2018), quien en su estudio intentó, con éxito, demostrar la relación entre estas variables, para lo cual empleó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y de alcance correlacional. Tras encuestar a 72 personas, encontró que un 51,4% de la muestra presenta un nivel bueno de motivación laboral, lo cual se queda algo corto al comparar con lo hallado en el presente estudio, dado que el nivel de motivación laboral es alto (66,7%), mientras que para el trabajo en equipo, dicho autor encontró que un 56,9% de la muestra tiene un nivel bueno para trabajar en equipo, dato que difiere con lo hallado en el presente estudio, dado que se observó que la presencia del trabajo en equipo es moderada (43,5%). Estas diferencias pueden explicarse si tomamos en cuenta que en el presente estudio se ha empleado a una población que netamente se dedica al trabajo en el sector salud y considerando también que la muestra está constituida en mayor proporción por mujeres que por varones, mientras que Carrasco (2018) en su estudio considero a estudiantes universitarios, población que evidentemente no presenta o lidia con los mismos problemas que los trabajadores del sector salud.

Pese a esta diferencia llegó a la conclusión de que existe una relación estrecha y significativa entre estas variables.

Los resultados hallados también coinciden con los encontrados por Samanez y Medina (2017), quienes intentaron probar el vínculo que existe entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de “Socios de Salud Sucursal Perú”, para tal efecto emplearon un enfoque cuantitativo, no experimental transeccional, de alcance descriptivo correlacional, haciendo uso de una muestra de 136 trabajadores. Los resultados que encontraron señalaban que un 46,3% de los trabajadores se encontraban medianamente motivados y solo un 20,6% se encontraba altamente motivado; también se observó que la mayor proporción de trabajadores del centro en mención esta medianamente satisfecho (56,6%) y solamente un 19,1% realmente se siente satisfecho. Estos resultados, en específico a nivel de la motivación laboral distan mucho de los encontrados en la presente investigación, dado que se evidenció que un 66,7% de la muestra investigada posee una alta motivación laboral. Lograron

encontrar una correlación baja y positiva entre estas variables ($Rho=0,336$), que es un poco más elevada a la hallada en la presente investigación ($0,262$).

Esta diferencia puede deberse a dos situaciones específicas, la primera que en el año del 2017 era impensado que en algún momento no tan lejano la humanidad se vería amenazada por una pandemia, que no solo puso en peligro la salud del hombre, sino también el aspecto, social, familiar, económico y mucho más. Y la segunda razón, no menos importante, es que el estudio se realizó en un hospital que está bajo la jurisdicción pública y no privada. Vale hacer hincapié en la situación que la muestra actual tiene una mayor motivación que sobrepasa a la observada en el 2017, esto puede significar que la pandemia y las consecuencias que se han observado, han despertado el miedo en el personal de salud, dado que temían y aun temen que se queden sin trabajo, poniendo así en riesgo a sus familias, por lo cual se sienten obligados a estar “motivados” para el trabajo aunque sea muy demandante y en ocasiones mal remunerado.

Se ha coincido con los resultados hallados por Salazar (2017) quién al probar la existencia de la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, empleando un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de alcance correlacional descriptivo, en una muestra de 105 trabajadores, encontró que existe relación significativa entre estas variables.

Del mismo modo los resultados encontrados en el presente estudio son similares a los hallados por Huamán (2018), quién al relacionar la motivación y la satisfacción laboral, haciendo uso de un enfoque cuantitativo, no experimental transeccional y de alcance correlacional, teniendo como muestra a 51 trabajadores. Los resultados encontrados indican que el desempeño laboral es bueno (35,3%) y la motivación es muy buena en un 43,1% de la muestra, además se encontró que la relación entre estas variables es directa y positiva ($Rho=0,452$). Al comparar con el estudio que se realizó se observó que la intensidad de la relación entre variables estas variables es más pequeña, dado que se obtuvo un $Rho=0,262$, que dista del que halló Huamán (2018), y en este punto se vuelve a indicar que la pandemia tuvo mucho que ver con la disminución aparente de la intensidad de la covarianza, además se debe indicar que la muestra que Huamán (2018) empleó es la mitad de la que se usó en el

presente estudio, por lo que es más probable encontrar índices que sugieran mayor fuerza.

En una línea de pensamiento similar, se evidencia similitudes con los hallazgos de Zapana (2017) quien al investigar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, a través de un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transeccional, de alcance correlacional en 83 médicos. Encontró que la mayor parte de la muestra posee un nivel medio de motivación y un nivel regular de desempeño laboral, concluyendo que existe relación significativa, positiva y moderada entre las variables estudiadas ($r=0,613$). Los resultados hallados por el investigador, una vez más son de una intensidad menor, y se le atribuye principalmente al contexto de pandemia en el que se desarrolló el estudio, y también se tiene que tener en cuenta que para este estudio no solo se tuvo en consideración a médicos sino también a otros profesionales de la salud, y por último el tamaño muestra es ligeramente superior.

Hasta este punto se puede decir que la motivación presente en niveles medios, moderados a altos se relaciona no solo con el trabajo en equipo, sino también con el desempeño laboral, esto se debe a que la motivación, en palabras sencillas, es aquello que nos empuja a conseguir algo, ese algo en la mayoría de los casos representa o es una manifestación de un instinto básico, tal como la supervivencia, la búsqueda de alimento dado que se tiene hambre, de agua si se tiene sed, entre otros, es decir la necesidad es la energía que mueve o motiva al sujeto a intentar conseguir algo que le falta. Lo dicho por Maslow (1943) aún perdura. Ahora bien, Peña y Villón (2018) rescatan que Maslow para los años 1964 había organizado las necesidades humanas en 2 grupos: las primarias y secundarias.

Es claro que la primaria pese a ser por definición la primordial, no se la toma muy en serio, esto en el contexto de pandemia en el que se ha desarrollado la investigación, puesto que las necesidades primarias se evidencian más en los niños, debido a su edad aún no pueden valerse de sí mismos y son los padres quienes deben satisfacer esas necesidades de sus hijos a costa, incluso, de su propio bienestar, ello hablando de manera generalizada sin distinguir entre profesión alguna. Ahora es difícil tratar de imaginar la intensidad en la que los profesionales de la salud, en especial los de la muestra estudiada, lidian con el temor de satisfacer sus propias necesidades de

seguridad, es decir resguardarse de la amenaza o de los peligros. Esta situación de incertidumbre hace que el profesional de salud, busque calma en sus semejantes, pero no cualquier semejante, alguien que comparta similares características laborales, para satisfacer ese instinto gregario que ha sido y sigue siendo la base fundamental de toda sociedad. Grupo donde podrá gozar y compartir sentimientos, que fortalecerán su autoestima y aliviarán ese temor constante al que se enfrenta día a día.

En esa misma línea de pensamiento Acuña et al (2016), al intentar evaluar la correlación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral, para la consecución de determinados objetivos en común, empleó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional, de alcance correlacional, con una muestra de 50 personas. Los resultados señalaron que un 72% era varón. Concluyó diciendo que la motivación por afiliación y logro influyen de manera significativa en la conducta laboral de los sujetos. Estos resultados son congruentes con los encontrados en el presente estudio. Asimismo, Sánchez (2017) al describir la relación entre el estado motivacional y el liderazgo en personal de servicio. Para lo cual ha empleado un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transaccional y de un alcance correlacional, empleando una muestra de 112 trabajadores y 6 jefes de turno. Encontró motivación por afiliación en los asistentes generales, aunque el liderazgo no existe en la gran parte de los jefes de turno.

Por su parte Oliveros (2016) al proponerse describir los factores motivacionales para el trabajo en enfermería, empleando un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional, de alcance correlacional, teniendo una muestra de 398 servidores, llegó a la conclusión de que las variables que suscitan un mayor interés en la muestra son las de autorrealización, dedicación a la tarea y el grupo de trabajo y las que menos interés generaron fueron: logro, expectativa y promoción. También se evidenció que gran parte de los trabajadores se motivan primordialmente a partir de las condiciones externas. En consecuencia, se afirma que por el año de 2016 la motivación era mayor cuando había alguien o algo que imponía una norma o vigilaba la producción, etc. Sin embargo, este estudio difiere ligeramente con lo hallado en la investigación actual, dado que la necesidad de logro si es una dimensión importante, que a su vez influye sobre el trabajo en equipo.

Para Padovan (2020) las necesidades constituyen el pilar de la motivación laboral, por ello indica que la necesidad de realización o logro, es aquella necesidad que tiene el ser humano de arriesgarse a hacer algo, de involucrarse en algo, intentar ser número uno en algo, pero debe ser cosas o situaciones que implican un gran reto. En la muestra investigada la necesidad de logro es en gran parte de la muestra es de nivel bajo y medio (25,9% y 40,7%, respectivamente), por lo tanto y de acuerdo con Peña (2015), estos seres humanos al no presentar una alta necesidad de logros se caracterizarían por no estar en una búsqueda constante de ser correctos y no suelen sentirse satisfecho con las funciones que les brindar mayor responsabilidad, de la que están dispuestos a asumir. Este hallazgo se contradice con lo encontrado por Robles et al (2015) quien al proponerse determinar si los componentes de la motivación logran un buen trabajo en equipo, siguiendo para tal efecto un enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance descriptivo correlacional, llegó a la conclusión que no existe relación entre la motivación de logro y trabajo en equipo y además se vio que los niveles de las variables eran muy bajos, los mismos que ameritaban intervenciones posteriores para abordar este tema.

Para Padovan (2020) la necesidad de poder es aquella por la cual el ser humano se siente obligado a buscar influenciar a otros y guiarlos a una meta común o al menos hacer creer que se tiene un interés común, aun cuando ellas mismas no pueden hacer por su propia voluntad. Sin embargo, para lograr esto es necesario que el sujeto tenga algún grado jerárquico de importancia dado que así obtendrá mayor aceptación. Esta última condición es clave, pues es por dicha que en la presente investigación la necesidad de poder, si bien se encuentra en un nivel medio, no influyen ni predice de ninguna manera al trabajo en equipo.

En relación a la necesidad de filiación, hay tanto que decir sobre ésta, dado que como ya se mencionó líneas atrás, es esta necesidad la que ha permitido que las grandes urbes existan. Por esta necesidad el ser humano conoce la dinámica social, sabe cuándo debe hacer tal o cual cosa, y cuando debe reprimirse tanto como pueda. Es en esa interacción que entiende que debe buscar adecuadas interrelaciones con los demás miembros de la organización. En el ambiente laboral esto no solo se evidencia con las amistades entre compañeros, sino también son los trabajos en cooperación que generan resultados equitativos y solidarios. Por tanto, es la base que predispone a trabajar en equipo, cuestión que también se confirma con los resultados hallados en

esta investigación, puesto que se ha comprobado que la necesidad de afiliación influye positivamente en el trabajo en equipo. Lo cual tiene sentido dado que, si el personal de servicio del establecimiento que sea está predispuesto a trabajar en equipo, todo se hace más ligero y fácil de asimilar.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha comprobado a nivel estadístico, que la motivación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021 ($X^2=0,024$; Rho= 0,262; D'= 0,299).

Segunda:

Se ha logrado comprobar que la necesidad de logro influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto en el COVID 19, Cusco, 2021. . ($X^2=0,004$ Rho= 0,294; D'= 0,259).

Tercera:

La necesidad de poder no influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.

Cuarta:

Se ha logrado comprobar que la necesidad de afiliación influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021. ($X^2=0,003$ Rho= 0,286; D'= 0,258).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Dado que se ha comprobado la relación existente entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería, se sugiere al hospital Antonio Lorena que ahonde en las investigaciones, para lograr determinar las causas exactas de esta relación, para así por lo menos generar la normativa respectiva que vele por proteger y mantener la motivación del trabajador.

Segunda:

La necesidad de logro que implica a la búsqueda de mejorar y el afrontar los desafíos se relacionan con el trabajo en equipo, por tanto, se debe velar por que estas relaciones humanas no trunquen o desvanezcan dicha necesidad, dado que en ocasiones es el grupo que en lugar de apoyar y “sumar”, hace todo lo contrario.

Tercera:

La necesidad de poder no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, este hallazgo debe ser profundizado y analizado con mayor detenimiento, considerando variables distintas a las mencionadas, puesto que claramente hay más situaciones no observadas que estarían teniendo una presencia e influencia superior.

Cuarta:

La necesidad de afiliación, es decir la sociabilidad y el compañerismo se relacionan de buena manera con el trabajo en equipo dado que esta necesidad predispone de buena forma al profesional para pertenecer a un grupo de trabajo. Por ello los talleres u otro tipo de actividades que se realicen deben dedicar un espacio a fortalecer estos vínculos humanos para que sean la dinámica y convivencia interna de los mismos sea “sana” donde cada integrante pueda expresarse con libertad, sabiendo que sus colegas lo escuchan y esta dispuestos a ayudarlo.

Quinta:

A los lectores e investigadores interesados, se les sugiere que intenten replicar y comparar este estudio en otras redes de salud, y así ver una realidad más amplia que la ya explorada.

REFERENCIAS

- Acuña, D., Casabella, F., Cazerres, D., Donnarumma, F., & Paredes, M. (2016). *Motivación y Trabajo en Equipo*.
- Alonso Garcia, J. I. (2017). *PSICOLOGIA*.
- Arias Gonzales, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Ávila Paredes, B. E. (2017). *Trabajo en equipo en los trabajadores de la oficina de San Miguel del área de servicio al cliente de la empresa Nexxo*. 6, 5–9.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1532/TRAB.SUF.PROF.AVILA_PAREDES_BETTY_EDITH.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ayoví Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58–76.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020a). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020b). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cárdenas Peña, N. O. (2018). Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional

- Edgardo Rebagliati Martins, 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Carrasco Campos, E. (2018). Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Casado-Mejía, R., Brea-Ruiz, M. T., Torres-Enamorado, D., Albar-Marín, M. J., Botello-Hermosa, A., Santos-Casado, M., & Casado-Rojas, I. (2016). Motivaciones y experiencias emocionales del primer equipo multidisciplinario hospitalario entrenado para atender casos de Ébola en Andalucía (2014-2016). *Gaceta Sanitaria*, 30(4), 242–249. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.04.003>
- Chang, A. (2016). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las.* http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de Recursos Humanos* (M.-H. I. de E. S.L. (ed.); Novena edi). Mc Graw Hill Interamericana.
- Cid, Y. (2013). Teorías De La Motivación Laboral Y Constructos Psicológicos Relacionados. *Universidad de Leon*, 54. https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4264/motivacion_laboral.pdf?sequence=1
- Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores. *Revista Universitaria*, 145. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4341/3/cueva_cs.pdf
- Del Estal-García, M. C., & Melián-González, S. (2021). Motivación por el servicio público de los profesionales de los centros de atención primaria: ¿qué es más importante el entorno o el apoyo directivo? *Atención Primaria*, 53(4), 101995. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2021.101995>
- Dimitrova Ignatova, I. (2017). *Plan de motivación laboral en la empresa CHC*. 14–15. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA - ESTUDIO DE MOTIVACIÓN LABORAL Y PLAN DE MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA CHG.pdf?sequence=1>

- Elizalde, A., Martí Vilar, M., & Martínez Salvá, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Polis - Revista de La Universidad Bolivariana*, 5(15), 5. <https://doi.org/10.4000/polis.4887>
- Espinoza Quiroz, P. (2019). *Motivación Laboral, una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos*. 34. [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5732/Quiroz Espinoza%2C Segundo Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5732/Quiroz_Espinoza%2C_Segundo_Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Giulia, D., Pellegrino Toledo, V., & Francischetti Garcia, A. P. R. (2021). *The nursing team work process in Children and*. 1–8.
- Gonzales Collera, L. A. (2017). La motivación y su historia. *Mendive. Revista de Educación*, 6(1), 24–28. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/257>
- Guevara Uribe, J., & Cubillos Fuquen, R. (2017). La comunicación efectiva como estrategia del líder transformador para armonizar y fortalecer los equipos de gestión del Colegio José Asunción Silva y la Dirección Local de Educación de Santa Fe - Candelaria. *Universidad de La Sabana*. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/31207>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Herrera Gonzales, D., Ramirez Martinez, G., & Rosas Castro, J. A. (2017). *Implementacion de practicas y cambio en las organizaciones*.
- Huaman Alvarez, M. F. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa , Cusco. *Universidad César Vallejo*, 0–71. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_a m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_a_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huilcapi Masacon, M., Castro López, G., & Jácome Lára, G. (2017). Motivación: las

- teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.
- Jaimes Ocrosopoma, L. X., & Paucar Sánchez, J. P. (2019). *Trabajo en Equipo del Personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho* - 2019. 1–72. [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO_EN_EQUIPO_DEL_PERSONAL_ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lagos Cortes, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC. *Revista Red de Bibliotecas*, 14.
- Maisy, M. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del Capital Humano*. 35.
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (S. A. DE MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (ed.); 13va. edic).
- Nogueira Jeremias, A. T., & Alves Ribeiro Correia, P. M. (2019). Trabalho de equipa em saúde como processo de relação formal potenciador da satisfação e motivação laboral. *Sociologia: Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto*, 38, 88–109. <https://doi.org/10.21747/08723419/soc38a5>
- Oliveros, J. Á., Fandiño, J. S., & Torres, Y. M. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 118–125. <https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.004>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. aplicación práctica*. 1–108.
- Peduzzi, M., & Fernandes Agreli, H. (2018). Teamwork and collaborative practice in primary health care. *Interface: Communication, Health, Education*, 22(December), 1525–1534. <https://doi.org/10.1590/1807-57622017.0827>
- Peña Estrada, C. (2015). La Motivación Laboral Como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. *Universidad Pontificia Comillas*, 1–96.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>

- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perret, R., & Vinasco, Z. (2016). El Secreto de la Motivación. In *Ensayo*. <https://bit.ly/3imM2HS>
- Pucheu, A. (2018). ¿EXISTEN DIFERENCIAS EN LA MOTIVACIÓN DE DISTINTAS GENERACIONES EN ENFERMERÍA? *Revista Médica Clínica Las Condes*, 29(3), 336–342. <https://doi.org/10.1016/J.RMCLC.2018.03.004>
- Pujadas-Sánchez, M. D., Pérez-Pareja, F. J., & Palmer-Pol, A. (2017). Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. *Clínica y Salud*, 28(1), 9–16. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2016.07.004>
- Quintero, A. J. R. (2016). Teoría De Las Necesidades De Maslow. *Psychological Review*, 50, 6. http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Quispe Zapana, V. A. (2017). *Vega Profesionales Medicos Del Hospital Iii*.
- Ramírez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero (Work motivation, fundamental factor for achievement of organizational objectives: Case of a steel pipe manufacture company). *International Journal of Good Conscience*. Marzo, 3(1), 143–185.
- Rivas Tovar, L. A. (2010). Trabajo De Equipo. *Guía De Estudio Para El Examen De Capacidades Gerenciales.*, 1–39.
- Robles, C., Alviter, L., & Littewood, H. (2013). Motivación Al Logro Y Trabajo En Equipo En El Proceso De Fusión Organizacional. *Xvii Congreso Internacional De Contaduria Administracion E Informatica*, 2(12), 14.
- Rodríguez Cueto, I. (2018). El modelo de trabajo en equipo. *Revista Española de Drogodependencias*, 33(4), 241–255.
- Salazar, R. (2017). Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016. *Universidad César Vallejo*,

100. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12034>

Sánchez Jacas, I., Brea López, I. L., De La Cruz Castro, M. C., & Matos Fernández, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico*, 21(2), 434–444.

Stephen P, R. (2014). Comportamiento organizacional. In *Revista de Administração de Empresas* (Vol. 27, Issue 2). <https://doi.org/10.1590/s0034-75901987000200005>

Torrelles, COiduras, Isus, Carrera, P. (2011). *COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEINICION Y CATEGORIZACION*.

Treviño, A., Ninfa, I., & Abreu, J. L. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405–422. [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. 237. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

Vaughan, G. (2000). Trabajo Y Dirección. *Desarrollo De Equipos De Trabajo Y Dirección Participativa*, 1–28. <https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/DESARROLLO-DE-EQUIPOS-2014.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en el Personal de Enfermería del Hospital Antonio Lorena en el Contexto en el COVID 19, Cusco, 2021.

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA	
¿En qué medida la motivación laboral influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del hospital Antonio lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021?	Determinar de qué medida la motivación laboral influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del hospital Antonio lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.	La motivación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del hospital Antonio lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.	Motivación laboral	Búsqueda de mejora Desafíos Influencia en el entorno Competencia Compañerismo Relaciones sociales	TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es correlacional causal.	
				DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño a realizar es no experimental, debido a que no habrá manipulación de variables.		
					POBLACIÓN Y MUESTRA La población y la muestra será una muestra censal.	
					TAMAÑO DE MUESTRA Estará dado por 108 enfermeras.	
					TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario los cuales fueron validados.	
			Trabajo en quipo	Sinergia Habilidades Líder Resultados Comunicación Abierta Componente Esencial Anteponer al éxito del equipo Seguridad Consecución de objetivos Compromiso individual		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en el Personal de Enfermería del Hospital Antonio Lorena en el Contexto en el COVID
19, Cusco, 2021.

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
La motivación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del hospital Antonio lorena en el contexto del COVID 19, Cusco, 2021.	Motivación laboral	Peña Rivas y Villón Perero (2018)Es el resultado de la correlación entre el trabajador y algún incentivo dado por la empresa o empleador con el objetivo de generar un impulso al trabajador para cumplir determinadas metas establecidas.	La motivación laboral son las distintas estrategias que la institución toma para poder general un alto compromiso y mejor desempeño del personal de enfermería de la institución.	Necesidad de logro	Búsqueda de mejora
					Desafíos
				Necesidad de poder	Influencia en el entorno
					Competencia
				Necesidad de afiliación	Compañerismo
					Relaciones sociales
	Trabajo en equipo	Ayoví (2019) Viene a ser un paradigma de gestión que nos muestra resultados mucho más seguros y efectivos, si es positivo en un grupo este será imitado; se podrán lograr objetivos	Es la capacidad del personal de enfermería de participar activamente en el logro de objetivos y metas comunes.	Complementariedad	Sinergia
					Habilidades
				Coordinación	Líder
					Resultados
Comunicación	Comunicación Abierta				
	Componente Esencial				

		institucionales a largo plazo.		Confianza	Anteponer al éxito del equipo
					Seguridad
				Compromiso	Consecución de objetivos
					Compromiso individual

Anexo 3. Cuestionario sobre motivación laboral

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la motivación laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Antonio Lorena en el Contexto en el COVID 19, los resultados recabados en este cuestionario serán totalmente confidenciales, por eso de súplica responder con sinceridad todas las interrogantes marcando con un aspa (X) en los ítems planteados según usted considere.

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

Anexo 4. Confiabilidad del cuestionario de motivación

El instrumento para medir la motivación de las enfermeras fue confiabilidad a través de la prueba piloto, realizada a 10 profesionales de enfermería, obteniendo un Alpha de Cronbach de 0.76 es decir una alta confiabilidad.

N.º	ITEM															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	54
2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	70
3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	5	1	2	4	2	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	59
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	62
7	5	4	1	5	5	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	60
8	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	45
9	5	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	52
10	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	55
Varianza	1.57	1.51	1.43	1.07	1.83	0.18	0.44	0.54	0.23	0.18	1.66	1.21	0.23	0.23	0.46	44.04
Suma_var	12.78															

Leyenda	1: menor calificación	k (ITEM)	15
	4: mayor calificación	N	10
		r-Alpha de Cronbach	0.76

Anexo 5. Cuestionario sobre trabajo en equipo

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el trabajo en equipo en el Personal de Enfermería del Hospital Antonio Lorena en el Contexto en el COVID 19, los resultados recabados en este cuestionario serán totalmente confidenciales se le agradecerá que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista, solo debe marcar una sola vez.

		1	2	3	4	5
COMPLEMENTARIEDAD		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?					
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?					
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?					
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?					
COORDINACIÓN						
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?					
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?					
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?					
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?					
COMUNICACIÓN						
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?					
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?					
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?					
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?					
CONFIANZA						
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?					
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?					

15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?					
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?					
COMPROMISO						
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?					
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización?					
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?					
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?					

Anexo 6.

Valores asignados para las dimensiones de la variable trabajo en Equipo

Trabajo en equipo			
Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Complementariedad	10-15	16-17	18-20
Coordinación	11-14	15-17	18-20
Comunicación	12-16	17-18	19-20
Confianza	8-15	16-18	19-20
Compromiso	9-15	16-18	19-20
Trabajo en equipo (variable)	55-77	78-86	87-100

Nota. Este baremo tiene validez exclusiva para la muestra investigada. Fuente. Elaborado en base al SPSS v.25.

Anexo 7.

Valores asignados para las dimensiones de la variable Motivación Laboral

Motivación			
Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Necesidad de logro	12-19	20-22	23-25
Necesidad de poder	9-13	14-17	18-24
Necesidad de afiliación	10-14	15-18	19-23
Motivación Laboral	0-24	25-49	50-75

Nota. Elaboración propia

Anexo 8.

Prueba de confiabilidad del cuestionario de Motivación (Alfa de Cronbach)

Alfa de Cronbach	N° de ítems	n
0,826	15	30

Elaborado en base al SPSS v.25.

De la tabla se tiene que el alfa de Cronbach para el cuestionario de motivación es de 0,826, es decir el instrumento posee un nivel alto de confiabilidad.

Anexo 9.

Prueba de confiabilidad del cuestionario de Trabajo en equipo (Alfa de Cronbach)

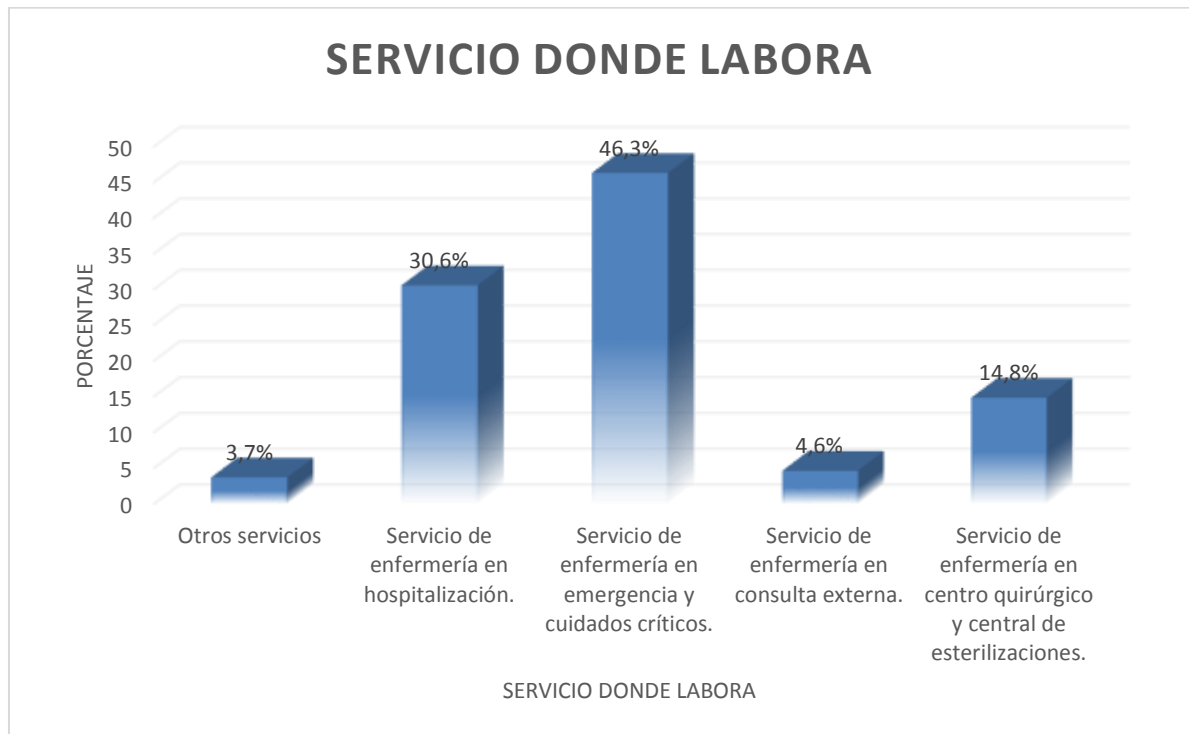
Alfa de Cronbach	N° de ítems	n
0,911	20	30

Elaborado en base al SPSS v.25.

De la tabla se tiene que el alfa de Cronbach para el cuestionario de trabajo en equipo es de 0,911 es decir el instrumento posee un nivel muy alto de confiabilidad.

Anexo 10.

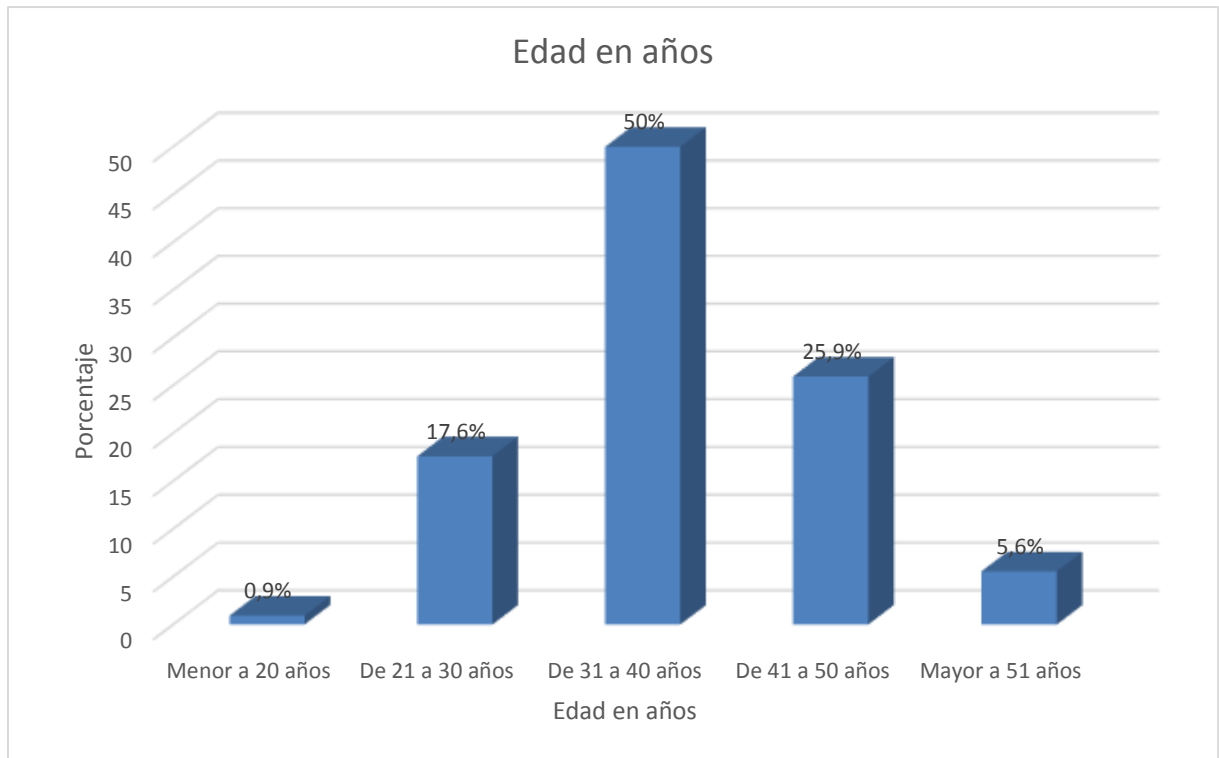
Servicio donde Labora la Muestra



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 11.

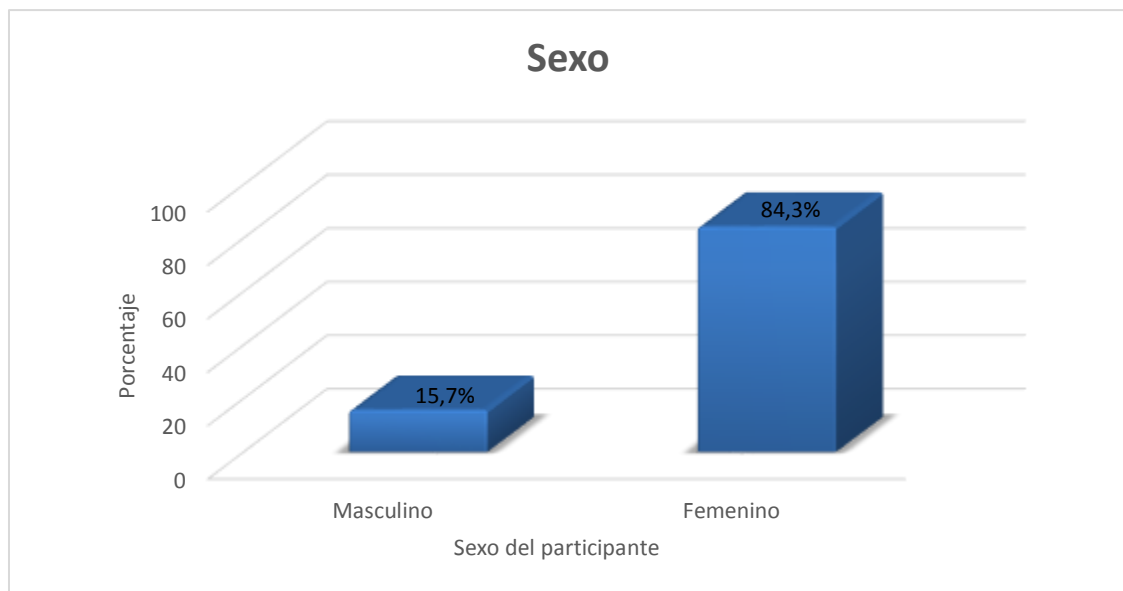
Edad en años de la Muestra



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

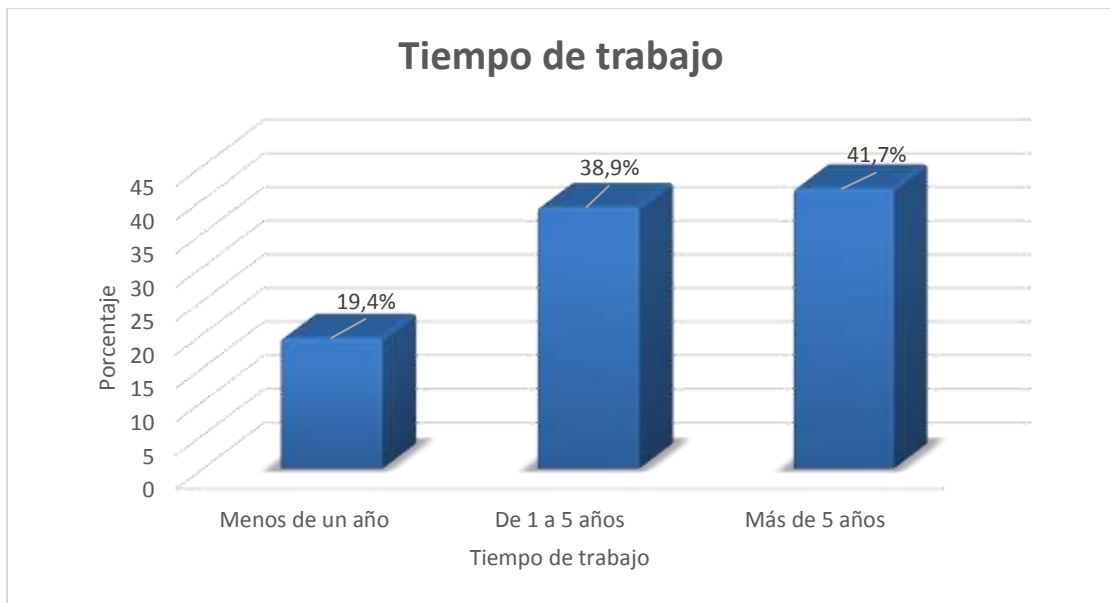
Anexo 12.

Sexo de la Muestra



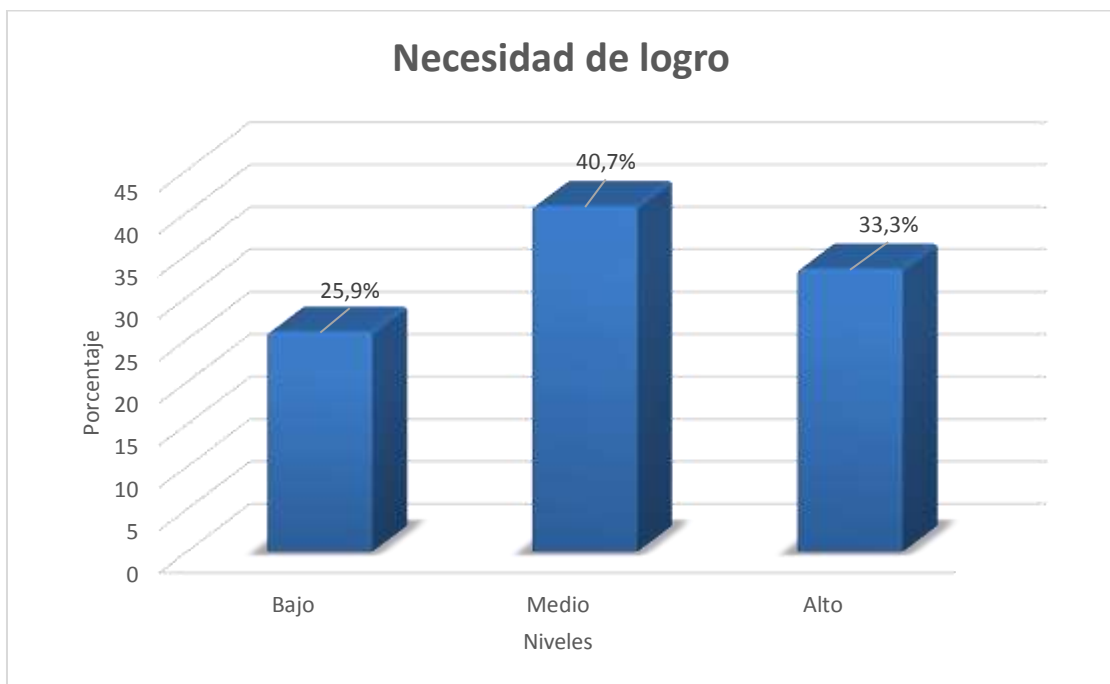
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 13.
Tiempo de Trabajo de la Muestra



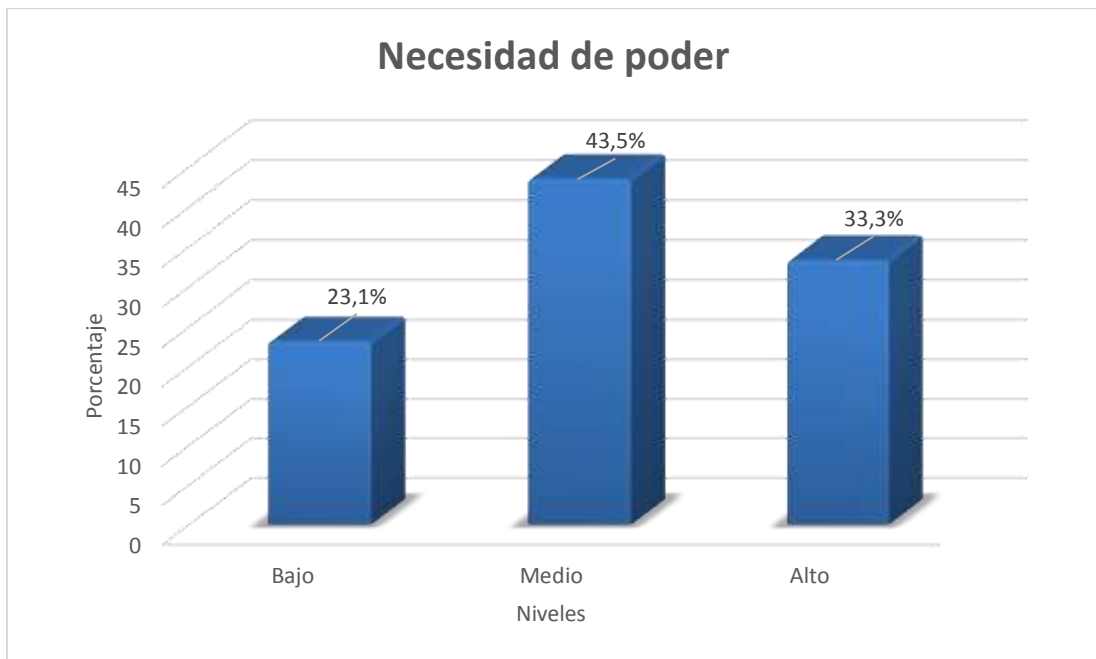
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 14.
Niveles de Necesidad de Logro



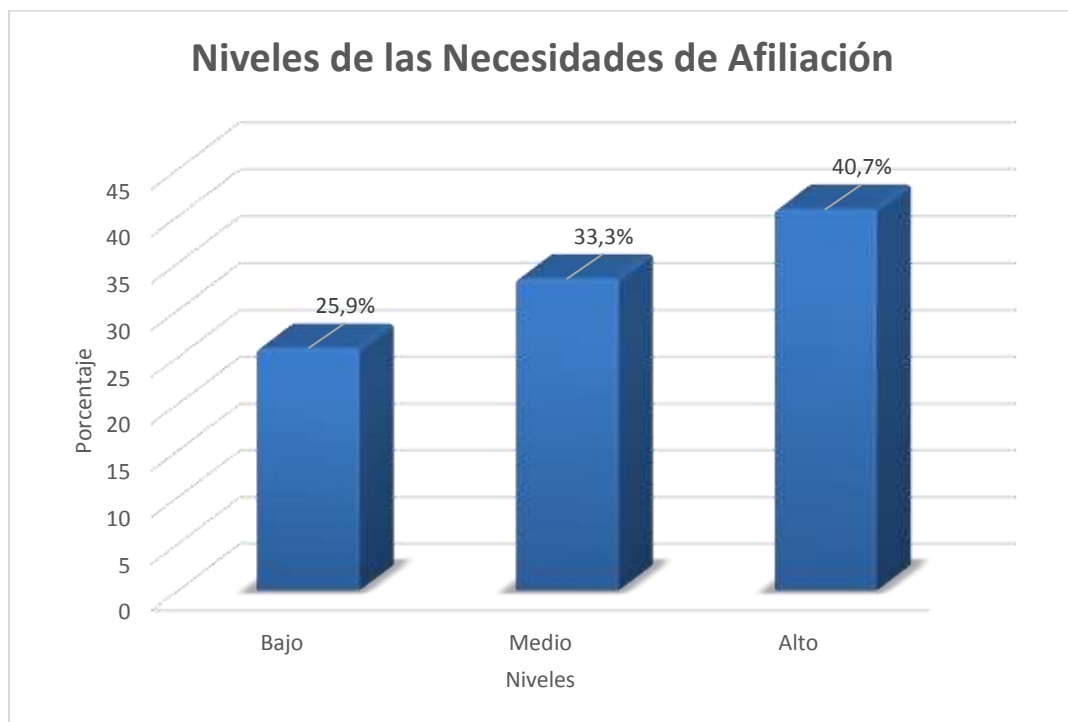
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 15.
Niveles de la Necesidad de Poder



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

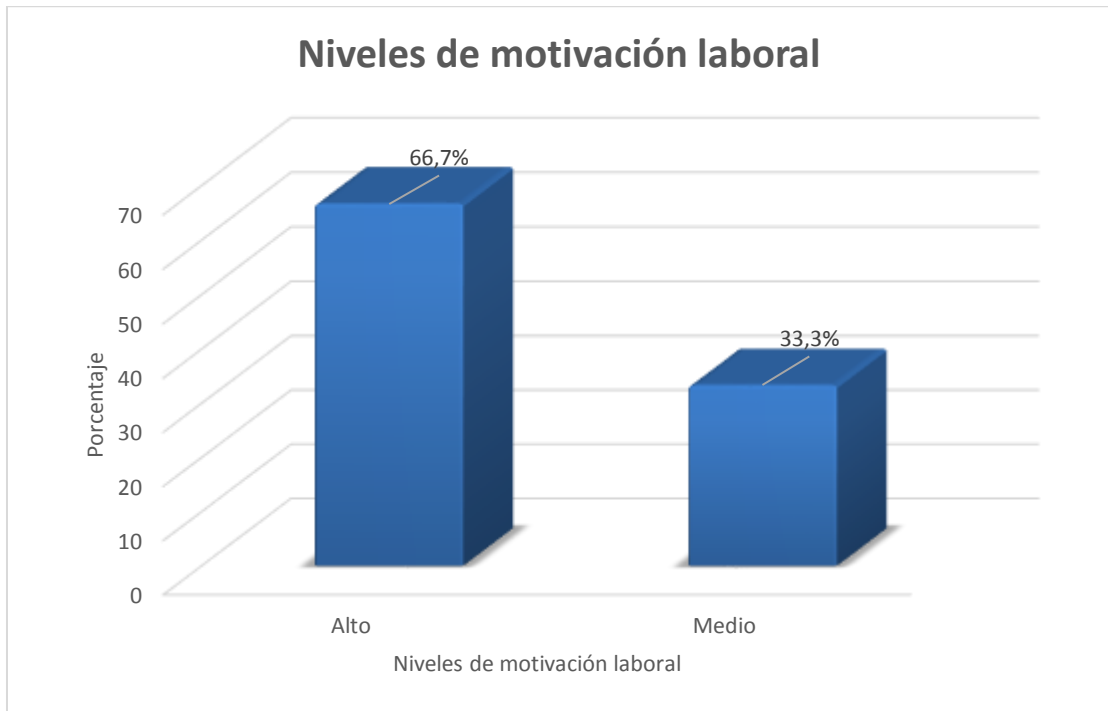
Anexo 16.
Niveles de la Necesidad de Afiliación



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 17.

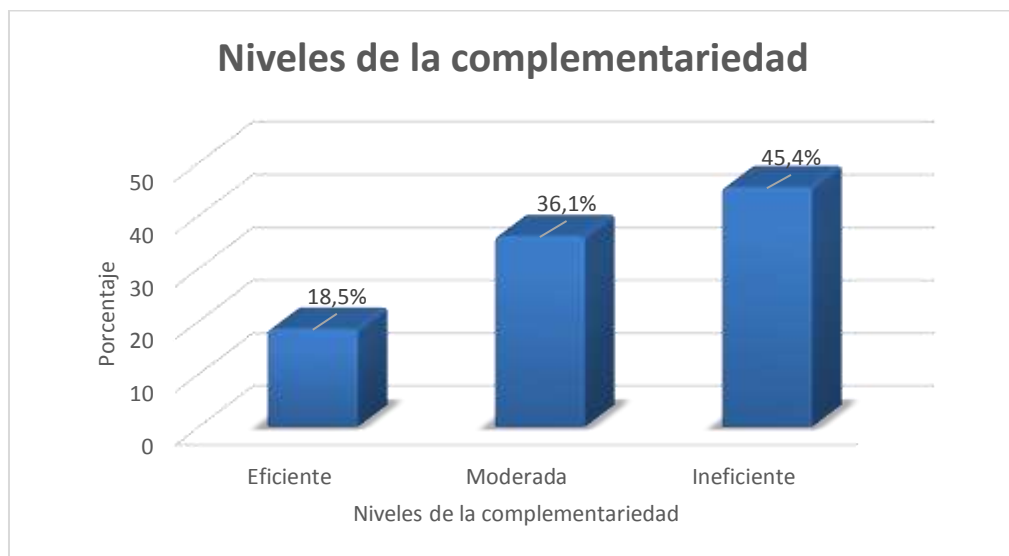
Niveles de Motivación Laboral



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 18.

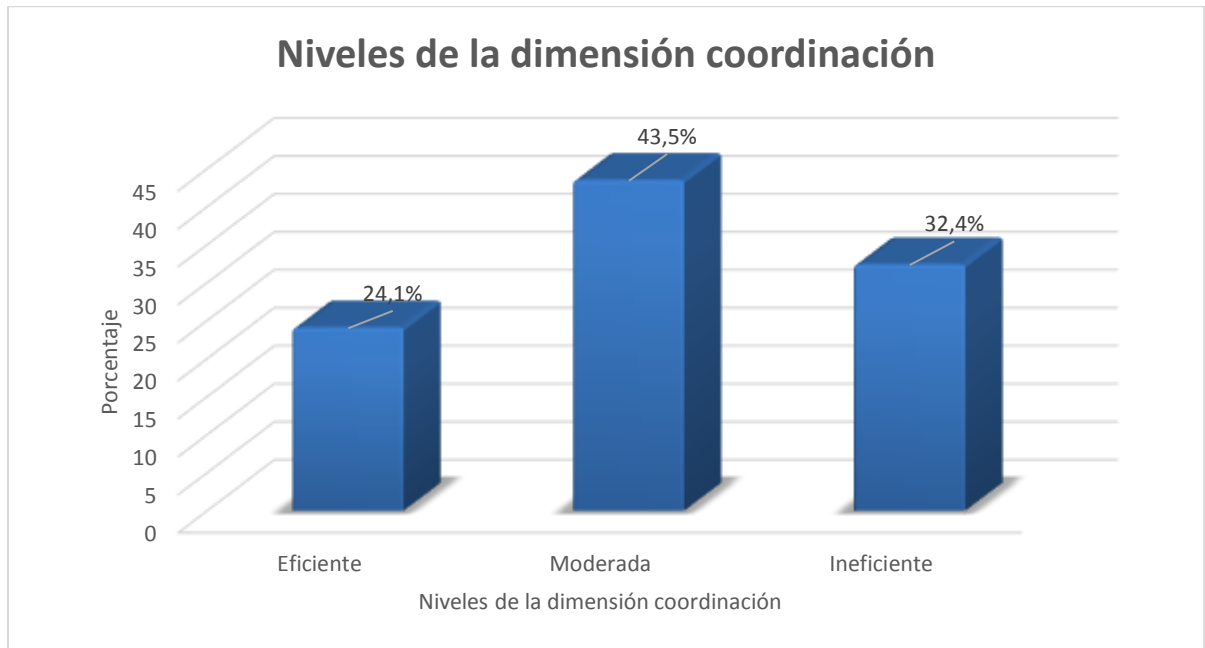
Niveles de Complementariedad



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 19.

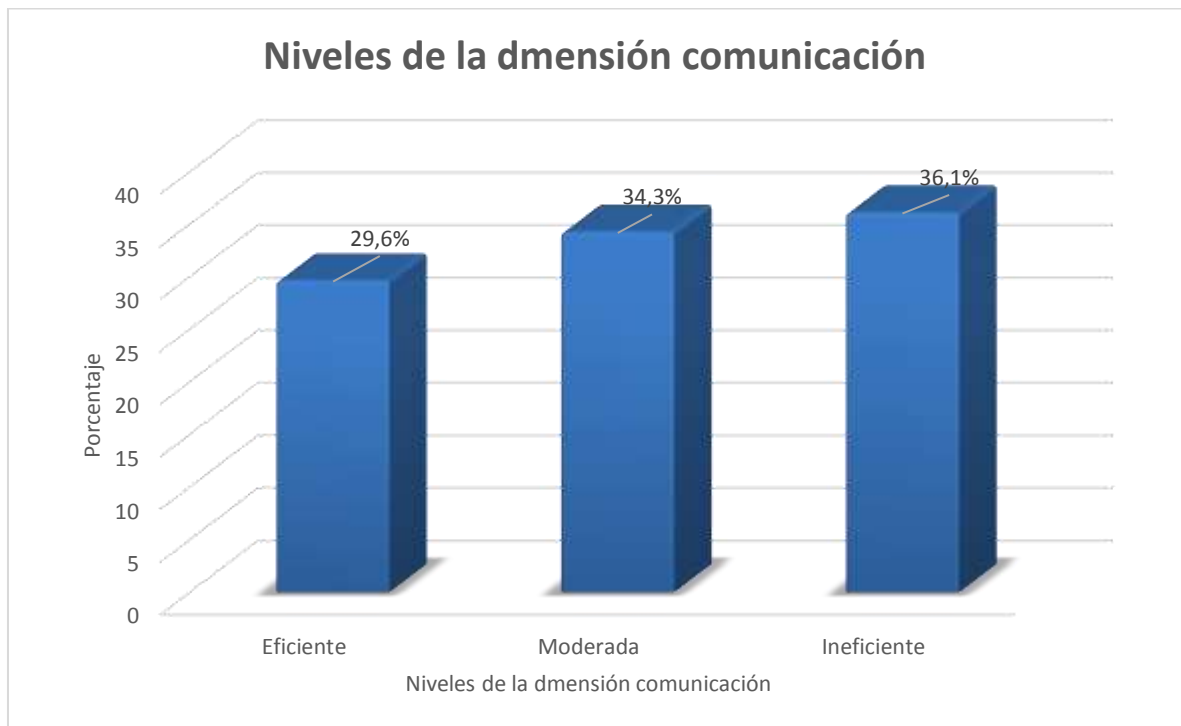
Niveles de la Dimensión Coordinación



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 20.

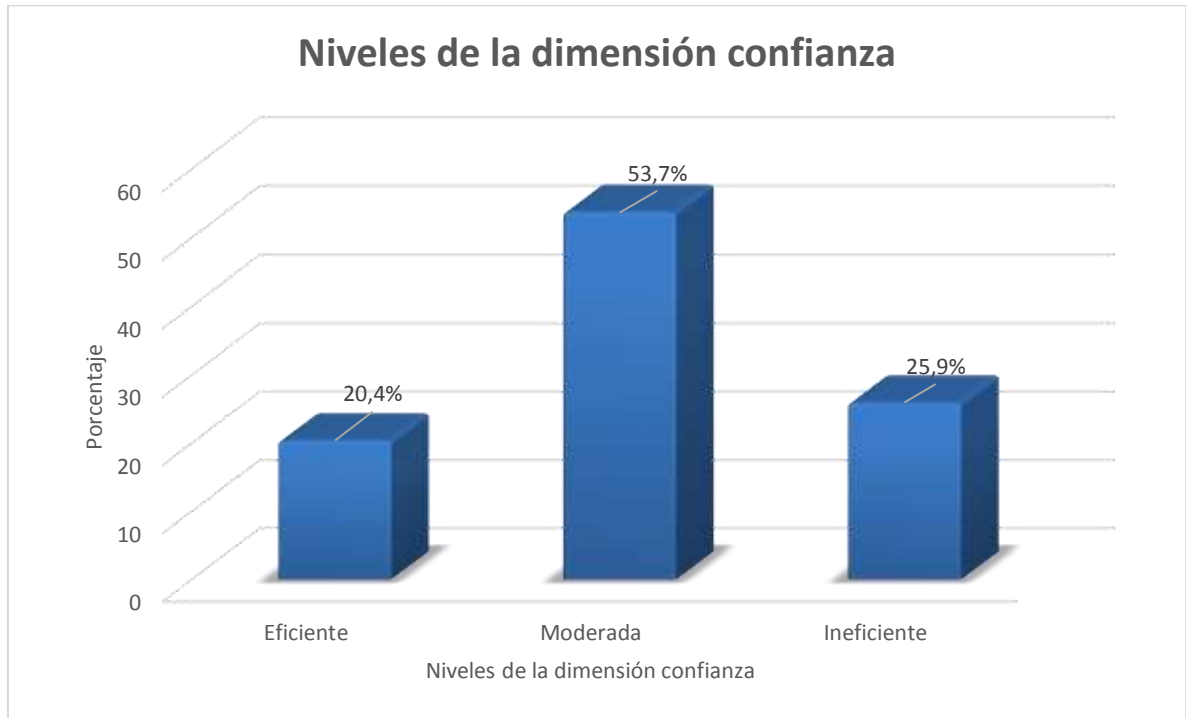
Niveles de la Dimensión Comunicación



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

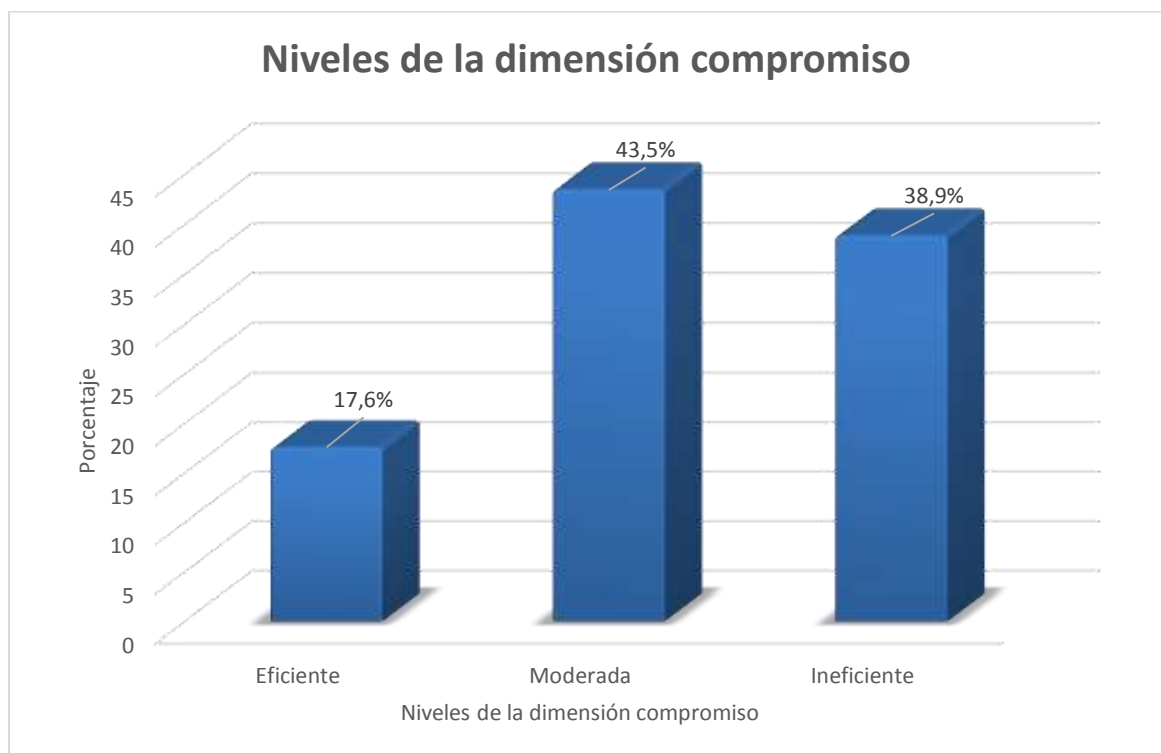
Anexo 21.

Niveles de la Dimensión Confianza



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

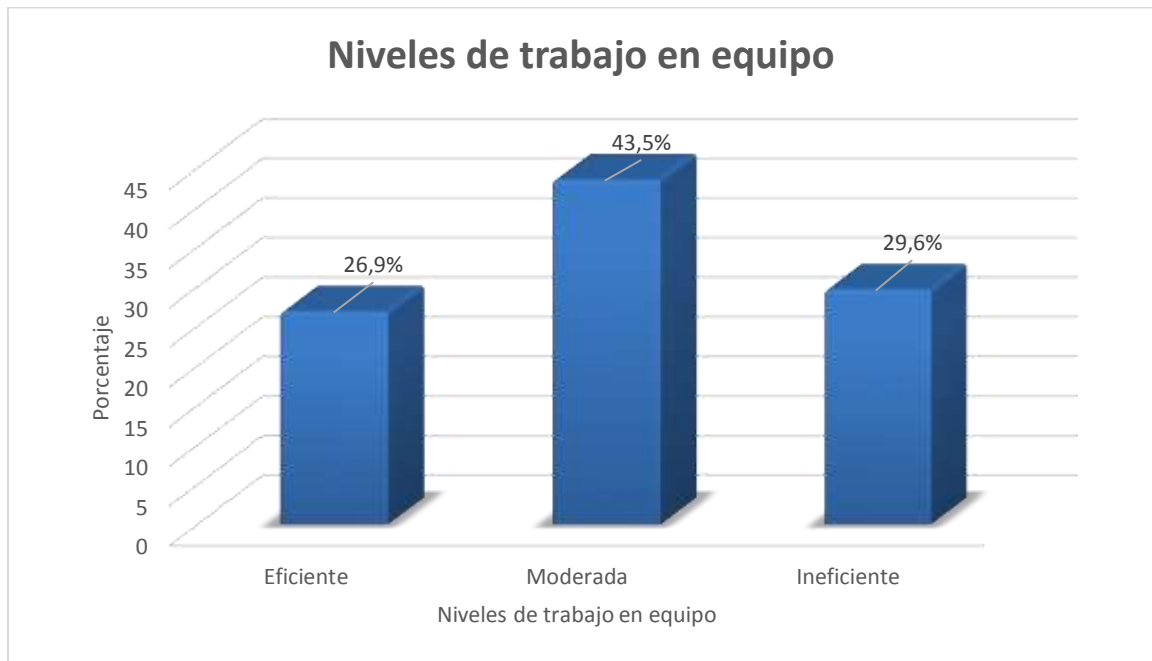
Anexo 22. Niveles de la Dimensión Compromiso



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 23.

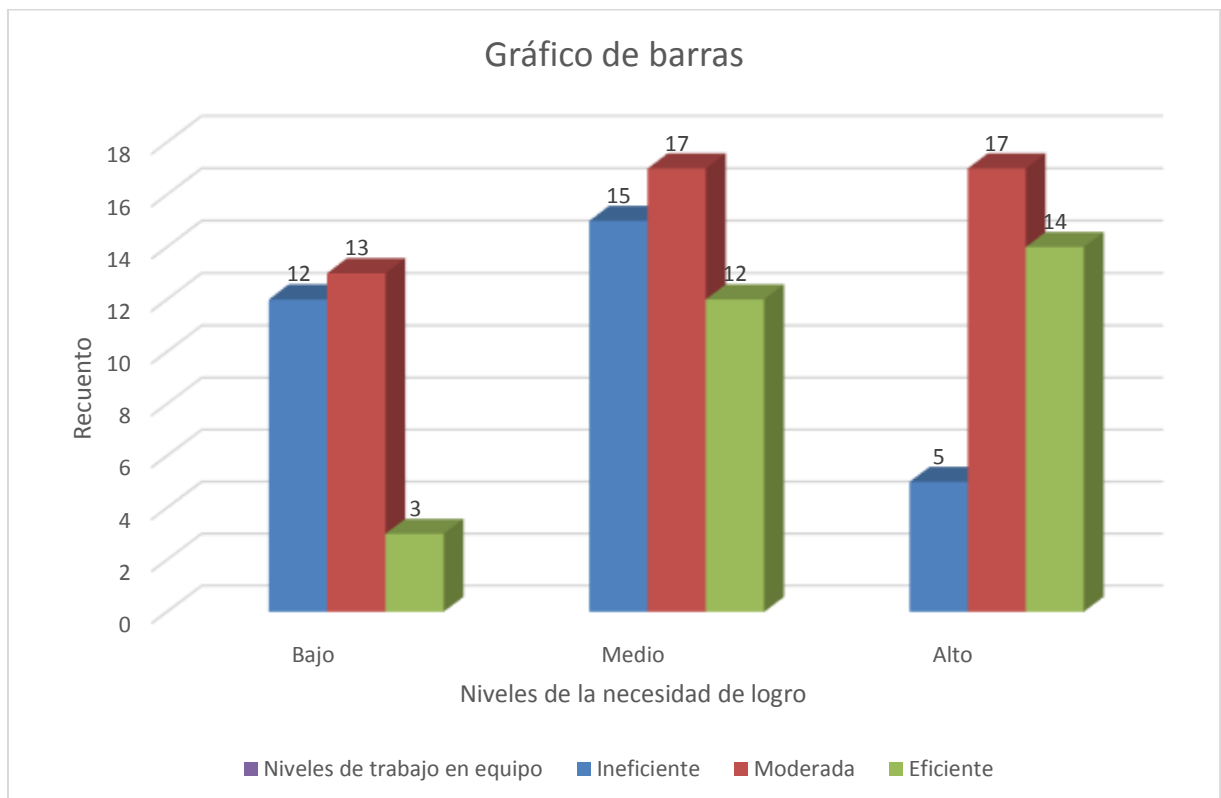
Niveles de Trabajo en Equipo



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Anexo 24.

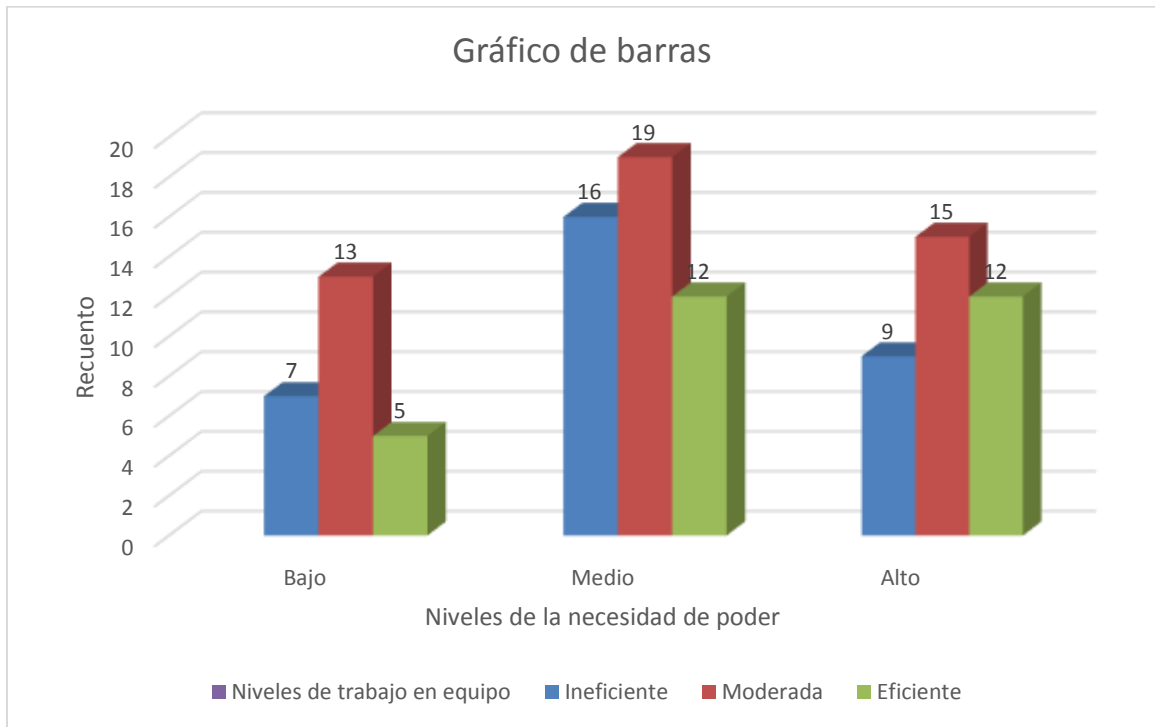
Gráfico de Barras de Necesidad de Logro vs Trabajo en Equipo



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

Anexo 25.

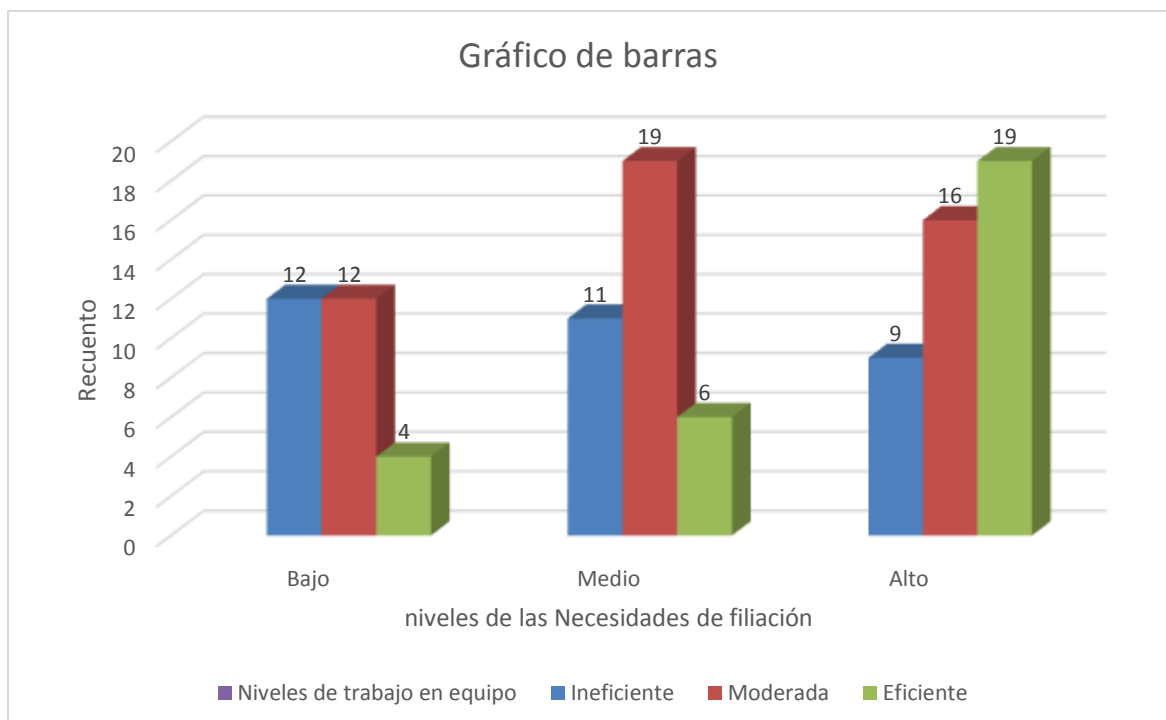
Gráfico de Barras de Necesidad de Poder vs Trabajo en Equipo



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

Anexo 26.

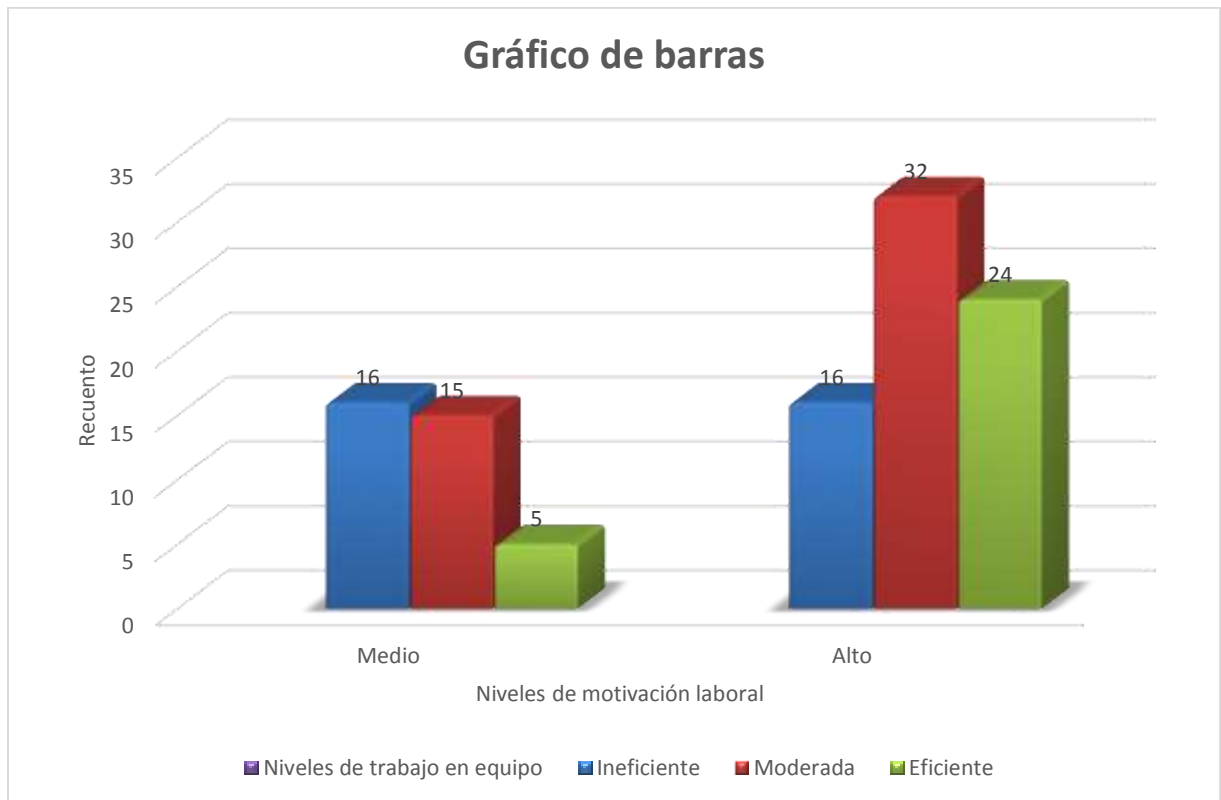
Gráfico de Barras de Necesidades de Afiliación vs Trabajo en Equipo



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

Anexo 27.

Gráfico de Barras de Motivación vs Trabajo en Equipo



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

Anexo 28

Tabla de Distribución chi cuadrado

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8159	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5979	1,3863
3	16,2660	14,4320	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4463	8,5581	7,8408	7,2511	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8009	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5973	13,3616	12,0271	11,0301	10,2109	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2028	16,9848	15,9839	15,1187	14,2451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7895	21,6049	20,6014	19,6992	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1799	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27															