



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y desempeño laboral del personal médico del  
Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional**

**Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Cruzado Molina, Julio Enrique (ORCID: 0000-0002-9240-658X)

**ASESOR:**

Dr. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

CALLAO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Con amor para mi madre, por su sacrificio en la vida para cumplir mis metas, por su ayuda incansable cuando los problemas aparecían, gracias por todo.

### **Agradecimiento**

A Dios, por darme día a día la fuerza para seguir adelante en este camino.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>15</b>
3.1 Tipo y diseño de la Investigación.....	15
3.2 Variables y Operacionalización .....	15
3.3 Población .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimiento.....	20
3.6 Método de análisis de datos .....	21
3.7 Aspectos éticos .....	21
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
4.1 Análisis descriptivo .....	22
4.2 Prueba de hipótesis.....	26
4.2.1 Hipótesis general.....	26
4.2.2 Hipótesis específicas .....	28
4.2.2.1 Hipótesis específica 1 .....	28
4.2.2.2 Hipótesis específica 2 .....	30
4.2.2.3 Hipótesis específica 3 .....	32
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>35</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

Tabla 1. Ficha técnica: Cuestionario para la variable motivación .....	18
Tabla 2. Ficha técnica: Cuestionario para la variable desempeño laboral .....	19
Tabla 3. Confiabilidad de instrumentos para medición de variables motivación y desempeño laboral.....	19
Tabla 4. Validación del instrumento de la variable Motivación.....	20
Tabla 5. Validación del instrumento de la variable Desempeño laboral.....	20
Tabla 6. Niveles percibidos de la variable Motivación .....	22
Tabla 7. Niveles percibidos de las dimensiones de la variable Motivación .....	23
Tabla 8. Niveles percibidos de la variable Desempeño laboral.....	24
Tabla 9. Niveles percibidos de las dimensiones de la variable Desempeño laboral .....	25
Tabla 10. Tabla de contingencia entre las variables.....	26
Tabla 11. Prueba de Chi-cuadrado entre variables .....	27
Tabla 12. Tabla de contingencia entre Motivación de logro y Desempeño laboral	28
Tabla 13. Prueba de Chi-cuadrado entre Motivación de logro y Desempeño laboral .....	29
Tabla 14. Tabla de contingencia entre Motivación de poder y Desempeño laboral .....	31
Tabla 15. Prueba de Chi-cuadrado entre Motivación de poder y Desempeño laboral .....	31
Tabla 16. Tabla de contingencia entre Motivación de afiliación y Desempeño laboral .....	33
Tabla 17. Prueba de Chi-cuadrado entre Motivación de afiliación y Desempeño laboral .....	34

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Niveles percibidos de la variable Motivación .....	22
Gráfico 2. Niveles percibidos de las dimensiones de la variable Motivación.....	23
Gráfico 3. Niveles percibidos de la variable Desempeño laboral .....	24
Gráfico 4. Niveles percibidos de las dimensiones de la variable Desempeño laboral .....	25
Gráfico 5. Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado .....	27
Gráfico 6. Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado .....	30
Gráfico 7. Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado .....	32
Gráfico 8. Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado .....	34

## Resumen

La presente tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2022” tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, según las teorías de motivación de McClelland y de desempeño de Wherter, Davis y Guzmán; es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

La población fue de 151 médicos y la muestra de 108 médicos.

La técnica utilizada fue la encuesta y se empleó 02 cuestionarios, el cuestionario para la variable motivación fue el de Steers, R. y Braustein, D. con 15 items y el cuestionario para la variable desempeño laboral fue de Werther, Davis & Guzmán de 21 items, ambos adaptados por el suscrito, se utilizó el procedimiento alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento y el programa estadístico SPSS para el procesamiento de datos, la presentación de resultados fue mediante tablas y gráficos; para contrastar la hipótesis se aplicó la prueba de Chi-cuadrado, demostrando que la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

Finalmente se presenta conclusiones y recomendaciones como propuestas del estudio.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral, competencias, evaluación

## **Abstract**

This thesis entitled: "Motivation and job performance of the medical staff of the Adult Emergency Service of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital, Lima, 2022" aims to determine the relationship between motivation and job performance, according to the motivation theories of McClelland and performance by Werther, Davis and Guzman; It has a quantitative approach, an applied type, a correlational descriptive level and a non-experimental cross-sectional design.

The population was 151 doctors and the sample was 108 doctors.

The technique used was the survey and 02 questionnaires were used, the questionnaire for the motivation variable was that of Steers, R. and Braustein, D. with 15 items and the questionnaire for the work performance variable was that of Werther, Davis & Guzman with 21 items, both adapted by the undersigned, Cronbach's alpha procedure was used to determine the reliability of the instrument and the statistical program SPSS for data processing, the presentation of results was through tables and graphs; To test the hypothesis, the Chi-square test was applied, showing that motivation is related to the work performance of the medical staff of the HNERM Adult Emergency Service.

Finally, conclusions and recommendations are presented as proposals of the study.

Keywords: Motivation, job performance, skills, evaluation

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente todas las organizaciones buscan conseguir el mejor desempeño de sus colaboradores, por eso buscarán la motivación del trabajador a través de su realización, y de la satisfacción y el bienestar de ellos, lo que llevará a lograr una mejor producción en la empresa.

En el desarrollo de toda actividad realizada por el hombre la motivación interviene como el conductor para llegar a los objetivos trazados. La motivación es determinante para los individuos y la sociedad, ya que puede generar grandes cambios en el bienestar personal y en el éxito de la organización, por eso resulta de gran importancia que las organizaciones desarrollen los mejores planes de motivación para su personal.

En el ámbito internacional las grandes empresas como Google y Facebook enfocan toda su atención en sus recursos humanos por lo que les resulta de suma importancia el mejorar constantemente la administración del mismo, por eso los cambios de políticas son de forma continua, buscando retener a los mejores, con el aumento de beneficios.

Las motivaciones del personal actualmente tienen una perspectiva diferente acerca del propósito y de cómo se compenetra en su vida personal, donde se identifican varios factores que favorecen en crear un sólido compromiso en el colaborador, según las investigaciones reportadas en Tendencias Globales en Capital humano del año 2015.

En las organizaciones de nuestro país todavía existe una deuda en este tema, todavía no se ha logrado crear conciencia sobre la importancia del desarrollo del recurso humano, solo algunas empresas han prestado atención sobre el tema.

En la investigación realizada por Caldas y Villanueva (2020) se logró identificar una correlación entre las variables motivación y desempeño laboral, en los colaboradores de la empresa Cruz del Sur, en donde se encontró una alta motivación en la realización de sus actividades, lo que reflejó un buen desempeño laboral.

Estos conceptos han adquirido mayor atención en los últimos tiempos, y se ha evidenciado que el éxito de una organización radica básicamente en sus trabajadores, y capacitarlos y desarrollarlos será una tarea constante en las empresas.

Las políticas y prácticas que propongan las organizaciones serán importantes para lograr este objetivo.

Como vemos el tema de lograr el mejor desempeño de nuestro personal, no es un tema ajeno a nuestra realidad, es por eso que en el presente trabajo buscamos enfocarlo en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Este Servicio es un área que brinda atención médica a todos los pacientes asegurados y no asegurados (Ley de emergencia) que acuden por presentar alguna situación de urgencia o emergencia, donde son estabilizados y diagnosticados, recibiendo el tratamiento correspondiente.

En el Servicio se ha podido observar que a los problemas ya existentes como son el hacinamiento de pacientes, la poca oferta de camas de hospitalización y el déficit de personal, ahora la pandemia de Covid 19 ha sumado nuevos, como son las condiciones de como se viene enfrentando a esta enfermedad, la frustración por la manera súbita de su aparición y por no contar con un tratamiento oportuno, y el miedo existente por la alta probabilidad de contagiarse, por lo que es necesario conocer cómo está la motivación del personal y si está se relacionada con su desempeño laboral.

Por lo mencionado resulta importante demostrar si las dimensiones propuestas en esta investigación de la motivación se relacionan con el desempeño de este personal.

Ante esto planteamos el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM?, y proponemos los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM?, ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el

personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM?, ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM?

El presente estudio se justifica en base a los siguientes componentes:

Justificación teórica, se busca crear reflexión sobre cómo se vienen presentando las variables de estudio en el área y dar a conocer información para mejorar la productividad del personal, desarrollando instrumentos adecuados basado en las teorías existentes.

Justificación práctica, a través de los resultados se busca que se implementen estrategias a fin de mejorar la relación entre nuestras variables y demostrar la importancia del recurso humano motivado, lo cual llevaría a que la actitud hacía el trabajo del personal médico mejore.

Justificación metodológica, se buscó determinar la relación de nuestras dos variables cumpliendo con todos los procesos que conforman el esquema de investigación, en busca de conseguir nueva información para generar nuevas estrategias o planes.

Este trabajo es importante, como investigación, porque se desarrollará en uno de los Hospitales más grandes del Perú, en donde a pesar de todos los problemas siempre se buscará brindar la mejor atención a los pacientes.

El objetivo general es determinar si la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM y los objetivos específicos son determinar si la necesidad de logro se relaciona con el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, determinar si la necesidad de poder se relaciona con el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM y por último determinar si la necesidad de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

Nuestra hipótesis general es: Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, y nuestras hipótesis específicas: Existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de

Emergencia de Adultos del HNERM, existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, y por ultimo existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

## II. MARCO TEÓRICO

Enríquez (2014) en su investigación buscó conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Instituto de la Visión, es cuantitativa, correlacional y de corte transversal; la población fue de 164 empleados. Se usó un instrumento 19 ítems y otro de 48 ítems para la primera y segunda variable respectivamente.

En el procedimiento de regresión se obtuvo que la primera variable tuvo un resultado de 41.4% de la varianza de la segunda variable y el valor de  $R^2$  corregida fue igual a .414.

Las preguntas realizadas determinaron, en ambas variables, un grado de muy bueno a excelente, y se evidenció que las variables se relacionan.

Esta investigación es importante por el tamaño de la muestra con la que se trabajó.

Gómez (2018) en su investigación, buscó conocer la Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores llamados millennials que laboran en bancos de Boyacá, fue cuantitativo, descriptivo, explicativo, no experimental transaccional, con 53 colaboradores como población, se usó la entrevista como técnica y se realizó un cuestionario de 36 preguntas. Se evidencio en sus resultados que a pesar de existir una notoria diferencia de edad permanecen similitudes con otros grupos etáreos como la necesidad de la estabilidad laboral, lo obtenido reveló que ambas variables si se relacionan en una intensidad alta.

Aquí se trabaja con una generación diferente como población, lo cual considero como lo más importante.

Verdesoto (2019) en su investigación, buscó evidenciar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los empleados administrativos del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeralda, es cuantitativa, descriptiva, no experimental y correlacional, constó de 36 trabajadores como población, se trabajó con la encuesta y la entrevista, presentándose 02 cuestionarios, de 25 y 27 preguntas, uno para cada variable. Los datos se analizaron mediante cuadros y gráficos estadísticos. En cuanto a los resultados se evidenció que los funcionarios conocen las motivaciones intrínsecas, pero en las motivaciones extrínsecas tienen deficiencias.

La importancia de esta tesis es el papel que juega el reconocimiento para la motivación del personal.

Lo obtenido evidenció una relación entre las variables.

Quispe (2015) en su investigación desarrollada en la Municipalidad de Pacucha, busca evidenciar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral, es cuantitativa, no experimental y correlacional, se usó la encuesta, la cual estuvo dirigida a 64 trabajadores, aplicándose dos cuestionarios de 15 ítems para cada variable. El resultado de Alfa de Cronbach para la primera variable fue de 0.864 y para la segunda de 0.873, lo que confirma la fiabilidad y la consistencia de los instrumentos. El coeficiente de relación de Spearman tuvo un resultado de 0.743. Los resultados muestran una relación entre sus variables la cual es significativa. La importancia de este trabajo es que nos muestra como los mismos problemas se presentan tanto en el interior de nuestro país como en nuestra misma capital, siendo importante iniciar la resolución de los mismos.

Reynaga (2015) busca determinar en su estudio la relación de la Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pecse Pescetto, fue cuantitativo y correlacional, se utilizó la encuesta y se aplicó a 100 trabajadores mediante un cuestionario de 30 preguntas para las dos variables. El coeficiente de relación de Spearman dio un resultado de 0.488, señalando una correlación positiva moderada, evidenciándose una relación entre sus variables, la cual es significativa. La considero importante por la relación con el estudio que presento, al tratarse de la misma población a estudiar.

Fajardo (2017) buscó conocer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de EsSalud en Línea, fue de tipo cuantitativo, básico, correlacional; se aplicó un cuestionario para 120 trabajadores de una población de 175, se formularon dos cuestionarios para la recolección de datos, correspondiendo 15 preguntas para la primera variable y 9 para la segunda, se usó la prueba de Spearman con un resultado de 0.925.

Lo obtenido indica que la primera variable se relaciona directamente, altamente y significativamente con la segunda variable.

La importancia de esta tesis radica por la población con la que se trabajó, que fue de 120 trabajadores y por los resultados concluyentes de la misma.

A continuación, definiremos la variable motivación.

Según Robbins y Coulter (2014) la motivación es un proceso donde las actividades de un individuo se llenan de energía y se encaminan a un propósito, en este proceso existen tres elementos importantes: energía, dirección y perseverancia. El impulso que recibe el individuo hará que ponga un mayor empeño en su trabajo, pero tendrá que tener dirección y una cuota de perseverancia. Esta definición aporta los elementos que la motivación debe recorrer para alcanzar un objetivo.

Para Khim (2016) es el grado de voluntad de un individuo de ejecutar un esfuerzo hacia los propósitos de la empresa que pueden estar condicionados por diferentes motivos como por ejemplo un incentivo monetario o un reconocimiento. Este concepto nos revela que casi siempre existe un motivo al realizar una acción.

Para Amador (2017) la motivación es un impulso para que una persona efectúe tareas con claridad, lo que le permitirá tomar la iniciativa y ser proactivo, y en donde la automotivación juega un papel importante para llegar a los objetivos que se buscan. Aquí el autor nos revela como la motivación puede cambiar la actitud de las personas hacia las tareas encomendadas que es lo que buscamos en esta investigación.

En el estudio de la motivación, según Reeve (2010), existen procesos que brindan energía y dirección a los comportamientos de los individuos, que para él son cuatro, que dan toda su fuerza y propósito a la conducta realizada, que son las necesidades, las cogniciones, las emociones y los acontecimientos externos; para este autor las necesidades son condiciones internas en la persona que son esenciales para sobrevivir, para crecer y para tener bienestar; por otra parte están las cogniciones que son acontecimientos mentales, como pueden ser las creencias o las expectativas de una persona, que evidencian la forma de como pensamos; en cuanto a las emociones menciona que son hechos subjetivos, fisiológicos, funcionales y expresivos de poca duración que nos prepara a la reacción natural de todos los momentos trascendentes de la vida como puede ser una amenaza, o el nacimiento de nuestro hijo, por último los acontecimientos externos son incentivos

que se encuentran en el ambiente que dan energía y conducen la conducta de la persona hacia acontecimientos de consecuencias positivas y la distancian de aquellas consecuencias aversivas.

Según Reeve (2010) la motivación presenta como objeto de estudio las razones por las cuales se producen los hechos que brindan energía y dan dirección al comportamiento. El comportamiento tiene fuerza y propósito, es decir se encamina hacia algo. La teoría explica cómo se producen estos procesos, que pueden ser por motivos internos o externos.

## Teorías de la Variable Motivación

### Teoría de Maslow

Según Robbins y Coulter (2014) Maslow propuso que la persona satisface sus necesidades básicas en función de jerarquías o prioridades, este psicólogo humanista precisó que cuando una persona logra satisfacer el nivel inferior de sus necesidades entonces buscará satisfacer las de un nivel superior, mencionando cinco necesidades fundamentales partiendo desde las necesidades primarias a las secundarias.

Las necesidades según la pirámide de jerarquía que presentó en un orden de inferior a superior son:

**Fisiológicas:** son las necesidades más básicas del individuo y están relacionadas con la supervivencia, entre muchas podemos mencionar por ejemplo a la respiración, el sueño, la alimentación, la vestimenta, etc.

**Seguridad:** estas están relacionadas con el fin de evitar los riesgos.

**Sociales:** son necesidades de relación, todo lo que el individuo necesita para ser aceptado socialmente, para que pueda pertenecer a un grupo, son innatas en el individuo.

**Reconocimiento:** todo individuo desea ser reconocido o apreciado en su entorno.

**Autorrealización:** estas necesidades son conocidas como de superación, y solo se puede llegar una vez que se hayan cubiertos todas las otras necesidades.

## Teoría de Herzberg

Según Chiavenato (2014) para Herzberg en un individuo la satisfacción y la insatisfacción provienen de los factores higiénicos y de los motivantes.

Los factores higiénicos es lo que rodean a las personas cuando realizan sus actividades. Pueden ser factores físicos, ambientales, económicos, sociales o de seguridad.

Los factores motivantes corresponden a otras condiciones laborales que actúan directamente para crear motivación en el trabajador, estos factores si producen un efecto de satisfacción duradero, a diferencia de los factores higiénicos. Estos factores se centran en el sentimiento de autorrealización, en la responsabilidad, en el reconocimiento, en el logro o cumplimiento.

Esta teoría intenta demostrar que el individuo tiene un sistema de necesidades doble, por un lado, evita las situaciones desagradables o dolorosas y por otro busca crecer, desarrollarse y para ambas necesidades se requieren incentivos distintos.

## Teoría de McClelland

Para Robbins y Coulter (2014) McClelland se enfoca básicamente en tres tipos de necesidades que son el logro, el poder y la afiliación.

Necesidad de logro es la lucha constante por destacar y tener éxito, conseguir metas y ser reconocido; los rasgos de estas personas es que son arriesgadas y buscan trabajar solas o con gente que persiga el mismo objetivo y tiene relación con el nivel de motivación para ejecutar sus actividades.

Necesidad de poder es la búsqueda por controlar o influir en personas de nuestro entorno; por esto buscaran la oportunidad de dirigir personas, porque eso es lo que las hacen sentir bien.

Necesidad de afiliación es la que busca hacernos sentir que pertenecemos a un grupo. Se busca ser aceptado y respetado; por lo general son personas solidarias, sociables, conformistas y que no buscan la confrontación.

Esta teoría es uno de los modelos psicológicos más conocidos por las organizaciones.

### Teoría de la equidad

Según Robbins y Coulter (2014) para Adams cada individuo compara lo que un esfuerzo le brinda a él con lo que les brinda a otras. Si siente que la situación no es igual genera en él una situación de inequidad. Esta percepción produce malestar.

El principal factor para la motivación de un trabajador es el análisis que realiza para conocer la equidad en la organización y si la recompensa que recibe es la justa, es decir compara su desempeño con lo que la organización le brinda a él y a otros trabajadores.

Si el resultado de la comparación es visto como justo, lo más probable es que se sienta motivado, pero si es percibido como injusto aparecerá la desmotivación.

### Teoría de la definición por objetivos

Chiavenato (2014) nos menciona que Locke en 1968, propone que los objetivos conscientes del individuo alteran a la acción.

El tener una meta hace que el individuo se sienta motivado para realizar la acción, y esta motivación afecta directamente el comportamiento, su intensidad y lo que esta podría durar.

El individuo debe tener conciencia de la meta como algo por lo que se desea trabajar, es decir la meta lo tiene que motivar para alcanzarla.

Locke evidencio que mientras los objetivos o metas sean más difíciles, la motivación por lograr el objetivo se incrementará, por consecuencia propia el rendimiento también aumentará, todo esto mientras que exista un compromiso con las metas y se les facilite una buena retroalimentación.

Ahora definiremos a la variable desempeño laboral.

Según Werther, Davis & Guzmán (2014) el desempeño es el proceso de como rinde el colaborador en la empresa, el cual debe ser medido y evaluado, comparando los resultados con los establecidos para esa actividad. Este concepto realza la importancia de la evaluación para medir el rendimiento.

Según Campbell y Wiernik (2015) son los comportamientos que realizan los colaboradores para alcanzar las metas de su empresa, estos comportamientos son observables y se realizan en un tiempo determinado. El autor agrupa las

habilidades y competencias como comportamientos que al ser observables permite medirlos.

Según Juárez (2020) es un veredicto, un juicio sobre los resultados obtenidos de los trabajadores en las funciones asignadas, y cuanto se acercaron a los objetivos que la organización fijó en ellos, pero no solo es importante la evaluación sino los motivos por los cuales no se alcanzaron estos objetivos, de ser el caso, para poder aplicar iniciativas en mejora de su desempeño.

La mayoría de autores señalan que el desempeño es el resultado del trabajo realizado por el individuo en las funciones o actividades que se le han sido asignadas, en este caso el trabajo realizado se efectuará en una organización, de allí el nombre de desempeño laboral.

Entre las características del desempeño laboral podemos indicar a:

Las capacidades, que se refiere a todos los recursos y aptitudes con los que cuenta un trabajador para realizar labores determinadas.

Las habilidades, que se refiere a las destrezas con las que cuenta un trabajador para realizar ciertas actividades asignadas.

Las necesidades, que son carencias que presenta el trabajador para lograr un estado de bienestar y progreso.

Las cualidades, que son características particulares positivas que posee un trabajador y que los distingue del resto.

Las organizaciones deben asegurarse que los trabajadores alcancen las metas propuestas y que desarrollen sus habilidades y capacidades.

Factores que condicionan el desempeño laboral

Chiavenato (2014) menciona que las organizaciones se deben centrar en el desempeño que tiene el trabajador en el cargo que ocupa, el cual es situacional y propio de cada persona, y que está condicionado por muchos factores, entre ellos:

La satisfacción del trabajador, que pueden ser según el clima laboral: la credibilidad, el respeto, la imparcialidad, el orgullo y la camaradería, y según las condiciones

laborales: las prestaciones, la remuneración, la ética, la ciudadanía, el desarrollo profesional y el equilibrio.

La autoestima, que es la valoración positiva que se tiene de sí mismo, de sentir que puede salir airoso de los diferentes problemas que enfrente y de estar seguro del valor que tiene en la organización.

El trabajo en equipo, que potencia la producción laboral individual, es decir el grupo potencia a los trabajadores.

Otro punto a tratar es la capacitación, para Werther, Davis & Guzmán (2014) como concepto, nos dicen que es un proceso de formación que busca el mejor desempeño del personal en las funciones asignadas.

Estos autores también señalan que en algunas ocasiones la capacitación nace como auxilio para que el trabajador desempeñe una determinada función, pero el aprendizaje logrado puede durar mucho tiempo, y del mismo modo puede ser aplicado en otras responsabilidades o incluso en otras organizaciones.

Este concepto se puede dividir en tres aspectos:

La educación laboral: tiene un amplio campo de acción y está dirigido en buscar un mejor desenvolvimiento del trabajador en los múltiples contextos en los que se pueda.

La capacitación general: no tiene un gran campo de acción, y no es de necesidad urgente en la organización, pero si será de gran utilidad para el trabajador.

La capacitación especializada: se refiere a las necesidades puntuales de la organización.

Para garantizar el aprendizaje de los participantes se deben respetar los procesos y las formas de aprendizaje.

#### Dimensiones del Desempeño Laboral

Werther, Davis & Guzmán (2014), nos mencionan que una evaluación 360° va a permitir medir el desempeño laboral, es una evaluación directa al desempeño del

trabajador donde participarán otros colaboradores que tienen contacto directo con la persona a evaluar.

Las competencias a evaluar son las siguientes:

Las competencias del trabajador:

Son las características que el trabajador posee y que le permitirá adecuarse al puesto y que son:

Responsabilidad e integridad

Iniciativa y excelencia

Supervisión y acompañamiento

Apertura para el cambio

Buena comunicación.

Las competencias del puesto:

Son las características que pide la posición para el trabajador y son:

Trabajo en equipo

Sentido de costo-beneficio

Tomas de decisiones y solución de problemas

Calidad administrativa programática

Compromiso de servicio

Enfoque programático

Trabajo con otras áreas de la organización

Control Interno.

Evaluación del desempeño laboral

Amador (2017) nos refiere que una evaluación se tiene realizar tanto en tiempo de bonanza como en tiempos de sequía en las organizaciones para conocer si el trabajador cumplió con las funciones encomendadas.

Existen varios métodos para la evaluación y se pueden clasificar en orientados a las características, a las conductas o a los resultados. El método de las características es el más usado.

Para Dessler y Valera (2011) se pueden utilizar los siguientes métodos de evaluación básicos:

Escala de puntuación gráfica, la cual hace mención a algunos indicadores a evaluar y a una escala de desempeño para cada indicador, donde el evaluador le asignara una puntuación.

Clasificación alterna, que consiste en clasificar a los trabajadores de mejor a peor en ciertas características, mediante la elaboración de una lista de resultados.

Comparación por pares, la cual compara a cada trabajador con los demás, luego en los resultados se podrá apreciar donde termina el trabajador siendo mejor, regular o peor en cada uno de los indicadores evaluados.

Distribución forzada, en la cual se le dan valores al personal y luego se les agrupa de acuerdo a los resultados obtenidos, en el caso de tener un bajo puntaje podrá entrar en un plan para mejorar su rendimiento.

Método del incidente crítico: se lleva una base de datos de las ocurrencias extraordinarias, positivas y negativas sobre el desarrollo laboral de un empleado, que serán revisados posteriormente con el trabajador en momentos preestablecidos. Este método se usa para complementar un método de evaluación.

Método de administración por objetivos, aquí primero se busca que la organización fije metas que se puedan medir y que sean específicas para cada uno de los trabajadores y luego revisar periódicamente los avances logrados.

La retroalimentación en la evaluación

La evaluación del desempeño concluye con una entrevista, donde el Jefe y el trabajador revisan los resultados de la misma, luego buscarán soluciones a fin de mejorar los puntos débiles encontrados.

Es probable que el trabajador presente actitudes defensivas, lo cual es normal, siendo lo más prudente no atacar estas actitudes.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la Investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional y de diseño no experimental de corte transversal.

Carrasco (2007), menciona que es aplicada porque tiene fines prácticos y busca tomar acción en algún lugar de la realidad, el diseño es no experimental porque tiene la característica de no manipular las variables, observando y estudiando los hechos, no se experimenta, y es transversal porque el estudio se realiza en un punto de la línea del tiempo.

Según Hernández (2006) es descriptiva porque se miden las variables o componentes a estudiar y es correlacional toda vez que se desea conocer cómo se relacionan las variables.

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

Trabajaremos con 02 variables.

Motivación: variable independiente, cualitativa

Definición conceptual: Según Robbins y Coulter (2014) la motivación es un proceso donde las actividades de un individuo se llenan de energía y se encaminan a un propósito, en este proceso existen tres elementos importantes: energía, dirección y perseverancia. El impulso que recibe el individuo hará que ponga un mayor empeño en su trabajo, pero tendrá que tener dirección y una cuota de perseverancia.

Definición operacional: Fue medida utilizando el cuestionario de Steers, R. y Braustein, D., para obtener nuestros resultados.

Las dimensiones trabajadas son las de McClelland:

Necesidad de logro, que son las acciones por destacar y tener éxito.

Necesidad de poder, que son las acciones por influir o controlar a otras personas.

Necesidad de afiliación, que son las acciones que buscan hacernos sentir parte de un grupo y de ser aceptados y queridos.

Los indicadores trabajados son: Impulso por sobresalir, Influencia y control sobre las personas y deseo de relacionarse.

Escala de medición: Ordinal

Desempeño laboral: variable dependiente, cualitativa

Definición conceptual: Según Werther, Davis & Guzmán (2014) el desempeño es el proceso de como rinde el colaborador en la empresa, el cual debe ser medido y evaluado, comparando los resultados con los establecidos para esa actividad.

Definición operacional: Fue medida utilizando un cuestionario de 21 preguntas, adaptado por el suscrito.

Las dimensiones trabajadas fueron las de los autores Werther, Davis & Guzmán, que son:

Competencias del trabajador, que son las características con las que cuenta el trabajador para el puesto.

Competencias del puesto, que son las características necesarias que pide la posición para el trabajador.

Los indicadores trabajados son: Responsabilidad e integridad, Iniciativa y excelencia, Supervisión y acompañamiento, Apertura para el cambio, Buena comunicación, Trabajo en equipo, Sentido de costo beneficio, Toma de decisiones y solución de problemas, Calidad administrativa programática, Compromiso de servicio, Enfoque programático, Trabajo con otras áreas y Control interno.

Escala de medición: Ordinal.

### **3.3 Población**

La población está conformada por 151 médicos del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

Criterio de inclusión: Personal médico que labora en el Servicio.

Criterio de exclusión: se excluye a 34 médicos por estar con licencia de aislamiento por el Covid-19.

## Muestra

La muestra es un subcomponente escogido para realizar ciertas inferencias a la población con relación a las variables: motivación y desempeño laboral.

## Muestreo

Se tomó una muestra probabilística aleatoria simple de este grupo para lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

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

Dónde:

**n** = Tamaño de la población.

**N** = Población total: 151 médicos

**Z** = Nivel de confianza: 1.96 (95% de confianza)

**p** = 0.50 (probabilidad de éxito)

**q** = 0.50 (probabilidad de fracaso)

**e** = 0.05 error permisible

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{[(1.96)^2 (0.50)(0.50)(151)]}{[(0.05)^2 - (151 - 1)] + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

n = 108 médicos

El tamaño de la muestra es de 108 médicos.

## Unidad de análisis

La unidad de análisis es el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada es la encuesta, con la que se obtuvo la data necesaria para relacionar nuestras variables.

El instrumento utilizado es el cuestionario y nos permitió la adaptación del análisis estadístico para medir nuestras variables.

Se utilizaron 02 cuestionarios, uno por variable.

Tabla 1. Ficha técnica: Cuestionario para la variable motivación

---

<i>Cuestionario para la variable motivación</i>	
Autores:	Steers, R. y Braustein, D.
Año:	1976
Adaptación:	Julio Enrique Cruzado Molina
Objetivo:	Medir la motivación del personal
Destinatarios:	108 médicos del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Insta de 3 dimensiones y 15 preguntas: Necesidad de logro, Necesidad de poder y Necesidad de afiliación
Duración:	15 minutos
Escala:	Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

---

Tabla 2. Ficha técnica: Cuestionario para la variable desempeño laboral

<i>Cuestionario para la variable desempeño laboral</i>	
Autores:	Werther, Davis & Guzman
Año:	2014
Adaptación:	Julio Enrique Cruzado Molina
Objetivo:	Medir el desempeño laboral del personal
Destinatarios:	108 médicos del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Insta de 2 dimensiones y 21 preguntas: competencias del trabajador y competencias del puesto
Duración:	15 minutos
Escala:	Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

### **Confiabilidad**

La consistencia de nuestros instrumentos se obtuvo con una prueba piloto en el software SPSS aplicando el procedimiento Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo estos resultados:

Tabla 3. Confiabilidad de instrumentos para medición de variables motivación y desempeño laboral

<i>Instrumento</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Items</i>
Cuestionario Motivación	0,928	15
Cuestionario Desempeño laboral	0,973	21

En la Tabla 3 se observa que para la variable Motivación tenemos un valor del 0.928, lo cual evidencia que este instrumento cuenta con una buena confiabilidad y para la variable Desempeño laboral tenemos un valor de 0.973, lo que también

evidencia una buena confiabilidad. Con los resultados hallados se logró determinar que se puede proceder a utilizar estos cuestionarios en nuestra muestra.

### Validez

El cuestionario fue sometido a la validación de expertos, que son profesionales docentes de la Universidad César Vallejo, para cuantificar de manera correcta las peculiaridades de las variables.

Juez 1: Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

Juez 2: Mg. Rafael Arturo López Landauro

Juez 3: Mg. Luis Enrique Dios Zárate

Tabla 4. Validación del instrumento de la variable Motivación

Expertos	Motivación				Condición Final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez N° 1	si	si	si	si	si
Juez N° 2	si	si	si	si	si
Juez N° 3	si	si	si	si	si

Tabla 5. Validación del instrumento de la variable Desempeño laboral

Expertos	Desempeño laboral				Condición Final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez N° 1	si	si	si	si	si
Juez N° 2	si	si	si	si	si
Juez N° 3	si	si	si	si	si

### 3.5 Procedimiento

Se creó un formulario en Google con los dos cuestionarios, cuyo link fue enviado por correo electrónico y whatsapp a nuestra población de 108 médicos, la cual fue escogida de forma aleatoria, explicándole los objetivos del trabajo a realizar.

Se cursó una solicitud dirigida al Jefe de Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM para solicitar la autorización respectiva para la realización del trabajo de investigación, la cual fue brindada.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se usó el software SPSS V. 25 a fin de procesar y analizar la data obtenida.

#### **Análisis descriptivo**

La estadística descriptiva permitió analizar la data, la cual estuvo ordenada y tabulada, se elaboraron tablas de frecuencias y gráficos, con lo que se pudo interpretar mejor los resultados.

#### **Análisis inferencial**

Para contrastar la hipótesis general y las específicas, se plantearon hipótesis estadísticas (nula y alternativa), para lo cual se usó la correlación, porque se buscó determinar la relación entre nuestras variables, para así determinar la aceptación de nuestras hipótesis nulas o alternas, y poder llegar a exponer las conclusiones del estudio elaborado.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el presente trabajo se aplicó los principios éticos de beneficencia, autonomía y justicia; se respetó la data de la población que colaboró con su tiempo, los colaboradores en estudio no estuvieron propensos a algún riesgo y fueron elegidos de forma imparcial para conseguir resultados viables, en toda la información científica consignada se respetó las fuentes sin alterar datos del autor original y se contó con la autorización del Jefe de Servicios del área.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

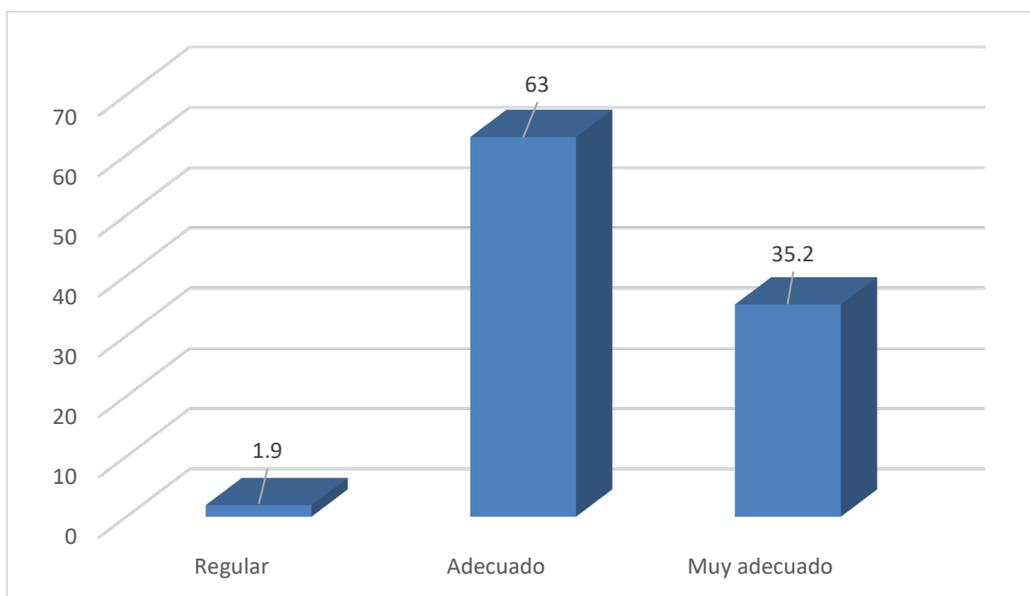
Motivación

Tabla 6. Niveles percibidos de la variable Motivación

		(f)	(%)
Válido	Regular	2	1.9
	Adecuado	68	63
	Muy adecuado	38	35.2
	Total	108	100

Fuente: Elaboración propia con sistema SPSS

Gráfico 1. Niveles percibidos de la variable Motivación



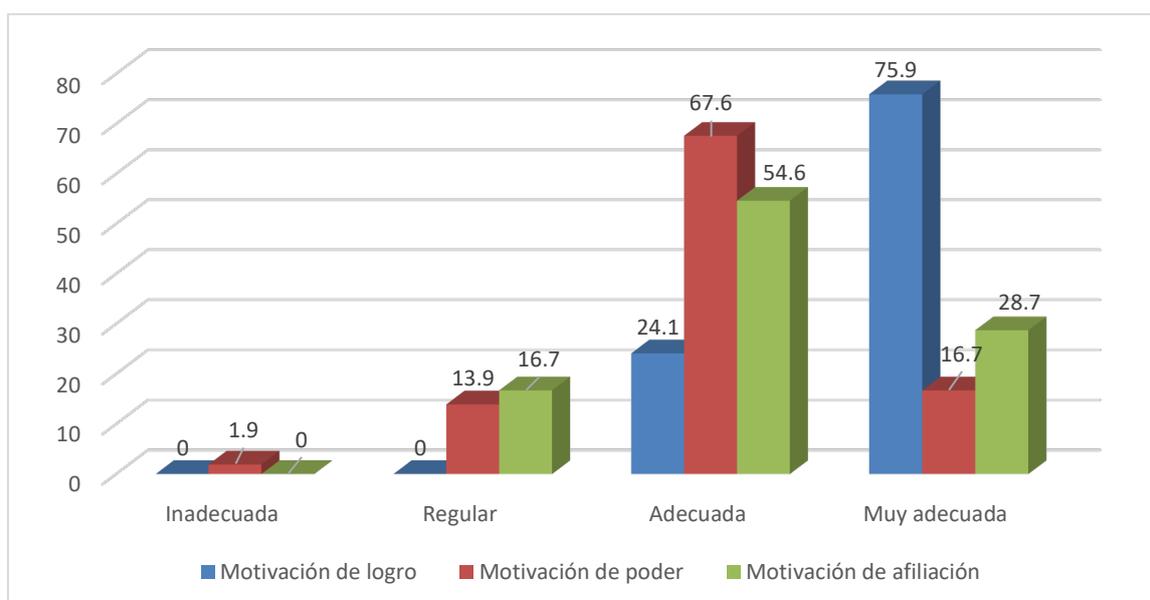
De la tabla 6 y el gráfico 1 sobre motivación se evidencia que un 1.9% del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM presenta una motivación “regular”, un 63% “adecuada” y un 35.2% “muy adecuada”.

Tabla 7. Niveles percibidos de las dimensiones de la variable Motivación

	Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy adecuada	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Motivación de logro	0	0	0	0	26	24.1	82	75.9
Motivación de poder	2	1.9	15	13.9	73	67.6	18	16.7
Motivación de afiliación	0	0	18	16.7	59	54.6	31	28.7

Fuente: Elaboración propia con sistema SPSS

Gráfico 2. Niveles percibidos de las dimensiones de la variable Motivación



De la tabla 7 y el gráfico 2 sobre la dimensión motivación de logro se evidencia que un 24.1% del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM presenta una motivación “adecuada” y un 75.9% es “muy adecuada”. Asimismo, sobre la dimensión motivación de poder se observa que 1.9% es “inadecuada”, un 13.9% es “regular”, un 67.6% es “adecuada” y un 16.7% “muy adecuada”. Para la dimensión motivación de afiliación un 16.7% es “regular”, un 54.6% “adecuada” y un 28.7% “muy adecuada”.

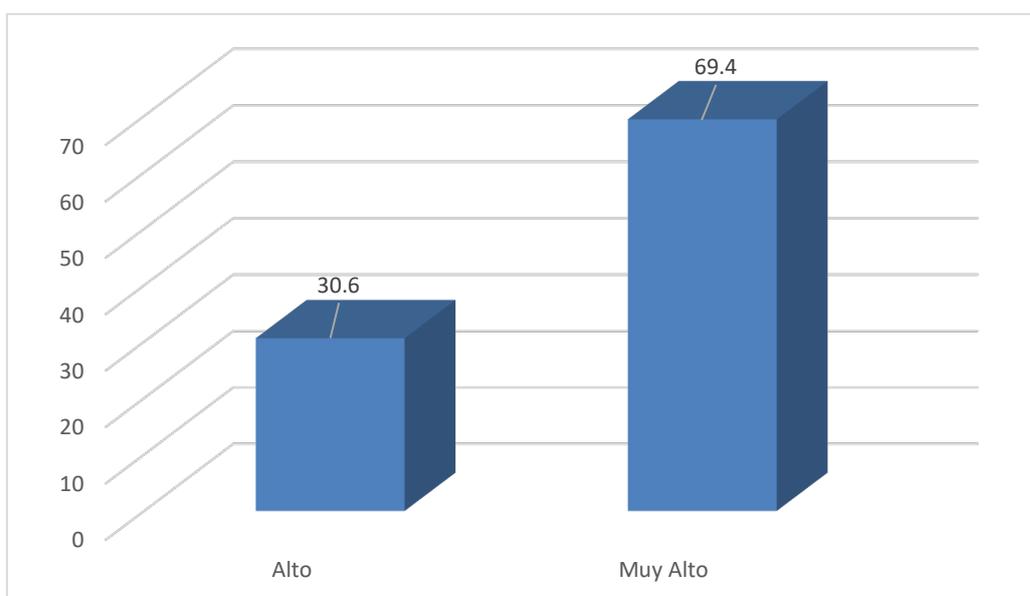
## Desempeño laboral

Tabla 8. Niveles percibidos de la variable Desempeño laboral

		(f)	(%)
Válido	Alto	33	30.6
	Muy Alto	75	69.4
	Total	108	100

Fuente: Elaboración propia con sistema SPSS

Gráfico 3. Niveles percibidos de la variable Desempeño laboral



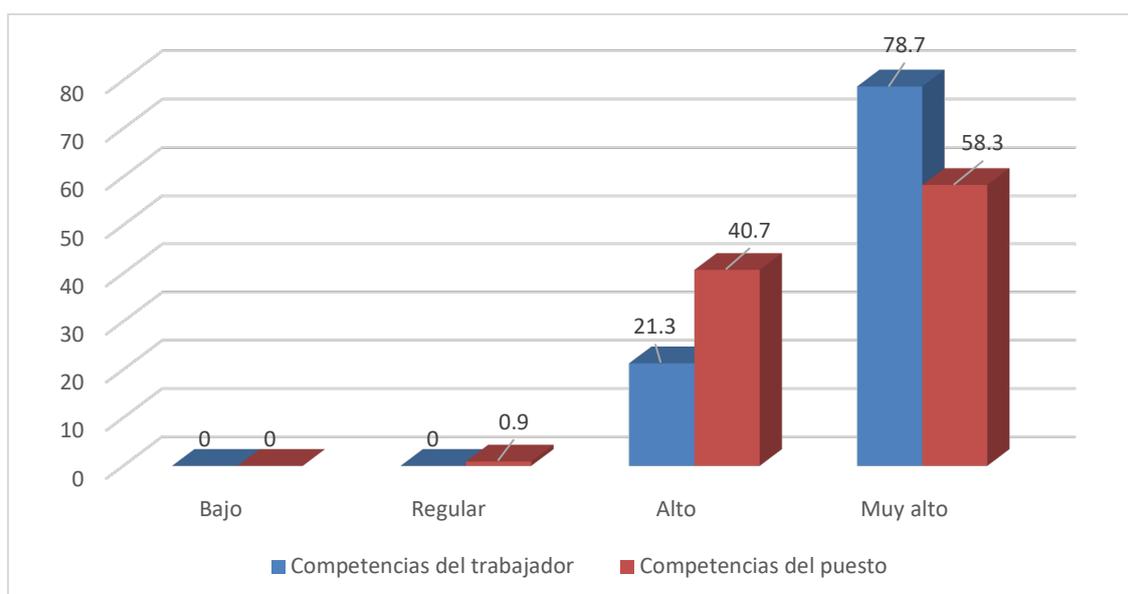
De la tabla 8 y el gráfico 3 sobre desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM se evidencia que un 30.6% del personal médico presenta un “nivel alto” y un 69.4% “muy alto”.

Tabla 9. Niveles percibidos de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

	Regular		Alto		Muy alto	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Competencias del trabajador	0	0	23	21.3	85	78.7
Competencias del puesto	1	0.9	44	40.7	63	58.3

Fuente: Elaboración propia con sistema SPSS

Gráfico 4. Niveles percibidos de las dimensiones de la variable Desempeño laboral



De la tabla 9 y el gráfico 4 sobre la dimensión competencias del trabajador se evidencia que un 21.3% del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM presenta un nivel “alto” y un 78.7% “muy alto”. Asimismo, sobre la dimensión competencias del puesto se observa que 0.9% es “regular”, 40.7% es “alto” y 58.3% es “muy alto”.

## 4.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis general

H<sub>a</sub> Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM

H<sub>0</sub> No existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM

Criterio para la comprobación de la hipótesis:

Si el valor calculado es mayor que el valor tabla se acepta la H<sub>a</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>, en un caso opuesto se aceptaría la H<sub>0</sub> y se rechaza la H<sub>a</sub>, con una significancia de 0.05.

Chi-cuadrado de Pearson de 0.000 < 0.05.

Tabla 10. Tabla de contingencia entre las variables

			Desempeño laboral		
			Alto	Muy Alto	Total
Motivación	Débil	f	0	2	2
		%	0%	100%	100%
	Fuerte	f	32	36	68
		%	47.10%	52.90%	100%
	Muy fuerte	f	1	37	38
		%	2.60%	97.40%	100%
Total	f	33	75	108	
	%	30.60%	69.40%	100%	

Fuente: Elaboración propia con sistema SPSS

De la tabla 10 mencionamos que el 100% de la variable motivación que está en el nivel “débil” está relacionado al 100% con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral. Del 100% de la variable motivación que está en el nivel “fuerte” está relacionado al 47.10 % con el nivel “alto” y al 52.90 % con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral. Del 100% de la variable motivación que está en

el nivel “muy fuerte” el 2.60 % está relacionado con el nivel “alto” y el 97.40 % con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral.

Tabla 11. Prueba de Chi-cuadrado entre variables

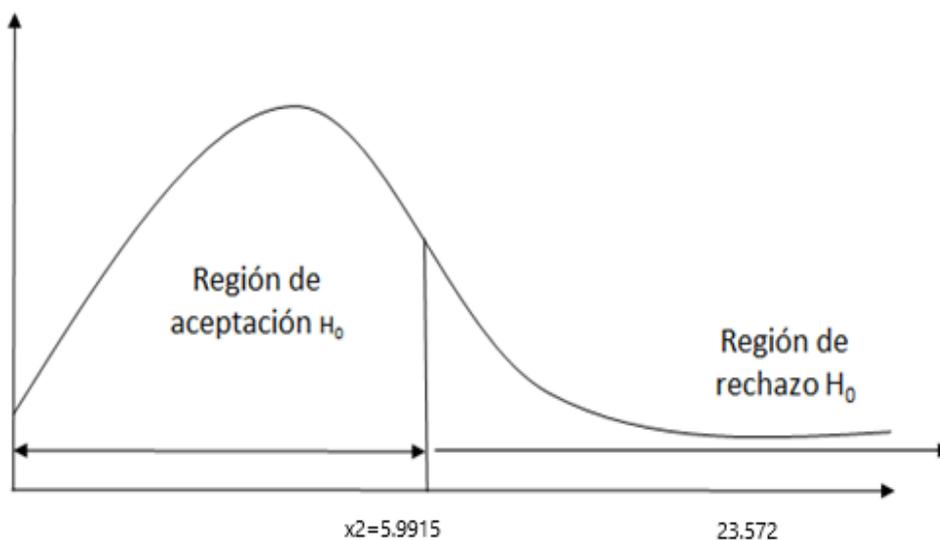
	Valor	df	Significación asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,572a	2	0.000
Razón de verosimilitud	29.666	2	0.000
Asociación lineal por lineal	16.675	1	0.000
N° de casos válidos	108		

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .61.

Interpretación: En la tabla 11 el chí-cuadrado de Pearson (23.572), es mayor al chí-cuadrado tabular con 2° de libertad (5.9915) y está fuera del área de aceptación, por lo que rechazamos la  $H_0$ , con un 95% de confianza, y aceptamos nuestra hipótesis general afirmando que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

Significación: P-valor = 0.00 < 0.05, por lo que se concluye que las variables son estadísticamente significativas.

Gráfico 5. Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado



## 4.2.2 Hipótesis específicas

### 4.2.2.1 Hipótesis específica 1

H<sub>a</sub> Existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM

H<sub>0</sub> No existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM

Criterio para la comprobación de la hipótesis:

Si el valor calculado es mayor que el valor tabla se acepta la H<sub>a</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>, en un caso opuesto se aceptaría la H<sub>0</sub> y se rechaza la H<sub>a</sub>, con una significancia de 0.05.

Chi-cuadrado de Pearson de 0.000 < 0.05.

Tabla 12. Tabla de contingencia entre Motivación de logro y Desempeño laboral

			Desempeño laboral		
			Alto	Muy Alto	Total
Motivación de logro	Fuerte	f	14	12	26
		%	53.80%	46.20%	100%
	Muy fuerte	f	19	63	82
		%	23.20%	76.80%	100%
Total		f	33	75	108
		%	30.60%	69.40%	100%

Fuente: Elaboración propia con sistema SPSS

De la tabla 12 podemos mencionar que el 100% de la dimensión motivación de logro que está en el nivel “fuerte” está relacionado al 53.80% con el nivel “alto” de la variable desempeño laboral. Del 100% de la dimensión motivación de logro que está en el nivel “muy fuerte” está relacionado al 23.20 % con el nivel “alto” y al 76.80 % con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral.

Tabla 13. Prueba de Chi-cuadrado entre Motivación de logro y Desempeño laboral

	Valor	df	Significación asint. (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,754 <sup>a</sup>	1	0.003		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	7.368	1	0.007		
Razón de verosimilitud	8.280	1	0.004		
Prueba exacta de Fisher				0.006	0.004
Asociación lineal por lineal	8.673	1	0.003		
N° de casos válidos	108				

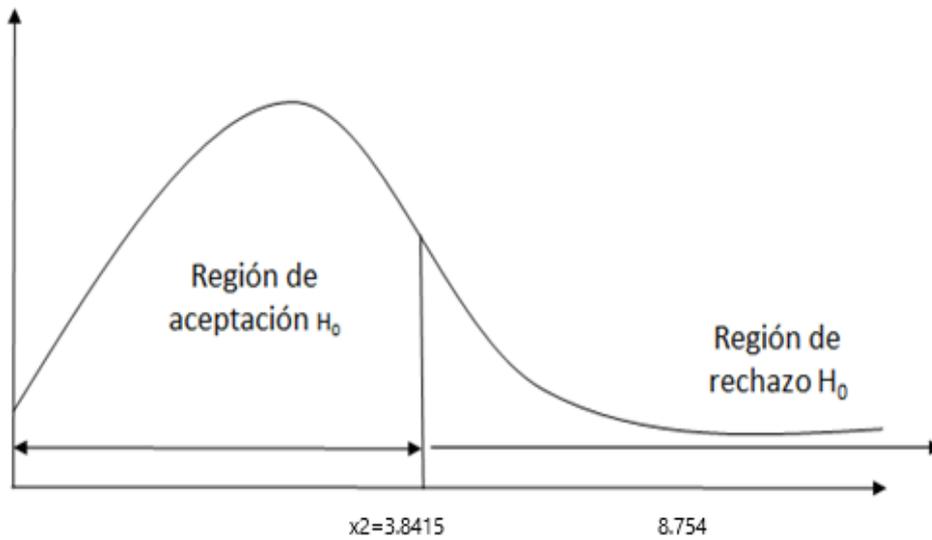
a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.94.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación: En la tabla 13 el chí-cuadrado de Pearson (8.754), es mayor al chí-cuadrado tabular con 1° de libertad (3.8415) y está fuera del área de aceptación, por lo que rechazamos la  $H_0$ , con un 95% de confianza, y aceptamos nuestra primera  $H_a$  específica afirmando que existe una relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

Significación: P-valor = 0.003 < 0.05, por lo que se concluye que las variables son estadísticamente significativas.

Gráfico 6. Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado



#### 4.2.2.2 Hipótesis específica 2

$H_a$  Existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM

$H_0$  No existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM

Criterio para la comprobación de la hipótesis:

Si el valor calculado es mayor que el valor tabla se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_0$ , en un caso opuesto se aceptaría la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ , con una significancia de 0.05.

Chi-cuadrado de Pearson de  $0.000 < 0.05$ .

Tabla 14. Tabla de contingencia entre Motivación de poder y Desempeño laboral

			Desempeño laboral		
			Alto	Muy Alto	Total
Motivación de poder	Muy débil	f	1	1	2
		%	50.00%	50.00%	100%
	Débil	f	4	11	15
		%	26,7%	73.30%	100%
	Fuerte	f	28	45	73
		%	38.40%	61.60%	100%
	Muy fuerte	f	0	18	18
		%	0.00%	100.00%	100%
Total	f	33	75	108	
	%	30.60%	69.40%	100%	

Fuente: Elaboración propia con sistema SPSS

De la tabla 14 mencionamos que el 100% de la dimensión motivación de poder que está en el nivel “muy débil” está relacionado al 50.00% con el nivel “alto” y al 50.00% con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral. Del 100% de la dimensión motivación de poder que está en el nivel “débil” está relacionado al 26.70 % con el nivel “alto” y al 73.30 % con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral. Del 100% de la dimensión motivación de poder que está en el nivel “fuerte” está relacionado al 38.40 % con el nivel “alto” y al 61.60 % con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral. Del 100% de la dimensión motivación de poder que está en el nivel “muy fuerte” está relacionado al 100.00 % con el nivel “alto” de la variable desempeño laboral.

Tabla 15. Prueba de Chi-cuadrado entre Motivación de poder y Desempeño laboral

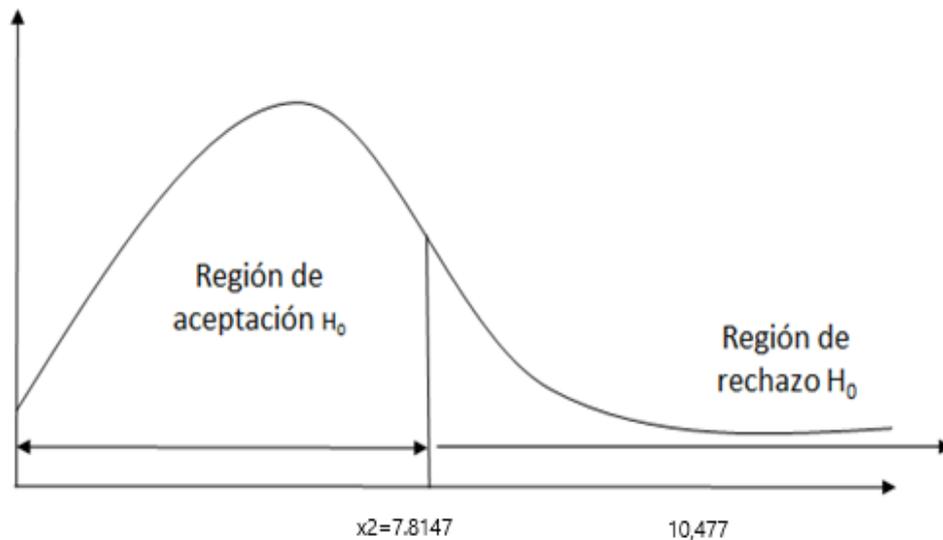
	Valor	df	Significación asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,477a	3	0.015
Razón de verosimilitud	15.574	3	0.001
Asociación lineal por lineal	3.694	1	0.055
N° de casos válidos	108		

a. 3 casillas (37.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .61.

Interpretación: En la tabla 15 el  $\chi^2$  de Pearson (10.477), es mayor al  $\chi^2$  tabular con 3° de libertad (7.8147) y está fuera del área de aceptación, por lo que rechazamos la  $H_0$ , con un 95% de confianza, y aceptamos nuestra segunda  $H_a$  específica afirmando que existe una relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

Significación: P-valor = 0.015 < 0.05, por lo que se concluye que las variables son estadísticamente significativas.

Gráfico 7. Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado



#### 4.2.2.3 Hipótesis específica 3

$H_a$  Existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM

$H_0$  No existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM

Criterio para la comprobación de la hipótesis:

Si el valor calculado es mayor que el valor tabla se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_0$ , en un caso opuesto se aceptaría la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ , con una significancia de 0.05.

Chi-cuadrado de Pearson de  $0.000 < 0.05$ .

Tabla 16. Tabla de contingencia entre Motivación de afiliación y Desempeño laboral

			Desempeño laboral		
			Alto	Muy Alto	Total
Motivación de afiliación	Débil	f	6	12	18
		%	33.30%	66.70%	100%
	Fuerte	f	24	35	59
		%	40.70%	59.30%	100%
	Muy fuerte	f	3	28	31
		%	9.70%	90.30%	100%
Total	f	33	75	108	
	%	30.60%	69.40%	100%	

Fuente: Elaboración propia con sistema SPSS

De la tabla 16 obtuvimos que el 100% de la dimensión motivación de afiliación que está en el nivel “débil” está relacionado al 33.30% con el nivel “alto” y al 66.70% con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral. Del 100% de la dimensión motivación de afiliación que está en el nivel “fuerte” está relacionado al 40.70 % con el nivel “alto” y al 59.30 % con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral. Del 100% de la dimensión motivación de afiliación que está en el nivel “muy fuerte” está relacionado al 9.70 % con el nivel “alto” y al 90.30 % con el nivel “muy alto” de la variable desempeño laboral.

Tabla 17. Prueba de Chi-cuadrado entre Motivación de afiliación y Desempeño laboral

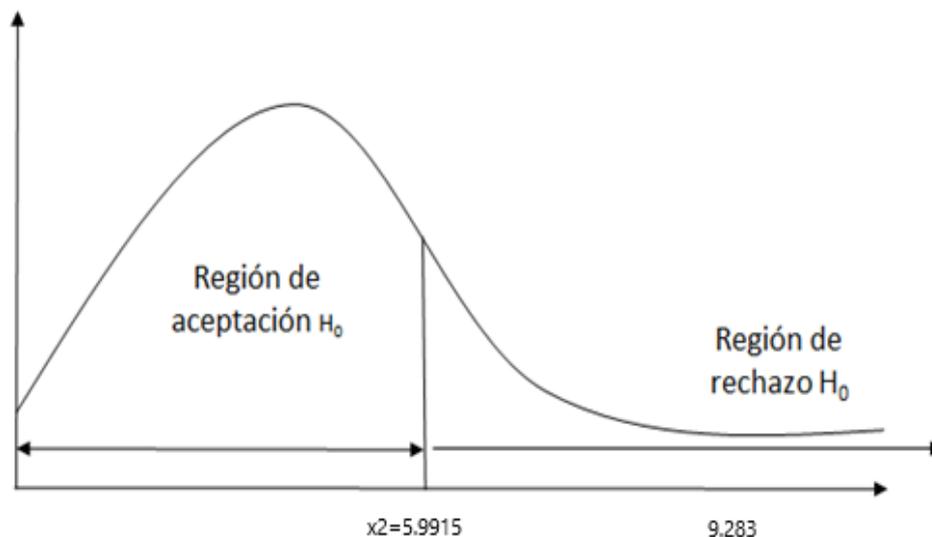
	Valor	df	Significación asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,283a	2	0.010
Razón de verosimilitud	10.593	2	0.005
Asociación lineal por lineal	4.785	1	0.029
N° de casos válidos	108		

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.50.

Interpretación: En la tabla 17 el chí-cuadrado de Pearson (9.283), es mayor al chi-cuadrado tabular con 2° de libertad (5.9915) y está fuera del área de aceptación, por lo que rechazamos la  $H_0$ , con un 95% de confianza, y aceptamos nuestra tercera  $H_a$  específica afirmando que existe una relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM.

Significación: P-valor = 0.010 < 0.05, por lo que se concluye que las variables son estadísticamente significativas.

Gráfico 8. Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado



## V. DISCUSIÓN

En referencia a nuestra hipótesis general se determinó que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, la cual se sostiene con el producto obtenido en el Chi cuadrado de Pearson (23.572) toda vez que es mayor al Chi-cuadrado tabular con 2° de libertad (5.9915), rechazando la  $H_0$  con un 95% de confianza y aceptando la  $H_a$ . La significancia hallada ( $P= 0.00 < 0.05$ ) hace referencia a una correlación de dependencia significativa.

Lo hallado se reafirma con las tesis de Reynaga (2015) y Enríquez (2014) donde en ambas se evidenció una relación entre sus variables, motivación y desempeño laboral; en la primera tesis en mención se usó la correlación de Spearman obteniendo un valor de 0.488, evidenciando una correlación positiva moderada, en la segunda tesis se usó una regresión lineal simple, donde se halló que el grado de motivación fue de 41.4% de la varianza del nivel de desempeño, con un valor de  $R^2$  corregida de 0.414, valor F igual a 116.2 y con un valor  $P = 0.00$ , que determino una influencia positiva y significativa.

Como podemos observar las metodologías utilizadas son diferentes a las de la presente investigación, pero presentan similitudes en los resultados.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, la cual se sostiene con el resultado de Chi-cuadrado de Pearson (8.754) toda vez que es mayor al Chi-cuadrado tabular con 1° de libertad (3.8415), rechazando la  $H_0$  con un 95% de confianza y aceptando la  $H_a$ . La significancia hallada ( $P= 0.003 < 0.05$ ) hace referencia a una correlación de dependencia significativa.

Lo hallado se reafirma con la tesis de Oyague (2018) en donde se evidencia la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.850, concluyendo que mientras la necesidad de logro aumenta su desempeño también aumentará, este resultado expresa una intensidad positiva alta en su relación.

En relación a la hipótesis específica 2, se determinó que existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, la cual se evidencia con el resultado de Chi-cuadrado de Pearson (10.477) toda vez que es mayor al Chi-cuadrado tabular con 3° de libertad (7.8147), rechazando la  $H_0$  con un 95% de confianza y aceptando la  $H_a$ . La significancia hallada ( $P= 0.015 < 0.05$ ) hace referencia a una correlación de dependencia significativa.

Lo hallado se reafirma con la tesis de Oyague (2018) en donde se evidencia la relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.271, concluyendo que mientras la necesidad de poder aumenta su desempeño también lo hará, aunque de una forma débil, porque su resultado expresa una intensidad positiva baja.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se determinó que existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, la cual se evidencia con el resultado de Chi-cuadrado de Pearson (9.283) toda vez que es mayor al Chi-cuadrado tabular con 2° de libertad (5.9915), rechazando la  $H_0$  con un 95% de confianza y aceptando la  $H_a$ . La significancia hallada ( $P= 0.010 < 0.05$ ) hace referencia a una correlación de dependencia significativa.

Lo hallado se reafirma con la tesis de Oyague (2018) en donde se evidencia la relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.730, concluyendo que mientras la necesidad de afiliación aumenta su desempeño también lo hará, este resultado expresa una intensidad alta en su relación.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se determinó que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, según el producto obtenido en el Chi-cuadrado de Pearson (23.572) toda vez que es mayor que el Chi-cuadrado tabular con 2° de libertad (5.9915), rechazando la  $H_0$  con un 95% de confianza y aceptando la  $H_a$ . La significancia hallada ( $P=0.00 < 0.05$ ) indica una correlación de dependencia significativa.

### **Segunda**

Se determinó que existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, según el producto obtenido en el Chi-cuadrado de Pearson (8.754) toda vez que es mayor al Chi-cuadrado tabular con 1° de libertad (3.8415), rechazando la  $H_0$  con un 95% de confianza y aceptando la  $H_a$ . La significancia hallada, ( $P=0.003 < 0.05$ ) indica una correlación de dependencia significativa.

### **Tercera**

Se determinó que existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, según el producto obtenido en el Chi-cuadrado de Pearson (10.477) toda vez que es mayor al Chi-cuadrado tabular con 3° de libertad (7.8147), rechazando la  $H_0$  con un 95% de confianza y aceptando la  $H_a$ . La significancia hallada ( $P=0.015 < 0.05$ ) indica una correlación de dependencia significativa.

### **Cuarta**

Se determinó que existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, según el producto obtenido en el Chi-cuadrado de Pearson (9.283) toda vez que es mayor al Chi-cuadrado tabular con 2° de libertad (5.9915), rechazando la  $H_0$  con un 95% de confianza y aceptando la  $H_a$ . La significancia hallada ( $P=0.010 < 0.05$ ) indica una correlación de dependencia significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda a los actuales funcionarios del HNERM, tomen en cuenta la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal médico, de acuerdo a los resultados obtenidos, con el fin de mantenerla, fortalecerla y encaminarla hacia los objetivos de la Institución.

### **Segunda**

Se recomienda a los actuales funcionarios del HNERM, tomen en cuenta la relación que existe entre la necesidad de logro y el desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos, con el fin de mejorarla y buscar el desarrollo del personal médico.

### **Tercera**

Se recomienda a los actuales funcionarios del HNERM, tomen en cuenta la relación que existe entre la necesidad de poder y el desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos, con la finalidad de mejorarla y comprometer al personal hacia los objetivos de la Institución.

### **Cuarta**

Se recomienda a los actuales funcionarios del HNERM tomen en cuenta la relación que existe la necesidad de afiliación y el desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos, con el fin de mejorarla y buscar desarrollar un grupo fuerte y comprometido en beneficio de la institución.

## REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. México: Red tercer milenio.
- Amador, A. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Universitaria UANL.
- Bersin, J., Agarwal, D., & Pelster, B. &. (2015). *Tendencias globales en capital humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Reino unido: Deloitte University Press.
- Bueno, R., & Ramos, M. &. (2018). *Elementos básicos de Administración*. México: Editoriales Once rios.
- Caldas, K. &. (2020). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de transporte*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Campbell, J. &. (2015). La Modelización y Evaluación del desempeño laboral. *Revisión Anual de Psicología Organizacional y Comportamiento Organizacional*.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y evaluar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la Motivación: El proceso motivacional*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Daft, R. (2019). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage learning.
- Dessler, G. &. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión*. Universidad Montemorelos, México.

- Estrada, L. (2018). *Motivación y emoción*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Fajardo, R. (2017). *La Inteligencia emocional y desempeño laboral de las teleoperadoras de EsSalud en Línea*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Lima: Planeta Perú S.A.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia social*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Gómez, M. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario en la ciudad de Boyaca*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias médicas.
- Griffin, R. (2016). *Fundamentals of management*. Boston: Cengage learning.
- Hernández, R. (2006). *Fundamentos de metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., & Fernández, C. &. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jones, G. &. (2010). *Administración contemporánea*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Juárez, J. (2020). *Administración y evaluación del desempeño*. México: Dos consultores.
- Khim, K. (2016). ¿Los trabajadores de la salud están motivados por los ingresos? Motivación laboral de los trabajadores de atención primaria de la salud de Camboya que implementan la financiación basada en el desempeño. *Global health action*.
- Koontz, H., & Weihrich, H. &. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Oyague, D. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Prado, L. (1998). *Liderazgo y gestión del personal*. Buenos aires: Fundación OSDE.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw-Hill.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Robbins, S. &. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Schermerhorn, J. H. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Limusa Wiley.
- Silva Rodríguez, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Valencia: 3ciencias.
- Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage learning.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la investigación científica*. México: Limusa Editores.
- Verdesoto, M. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas.
- Werther, W. D. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del capital humano*. México: McGraw Hill Interamericana.

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de la variable Motivación

#### CUESTIONARIO

##### INSTRUCCIÓN:

El presente cuestionario tiene como objetivo demostrar si la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, es anónimo y sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad para los fines de la presente investigación.

Lea cada oración y marque la respuesta que mejor te describe.

<b>Motivación de Logro</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. Intenta mejorar su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
2. Le gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	1	2	3	4	5
3. Le gusta ser programado(a) en tareas complejas.	1	2	3	4	5
4. Le gusta fijar y alcanzar metas realistas.	1	2	3	4	5
5. Disfruta con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	1	2	3	4	5
<b>Motivación de Poder</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
6. Le gusta trabajar en competición y ganar.	1	2	3	4	5
7. Le gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	1	2	3	4	5
8. Confronta a la gente con quien está en desacuerdo.	1	2	3	4	5
9. Le gusta influenciar a la gente para conseguir su objetivo.	1	2	3	4	5
10. Frecuentemente se esfuerza para tener más control sobre los acontecimientos o hechos que le rodean.	1	2	3	4	5
<b>Motivación de Afiliación</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
11. A menudo se encuentra hablando con otras personas del hospital.	1	2	3	4	5
12. Le gusta estar en compañía de otras personas que laboran el hospital.	1	2	3	4	5
13. Tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	1	2	3	4	5
14. Le gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	1	2	3	4	5
15. Prefiere trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	1	2	3	4	5

## Anexo 2. Instrumento de la variable Desempeño laboral

### CUESTIONARIO

#### INSTRUCCIÓN:

El presente cuestionario tiene como objetivo demostrar si la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM, es anónimo y sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad para los fines de la presente investigación.

Lea cada oración y marque la respuesta que mejor te describe.

<b>Competencias del trabajador</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. Asume las responsabilidades de sus acciones individuales o colectivas.	1	2	3	4	5
2. Cumple con responsabilidad y total transparencia todas sus actividades laborales.	1	2	3	4	5
3. Cumple con los objetivos del trabajo demostrando iniciativa en las labores asignadas.	1	2	3	4	5
4. Aporta nuevas ideas en la realización de sus tareas.	1	2	3	4	5
5. Muestra buena predisposición a la hora de la evaluación de su trabajo.	1	2	3	4	5
6. Mantiene a su Jefe inmediato al tanto de sus avances y de los problemas que puedan aparecer.	1	2	3	4	5
7. Demuestra buena predisposición al cambio.	1	2	3	4	5
8. Se anticipa a las necesidades o a los problemas futuros.	1	2	3	4	5
9. Mantiene una comunicación fluida y clara con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
10. Mantiene una comunicación fluida y clara con sus Jefes.	1	2	3	4	5
<b>Competencias del puesto</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
11. Promueve un clima laboral armonioso y de cooperación con sus compañeros.	1	2	3	4	5
12. Resuelve de manera eficiente las situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
13. Utiliza eficientemente todos recursos que le asignan para la realización de sus actividades.	1	2	3	4	5
14. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo.	1	2	3	4	5
15. Identifica las deficiencias existentes en los procedimientos que se realizan en el área y propone soluciones.	1	2	3	4	5
16. Utiliza sus habilidades para tomar decisiones en el tiempo y en la forma apropiada.	1	2	3	4	5
17. Utiliza los conocimientos administrativos que posee en beneficio del Servicio.	1	2	3	4	5
18. Aporta más de lo que se le pide para realizar sus funciones.	1	2	3	4	5
19. La institución aplica políticas para desarrollar todas sus habilidades.	1	2	3	4	5

20. Colabora y promueve acciones de interrelación con otras áreas en beneficio de la empresa.	1	2	3	4	5
21. Demuestra buena predisposición para la evaluación del cumplimiento de sus tareas de acuerdo a las normativas vigentes.	1	2	3	4	5

## Anexo 3. Validación N° 1



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Motivación y Desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2022"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>1</b>	<b>Necesidad de Logro</b>						
a	Intento mejorar mi desempeño laboral.	√		√		√	
b	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	√		√		√	
c	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	√		√		√	
d	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	√		√		√	
e	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>2</b>	<b>Necesidad de Poder</b>						
a	Me gusta trabajar en competición y ganar.	√		√		√	
b	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	√		√		√	
c	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	√		√		√	
d	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	√		√		√	
e	Frecuentemente me esfuerzo para tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>3</b>	<b>Necesidad de Afiliación</b>						
a	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital.	√		√		√	
b	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran el hospital.	√		√		√	
c	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	√		√		√	
d	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	√		√		√	
e	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>4</b>	<b>Competencias del trabajador</b>						
a	Asume las responsabilidades de sus acciones individuales o colectivas.	√		√		√	
b	Cumple con responsabilidad y total transparencia todas sus actividades laborales.	√		√		√	
c	Cumple con los objetivos del trabajo demostrando iniciativa en las labores asignadas.	√		√		√	
d	Aporta nuevas ideas en la realización de sus tareas.	√		√		√	
e	Muestra buena predisposición a la hora de la evaluación de su trabajo.	√		√		√	
f	Mantiene a su Jefe inmediato al tanto de sus avances y de los problemas que puedan aparecer.	√		√		√	
g	Demuestra buena predisposición al cambio.	√		√		√	
h	Se anticipa a las necesidades o a los problemas futuros.	√		√		√	
i	Mantiene una comunicación fluida y clara con sus compañeros de trabajo	√		√		√	
j	Mantiene una comunicación fluida y clara con sus Jefes.						
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>5</b>	<b>Competencias del puesto</b>						
a	Promueve un clima laboral armonioso y de cooperación con sus compañeros.	√		√		√	

<b>b</b>	Resuelve de manera eficiente las situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	√		√		√	
<b>c</b>	Utiliza eficientemente todos recursos que le asignan para la realización de sus actividades.	√		√		√	
<b>d</b>	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo.	√		√		√	
<b>e</b>	Identifica las deficiencias existentes en los procedimientos que se realizan en el área y propone soluciones.	√		√		√	
<b>f</b>	Utiliza sus habilidades para tomar decisiones en el tiempo y en la forma apropiada.	√		√		√	
<b>g</b>	Utiliza los conocimientos administrativos que posee en beneficio del Servicio.	√		√		√	
<b>h</b>	Aporta más de lo que se le pide para realizar sus funciones.	√		√		√	
<b>i</b>	La institución aplica políticas para desarrollar todas sus habilidades.	√		√		√	
<b>j</b>	Colabora y promueve acciones de interrelación con otras áreas en beneficio de la empresa.	√		√		√	
<b>k</b>	Demuestra buena predisposición para la evaluación del cumplimiento de sus tareas de acuerdo a las normativas vigentes.	√		√		√	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia Proba***

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

**Apellidos y nombres del juez validador: *López Landauro Rafael Arturo***

**DNI: *08273208***

**Especialidad del validador: *Gestión de Organizaciones***

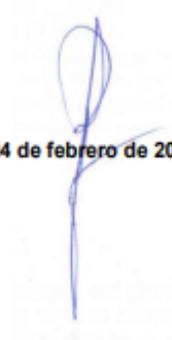
**24 de febrero de 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



## Anexo 4. Validación N° 2



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Motivación y Desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2022"

11

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>Necesidad de Logro</b>						
a	Intento mejorar mi desempeño laboral.	x		x		x	
b	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	x		x		x	
c	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	x		x		x	
d	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	x		x		x	
e	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>Necesidad de Poder</b>						
a	Me gusta trabajar en competición y ganar.	x		x		x	
b	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	x		x		x	
c	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	x		x		x	
d	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	x		x		x	
e	Frecuentemente me esfuerzo para tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>Necesidad de Afiliación</b>						
a	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital.	x		x		x	
b	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran el hospital.	x		x		x	
c	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	x		x		x	
d	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	x		x		x	
e	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>Competencias del trabajador</b>						
a	Asume las responsabilidades de sus acciones individuales o colectivas.	x		x		x	
b	Cumple con responsabilidad y total transparencia todas sus actividades laborales.	x		x		x	
c	Cumple con los objetivos del trabajo demostrando iniciativa en las labores asignadas.	x		x		x	
d	Aporta nuevas ideas en la realización de sus tareas.	x		x		x	
e	Muestra buena predisposición a la hora de la evaluación de su trabajo.	x		x		x	
f	Mantiene a su Jefe inmediato al tanto de sus avances y de los problemas que puedan aparecer.	x		x		x	
g	Demuestra buena predisposición al cambio.	x		x		x	
h	Se anticipa a las necesidades o a los problemas futuros.	x		x		x	
i	Mantiene una comunicación fluida y clara con sus compañeros de trabajo.	x		x		x	
j	Mantiene una comunicación fluida y clara con sus Jefes.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>Competencias del puesto</b>						
a	Promueve un clima laboral armonioso y de cooperación con sus compañeros.	x		x		x	
b	Resuelve de manera eficiente las situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	x		x		x	
c	Utiliza eficientemente todos recursos que le asignan para la realización de sus actividades.	x		x		x	

d	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo.	x		x		x	
e	Identifica las deficiencias existentes en los procedimientos que se realizan en el área y propone soluciones.	x		x		x	
f	Utiliza sus habilidades para tomar decisiones en el tiempo y en la forma apropiada.	x		x		x	
g	Utiliza los conocimientos administrativos que posee en beneficio del Servicio.	x		x		x	
h	Aporta más de lo que se le pide para realizar sus funciones.	x		x		x	
i	La institución aplica políticas para desarrollar todas sus habilidades.	x		x		x	
j	Colabora y promueve acciones de interrelación con otras áreas en beneficio de la empresa.	x		x		x	
k	Demuestra buena predisposición para la evaluación del cumplimiento de sus tareas de acuerdo a las normativas vigentes.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Ruibal Regalado Eliana**  
**DNI: 15427987**

**Especialidad del validador: Licenciado en Administración**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

**17 de Febrero de 2022**




---

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 5. Validación N° 3



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Motivación y Desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2022"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>Necesidad de Logro</b>						
a	Intento mejorar mi desempeño laboral.	x		x		x	
b	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	x		x		x	
c	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	x		x		x	
d	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	x		x		x	
e	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>Necesidad de Poder</b>						
a	Me gusta trabajar en competición y ganar.	x		x		x	
b	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	x		x		x	
c	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	x		x		x	
d	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	x		x		x	
e	Frecuentemente me esfuerzo para tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>Necesidad de Afiliación</b>						
a	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital.	x		x		x	
b	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran el hospital.	x		x		x	
c	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	x		x		x	
d	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	x		x		x	
e	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>Competencias del trabajador</b>						
a	Asume las responsabilidades de sus acciones individuales o colectivas.	x		x		x	
b	Cumple con responsabilidad y total transparencia todas sus actividades laborales.	x		x		x	
c	Cumple con los objetivos del trabajo demostrando iniciativa en las labores asignadas.	x		x		x	
d	Aporta nuevas ideas en la realización de sus tareas.	x		x		x	
e	Muestra buena predisposición a la hora de la evaluación de su trabajo.	x		x		x	
f	Mantiene a su Jefe inmediato al tanto de sus avances y de los problemas que puedan aparecer.	x		x		x	
g	Demuestra buena predisposición al cambio.	x		x		x	
h	Se anticipa a las necesidades o a los problemas futuros.	x		x		x	
i	Mantiene una comunicación fluida y clara con sus compañeros de trabajo.	x		x		x	
j	Mantiene una comunicación fluida y clara con sus Jefes.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>Competencias del puesto</b>						
a	Promueve un clima laboral armonioso y de cooperación con sus compañeros.	x		x		x	
b	Resuelve de manera eficiente las situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	x		x		x	
c	Utiliza eficientemente todos recursos que le asignan para la realización de sus actividades.	x		x		x	

d	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo.	x		x		x	
e	Identifica las deficiencias existentes en los procedimientos que se realizan en el área y propone soluciones.	x		x		x	
f	Utiliza sus habilidades para tomar decisiones en el tiempo y en la forma apropiada.	x		x		x	
g	Utiliza los conocimientos administrativos que posee en beneficio del Servicio.	x		x		x	
h	Aporta más de lo que se le pide para realizar sus funciones.	x		x		x	
i	La institución aplica políticas para desarrollar todas sus habilidades.	x		x		x	
j	Colabora y promueve acciones de interrelación con otras áreas en beneficio de la empresa.	x		x		x	
k	Demuestra buena predisposición para la evaluación del cumplimiento de sus tareas de acuerdo a las normativas vigentes.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique**  
**DNI: 07909441**

**Especialidad del validador: Licenciado en Administración**

**17 de Febrero de 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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




---

**Firma del Experto Informante.**



Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM?	Determinar si la necesidad de logro se relaciona con el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM	Existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM		
¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM?	Determinar si la necesidad de poder se relaciona con el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM	Existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM		
¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM?	Determinar si la necesidad de afiliación se relaciona con el desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM	Existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del HNERM		

## Anexo 7. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación (Variable independiente)	La motivación es un proceso donde las actividades de un individuo se llenan de energía y se encaminan a un propósito, en este proceso existen tres elementos importantes: energía, dirección y perseverancia. El impulso que recibe el individuo hará que ponga un mayor empeño en su trabajo, pero tendrá que tener dirección y una cuota de perseverancia. (Robbins y Coulter 2014)	De medida. Evaluado con el cuestionario de motivación de Steers R. y Braustein D., adaptado por el suscrito	Necesidad de logro  Necesidad de poder  Necesidad de afiliación	Impulso por sobresalir  Influencia y control sobre las personas  Deseo de relacionarse	Ordinal
Desempeño laboral (Variable dependiente)	El desempeño es el proceso de como rinde el colaborador en la empresa, el cual debe ser medido y evaluado, comparando los resultados con los	De medida. Evaluado con el cuestionario de Werther, Davis & Guzmán, adaptado por el suscrito	Competencias del trabajador	Responsabilidad e Integridad  Iniciativa y Excelencia  Supervisión y acompañamiento	Ordinal

	<p>establecidos para esa actividad.</p> <p>Werther, Davis &amp; Guzmán (2014)</p>		<p>Competencias del puesto</p>	<p>Apertura para el cambio</p> <p>Buena comunicación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Sentido de costo beneficio</p> <p>Toma de decisiones y solución de problemas</p> <p>Calidad administrativa programática</p> <p>Compromiso de servicio</p> <p>Enfoque programático</p> <p>Trabajo con otras áreas</p> <p>Control Interno</p>	
--	---	--	--------------------------------	--	--