

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020

Línea de investigación:

Relaciones Humanas

Autoras:

Br. CASTILLO ARENAS DE ASMAT, JOHANNA CATHERINE

Br. SÁNCHEZ CRUZ, MARÍA ISABEL

Asesor:

DR. MARQUEZ YAURI, HEYNER

TRUJILLO – PERÚ

2020

Fecha de sustentación: 31 de agosto de 2020

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Es grato dirigirnos a ustedes y presentarles la tesis denominada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud - 2020”, en cumplimiento a las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego.

El presente trabajo de investigación ha sido realizado con el propósito de alcanzar el título de Licenciado en Administración.

La investigación se desarrolló con base en las competencias adquiridas a lo largo de los años de estudio para la formación profesional y la consulta de fuentes bibliográficas relacionadas a los temas de estudio.

Esperamos sus sugerencias y dejamos a su entera disposición la valoración del presente estudio.

Br. Castillo Arenas, Johanna Catherine

Br. Sánchez Cruz, María Isabel

DEDICATORIA

A mis hijos Alexa y Alejandro quienes son mi inspiración y el motivo para superarme cada día, les agradezco su comprensión y paciencia en este largo camino.

*A mi compañero y amor incondicional Roberto Mandros, por su eterna confianza y apoyo incondicional.
Catherine*

Para Gustavo Alonso y Fabricio Augusto

A ellos mis hijos que han sabido sobrellevar todo este tiempo académico mi ausencia, comprensión y haberme brindado su ayuda en el momento que más lo necesitaba y por ellos tuve la fuerza indescriptible para llegar lejos.

A mi esposo Wilman Augusto Por su amor incondicional, su fortaleza y su apoyo en el transcurso de este nuevo reto.

María Isabel.

AGRADECIMIENTO

A nuestro creador Dios que con su inmensa bondad y amor nos permitió llevar adelante este logro profesional y personal, llenándonos de fortaleza y entendimiento, para poder concretarlo.

A nuestros maestros por los aprendizajes y enseñanzas transmitidas, por la paciencia que nos demostraron en tantas oportunidades por haber compartido con nosotros experiencias de vida que enriquecieron nuestro conocimiento.

Agradecemos también al director del Hospital I Albrecht, quien nos brindó las facilidades para la aplicación de nuestra tesis.

Las autoras

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht de Trujillo - 2020.

En esta investigación se utilizó un diseño descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. La población fue igual a la muestra y estuvo conformada por las 40 enfermeras del Hospital I Albrecht de la ciudad de Trujillo al mes de marzo del 2020. Se aplicó un cuestionario por cada variable, dichos instrumentos fueron validados por juicio de expertos en la materia y la confiabilidad de la información que se obtuvo fue validada con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

En lo referente al procesamiento de datos se realizó mediante el software IBM Statistics versión 25, para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial con la información obtenida se decidió usar la correlación de rho de Spearman para determinar el grado de asociación de las variables en estudio pudiendo concluir que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral y que la dimensión condiciones de trabajo es la que más influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud - 2020.

Palabras Clave: Motivación, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship that exists between motivation and job performance of workers in the nursing area of Hospital I Albrecht de Trujillo - 2020.

In this research a correlational descriptive design with a quantitative approach was used. The population was the same as the sample and was made up of 40 nurses from the I Albrecht Hospital in the city of Trujillo as of March 2020. A questionnaire was applied for each variable, these instruments were validated by the judgment of experts in the field and the reliability of the information obtained was validated with Cronbach's alpha coefficient.

Regarding data processing, it was carried out using the IBM Statistics version 25 software; descriptive and inferential statistics were used for data analysis with the information obtained, it was decided to use Spearman's rho correlation to determine the degree of association of the variables under study, it being possible to conclude that motivation is significantly related to work performance and that the work conditions dimension is the one that most influences the work performance of workers in the nursing area of Hospital I Albrecht - EsSalud - 2020.

Key Words: Motivation, work performance.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 Problema de investigación	2
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Justificación.....	5
1.3.1 Justificación práctica.	5
1.3.2 Justificación teórica.	5
1.3.3 Justificación social.....	5
1.4 Objetivos	5
II. MARCO DE REFERENCIA	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Marco Teórico	10
2.2.1 La motivación.	10
2.2.2 Desempeño laboral.	13
2.2.3 Evaluación del desempeño.	17
2.3 Marco Conceptual	18
2.4 Hipótesis	20
2.5 Variables	20
2.5.1 Operacionalización de variables.....	21
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	23
3.2 Población, marco muestral, unidad de análisis y muestra	23
3.2.1 Población.	23
3.2.2 Marco muestral.....	23
3.2.3 Unidad de análisis.	23
3.2.4 Muestra.	24

3.3	Técnicas e instrumentos de investigación	24
3.4	Diseño de investigación.....	25
3.4.1	Diseño de contrastación.....	25
3.5	Procesamiento y análisis de datos	26
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	29
4.1	Análisis e interpretación de resultados	29
4.2	Prueba de hipótesis.....	35
4.3	Discusión de resultados	35
	CONCLUSIONES.....	37
	RECOMENDACIONES	38
	REFERENCIAS.....	39
	ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1: <i>Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud.</i>	29
Tabla 2: <i>Correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud.</i>	30
Tabla 3: <i>Niveles de motivación de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.</i>	31
Tabla 4: <i>Niveles del desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.</i>	32
Tabla 5: <i>Análisis de relación entre cada una de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.</i>	33
Tabla 6: <i>Correlaciones según las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.</i>	34
Tabla 7: <i>Resumen de procesamiento de datos</i>	49
Tabla 8: <i>Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk</i>	49

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de investigación

En una realidad de casi absoluta globalización, donde los cambios en los distintos ámbitos influyen directamente en el desarrollo de la persona modificando los estilos de vida y los vínculos que se establecen entre estas con las organizaciones, el dinamismo y la capacidad para que se adapten rápidamente al cambio con empleados flexibles y creativos que identifiquen y cumplan con las expectativas y necesidades que exige el mercado son la clave para el éxito. El recurso humano sigue siendo el factor primordial para la consecución de los objetivos de las organizaciones y desde esa percepción la motivación laboral es clave para que la interacción entre organización e individuo, conlleven en el logro de objetivos.

En el mundo que vivimos las organizaciones tienen la obligación de ser competitivas para mantenerse en el mercado, esto implica mantener la organización controlada, en todas las áreas y no se logra sólo realizando un buen trabajo, es mucho más fácil si los trabajadores sienten que hay una colaboración recíproca entre ellos con la organización, referida a su desempeño laboral y los incentivos recibidos.

Diversos estudios realizados a nivel global refieren que colaboradores motivados tienen un mejor desempeño en las funciones y tareas asignadas, logrando el desarrollo favorable y el progreso sistemático para alcanzar los propósitos de la organización.

Para Salas (2010) un servicio de salud es de calidad, por el nivel de competencia y como se desempeñan sus colaboradores para el cumplimiento de sus labores. En este siglo es indispensable la motivación al profesional y al técnico para elevar su desempeño y favorecer el dominio profesional a modo de estilo de vida, todo ello es imprescindible y vital a fin de asumir el compromiso social del país.

Podemos decir entonces que es de vital importancia que quienes brindan servicios en el sector salud sean profesionales con un eminente nivel de motivación, que los impulse a ser competitivos al momento de desarrollar sus labores, para retribuir las exigencias de los usuarios internos y externos. Un servicio de calidad requiere profesionales capaces dinámicos, proactivos, idóneo a familiarizarse

rápidamente con la transformación llevar consigo conocimientos nuevos y factibles de acuerdo con la situación real de la entidad.

En el ámbito nacional, la salud pública o en este caso para estatal siempre ha sido una desventaja para las autoridades, se han desarrollado a través del tiempo diversos planes de acción, estrategias o actividades para enriquecer las situaciones laborales de sus colaboradores sin embargo esto al parecer no ha sido suficiente para llegar al nivel deseado por la institución. En diversos medios de comunicación se dan cuenta de los diferentes problemas que atraviesa esta institución, enfrentándose a huelgas, paros y protestas que perjudican el normal desenvolvimiento de las tareas de los colaboradores, así como la atención de los asegurados. Todos estos factores afectan el normal desempeño de las actividades de cada uno de los colaboradores, que evidencian malestar y descontento con las condiciones que se les brinda y la compensación que reciben parece no estar acorde con sus expectativas.

Ramirez (2008) afirmó que la administración del recurso humano en las organizaciones ha cobrado mayor relevancia sobre todo en entidades de servicio público, con el objetivo de otorgar un mejor servicio y desempeñar de manera eficiente sus tareas. Investigaciones con variables como desempeño laboral son altamente valoradas debido a los grandes aportes y contribuciones en la administración del recurso humano.

Guardia (2015) sostiene que las demandas más frecuentes, de los trabajadores del sector salud, son por la estabilidad laboral y el incremento de las remuneraciones. Aseguró que los médicos peruanos reciben remuneraciones por debajo del promedio de los profesionales de otros países de la región, los profesionales de este sector reciben remuneraciones diferentes, de acuerdo con la institución y contrato al que pertenece el trabajador, generando descontento que se traduce en protestas y huelgas que afectan directamente a los usuarios.

Para Gore (2003) las personas no siempre aplican en el desempeño de sus funciones todo lo que saben, siempre existe una diferencia. Realizar cambios que sean efectivos en el trabajo y sus modalidades, están relacionados con los saberes colectivos y tácticos ligados a las personas del lugar de trabajo y sus normas y directivas reglamentarias.

En la Red Asistencial La Libertad de EsSalud los trabajadores asistenciales (médicos, enfermeras, obstétricas, nutricionistas, tecnólogos médicos, técnicos y

auxiliares de enfermería) y administrativos pertenecen a diferentes gremios sindicales quienes resguardan y respaldan los derechos laborales de los trabajadores, luchan para que éstos tengan las condiciones necesarias para desarrollar sus funciones y a cambio se les remunere con un sueldo que esté en promedio de acuerdo al grupo ocupacional al que pertenecen.

En el Hospital I Albrecht de la Red Asistencial La Libertad los trabajadores desarrollan sus funciones de manera rutinaria, algunos de ellos, una vez cumplido su horario de trabajo se retiran de forma inmediata, independientemente de haber cumplido o no las funciones encomendadas; por el contrario existen trabajadores que permanecen en su puesto de trabajo hasta haber culminado con las labores asignadas; a cambio de una recompensa monetaria que formará parte de su remuneración mensual (horas extras), esperando tener mayor poder adquisitivo.

Este centro asistencial cuenta con una edificación antigua y la población asegurada se ha incrementado de tal manera que los espacios físicos han quedado estrechos y en algunos casos son compartidos por los profesionales, En la institución el espacio es bastante limitado por lo que sería casi imposible acondicionar nuevos ambientes donde los trabajadores desarrollen sus funciones.

La gran mayoría del personal de enfermería tienen en promedio más de 50 años y no han desarrollado sus habilidades para el manejo de herramientas tecnológicas, lo que constituye una limitación en el manejo de equipos y sistemas informáticos (programas básicos), la falta de capacitación hace que algunos de los reportes o información solicitada sean presentados de manera manual, retrasando el trabajo de otras áreas y generando malestar en la unidad solicitante. La oficina de capacitación Red Asistencial La Libertad de EsSalud debería desarrollar actividades de capacitación al personal de diversos grupos ocupacionales, de acuerdo con un cronograma establecido por EsSalud, lo cual no se cumple a cabalidad.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación práctica.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación se identificó la relación que existe entre las variables de estudio y la dimensión de la motivación que impacta en el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht.

1.3.2 Justificación teórica.

El presente trabajo esta argumentado en teorías relacionadas con las variables de estudio para conocer la relación que existe entre ellas. La motivación del trabajador en una organización ha pasado a ser un problema prioritario, el incremento de esta beneficia la administración del talento humano, dando un nuevo enfoque y potenciando el rendimiento laboral y las competencias que dan el valor agregado a la organización.

1.3.3 Justificación social.

Desde el punto de vista social esta investigación hizo posible conocer la realidad de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht en el periodo 2020 para que posteriormente en base a esa información se elaboren estrategias a fin de mejorar el desempeño laboral y con ello se sientan mejor motivadas.

1.4 Objetivos

Objetivo general. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020.

Objetivos específicos

- Medir el nivel de motivación de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht.
- Medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht.
- Establecer la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht.

II. MARCO DE REFERENCIA

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Antecedentes

En la búsqueda y verificación de conocimientos previos sobre la motivación y el desempeño laboral realizados por los investigadores en el ámbito internacional, nacional y local se detectó análisis y estudios contundentes que contribuyeron a afianzar las bases de nuestra investigación y que nos dio un acercamiento que permitió el desarrollo de este estudio.

En el ámbito internacional. Quero, Mendoza y Torres (2014) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral cuya muestra fue de 99 sujetos, el instrumento usado para la recolección de los datos fue un cuestionario de 39 preguntas. Los autores concluyeron que entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral existía una correlación positiva de nivel 0.00 para ello usando la prueba de correlación de Pearson.

Sum (2015) planteó como objetivo general establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa de alimentos para ello utilizó una investigación de tipo descriptiva de acuerdo con su contenido, la muestra estuvo compuesta de 34 sujetos, a los que se les dirigió un cuestionario de 10 preguntas para lograr obtener los resultados. La autora logró determinar que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo.

Además, concluyó que el personal administrativo de la empresa trabaja mejor cuando recibe incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

Las conclusiones alcanzadas en la evaluación de desempeño laboral fueron de ayuda para la investigación, nos permitió entender cómo actúa la motivación sobre el desempeño laboral. Concluyeron en su investigación los resultados obtenidos siendo significativos y confiables estadísticamente.

Enriquez (2014) buscó determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto mediante una investigación descriptiva, correlacional de tipo transversal. El investigador contempló el total de la población a su muestra y para obtener sus datos que constó de 164 sujetos, se desarrollaron 2 instrumentos uno para medir la motivación con 23 ítems y otro para medir el desempeño laboral con 48 ítems. El autor logró determinar la influencia positiva y significativa del grado de motivación laboral sobre el desempeño laboral de los

empleados y además observó que los empleados auto perciben la motivación de muy buena a excelente y en el caso del desempeño laboral se encontraron ubicados de muy bueno a excelente.

En el ámbito nacional. De acuerdo con lo investigado por Burga y Wiese (2018) su interés fue describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa agroindustrial y para ello utilizó una investigación cuantitativa con enfoque transversal descriptivo. Para ello se trabajó con la población de 17 sujetos y se utilizó un instrumento de encuesta con una escala de Likert del 1 al 5 con 40 preguntas, dividido en partes iguales para cada una de las variables. Los investigadores concluyeron que las dimensiones de las variables en estudio tenían una relación positiva moderada. Además, se encontró que la dimensión salario y beneficio influye para que el personal administrativo mejore su desempeño laboral. Utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson.

Subrayaron que se debe tomar en cuenta la cantidad salarial y el rendimiento para mejorar la motivación pues el tener una buena motivación beneficia para que los trabajadores de la empresa logren un adecuado desempeño laboral.

Llagas (2015) buscó con el estudio poder especificar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Neonatología, para lograr el estudio empleó una investigación descriptiva y correlacional, de corte transversal con una muestra de treinta profesionales a los que se le aplicó un cuestionario de 19 preguntas y escala de medición de Likert de 5 niveles, encontrándose como resultado una relación directa y positiva de las variables en estudio. Además, mostro una correlación que motivación intrínseca influye de manera directa y positiva en el desempeño laboral.

Reynaga (2015) determinó con su estudio la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, para el diseño utilizó una investigación de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, no experimental, cuya muestra estratificada fue de 100 individuos; el instrumento utilizado fue un cuestionario con 30 preguntas en escala de Likert. La autora concluyó que existe relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral del personal de dicho nosocomio, dado que tiene coeficiente correlación de Spearman de 0.488.

Asimismo, dio a conocer que las dimensiones participación del empleado, educación del desarrollo profesional y ambiente de trabajo, son las primordiales en la organización y el desarrollo individual del profesional.

En el ámbito local. Coba (2018) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel motivación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, cuyo tipo de investigación cuantitativa de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, estuvo dirigido a 43 profesional de la salud y se utilizaron dos instrumentos uno para determinar el nivel de motivación laboral y otro para medir el nivel de satisfacción laboral.

El investigador concluyó que la motivación se encuentra vinculada con la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería debido a que presentan un nivel alto de: motivación con 51.2% y de satisfacción laboral con 74.4%.

Se concluyó que el 100% de los trabajadores se encuentran identificados con la Institución lo cual se refleja en el desempeño laboral de los mismos. Además, se encontró que la Institución está contribuyendo al crecimiento personal y profesional de los trabajadores, pero se hace falta un sistema de reconocimiento y recompensas para mejorar la motivación.

Alfaro (2017) buscó determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Producción de la empresa, para ello utilizó un modelo de investigación no experimental de corte transversal y correlacional. Su muestra alcanzó 333 trabajadores aplicando un cuestionario para medir dichas variables. Se concluyó que ambas variables se relacionan de manera directa con una prueba CHI cuadrado de 14.13 mayor que CHI tabulado de 5.99, por lo que ambas variables son dependientes.

Además, se concluyó que el 50% de los trabajadores cuentan con un nivel moderado en la dimensión de habilidad técnica.

Los investigadores Marquez y Melendez (2016) buscaron encontrar la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha distribuidora. En su diseño de investigación correlacional de corte transversal de tipo no probabilística estuvo constituida por una muestra que fue la misma a la población de 29 personas, aplicando como instrumento una encuesta con 18 preguntas para la motivación y 20 preguntas para el desempeño laboral.

Los autores concluyeron que existe una relación directa entre ambas variables de estudio. Se utilizó la prueba de Chi cuadrado obteniendo un 11.44 que es mayor al valor tabulado igual a 6.635. Evidenciando que existe un predominio entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores.

Además, finalizaron que existe un nivel alto de desempeño laboral en relación con el rendimiento laboral en el cumplimiento de sus funciones.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 La motivación.

2.2.1.1 Definición.

Chiavenato (2009) afirma que es aquello que se origina como un estímulo externo o generado internamente por la psiquis del individuo esto va a generar un comportamiento específico, dinámico, que conlleva a un impulso, necesidad o deseo, orientado hacia algún objetivo. Se dice también que esta se vincula con el conocimiento del individuo, donde para Krech, Crutchfield y Ballachey las acciones de las personas se conducen por su cognición, surgiendo la motivación, en el momento en que aparece el cuestionamiento en la persona, es ahí que nace como una fuerza activa y que impulsa a la persona tomando la forma de deseo y desconfianza.

Para Maslow (1991) los individuos dejaron la importancia al estímulo externo e interno, para considerar en el nivel que correspondan las necesidades primordiales, cumplir metas, el deseo de sentirse completo para afrontar la realidad en que se encuentran. Para él, convertirse completamente en humano es conocer su propia identidad y con ello satisfacer las necesidades que lo identifican con el resto de las personas, salir de la idiosincrasia para exteriorizar los gustos, preferencias y logros en un cimiento de arduo trabajo.

Vanina (2012) dijo que las organizaciones deben realizar un trabajo constante para mantener motivados a sus empleados, pues siempre hay predisposición por parte de ellos en alcanzar los objetivos planteados por la entidad. Además, indica que es importante que se mantenga un clima laboral adecuado; esto tiene gran influencia en la motivación y el desempeño laboral de los empleados que finalmente se evidencia con su rendimiento.

Para el autor la motivación es el factor que mantiene activo y proactivo al empleado en su lugar de trabajo.

2.2.1.2 Ciclo motivacional.

Chiavenato (2009) dijo que el ciclo motivacional se manifiesta de una carencia persistente cuyo origen está en el comportamiento, cuando la necesidad surge se quiebra estado de armonía del individuo produciendo una situación de

incertidumbre, descontento, irritación e inestabilidad. Esa situación lleva al individuo a una conducta que busca aliviar la incertidumbre o desasosiego, así como el desequilibrio. Si el individuo satisface su necesidad es porque hubo un comportamiento eficaz capaz de satisfacer dicha necesidad y la tensión que esta situación produce. Luego de haber sido satisfecha la necesidad el individuo regresa al estado de armonía y se adapta a su ambiente.

2.2.1.3 Patrones de motivación.

Son el reflejo del ambiente y cultura donde se desarrollaron los empleados que puede ser la familia, escuela, religión entre otros. Casi siempre se acentúa en los empleados de acuerdo con la cultura en la que crecieron. Los patrones de motivación que se pueden mencionar son:

Motivación del logro. La persona se enfoca en conseguir una meta en concreto e incluso hasta las que parecen imposibles.

Motivación por el poder. Esta motivación tiene muchas veces objetivos improbables y no siempre se anhela dicho poder para usarlo adecuadamente.

Motivación por proximidad y afinidad. Existen personas que se motivan al tener alrededor de su entorno laboral amigos o personas que compartan su cultura y pueden lograr aprendizajes notables.

Motivación por calidad en el trabajo. Su motivación es la excelencia en su entorno laboral, son autoexigentes y demanda la misma calidad de trabajo de los demás.

Motivación por la innovación. Son personas impulsadas por la creatividad y el descubrimiento de nuevos métodos científicos tecnológicos.

Motivación por el dinero. No siempre el dinero es la motivación primordial de las personas, pero es un elemento importante y se utiliza para incentivar al trabajador.

2.2.1.4 Teorías de motivación.

Con el transcurrir de los años las diferentes teorías de la motivación han ido evolucionando dado que el individuo es un ser de pensamientos y aspiraciones cambiante, con el propósito de alcanzar un nivel de satisfacción desde los diferentes aspectos de vida.

Este estudio abarca dos aspectos relevantes que toma en cuenta el individuo, siendo estos el nivel de satisfacción de sus necesidades y el proceso de los pensamientos que lo dirige a motivarse.

Dentro de las teorías más destacadas podemos mencionar a las siguientes:

- Jerarquía de las necesidades de Maslow. Propone las conductas y necesidades humanas según su importancia, las principales son las necesidades primarias, para que el individuo pueda sobrevivir, las intelectuales situadas en la cima, donde el individuo se siente autorrealizado y destaca su potencial aprendido en el transcurrir del tiempo manteniendo la expectativa predominante en su desarrollo continuo. Chiavenato, (2009).
- Teorías de los factores de Herzberg. El investigador se fundamentó en todo lo relacionado con el ambiente externo. Él aseguró que la conexión entre individuo con el trabajo es importante. El logro o frustración del individuo en el trabajo puede estar determinado por la actitud de éste. Ramírez et al. (2008). Según el investigador fueron dos factores que participan en la motivación para trabajar.
 - Factores higiénicos o extrínsecos. Se puede determinar que estos factores produjeron insatisfacción y si se logra alcanzar cierto nivel de satisfacción se evita la insatisfacción, pero de manera limitada, sin embargo, la ausencia de estos factores provoca mayor insatisfacción al no estar presente en el individuo; guardando una relación en algunos aspectos dirigidos por la organización como política laboral, relaciones interpersonales, sueldo, condiciones y ambiente laboral.
 - Factores motivacionales o intrínsecos. Estos factores produjeron la satisfacción de los individuos, ya que si no están presente no le afectan por que nacen de ellos; éstos se identifican en la organización como sensación de alcanzar los objetivos, esfuerzo y reconocimiento laboral, estatus, responsabilidad, recompensa por los resultados alcanzados.

En la práctica lo que manifiesta Herzberg (1968) es que los factores motivaciones no están a la vanguardia a de la organización muy por el contrario se encamina en el desempeño y la satisfacción de la conducta de los individuos.

- Teoría de las expectativas. La motivación para Vroom (1992) se dio por la creencia del individuo que su esfuerzo en el trabajo se vea

recompensado y a partir de allí la expectativa que todo esfuerzo va a lograr el nivel de rendimiento en el trabajo y bajo la percepción dirigida a la recompensa alcanzada.

Para Lawler (2012) dijo que todo esfuerzo para obtener un alto desempeño es motivado por el dinero, esto siempre y cuando la aplicación sea correcta, la expectativa será mayor.

Lawler (2012) argumentó sus bases sólidas en:

- Que los individuos desean el efectivo para satisfacer sus necesidades sociales, de autorrealización y que también le permitan satisfacer sus necesidades individuales.
- Las personas que presentan necesidades no satisfechas se verán motivados en un buen desempeño a fin de obtener el efectivo esperado.

En conclusión, explicó cómo los individuos toman decisiones para alcanzar un resultado que percibe más valioso. Maldonado, (2017).

2.2.2 Desempeño laboral.

2.2.2.1 Definición.

Para Chiavenato (2009) no importa el sujeto, ni la ejecución misma de la actividad y/o tarea que desarrolla de forma común, la diferencia está en cómo éste lo ejecuta, la conducta que tiene para el desenvolvimiento de sus funciones. Muchos son los motivos que condicionan el modo como se desempeña la persona en su ambiente laboral, las condiciones van cambiando según el cambio de colaborador. El especialista aseguró que las carencias o anhelos del colaborador, van a influir para que este quiera o se sienta preparado para asumir el reto que se le presente y va directamente relacionado con el tamaño de la recompensa que esta espera.

Pérez (2009) describió el desempeño como el comportamiento que se puede observar en los trabajadores y que influye en el cumplimiento de los propósitos organizacionales, puede ser evaluado y cuantificado según los aportes del trabajador a la organización y las suficiencias de este. Algunos estudiosos del tema indicaron que en la definición de desempeño laboral se debe especificar lo que se

espera del trabajador y brindar una orientación permanente para que logre un desempeño efectivo.

Salas, Díaz y Pérez (2014) afirmaron que es el proceder o comportamiento que el trabajador adopta al momento de ejecutar el proceso de atención al usuario, además de su desenvolvimiento profesional y/o técnico que es influenciado por el ambiente físico en el que desenvuelve sus funciones.

Para que exista un óptimo desempeño laboral, el colaborador debe poseer habilidades y capacidades competitivas que le permita desarrollar sus actividades de manera eficiente; además que las condiciones laborales deben ser las adecuadas.

2.2.2.2 Factores que influyen en el desempeño laboral.

- Satisfacción del trabajo. Los trabajadores son capaces de tener una serie de sensaciones o sentimientos en su centro laboral que podrían ser útiles o no para su desempeño laboral de hecho, se evidencian con cierto tipo de comportamientos por parte del trabajador. La satisfacción en el trabajo se relaciona con el tipo de trabajo realizado y con el ambiente laboral, conformado por el equipo de trabajo, de supervisión u organización entre otros.

Según Sobreques, y otros (2013) la importancia de la satisfacción en el trabajo en el sector salud radica en que este tipo de servicios están vinculados el nivel de calidad que se brindan y la satisfacción del trabajador, así como la relación que estos tengan con la motivación laboral.

Para los autores medir la satisfacción en el trabajo implica poder conocer, identificar o determinar las falencias, obstáculos que se presentan y que no hayan sido identificados o incluso aprovechar la información para crear planes de mejora.

El especialista Newstrom (2011) precisó que un individuo puede tener la sensación de estar satisfecho o no en su centro laboral y para esto es capaz de hacer a un lado sus consideraciones, metas o conductas intencionales y personales. Este tipo de posturas adoptadas por los individuos facilitan que los directivos puedan predecir sus comportamientos y las consecuencias de estos en el desempeño de sus funciones.

- *Rendimiento profesional.* Para Salas *et al.* (2014) el rendimiento profesional hace posible que los subsistemas de la gestión del recurso humano creen una sinergia y faciliten la obtención de resultados globales, manteniendo los elementos, características y dinámicas de cada área específica como son la selección, adiestramiento, evaluación, promoción, distinción y certificación.

El rendimiento profesional no debe ser atribuido al puesto de trabajo sino al trabajador que le adiciona componentes personales y sociales, adquiridos en experiencias previas.

- *Trabajo en equipo.* Para Custodio y Neves (2015) el concepto que va cambiando con el transcurrir del tiempo, es la mejor forma para que se construyan y organicen las habilidades de los individuos. Está relacionado con el desarrollo del trabajo, facilita el intercambio de tareas, así como la cooperación para la consecución de las metas. Cada trabajador realiza sus labores de manera independiente, pero bajo un mismo fin, en base a una estructura que permite la formulación de un trabajo conjunto o la unión de este.

Ellos aseguraron que en el campo de la salud este concepto se sustenta la comunicación, acción conjunta y desarrollo de habilidades como la empatía, adaptada a la realidad de la salud, reforzados por la práctica y conocimientos de los otros miembros del equipo, lo que da como resultado el conocimiento colectivo.

Quintero (2008) indicó que la acción dirigida entre el colaborador y el usuario ayuda para que este ponga empeño y perfeccione su atención. En conclusión, la atención directa con el público lograría una mejoría en la labor del empleado.

Según Jaramillo (2012) el equipo de trabajo es controlado y guiado por un supervisor, la designación de los equipos se hace de acuerdo con las habilidades y destrezas de los trabajadores para que les sea más fácil interactuar y desplegar sus destrezas para la consecución de sus objetivos. Durante la evolución del equipo se procesan cambios que refuerzan al equipo y consolidan su unidad, se identifican nuevos líderes y se refuerzan valores como la igualdad entre otros.

- *Capacitación del trabajador.* Para Cadena, Olvera, Pérez y Balseiro (2012) aseguraron que debido a la globalización y la integración de políticas económicas la capacitación del trabajador es vital para proporcionar a las organizaciones personal capacitado y que estos se adapten a los constantes cambios del mercado. En México todas las organizaciones de cualquier rubro están en la obligación de brindar una capacitación adecuada a sus trabajadores.

La capacitación del trabajador se puede definir como un proceso dinámico y continuo que permite obtener, reforzar, actualizar o generar nuevos conocimientos o habilidades para desempeñar las funciones de forma óptima y resolver los problemas que se presenten en el ámbito laboral.

La capacitación del trabajador en el sector salud debe ser permanente para que el profesional sepa cómo afrontar la innovación de la tecnología y aprovecharla en beneficio de los objetivos de la organización. Se busca que el trabajador mejore sus capacidades y conocimientos en áreas determinadas y que la actitud del trabajador sea proactiva hacia la mejora continua.

Para Segovia (2012) la capacitación busca tener trabajadores preparados para desempeñar sus funciones actuales y las que podrían realizar en un futuro así también busca que este pueda afrontar los exigentes cambios del mundo actual, se debe llevar a cabo de manera sistemática, previa planificación y de forma constante, con el propósito de integrar los procesos de producción y el recurso humano a fin de lograr el éxito de la organización. La capacitación busca que el trabajador se perfeccione en el aspecto técnico y su trabajo sea de calidad.

- *Habilidades laborales.* Salas *et al.* (2014) indicaron que las habilidades laborales tienen una importancia relevante para que el desempeño laboral de los trabajadores sea satisfactorio y esto impacte de manera positiva en los objetivos de la organización. Estas habilidades se basan en el puesto de trabajo o en un concepto que esté de acuerdo con el sector laboral, de forma que permita la participación del trabajador.

- *Habilidades Técnicas.* Pereda, Santa Cruz y López (2014) indicaron que las habilidades técnicas vienen a ser los conocimientos y destrezas en una determinada área o especialización que el trabajador posee para desarrollar su trabajo, por ejemplo, en la producción, en computación y sistemas o alguna rama de la ingeniería o ciencias económicas.

2.2.3 Evaluación del desempeño.

Según Martínez y Martínez (2009) evalúo que con el desempeño del trabajador se mide el rendimiento real del trabajador frente a lo que se requiere de el para desempeñar un determinado puesto de trabajo, basándose en métodos previamente seleccionados, que permitan cuantificar los avances o evolución del trabajador en el desempeño de sus funciones. Los resultados obtenidos permiten a la gerencia tomar decisiones que van desde la retroalimentación, capacitación hasta un cambio en el diseño del puesto de trabajo.

Chiavenato (2009) dijo que para lograr una evaluación del desempeño real y efectivo se debe conocer claramente las funciones o tareas que este desempeña según su puesto de trabajo y tener una visión a futuro de las que pueda desarrollar. El fin de la evaluación del desempeño es que el trabajador aspire a la superación, desarrollando competencias y ventajas que le permitan mejores resultados en beneficio de la consecución de los objetivos de la organización. Con la aplicación de la evaluación de desempeño se busca incentivar que el sujeto logre ventajas y peculiaridades que lo hagan desempeñarse mejor.

Para Urdaneta y Urdaneta (2013) indicaron que la evaluación del desempeño debe utilizarse para potenciar las habilidades del trabajador, es un instrumento que cobra vital relevancia en el área de recursos humanos pues les permite desarrollar ventajas competitivas en torno al bien que ofrece la organización.

Para ellos la aplicación de la evaluación del desempeño se debe realizar de manera elaborada, previa planificación y con una definición clara de los objetivos a lograr, para poder decidir en cuanto al instrumento que se va a utilizar. Este proceso debe ser ejecutado por la dirección de la organización, ellos son los que valorarán el desempeño laboral del trabajador en base a las funciones asignadas para cada puesto y teniendo en cuenta el aporte de cada trabajador para el logro de los objetivos organizacionales.

2.3 Marco Conceptual

Motivación. De acuerdo con la REA es un grupo de elementos internos y externos que determinan en parte las labores de una persona.

Wikipedia (2015) lo define como del comportamiento del individuo; siendo los aspectos que conllevan y estimulan a realizar un acto.

La motivación puede ser intrínseca ya que conlleva, orienta y persiste en el proceder de una persona.

Desempeño. Según la REA es la manera de actuar, trabajar y/o realizar una actividad inherente a una profesión cargo u oficio.

Desempeño laboral. Para Benites (2012) es el producto del ímpetu personal y varía según sus capacidades y la manera como diferencia su rol cada trabajador, en este punto el empeño de cada trabajador es semejante al desgaste de energía cuando realiza su labor. Concluyó que la productividad los profesionales varía según su esfuerzo, habilidad y direccionalidad en que este se realice.

Salas (2010) aseguró que en el sector salud es el comportamiento que se observa en el trabajador, puede ser en el aspecto laboral, así como en las relaciones interpersonales que se generan con su entorno laboral. Si se habla de calidad del desempeño laboral se deben tener en cuenta las habilidades profesionales y en qué condiciones este desempeña sus funciones para conocer el nivel que tiene y advertir los posibles problemas que se puedan presentar.

Evaluación del desempeño. Para Newstrom (2011) la evaluación del desempeño es el proceso que permite evaluar al trabajador, cumple un rol de vital importancia en la aplicación del sistema de recompensas, además sirve para elaborar planes de capacitación para lograr mejores resultados. Algunos de los beneficios de la evaluación son la retroalimentación, capacitación y desarrollo de los trabajadores, cumplir con las disposiciones legales, así como motivar y ejecutar un sistema de recompensas.

Ponce de León (2015) asegura que la evaluación del desempeño es un proceso estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, a fin de descubrir en qué medida es productivo el trabajador y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Rendimiento Profesional. Según Salas, Díaz y Pérez, (2014) el talento que posee el trabajador al momento de desplegar sus conocimientos, pericias, capacidades, valores adquiridos y potenciados en el proceso educacional y laboral que le permite reconocer y solucionar los contratiempos que se presentan en el desempeño de sus funciones.

Relaciones Interpersonales. Para Wikipedia (2015) las relaciones interpersonales se dan entre una a más personas que se encuentran bajo el mismo contexto social y/o laboral. La mayoría de los individuos con una favorable relación interpersonal pueden interactuar sus conocimientos abiertamente bajo el contexto en que se encuentren. Para el entorno laboral mantener una buena relación interpersonal permitirá a los trabajadores jugar un papel esencial tanto en la adaptación como en su desarrollo integral profesional.

Trabajo en equipo. Para Wikipedia (2015) es el trabajo que realizan las personas de manera independiente, pero bajo un mismo fin. Se debe realizar en base a una estructura que permite la formulación de un trabajo conjunto o la unión de este.

Custódio y Neves (2015) afirmaron que el trabajo en equipo debe aprovechar las fortalezas de cada trabajador de modo que, al reunir el aporte de cada uno, dentro de sus especificidades debe dar el mejor resultado posible. Con el trabajo en equipo se busca que cada uno sea capaz de identificar la forma de trabajo de sus compañeros y no interponerse en el desarrollo de su trabajo.

Habilidades técnicas. Wikipedia (2015) indica que las habilidades técnicas se relacionan a las destrezas que posee un trabajador para el uso de herramientas o técnicas en el desarrollo y ejecución de su trabajo. El trabajador puede poseerlas gracias a su formación académica y/o experiencia que le permite tener el conocimiento para realizar las actividades en relación con su trabajo.

Urbina (2009) presento diversas definiciones que en resumen indicaron que las habilidades técnicas son la acumulación de aprendizajes, capacidades, saberes comportamientos, actitudes entre otros. Que un trabajador adquiriera habilidades técnicas en el contexto laboral le va a permitir lograr los resultados deseados y cumplir con las expectativas y requerimientos del sector.

Habilidades laborales. En Wikipedia (2015) dice que las habilidades laborales reafirman en las personas sus destrezas emprendedoras en lo personal y social, hacia lo laboral y empresarial para que transformen la realidad en busca del

mejoramiento continuo y lograr una estabilidad económica empresarial sostenible en el tiempo. Es todo aquello que logra que una persona sea competente en el desarrollo de un trabajo específico.

Se pueden definir desde tres perspectivas: habilidad para cumplir con las tareas, características personales y la unión de la dos anteriores. Estas competencias son más que la aplicación o ejecución de una simple técnica o conocimiento en el desarrollo de un trabajo; es la capacidad que tiene una persona para ejecutar la técnica.

2.4 Hipótesis

Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020.

2.5 Variables

2.5.1 Operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación	Para Herzberg (1968) es un proceso de satisfacción que siempre está presente en el individuo, factores intrínsecos como el estatus; y como aquel que produce insatisfacción, factores extrínsecos como el sueldo y beneficios sociales, ambiente laboral del individuo.	Para medir la motivación se aplicará un cuestionario diseñado en escala ordinal el cual comprende de tres dimensiones de sueldo y beneficios, ambiente laboral y estatus.	Salario y beneficios Condiciones de trabajo Estatus	Salarios y beneficios Espacio de trabajo y material adecuados. Condición laboral acorde.	Ordinal
Desempeño Laboral	Pérez (2009) define el desempeño como el comportamiento que se puede observar en los trabajadores y que influye en el cumplimiento de los propósitos organizacionales, puede ser evaluado y cuantificado según los aportes del trabajador a la organización y las suficiencias de este.	Para medir esta variable se aplicará el cuestionario diseñado en escala ordinal que se basa en dos dimensionales habilidades y capacidades y; relaciones interpersonales.	Habilidades y capacidades. Relaciones interpersonales.	Habilidades técnicas. Habilidades laborales. Rendimiento profesional. Relaciones interpersonales. Trabajo en equipo.	Ordinal

III. METODOLOGÍA

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de investigación

Es una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional, este enfoque busca ser objetivo, describir, explicar y predecir las características y perfiles de las personas de lo general a lo específico y mediante la recolección de datos probar la hipótesis se sometió a un análisis estadístico. La correlación buscó conocer la relación o grado que existe entre dos o más variables dentro de un contexto en particular. Hernández, Fernández y Baptista, (2014, pag 84).

3.2 Población, marco muestral, unidad de análisis y muestra

3.2.1 Población.

La población está constituida por 40 enfermeras que laboran en el Hospital I Albrecht de Trujillo al mes de marzo del 2020.

Los criterios de inclusión y exclusión considerados para la delimitación poblacional son los siguientes:

- Profesionales de enfermería
- De sexo femenino
- Con una antigüedad mínima de seis meses
- De régimen laboral 276, 728 y 1057
- Que acepten participar voluntariamente del estudio

3.2.2 Marco muestral.

El marco muestral está constituido por la relación de enfermeras que se encuentran en planilla bajo el régimen laboral de 276, 728 y 1057 vigente a marzo 2020, con contrato vigente cuyo registro oficial se encuentra en el área de Recursos Humanos de dicha de institución.

3.2.3 Unidad de análisis.

Enfermeras que trabaja en el Hospital I Albrecht- EsSalud de la ciudad de Trujillo al mes de marzo 2020.

3.2.4 Muestra.

Para la evaluación de las variables se consideró a toda la población como muestra por ser un número reducido de personas y permite que los datos sean confiables.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica e instrumento que se utilizó en la presente tesis son:

Técnica. La encuesta, la misma que estuvo determinada en base a la recolección de la información ya que se encuentran direccionadas a las características y precisión de cada variable de estudio.

Instrumento. Los cuestionarios, se elaboraron en base a los objetivos de la investigación y para tal fin se plantearon 15 preguntas en el cuestionario de la motivación y 11 preguntas en el cuestionario de desempeño laboral.

Confiabilidad del instrumento

Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes Hernández *et al.* (2014, pág. 200).

La confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el “Alfa de Cronbach”.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

S_i^2 : Sumadora de varianza de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Alfa de Cronbach

k : El número de Ítems

George y Mallery (2003) sugirieron las siguientes escalas para evaluar el coeficiente de “Alfa de Cronbach”.

<u>ESCALA</u>	<u>CATEGORÍA</u>
0,00	Confiabilidad Nula.
0,51 a 0,60	Confiabilidad Inaceptable

0,61 a 0,70	Confiabilidad Cuestionable
0,71 a 0,80	Confiabilidad Aceptable
0,81 a 0,90	Confiabilidad Buena
0,91 a 0,99	Confiabilidad Excelente
1,00	Confiabilidad Perfecta

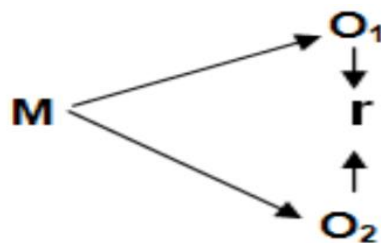
Se logró determinar la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fue procesado por el software IBM Statistics versión 25.

- Para el cuestionario Motivación el valor del Alfa de Cronbach es 0.815 que corresponde a la categoría de Confiabilidad buena, puesto que es superior a 0.81. (ANEXO n. °3)
- Para el cuestionario Desempeño Laboral, el valor del Alfa de Cronbach es 0.761 que corresponde a la categoría de Confiabilidad aceptable, puesto que es superior a 0.71. (ANEXO n. °4)

3.4 Diseño de investigación

3.4.1 Diseño de contrastación.

Es una investigación no experimental descriptiva correlacional, tiene como objetivo establecer la relación de dos o más variables, sin perseguir dar una justificación íntegra al fenómeno investigado, el propósito es conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1

O₂ = Observación de la variable 2

r = Relación entre las variables 1 y 2

3.5 Procesamiento y análisis de datos

La información obtenida fue procesada mediante la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016 y el Software IBM SPSS Statistics 25 y para este análisis de datos se utilizó los siguientes métodos:

- **Estadística Descriptiva:**

- Matriz de base de datos de la motivación y el desempeño laboral.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- **Construcción de Baremos**

Según Daza (2014) define a un baremo como una escala de valores que se establece para evaluar o clasificar los elementos de un conjunto, de acuerdo con alguna de sus características. Un baremo es una tabla de cálculos o un cuadro que permite llevar cuentas ajustadas.

- **Estadística Inferencial:**

- **Análisis de normalidad de los datos**

En esta investigación como la muestra es menor a 50 sujetos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, con un nivel de significancia al 5%, el cual se procesó mediante el software IBM Statistics versión 25.

El Test de Shapiro y Wilk (1965) es una prueba que permite estimar si una variable presenta una distribución normal o no normal. Y sugirieron los siguientes pasos para evaluar el test.

1. La prueba plantea las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: La variable presenta una distribución normal

H₁: La variable no presenta una distribución normal

2. El estadístico de prueba es:

$$W = \frac{D^2}{nS^2}$$

Dónde:

n: Tamaño de Muestra

D: Es la suma de diferencias corregidas de las medias

S : Varianza Muestral

W : Valor crítico (p-valor)

3. Regla de decisión:

Significancia (p-valor) $> \alpha \Rightarrow$ Acepta H_0

Significancia (p-valor) $< \alpha \Rightarrow$ Rechaza H_0

Dónde:

α : Nivel de significancia

- **Coefficiente de correlación de Spearman**

Según Martínez, Tuya y Pérez (2009) afirma que la correlación de rho de Spearman es una técnica estadística no paramétrica que consiste en determinar el grado de asociación entre dos variables cualitativas ordinales. Las variables no siguen una distribución normal.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez, Tuya, & Pérez, 2009

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Los resultados se elaboraron en función del análisis de la hipótesis y objetivos planteados en la investigación, haciendo énfasis en el instrumento de investigación. La presentación y análisis de los resultados se muestran en las tablas estadísticas.

- a) Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020.

Tabla 1:

Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud.

		Desempeño Laboral					
		Deficiente		Regular		Bueno	
		F	%	F	%	F	%
Motivación	Baja	0	0	0	0	0	0
	Media	0	0	4	100	10	27.8
	Alta	0	0	0	0	26	72.2
Total		0	0%	4	100%	36	100%

Fuente: Base de datos de la Encuesta Aplicada.

Tabla 2:

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud.

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación:

En la tabla 2, se observa que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es 0.454, esto indica que existe una correlación positiva moderada. Además, el estadístico para la prueba de hipótesis (p -valor=0.003) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=1\%$), por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud, 2020.

- b) Medir el nivel de motivación de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.

Tabla 3:

Niveles de motivación de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.

Motivación	F	%
Bajo	0	0
Medio	14	35
Alto	26	65
Total	40	100

Fuente: Base de Datos de la Encuesta Aplicada

Interpretación:

En la tabla 3, se puede observar que el 65% de los trabajadores, que equivale a 26 personas encuestadas del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud, manifiestan que el nivel de la motivación es alto. Y el 35% de los trabajadores, que equivale a 14 personas encuestadas, manifiestan que el nivel de la motivación es medio.

- c) Medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.

Tabla 4:

Niveles del desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.

Desempeño laboral	F	%
Deficiente	0	0
Regular	4	10
Bueno	36	90
Total	40	100

Fuente: Base de Datos de la Encuesta Aplicada

Interpretación:

En la tabla 4, se puede observar que el 90% de los trabajadores, que equivale a 36 personas encuestadas del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud, manifiestan que el nivel de desempeño laboral es bueno; mientras que un 10% de los trabajadores, que equivale a 4 personas encuestadas, manifiestan que el nivel de desempeño laboral es regular.

d) Establecer la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.

Tabla 5:

Análisis de relación entre cada una de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.

Dimensiones de la Motivación		Desempeño Laboral					
		Deficiente		Regular		Bueno	
		F	%	F	%	F	%
D1: Salario y Beneficios	Bajo	0	0	0	0	0	0
	Medio	0	0	4	100	26	72.2
	Alto	0	0	0	0	10	27.8
	Total	0	0%	4	100%	36	100%
D2: Condiciones de trabajo	Bajo	0	0	2	50	2	5.6
	Medio	0	0	2	50	28	77.8
	Alto	0	0	0	0	6	16.7
	Total	0	0%	4	100%	36	100%
D3: Estatus	Bajo	0	0	1	25	0	0
	Medio	0	0	3	75	22	61.1
	Alto	0	0	0	0	14	38.9
	Total	0	0%	4	100%	36	100%

Fuente: Base de Datos de la Encuesta Aplicada

Tabla 6:

Correlaciones según las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud.

		Desempeño Laboral
D1: Salario y Beneficios	Coeficiente de correlación	,192
	Sig. (bilateral)	,234
	N	40
D2: Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,362*
	Sig. (bilateral)	,022
	N	40
D3: Status	Coeficiente de correlación	,333*
	Sig. (bilateral)	,036
	N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación:

En la tabla 6, se observa la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la motivación con respecto al desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud, evidenciando que la dimensión 1: Salario y beneficios no se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, puesto que el estadístico de prueba (p -valor=0.234), con una probabilidad menor al 5% del nivel de significancia. Con respecto a la Dimensión 2: Condiciones de trabajo, el estadístico de prueba (p -valor =0.022) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=5\%$); esto indica que existe relación significativa con la variable desempeño laboral; asimismo presenta un coeficiente de rho de Spearman = 0.362, lo que indica una correlación positiva baja. Y por último en la Dimensión 3: Estatus, el estadístico de prueba (p -valor =0.036) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=5\%$), esto indica que existe relación significativa con la variable desempeño laboral; asimismo presenta un coeficiente de rho de Spearman = 0.333, lo que indica una correlación positiva baja.

4.2 Prueba de hipótesis

En el presente trabajo, luego de realizar la encuesta a los 40 trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud, de la ciudad de Trujillo, durante el año 2020, se obtuvo el estadístico para la prueba de hipótesis con un valor-p de 0,003, con la probabilidad menor al 1% del nivel de significancia señalado para el presente trabajo de investigación, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

4.3 Discusión de resultados

En la Tabla 2, se presentan los resultados, del análisis de correlación entre las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud. Observamos que el estadístico para la prueba de hipótesis (p-valor=0.003) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=1\%$); por lo tanto, existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Además, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.454; esto significa que existe una correlación positiva moderada, lo cual guarda relación con la tesis de Reynaga, 2015, la cual concluyó que existe una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral del personal de dicho nosocomio, dado que tiene coeficiente correlación de Spearman de 0.488. Asimismo, también guarda relación con la tesis de Enríquez, 2014, la cual concluyó que existe una influencia positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados, ya que los empleados auto perciben la motivación de muy buena a excelente y en el caso del desempeño laboral se encontraron ubicados de muy bueno a excelente.

Como respuesta del objetivo específico 1, en la tabla 3, se evidencia que el nivel que predomina en la variable motivación, según el criterio de los 40 trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht–EsSalud, es el nivel alto con 26 trabajadores, los cuales representan el 65%; y en el nivel medio con 14 trabajadores, que representan el 35%. Asimismo, estos resultados guardan relación con la tesis de Coba, 2018, la cual concluyó que la variable motivación presenta un nivel alto con un 51.2%, ya que la institución contribuye al crecimiento personal y profesional de los trabajadores.

Como respuesta del objetivo específico 2, en la tabla 4, se evidencia que el nivel que predomina en la variable desempeño laboral, según el criterio de los 40 trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud, es el nivel bueno con 36 trabajadores, los cuales representan el 90%; y en el nivel regular con 4 trabajadores, que representan el 10%. Asimismo, estos resultados guardan relación con la tesis de Márquez y Meléndez, 2016, la cual concluyó que la variable desempeño laboral presenta un nivel alto con relación al rendimiento laboral en el cumplimiento de sus funciones.

Como respuesta del objetivo específico 3, de establecer la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht– EsSalud, en la tabla 6, se evidencia que la dimensión 1: Salario y beneficios no se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, puesto que el estadístico de prueba indica un p-valor de 0.234, con una probabilidad menor al 5% del nivel de significancia. Con respecto a la Dimensión 2: Condiciones de trabajo, el estadístico de prueba (p-valor =0.022) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=5\%$), esto indica que existe relación significativa con la variable desempeño laboral; asimismo presenta un coeficiente de rho de Spearman de 0.362, lo que indica una correlación positiva baja. Y por último en la Dimensión 3: Status, el estadístico de prueba (p-valor =0.036) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=5\%$), esto indica que existe relación significativa con la variable desempeño laboral; asimismo presenta un coeficiente de rho de Spearman de 0.333, lo que indica una correlación positiva baja. Por lo que se puede concluir que la Condición de trabajo es una dimensión determinante en el desempeño laboral y que en el área de enfermería del Hospital se debe dar mayor prioridad a las Condiciones de trabajo el Estatus. Sin embargo, estos resultados no guardan relación con la tesis de Burga y Wiese, 2018, la cual concluyó que la dimensión Salario y beneficio tiene una relación positiva moderada con el desempeño laboral, ya que se debe tomar en cuenta la cantidad salarial y el rendimiento del personal administrativo para mejorar la motivación pues el tener una buena motivación beneficia para que los trabajadores de la empresa logren un adecuado desempeño laboral.

CONCLUSIONES

1. Al realizar el estudio de la presente investigación, se concluye que la motivación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud, 2020, dado que el estadístico para la prueba de hipótesis con un valor-p de 0,003, con la probabilidad menor al 1% del nivel de significancia señalado para el presente trabajo de investigación, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.
2. Respecto al nivel de la motivación en área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud; predomina el nivel alto con 26 trabajadores, los cuales representan el 65% y el nivel medio con 14 trabajadores que representan el 35%.
3. Respecto al nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud; predomina el nivel bueno con 36 trabajadores, los cuales representan el 90% y el nivel regular con 4 trabajadores que representan el 10%.
4. Respecto a la relación que existe entre cada una de las dimensiones de las variables motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud, se concluye que la dimensión Salario y beneficios (p -valor = 0.234) no tiene relación significativa con la variable desempeño laboral. La dimensión Condiciones de trabajo (p -valor = 0.022), tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral. Y la dimensión Status (p -valor = 0.036) tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud de la ciudad de Trujillo aplique métodos y técnicas de motivación que les permita a los trabajadores mejorar su desempeño laboral.
2. El área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud debe mantener una motivación óptima en las enfermeras, facilitando los espacios físicos y proporcionando los materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones.
3. El área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud debe implementar capacitaciones periódicas que permitan a los trabajadores enriquecer habilidades técnicas y de conocimientos para seguir desarrollándose de manera eficiente y además ofrecer programas que refuercen relaciones interpersonales.
4. El área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud debe continuar motivando a los trabajadores cuanto a sus condiciones de trabajo y estatus pues son las dos dimensiones que influyen para que los trabajadores mantengan un buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alfaro, A. (2017). *La motivación y su relación en el Desempeño Laboral en el área de producción Campo Sol S.A. Virú 2017*. Tesis Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, La Libertad, Trujillo.
- Benites, I. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena SAC*. Tesis Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, LA LIBERTAD, Trujillo.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lamabayeque, Chiclayo.
- Cadena, J., Olvera, S., Pérez, M., & Balseiro, C. (Julio-Setiembre de 2012). Evaluación de la capacitación de enfermería en dos institutos nacionales de salud. *Scielo*, 9(3).
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Novena edición ed.). México: Mc GAW - HILLI/MCGraw-Hill/Interamericana S.A.
- Coba, V. (2018). *"Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray"*. Tesis segunda especialidad., Universidad Nacional de Trujillo, FACULTAD DE ENFERMERIA, TRUJILLO.
- Custódio, M., & Neves, J. (Septiembre de 2015). El trabajo en equipo en la enfermería y los límites y posibilidades de la estrategia salud de la familia. *Scielo*, 13(03).
- Daza, M. (2014). *Estadística Aplicada a la Educación (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.
- Enriquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Tesis Post grado, México, México.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPPS for Windows by step. A simple guide and reference, 11.0 update*.

- Gore, E. (2003). *Conocimiento Colectivo. La formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas* (Primera ed.). Argentina : Ediciones Granica S.A.
- Guardia, F. A. (2015). *Conflictos laborales en el sector salud del Perú*. Scielo Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). *Teoría de la Motivación e Higiene*. Harvard.
- Jaramillo, R. (2012). <http://dgrh.salud.gob.mx>. Obtenido de web site: <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/Manual-de-trabajo-en-equipo-2012.pdf>
- Lawler, E. (2012). *Effective human resource management*. California: Stanford University Press.
- Llagas, M. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral con la enfermera servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis Magistral, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Maldonado, A. (2017). *Influencia de la motivación para mejorar el desempeño laboral*. Tesis licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Márquez, M., & Melendez, C. (2016). *Nivel de Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Distribuidora Gallo SAC Distrito de Trujillo 2016*. Tesis Licenciatura, Universidad Antenor Orrego, La Libertad, Trujillo.
- Martinez, M; Martinez, F. (2009). *Capacitación por competencia* (Vol. I). Santiago de Chile, Chile.
- Martínez, R., Tuya, L., & Pérez, A. (2009). El Coeficiente de Correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* (Tercera ed.). Madrid España: Diaz de Santos S.A.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Vol. XIII Edición). MÉXICO: MacGaw-hill/internamerica editores s.a.

- Pereda, F., Santa Cruz, F., & López, T. (Mayo de 2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba. *Intangible Capital*.
- Pérez, A. (2009). *www.s3amazonaws.com*. Obtenido de web site: https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1525820402&Signature=8r9Hh2G3GQuHLtUfCsLwCnsckYw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEvaluacion_del
- Ponce de León, R. (2015). *Influencia del programa "Sistemas de Motivación e Incentivos" en la percepción del Clima Laboral del personal perteneciente al ViceRectorado Académico y de Asuntos Estudiantiles de Universidad Cesar Vallejo*. Tesis Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo.
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en educación básica. *REDALYC.ORG(27)*, 22-33.
- Quintero, N. y. (abril de 2008). Clima organizacional y desempeño laboral del empleado. *Negution*, 9, 33-51.
- Ramírez, R. (marzo de 2008). *www.s3.amazonaws.com*. (I. j. conscience, Ed.) Obtenido de Wet site: *www.s3.amazonaws.com*
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. TESIS, Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Andahuaylas.
- Salas, R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Scielo*, 24(3).
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2014). Identificación y diseño de las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud. (E. N. Pública, Ed.) *Scielo*, 26, 604-617.

- Segovia, S. (2012). Modelo de gestión por competencias aplicado al proceso de capacitación en una institución de salud pública de la quinta región de Chile. *Sapiens Research Group*, 2(1), 23-30.
- Sobreques, J., Cebrià, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M., & Juncosa, S. (Marzo de 2013). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Atención Primaria*, 227-233.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral en el personal Administrativo de la Empresa de Alimentos de la zona I de Quetzaltenango*. TESIS, Universidad Rafael Landívar , Quetzaltenango.
- Urbina, O. (Diciembre de 2009). Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud. *Scielo*.
- Urdaneta, O., & Urdaneta, M. (Octubre-Diciembre de 2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones del personal de salud. *Redalyc*, 672-682.
- Vanina, G. (2012). *Motivación del Personal en la Administración Pública*. Mendoza, Cuyo, Argentina: Universidad de Cuyo.
- Vroom, V. (1992). *Motivación y Alta Dirección* (Vol. 4). México, Trillas.
- Wikipedia. (2015). *Wikipedia*. Obtenido de wikipedia.org: <https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>

ANEXOS

ANEXO n°1: Cuestionario de motivación laboral

El presente cuestionario recoge las opiniones acerca de la motivación de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht EsSalud 2020.

Estimada enfermera por favor responda las siguientes preguntas tratando de ser lo más objetiva posible

Marca con X en la casilla que vaya acorde con su respuesta, siendo lo más sincero posible y usando la siguiente escala:

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
D1. Salario y beneficios						
1	Reconocen y/o incentivan el trabajo que realiza					
2	El sueldo o remuneración que percibe es adecuado en relación con el trabajo que realiza.					
3	Los beneficios que percibe (gratificación, vacaciones, bonificación), están de acuerdo con sus expectativas.					
4	Las horas extras asignadas, están de acuerdo a sus expectativas					
5	Cree usted que debería recibir un bono adicional por el trabajo realizado					
D2. Condiciones de trabajo						
6	Las condiciones físicas donde trabaja son adecuadas para que realice sus funciones.					
7	Los espacios laborales cuentan con las medidas de seguridad adecuadas.					
8	Los espacios físicos favorecen a crear un buen ambiente laboral.					

9	Los medios proporcionados por la institución son adecuados para que realice sus funciones.					
10	Los materiales que deben ser repuestos por la institución son proporcionados en el tiempo justo.					
D3. Estatus						
11	El puesto al que ha sido asignada va de acuerdo con el perfil que usted tiene					
12	Está de acuerdo con el área o servicio donde ha sido asignada.					
13	La institución brinda la posibilidad de crecimiento profesional.					
14	La institución se preocupa por la promoción y ascenso de su puesto.					
15	Considera que puede mejorar su estatus laboral en la institución.					

ANEXO n°2: Cuestionario de desempeño laboral

El presente cuestionario recoge las opiniones acerca del desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht EsSalud 2020.

Estimada enfermera por favor responda las siguientes preguntas tratando de ser lo más objetiva posible

Marca con X en la casilla que vaya acorde con su respuesta, siendo lo más sincero posible y usando la siguiente escala:

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
D1. Habilidades y capacidades						
1	La institución le asigna el trabajo teniendo en cuenta sus capacidades y/o habilidades.					
2	Al terminar su turno, logra finalizar todas sus tareas asignadas.					
3	Conoce usted el procedimiento de sus funciones y tareas que les asigna la Institución a los trabajadores.					
4	Tiene conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución.					
5	Recibe capacitación periódica de acuerdo con su perfil que ayudan a hacer mejor su trabajo.					
D2. Relaciones interpersonales						

6	Escucha y respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo, aunque no las comparta.					
7	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
8	Incentiva a sus compañeros a mejorar el trabajo y fortalecer sus destrezas.					
9	Comparte sus conocimientos y destrezas personales, que permitan a sus compañeros desempeñar mejor su trabajo.					
10	Colabora, comparte, descubre y promueve y maneja un clima amigable de cooperación.					
11	En la institución trabajan de manera coordinada y conjunta como equipo.					

ANEXO n°3: Confiabilidad del Cuestionario Motivación

Análisis de fiabilidad

Escala: Variable Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0,815	15

ANEXO n°4: Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral

Análisis de fiabilidad

Escala: Variable Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.761	11

ANEXO n°5: Prueba de Normalidad de las Variables

Tabla 7:

Resumen de procesamiento de datos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Motivación	40	100%	0	0%	40	100%
Desempeño Laboral	40	100%	0	0%	40	100%

Tabla 8:

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	,604	40	,000
Desempeño Laboral	,345	40	,000

Interpretación:

La Tabla 8, describe que las variables motivación y desempeño laboral no provienen de una distribución normal, puesto que el estadístico de prueba (p-valor = 0.000) es menor a al nivel de significancia ($\alpha = 5\%$).

ANEXO n°6: Matriz de base de Datos del Cuestionario Motivación

Base de datos del cuestionario motivación															
N° de trab.	D1: Salario y beneficios					D2: Condiciones de trabajo					D3: Estatus				
	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11	p.12	p.13	p.14	p.15
1	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4
2	3	4	3	3	5	2	1	2	2	4	5	5	2	1	3
3	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	2	3
5	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
6	2	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
7	3	4	4	3	5	2	2	2	3	3	5	5	3	3	5
8	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
9	3	2	1	2	5	4	4	3	5	4	5	5	4	2	1
10	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	5	2	3	4
11	2	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
12	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3
13	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4
14	3	5	5	4	5	2	4	4	3	3	5	5	2	2	5
15	3	4	1	1	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4
16	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
17	2	2	3	3	5	2	1	2	2	3	4	4	3	2	3
18	2	4	4	3	5	2	2	3	3	3	4	5	3	3	3
19	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3
20	2	3	3	3	5	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3
21	2	3	3	3	5	2	2	2	2	2	4	4	2	1	4
22	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5
23	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	2	5
24	2	4	4	1	2	2	2	4	3	5	5	1	1	3	5
25	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	5
26	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	5
27	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2
28	3	3	3	5	3	1	2	3	3	3	5	3	1	5	3
29	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	5	5	2	2	4
30	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	3	4
31	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	5	5	5	3	4
32	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4
33	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	2	3
34	2	5	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4
35	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
36	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	5	2	3	4
37	2	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
38	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3
39	3	5	5	4	5	2	4	4	3	3	5	5	2	2	5
40	3	4	1	1	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4

ANEXO n°7: Matriz de base de Datos del Cuestionario Desempeño laboral

N° de trabajador	Base de datos del Cuestionario Desempeño laboral										
	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11
1	3	5	3	4	2	3	4	4	2	4	3
2	4	4	5	3	2	3	1	3	4	3	3
3	5	3	5	5	3	4	3	3	5	5	3
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4
6	4	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5
10	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4
11	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
12	3	5	4	4	1	4	1	4	4	4	2
13	5	5	5	3	2	5	2	5	5	4	3
14	5	5	5	3	2	5	4	3	5	4	3
15	5	5	5	3	1	5	3	4	4	5	3
16	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	2	4	3	4	5	5	3
18	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3
19	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3
20	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4
21	3	5	5	3	2	5	3	5	5	5	4
22	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
23	5	5	5	3	2	5	3	5	5	5	4
24	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3
25	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4
26	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
27	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5
28	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3
29	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4
30	3	5	4	3	3	5	3	2	3	4	5
31	5	4	4	3	2	2	3	4	4	5	4
32	3	5	3	4	2	3	4	4	2	4	3
33	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
34	4	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4
37	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
38	3	5	4	4	1	4	1	4	4	4	2
39	5	5	5	3	2	5	4	3	5	4	3
40	4	5	5	3	1	5	3	4	4	4	4

ANEXO n°08: Juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht-EsSalud 2020.

Problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud - 2020?

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht - EsSalud - 2020.

Hipótesis: Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Albrecht - EsSalud - 2020.

Nombre del Experto: Royer Mendoza Otiniano

Cargo: Docente

Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

Fecha de Revisión: 14/07/20

Grado Académico del Experto: Magíster..

Número de Colegiatura: 02464

Firma:



ANEXO n°09: Juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020.

Problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht –EsSalud – 2020?

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020.

Hipótesis: Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020.

Nombre del Experto: SANDRA LEON LUYO

Cargo: DOCENTE

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Fecha de Revisión: 15-7-2020

Grado Académico del Experto: MAESTRO

Firma:

Número de Colegiatura: 02991



ANEXO n°10: Juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020.

Problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020?

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020.

Hipótesis: Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Albrecht – EsSalud – 2020.

Nombre del Experto: ELIZABETH KRISTINA BRAVO HUIVIN

Cargo: DOCENTE TIEMPO PARCIAL EN UPN

Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

Fecha de Revisión:...02/08/2020

Grado Académico del Experto: INGENIERA

Firma:

Número de Colegiatura:...241109



ELIZABETH KRISTINA
BRAVO HUIVIN
Ingeniera Empresarial
CIP Nº 241109