



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS ENFERMEROS
DEL HOSPITAL REGIONAL II – 2 – JAMO – TUMBES,
2018.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Bach: LUCIA LILIANA GARCÍA BOYER

ASESOR:

Mgtr. GUILLERMO ZETA RODRÍGUEZ

TUMBES - PERÚ

2019

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Elizabeth Edelmira Bravo Barreto

Presidente

Mgtr. Carlos Alberto Coronado Zapata

Secretario

Mgtr. Narcisa Elizabeth Reto Otero De Arredondo

Miembro

Mgtr. Guillermo Zeta Rodríguez

Asesor

AGRADECIMIENTO

A aquellas personas que confiaron en mí y me brindaron su apoyo:

A la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote por brindarme la oportunidad de estudiar y culminar exitosamente mis estudios profesionales.

A mis maestros de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por enseñarme, aconsejarme e instruirme en el desarrollo de la investigación, por darme su apoyo y su comprensión en estos años de estudio, ellos siempre estuvieron dispuestos a contribuir en el proceso de investigación de mi tesis. Ellos son parte de este logro.

A mi Asesor Mgtr. Guillermo Zeta Rodríguez, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación a lo largo del proceso, permitiéndome resolver mis dudas y sacar adelante esta investigación.

A los estudiantes del i al v ciclo de la escuela profesional de psicología de la universidad católica los ángeles de Chimbote-filial tumbes, por ser partícipes de las encuestas aplicadas así mismo en el desarrollo de la investigación.

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre que está en el cielo por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizaron siempre y que me brindo siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

Al Mgtr. Guillermo Zeta Rodríguez, por guiarme en el desarrollo de esta investigación.

RESUMEN

En la presente investigación se planteó el siguiente problema ¿Cuál es el nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jumo – Tumbes, 2018? la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, diseño transversal, no experimental. La muestra estuvo constituida por 120 enfermeros, aplicándose el Cuestionario de Motivación de logro. Los datos fueron tabulados en una matriz, utilizando el Microsoft Office Word / Excel 2010. Se obtuvo como resultado general que el 54.17% de los enfermeros está dentro del nivel tendencia alta en motivación de logro, el 50% está dentro del nivel tendencia alta de la dimensión afiliación de motivación de logro, el 48.33% está dentro del nivel tendencia alta de la dimensión poder de motivación de logro y el 47.50% está dentro del nivel tendencia alta de la dimensión logro de motivación de logro. Concluyendo que, las dimensiones de motivación de logro se ubican en el nivel de tendencia alto.

Palabras clave: Afiliación, poder, motivación de logro.

ABSTRACT

In the present investigation, the following problem was posed: What is the level of achievement motivation of the nurses of the regional hospital II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018? the methodology used was of a quantitative type, descriptive level, transversal design, not experimental. The sample consisted of 120 nurses, applying the Achievement Motivation Questionnaire. The data was tabulated in a matrix, using the Microsoft Office Word / Excel 2010. It was obtained as a general result that 54.17% of the nurses are within the high trend level in achievement motivation, 50% are within the high tendency level of the affiliation dimension of achievement motivation, 48.33% is within the high tendency level of the achievement motivation power dimension and 47.50% is within the high tendency level of achievement motivation dimension. Concluding that, the achievement motivation dimensions are located at the high trend level.

Keywords: Affiliation, power, achievement motivation

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pàg.

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FÍGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	05
III. HIPÓTESIS	63
IV. METODOLOGÍA	63
4.1 Diseño de la investigación	63
4.2 Población y muestra	63
4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores	63
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
4.5 Plan de análisis	69
4.6 Matriz de consistencia	70
4.7 Principios éticos	71
V. RESULTADOS	74
5.1. Resultados	74
5.2. Análisis de resultados	82
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS	88
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pàg.
Tabla 1.....	64
Distribución poblacional de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.	
Tabla 2.....	74
Nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.	
Tabla 3.....	76
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión de afiliación de la motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.	
Tabla 5.....	78
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión de poder de la motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.	
Tabla 5.....	80
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión logro de la motivación de logro de los enfermeros del hospital regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.	

ÍNDICE DE FIGURAS

Pàg.

Figura 1. Diagrama circular de la distribución porcentual de la motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.....	74
Figura 2. Diagrama circular de la distribución porcentual de la dimensión de afiliación de la motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.....	76
Figura 3. Diagrama circular de la distribución porcentual de la dimensión de poder de la motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.....	78
Figura 4. Diagrama circular de la distribución porcentual de la dimensión logro de la motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.....	80

I. INTRODUCCION

La presente investigación deriva de la línea de investigación: “Variables psicológicas asociados a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos”. La motivación de logro se ha definido como “la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros» (Garrido, 2014, p. 138).

Según Vásquez (2016) desde que el trabajo estructurado inicio a ser parte de las vivencias del ser humano han sido muchas las corrientes que han aprendido las relaciones entre el ser humano y la producción, incorporando la atribución que ejerce la motivación de en el área de trabajo, pues influye en el rendimiento y productividad de quienes laboran.

Es importante reconocer que debido al periodo que dedicamos al trabajo lo que en el ocurre influye de forma positiva o negativa en nuestras vidas. La motivación de logro en el trabajo es el resultado de diversas actitudes ante factores tales como: incentivos económicos, condiciones de trabajo, relaciones de mando, estilos gerenciales, relaciones interpersonales y características individuales.

El comportamiento motivado surge de la identificación de dos grandes grupos de aspectos del trabajo que son los que motivan el comportamiento laboral: motivadores dentro del contexto de trabajo y motivadores en áreas

laborales. Conforme a los de trabajo prestan características del entorno que da lugar a la actividad siendo de origen social y material. Por su parte, el contexto laboral hace mención a aquellos factores de trabajo incumbidos concisamente con la tarea solicitada para su desenvolvimiento.

El Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, cuenta con personal en el área de enfermería entre mujeres y varones, cuyas edades oscilan entre los 22 y 34 años de edad, grupo que presenta diversas características con respecto a la motivación de logro, por ejemplo algunos de estos completan las tareas exigentes del día a día y superan desafíos propuestos en el área de trabajo, establecen lazos adecuados y respetan a sus compañeros. Así mismo se ha logrado evidenciar también a otros trabajadores que no muestran compromiso alguno con su labor, suelen llegar tarde y con desgano, sienten temor al brindar opiniones y al interactuar con sus compañeros.

Teniendo en cuenta lo anterior se consideró pertinente plantear el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018?

Para brindar una respuesta al planteamiento se describió como objetivo general: Determinar el nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018. Describiéndose los siguientes objetivos específicos: 1. Identificar el nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018; 2. Identificar el nivel de la dimensión poder de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018; 3.

Identificar el nivel de la dimensión logro de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

Esta investigación identificar el nivel de motivación; desde el punto de vista teórico nos permitirá recopilar información trascendental con respecto a la variable en estudio. En lo metodológico favorece a conocer la realidad problemática existente en torno a la motivación de logro, permitiéndonos además tener una idea precisa de la magnitud del problema. En lo práctico la investigación tendrá un impacto directo y contribuirá al incremento de conocimiento que hasta ahora se tienen sobre el tema, especialmente a nivel local. Finalmente procura ser de utilidad para futuras investigaciones, pues servirá de base y ampliará los fundamentos teóricos que hasta hoy se tienen respecto al tema lo que contribuirá en el desarrollo de la carrera.

La metodología de la presente investigación fue de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo, con un diseño no experimental. La población muestral estuvo constituida por 120 enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018. Se debe tener en consideración que los resultados obtenidos, fueron gracias a la aplicación del siguiente instrumento: Escala de motivación de logro de Luis Alberto Vicuña Peri.

En el procesamiento de la información, los datos fueron tabulados en una matriz, utilizando el Microsoft Office Word / Excel 2010. El análisis de los datos se realizó por medio de las técnicas de análisis estadístico descriptivo como son el uso de tablas de distribución de frecuencia porcentuales y gráficos. Se obtuvo como resultado que el 54.17% de los enfermeros está dentro del

nivel tendencia alta en motivación de logro, así mismo el 50% está dentro del nivel tendencia alta de la dimensión afiliación de motivación de logro, el 48.33% está dentro del nivel tendencia alta de la dimensión poder de motivación de logro y el 47.50% está dentro del nivel tendencia alta de la dimensión logro de motivación de logro. Concluyendo que, las dimensiones de motivación de logro se ubican en el nivel de tendencia alto.

La presente investigación se desglosa detalladamente de la siguiente manera: Introducción, objetivos y justificación; revisión de la literatura considerando antecedentes y bases teóricas; metodología de la investigación, resultados y análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, finalmente ubicamos las referencias bibliográficas y anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

Díaz (2014) presentó la investigación titulada: “Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”, tuvo como objetivo general conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieran laborando para empresas bogotanas, de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato. Según los resultados la motivación de Poder no se encontró diferencias significativas ($F: 1,38609644$. Valor crítico para $F: 2,62839466$), aunque los trabajadores con contrato temporal (56,74%) su nivel es tendencia alta en motivación de poder, seguido de contrato de termino definido: igual o superior a un año (55,71%), contrato de termino definido: inferior a un año (50,54%) y contrato de término indefinido (47,08%). A lo que respecta a la motivación de logro no se encontraron diferencias significativas entre los trabajadores que están bajo estos 4 tipos de contrato ($F: 0,58497507$. Valor crítico para $F: 2,62839466$), sin embargo los trabajadores que poseen un contrato de término definido: igual o superior a un año (54,97%) su nivel es tendencia alta en motivación de logro, seguido por el contrato temporal (53,78%), después pues el contrato de termino definido: inferior a un año (52,56%) y por último el contrato de término indefinido (49,35%). Respecto a la motivación afiliación - intimidad se encontró diferencias significativas entre los 4 tipos de contrato laboral ($F: 4,66306898$. Valor crítico para $F: 2,62839466$), donde los trabajadores que poseen un contrato de término definido: inferior a un año (57,24%) su nivel es

tendencia alta en afiliación, los trabajadores con contrato temporal (54,09%), seguido por los empleados con contrato de termino definido: igual o superior a un año (50,61%) y por último los colaboradores de contrato de término indefinido (45,39%). De acuerdo con los resultados se puede afirmar que los trabajadores que están laborando en empresas formales de la ciudad de Bogotá D.C no tienen en la gran mayoría una subvariable motivacional predominante, pues solo se observaron diferencias significativas en sexo específicamente en afiliación- intimidad, edad, en lo que respecta a poder y logro, tipo de contrato en afiliación- intimidad y por último en el contrato de término definido: igual o superior a un año en la autocompetencia.

García (2012) en su investigación titulada: “La Motivación Laboral”, tuvo como objetivo general describir las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral. La metodología de la investigación fue de tipo, descriptiva. Los resultados encontrados, fueron; En el 65% de las personas que cambiarían de empleo, el 21% de las personas se cambiarían por una mejora en la remuneración, el 21% por desarrollo profesional, un 37% por un mejor ambiente laboral, un 14% por un mejor horario y un 7% por una reducción de la jornada. En estos casos se aprecia que el salario no es el principal motivo para cambiar de trabajo. Llegando a la conclusión que; el desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental.

Moya (2011) en su investigación titulada: “Motivación y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería: Investigación Aplicada En Un Área Quirúrgica. Cantabria, España”, tuvo como objetivo general identificar la Motivación y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería: Investigación Aplicada En Un Área Quirúrgica. Cantabria, España. La población estuvo constituida por el personal de enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla mediante una encuesta de variables sociodemográficas, de trabajo y de formación investigación y el cuestionario Font Roja de satisfacción laboral en el medio hospitalario. Esta fue una investigación de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y con diseño no experimental. Se obtuvo que el 67.4 % de respuesta con una media de satisfacción de 2.99 (DE 0.41) sobre 5. Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Se encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de mañana y a turnos, el personal fijo de plantilla y los contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado.

Sánchez (2011) en su investigación titulada: “Motivación Como Factor Determinante En El Desempeño Laboral del Personal del Hospital “Doctor Prince Lara” Puerto Cabello, Estado Carabobobo. Venezuela”, tuvo como objetivo general analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral. La metodología de la investigación fue de descriptiva y de campo, donde el colectivo a investigar estuvo conformado por una población de 12 trabajadores. Por ser una población pequeña, no se

aplicaron criterios muestrales, por lo tanto se tomó la totalidad de la misma. En conclusión se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen, por lo tanto se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas.

Zavala (2014) en su investigación titulada: “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, el objetivo primario de esta investigación fue la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. Los principales resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales:

Alvarado y Aguilar (2013) en la investigación denominada “Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013”, tuvo como objetivo general determinar la motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013; en una investigación de tipo explicativo con una muestra de 43 trabajadores del Grupo Kozue, llegaron a las siguientes conclusiones: Referente al conocimiento que

tienen los trabajadores sobre los aspectos que conforman la filosofía de la gestión del Grupo Kozue cuanto más alto es el nivel de ubicación del trabajador en la estructura orgánica del Grupo Kozue mayor es la aceptación del enunciado “que el grado de conocimiento que tiene el trabajador acerca de los aspectos que conforman la filosofía de la gestión, necesariamente le impulsan a alcanzar las metas en el trabajo”; referente a la intensidad de los contenidos de trabajo percibidos por los trabajadores del Grupo Kozue como elementos motivadores de idéntica forma a la conclusión anterior cuanto más alto es el nivel de ubicación del trabajador en la estructura orgánica del Grupo Kozue mayores la aceptación por parte de los trabajadores de que los contenidos de trabajo les impulsa a alcanzar sus metas en el trabajo; referente a las características del liderazgo percibidos por los trabajadores se obtuvo como resultados que una perspectiva global ubica las características de los líderes en el nivel 4 de la escala de medición a diferencia del nivel intermedio, en el nivel operativo destaca una visión negativa de las características de los líderes, para los trabajadores operativos, las cualidades de líder no están presentes en sus superiores; referente a las políticas de contenido de trabajo, como parte del contexto de trabajo y elemento de motivación laboral, se obtuvo como resultados en términos generales que al igual que en el nivel intermedio, las políticas de contenido de trabajo en el nivel operativo son aceptadas como verdaderas por un 60% o más de trabajadores.

Cubas (2016) en su investigación titulada: “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo S.A.C- Chiclayo”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Motivación y el

rendimiento laboral del personal en la I.E.P ADEU deportivo S.A.C Chiclayo. El tipo de investigación aplicada a nuestra investigación será correlacional descriptivo, el diseño del estudio es no experimental. Los resultados son: En la tabla 4.1.1; el 6,2% de los empleados están de acuerdo con los beneficios recibidos en la organización, el 37,5% de los empleados son indiferentes; mientras que el 56,3% de empleados están en desacuerdo con los beneficios económicos entregados por la organización. En la Tabla N° 4.1.22. Se muestran los resultados en cuanto al Grado de Motivación del personal que labora en la I.E.P ADEU Deportivo S.A.C, como sigue: 4 (25,0%) de los empleados tienen un grado de motivación bajo; mientras que 12 (75,0%) de los empleados tienen un grado de motivación medio. En la Tabla N° 4.1.23. Se muestran los resultados en cuanto al Nivel de Rendimiento Laboral del personal que labora en la I.E.P ADEU Deportivo S.A.C, como sigue: 2 (12,5%) de los empleados tienen un nivel de rendimiento medio; 13 (81,3%) de los empleados tienen un nivel de rendimiento bajo y 1 (6,2%) de los empleados tienen un nivel muy bajo. Las Conclusiones: La motivación laboral en la I.E.P ADEU; el (25%) de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras que un (75%) indican que tienen un grado de motivación medio; por lo que se cumple con el enunciado de la hipótesis planteada teniendo un $\alpha > 0,05$ lo que significa que es viable.

De la Puente (2017) en su investigación titulada: “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal

administrativo. Se llevó a cabo en una muestra de 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años. En los resultados se aprecia que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. La sub escala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

Murillo (2017) en su investigación titulada: “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017”, tuvo como objetivo general establecer la relación entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa; la población estuvo representada por el Decano, directivos y personal administrativo; quienes conformaron un total de 20 personas, asimismo la muestra estuvo integrada por los 20 trabajadores de la entidad. La investigación es de diseño no experimental – transeccional, el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. De acuerdo a los resultados se obtuvo; establece que efectivamente existe relación muy significativa entre la variable motivación y el desempeño laboral. Se llegó a la conclusión de que el grado de relación entre las variables motivación y desempeño laboral es muy fuerte y

directamente positiva, por lo tanto, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora.

Oliva (2017) en su investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015.”, tuvo como objetivo general describir cual es la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015. El tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional, el análisis es predominantemente cuantitativo, porque responde al resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos, determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se tomó como tamaño de la muestra de 130 de una población de 825 trabajadores. De acuerdo a las conclusiones, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH, dichas variables se encuentran relacionados positiva y significativamente. Según los resultados obtenidos los trabajadores se encuentran con nivel de motivación bueno, con nivel alto en la motivación intrínseca, en el nivel medio en la dimensión de la motivación extrínseca y bajo en la motivación trascendental, sin embargo en desempeño laboral están en el nivel poco eficiente.

2.1.3. Antecedentes Locales:

Martínez (2014) en su investigación titulada: “Factores sociodemográficos y su relación con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014”, tuvo como objetivo general determinar los factores sociodemográficos de edad, sexo,

estado civil, grado de estudio y su relación con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes. La investigación es de diseño no experimental – corte transversal, el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. La muestra fue censal, ya que se consideró el total de la población de 85 técnicos de enfermería. De acuerdo, a los resultados se determinó relación significativa entre los factores sociodemográficos de edad, sexo, estado civil, grado de estudio con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes.

Pacheco (2017) en su investigación titulada: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. La investigación es de diseño no experimental – transeccional, el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. La muestra fue censal, ya que se consideró el total de la población administrativa conformada por 100 trabajadores. De acuerdo a los resultados se obtuvo; se obtuvo una (sig. bilateral (.000<0,05; Rho=426**)). De acuerdo, a los resultados se determinó relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

Villareal (2018) en su investigación titulada: “Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Tumbes, 2016”, tuvo como objetivo general determinar la

relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016; el estudio es de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental transversal, se seleccionó en forma aleatoria una muestra de 171. De acuerdo a las conclusiones, se obtiene que SI existe relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016. En los resultados se encontró que en la motivación de logro un 63.2% de los trabajadores se ubicaron en un nivel bajo, así mismo en la satisfacción laboral, se encontró que un 48% se ubicó en un nivel promedio de satisfacción laboral.

2.2.Bases teóricas

2.2.1 Motivación

Definiciones

Es de gran importancia conocer que la motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

Gómez (2013) describe que el proceso motivacional realmente comienza cuando uno o varios determinantes motivacionales provocan en el individuo las condiciones necesarias para que este adquiera la intención de iniciar una conducta específica. A continuación, la activación del comportamiento pone en funcionamiento la conducta de una determinada intensidad, al mismo tiempo que la intención indicará la dirección hacia lo que el sujeto debe dirigir su conducta, también aduce que el mismo proceso motivacional actúa internamente o externamente como determinante de la motivación lo cual también depende de dos factores: a) actitud hacia la conducta: se refiere a la evaluación personal y b) la norma subjetiva: se refiere a las creencias que ejerce la posición social que inducen al sujeto a realizar o no ciertas conductas.

El sujeto debe dirigir su conducta, también aduce que el mismo proceso motivacional actúa internamente o externamente como determinante de la motivación lo cual también depende de dos factores: a) actitud hacia la conducta: se refiere a la evaluación personal y b) la norma subjetiva: se refiere a las creencias que ejerce la posición social que inducen al sujeto a realizar o no ciertas conductas.

La motivación se delimita como la evolución mediante el cual se puede llegar al éxito u objetivo, Mc Clelland hace referencia a este curso como aquello que se fundamenta en las inferencias partiendo de la observación y demostración de ciertos procedimientos. La obtención de la tarea es entonces el resultado de un comportamiento, el cual estará determinado por el empeño y capacidad del ser humano.

Si la motivación es lo que hace que el individuo actúe y se comporte de una determinada tarea, se dice entonces que la combinación de factores intelectuales, fisiológicos y psicológicos los que determinan en una situación dada con que aliento y en qué dirección se dirige el vigor. Estos agentes causan, dirigen y sustentan el comportamiento humano es decir existe una razón interna o externa que trae como consecuencia el comportamiento el cual está constantemente dirigida hacia una meta. Se observa la motivación como un estímulo que conduce al ser humano en la selección y elaboración de una acción en una situación. Son estos estímulos y motivaciones que se derivan de la satisfacción de necesidades primarias y secundarias las que impulsan la búsqueda de mejores situaciones que le permitan al ser humano la realización profesional y personal. En general la motivación se refiere al incentivo esfuerzo complacer de una meta y la satisfacción se define como el gozo que experimenta el ser humano al cumplir un objetivo es decir la motivación incluye un impulso hacia un resultado por otro lado la satisfacción es el resultado experimentado representado de la siguiente manera $\text{motivación} = \text{resultados} = \text{satisfacción}$.

2.2.1.2. ¿Qué es sentirse motivado?

Según lo escrito por Casiello (2013, párr. 1) la motivación es un proceso que permitirá al sujeto adaptarse al ambiente, nos estimula y preside nuestro comportamiento hacia un objetivo, basado en nuestra cabida de elegir libremente o no. Hay seres humanos que necesitan tenazmente de la motivación extrínseca, es decir moldeada por el entorno y la enseñanza esperando algo a cambio puede ser un premio o recompensa. Otras en cambio lo realizan basándose en su motivación intrínseca, por el gusto que les da el hecho de llegar a realizar una tarea. No aguardan dinero o bienes materiales sencillamente disfrutan lo que realizan.

2.2.1.3. Motivación personal

En este aspecto la motivación se define como la fuerza interna que dinamiza al individuo en dirección a una meta y a unos resultados específicos, originada en una necesidad, carencia o alteración del bienestar, ya sea por exceso o por defecto. Involucrando pensamientos, sentimientos y acciones en un mismo momento y en una sola dirección; en tal sentido, el individuo la percibe como inquietud, malestar, incomodidad, molestia, insatisfacción, entre otros estados, en tal sentido, la motivación es la condición interviniente que engloba al conjunto de factores y hechos que reciben la influencia de las condiciones antecedentes y que condicionan a su vez el desempeño.

2.2.1.4. Comportamiento y la motivación

Para Villareal (2018) entender el comportamiento de las personas en su entorno laboral es trascendental. Por y para ello se debe contar con la existencia de principios y estatutos ayuden a comprender la conducta del ser humano junto a métodos motivacionales desde diferentes configuraciones. Por otro lado, pone en manifiesto como la motivación nos lleva a actuar de manera establecida, por lo que debe estar provocado por estímulos externos, consecuentes del ambiente o también por aquellos procesos mentales propiamente dicho.

Según expone Maslow en su teoría (Citada por Villareal, 2018, pág. 24) todos los individuos tienen algún impulso (proceso de pensamiento) que nos permite subsistir, y este es el lugar donde se hace referencia a las pretensiones esenciales: respiración, nutrición, descanso, sexo, etc. En este sentido, enfatizó adicionalmente las demandas auxiliares: seguridad, autoevaluación, reconocimiento, auto reconocimiento, etc., y éstas son las que hacen que el sujeto se proponga a satisfacer las afirmaciones. La razón es el poder que impulsa al sujeto a satisfacer la afectación ya sea esencial u opcional, esto tiene la probabilidad de ser deseos, tensiones, deseos, etc. Esta es la razón por la cual, si el individuo está desequilibrado o decepcionado con su extensión, búsquelo; a través de sus procedimientos intelectuales; El cumplimiento por el gozo de sus pretensiones. Al darse cuenta de que cada sujeto tiene un método alternativo para preparar los datos, de esta manera, utilizarán diversas capacidades y habilidades para cumplir sus misiones seguidas, independientemente de si es individual o maestro.

Chivenato (Citado por Villareal, 2018, p. 25) concurren tres proposiciones que manifiestan el comportamiento humano:

- El Comportamiento es causado: Menciona que tiene que existir un motivo ya sea externa o interna que puede llegar a ser o no resultado de constituyentes genéticos o también, pueden ser propios del medio ambiente.
- El comportamiento es motivado: esto explica que, para que el comportamiento se dé, debe presentarse un deseo y/o necesidad que funcionen como motivaciones del comportamiento humano.
- El Comportamiento está orientado hacia objetivos: Por cada persona se evidencia una gama de expectativas, metas u objetivos, ya se a corto, mediano u largo plazo, extendiéndose a lo largo de su vida, ello procederá para conseguirlos, por tanto se expresa que el comportamiento no es casual, sino, que siempre estará encaminado hacia dichas metas.

La conducta motivada requiere de voluntad. Asimismo, la motivación presenta ciertos componentes tales como:

- Una necesidad, se supone como necesidad a la falta o desequilibrio de algo que tiene la posibilidad de ser fisiológico o psicológico, puntos indispensables para la persona, según Maslow, dado que tendrían la posibilidad de ser innatas o adquiridas que facilita a los individuos a su avance así sea a nivel personal o profesional.

- Los estímulos, considerados como aquellos que impulsan al organismo a accionar sobre algo preciso, se llega gracias las funcionalidades del organismo, que por medio de sus funcionalidades fisiológicas, así sea usando los órganos de la sensibilidad, sistema, nervioso, etc. se puede capturar lo que puede estar ocurriendo dentro del organismo y/o medio ámbito.
- Un impulso, es considerado, como aquella última etapa de la necesidad orgánica, o una aspiración en general para lograr una meta

2.2.1.4.1. Clases de motivos y características:

2.2.1.4.1.1. Clases de motivos: Muchos psicólogos distinguen 3 clases de motivos: los fisiológicos, sociales y psicológicos.

- ✓ Los motivos Fisiológicos: Son de nacimiento, lo que nos sugiere que los adquirimos cuando nacemos que y nos asiste a subsistir, fundamentalmente son originadas por nuestras pretensiones fisiológicas.
- ✓ Los motivos sociales: Se consiguen a lo largo del desarrollo de socialización del sujeto, dentro de un contexto preciso, donde se va consiguiendo valores sociales, relaciones entre personas, normas que contribuir a saber alguna conducta del sujeto.
- ✓ Los motivos psicológicos: Se muestran solamente cuando nuestras pretensiones fisiológicas están cumplidas, sabiendo que esta clase de razón varía de persona en persona, dado que está en

funcionalidad de sus vivencias vividas, sus aprendizajes que haya obtenido a lo largo de toda su historia.

2.2.1.4.1. Clases de motivos y características:

2.2.1.4.1.1. Clases de motivos: Un grupo de psicólogos diferencian 3 variedades de motivos, estos son:

- ✓ Los motivos Fisiológicos: Son los innatos, aquellos que nos indica que los recibimos al nacer que nos permiten sobrevivir, fundamentalmente son ocasionadas por nuestras necesidades orgánicas.
- ✓ Los motivos sociales: Son adquiridos a través del obtenidos durante el paso de socialización e interacción del individuo, centralmente en un determinado contexto, en el cual se va haciendo parte de nosotros: los valores sociales, normas que ayudan a determinar cierta conducta del individuo e incluso relaciones interpersonales.
- ✓ Los motivos psicológicos: Estos se forman en el momento en el nuestras necesidades fisiológicas están satisfechas, aún teniendo en cuenta que este tipo de motivación va a cambiar de persona en persona, ya que funciona según las experiencias vividas y sus aprendizajes.

2.2.1.5. Importancia de la motivación

La motivación es importante puesto que es considerada aquella fuerza intrínseca y extrínseca que estimula en el individuo, para que de una manera u

otra pueda efectuar labores determinadas que le permitan sentirse satisfecho. Julca (citado por Villareal, 2018, pág. 30) nos aporta que: “La motivación se convierte en un factor importante porque permite canalizar el esfuerzo, la energía y conducta general del trabajador hacia el logro de los objetivos que le interesan a las organizaciones y a la misma persona por tal razón podrían interesarse a recurrir a aspectos con la motivación para coadyuvar la consecución de los objetivos”.

2.2.2. Motivación de logro

La razón de logro es aquella que se ve comprendida con la razón interna (intrínseca), acarreado por provocaciones o insuficiencias internas. Según Vargas (Citado por Villareal, 2018) la razón de logro, orienta a la gente a la compra de logros, implicando sus capacidades, destrezas y habilidades, para hallar sus desafíos, sobresaliendo a los problemas que se tienen la posibilidad de enseñar en su sendero y de esta forma hallar sus misiones. Se pudo mostrar que esto se lleva a cabo durante la vida, implicado de esta forma sus prácticas, creencias, valores, etc.; relacionándolas con el logro del sujeto, muchas de esas misiones u objetivos que fueron planteados durante la vida tienen la posibilidad de ser logrados en la medida donde los individuos desarrollen procesos tales como: paciencia, identificación de objetivos alcanzables, determinación, actitud efectiva de esta forma como la razón.

Desde que las personas nacemos, se presentan necesidades desde más mínimas, hasta aquellas más complicadas. Se inicia con aquellas que permitan subsistir, pero a medida que pasan los años se hacen presentes las necesidades

sociales y de autorrealización, tomando estas un papel muy importante en los seres humanos.

Rivera (2014), atestigua que: La razón de la realización se manifiesta en los principales tramos de la vida (3 o 2 años) cuando el comienza a participar en recreaciones y ocupaciones que negocian la rivalidad y percibe el efecto posterior de estos como algo que está sujeto a él, que él No debería ver algo desde el exterior, teniendo la opción de observar la alegría o la desgracia debido a su insuficiencia. Esta es más tarde una variable de intriga, ya que se hace que se encuentra en la ejecución de algún movimiento en la vida cotidiana, explícitamente la explicación detrás del logro es la que debe guiar al sujeto para lograr el triunfo, no solo debe observar con su último resultado, pero además con la mejora del interior que el sujeto encuentra al interpretar la razón propuesta. Algunos componentes que interceden en el propósito detrás del logro son: obtener resultados, motivación para progresar, motivación para evitar la decepción y la posibilidad de logro.

2.2.2.1. Puntos importantes en la motivación de logro:

- Necesidad de logro como motivación intrínseca: Este tipo de motivación se va desarrollando a medida que uno va creciendo, está atañida con alcanzar el éxito, y por lograr un reconocimiento por el desarrollo de sus habilidades:

La inspiración de logro alude a las prácticas identificadas con la inclinación a esforzarse por avanzar en conexión con una dimensión específica de la magnificencia. La inspiración del logro es en este sentido un tipo de

inspiración natural: la recompensa es simplemente el logro. A medida que un individuo se desarrolla y se acumula, la inspiración general personal se articulará en zonas desiguales. Para algunos, las necesidades de rivalidad se mostrarán a través de la inspiración de la intensidad, como el control y la administración de otros individuos. En cualquier caso, para otras personas, la confianza en sí mismo aparecerá en el territorio lleno de sentimientos, apareciendo como una autonomía entusiasta. Así que, además, la inspiración característica se puede comunicar a través del logro, en el sentimiento de McClelland.

2.2.2.2. Consideraciones sobre la motivación de logro:

Las personas con motivación elevada, se caracterizan por:

- ❖ Actúan con métodos rigurosos por la excelencia.
- ❖ Se muestran responsables en todo lo que realizan.
- ❖ Se relacionan con personas que cumplen sus mismas características.
- ❖ Confían en su esfuerzo, mas no en creencia, ni situaciones al azar.
- ❖ Aceptan pruebas que van más allá de sus capacidades.
- ❖ Ocupan su tiempo en actividades productivas.
- ❖ Se visualizan tanto en tiempo presente y se preparan para el futuro.
- ❖ Sostienen actitudes positiva, objetiva y realista.
- ❖ Es capaz de diferir la atención de un logro valioso que requiere sacrificio de logro de menor valor inmediatamente obtenible (diferimiento de la recompensa).

2.2.2.3. Metas de logro.

La teoría motivacional de las misiones de logro aparece de las indagaciones en el tema escolar de numerosos autores engloban dentro del marco de las teorías cognitivo-sociales, que se van a crear, a la vez sobre las expectativas y los valores que los individuos dan a las distintas misiones y ocupaciones a hacer. La misión se define como un patrón o grupo de creencias, atribuciones y emociones, que promueven la intención o el deseo de accionar, la cual es dependiente de los distintos métodos de arrimarse, implicarse y responder a las ocupaciones académicas.

En concordancia al creador, estas misiones tienen la posibilidad de marcar la diferencia, por sus relaciones con determinados patrones de procesos motivaciones opuestas, mismas que se denominan: misiones de estudio y de ejecución, misiones de implicación con la labor y de implicación con el yo y misiones de dominio y ejecución. Cada misión representa diferentes concepciones del triunfo y diferentes causas para arrimarse e implicarse en ocupaciones de logro, además de diferentes métodos de reflexionar sobre uno mismo de la labor y sus resultados, en los dos casos, resultan medidas por el nivel de rivalidad o seguridad en sí mismo del sujeto, además se expone que esta teoría siente al sujeto como un organismo intencional, comandado por unos objetivos hacia una misión que trabaja de manera racional. Son las misiones de un sujeto las que consisten en esforzarse para mostrar rivalidad y capacidad en los contextos de logro, entendiendo por estos como esos en los que el alumno participa, tales como: el educativo, familiar, profesional y de los que puede recibir influencias para la orientación de sus misiones. Además, se cree que la conducta de logro es una selección.

Su modelo quiere abarcar la manera en la que los sujetos se aproximan al triunfo y que se alejan del fracaso. ámbas primeras misiones de logro mencionan a las de desempeño y las de dominio. Misiones de rendimiento: es cuando el sujeto quiere mostrar o evaluar la rivalidad, cultivan una evaluación, con base a normas, de la rivalidad personal, y estas misiones entorna la atención del ejecutor sobre la demostración de la capacidad, en relación con otros. Misiones de dominio: impulsan una evaluación de la rivalidad personal con base en el yo (o en la tarea) y tales misiones prestan su atención en el ejecutor en el avance de la rivalidad y en el dominio de la labor. Esto quiere decir llevar a cabo progresos en el contexto de una misión de dominio. La distinción entre esta clase de misiones de logro es importante en tanto los resultados de las mismas, oséa, las de dominio de logro se asocian con formas positivas y productivas de reflexionar, sentir y actuar en determinados contextos (escuela, trabajo) en tanto las de desempeño generan formas negativas e improductivas de reflexionar, sentir y actuar.

2.2.2.4. Teorías de la motivación de logro

2.2.2.4.1. Teoría cognitiva de la evaluación

Romero (2016, pág. 25) esta sub-teoría pretende especificar los factores sociales y ambientales que explican la variabilidad en la motivación intrínseca ya que ésta como inherente al ser humano es promovida, que no causada, cuando las personas se encuentran bajo condiciones que favorecen su expresión.

Precisamente se enfoca en las pretensiones esenciales de rivalidad y soberanía y fue formulada para integrar los resultados que se consiguieron sobre los efectos de las recompensas, el retroalimentación y otras características externos sobre la razón intrínseca. La gente se comprometen e atraen más o menos con las ocupaciones en funcionalidad del nivel de agrado que experimentan de las tres pretensiones psicológicas simples mientras las llevan a cabo, por consiguiente, es fundamental para la razón intrínseca la agrado de éstas. Esta relación permitió admitir las situaciones sociales y las propiedades de las tareas que favorecerán o disminuirán la razón intrínseca. En este sentido, la teoría de la evaluación.

González y Paoloni (citado por Romero, 2016, p.35) cognitiva (TEC) recopila, por un lado, que los hechos sociales-contextuales que promueven sentimientos de rivalidad en una acción, como la reabastecimiento, tienen la posibilidad de agrandar la razón intrínseca para esa acción. Y por otro, que los retos La razón del alumnado de Principal y Secundaria y los libros de texto de ciencias óptimos y la independencia de evaluación además la benefician.

El avance de esta mini-teoría partió de estudios como el de en el que se revela que la razón intrínseca puede verse afectada, creciendo en la situación de una reabastecimiento efectiva sobre el desarrollo y disminuyendo en caso contrario; en el que se expone que los efectos nombrados están mediados por la rivalidad percibida. No obstante, para que la razón intrínseca se vea ampliada el sentimiento de rivalidad debe ir acompañado por uno de soberanía o, en términos atribucionales, por un locus de adentro de causalidad percibida. Este sentimiento de soberanía es favorecido por medio de la independencia de

selección y el reconocimiento de los sentimientos, ocasionando un incremento de la razón intrínseca. De igual modo, la percepción de un más grande número de opciones de selección influye de forma positiva en la implicación y desempeño del alumnado.

La primer parte de recompensas para intentar llevar a cabo una actividad esencialmente atrayente estimula que la gente se sienten menos causantes de sus hábitos, controlados por la recompensa y, por consiguiente, detallan menos razón intrínseca. Consecuentemente, la TEC recopila que para que la razón intrínseca se muestre, la persona debe sentir que es con la capacidad de hacer la acción, pero además que la ejecuta sin coacción (Ryan y Deci, 2000). Por consiguiente, la percepción de rivalidad es que se requiere para cualquier clase de razón, en tanto que la de soberanía es fundamental para que sea de manera intrínseca (Deci y Ryan, 2000).

De esta forma, todos esos contextos que conducen a un locus de causalidad percibida de afuera como tienen la posibilidad de ser las amenazas, las evaluaciones, las misiones impuestas, etc, causan una reducción de la razón intrínseca. Además de la soberanía y la rivalidad, el tener relaciones es un tercer aspecto que podría ayudar a la variabilidad de la razón intrínseca, aunque muchas formas de proceder esencialmente motivadas son ejecutadas alegremente en soledad, sugiriéndose que los apoyos relacionales próximo podrían no ser necesarios para la razón intrínseca, pero se prueba que una base de relaciones seguras se ve ser sustancial para la expresión de la razón intrínseca.

2.2.2.4.2 Teoría de la fijación de metas

El desempeño de los individuos es mayor cuando existen unas metas concretas o unos niveles de desempeño establecidos, que cuando estos no existen. Las metas son objetivos y propósitos para el desempeño futuro.

En esta forma, las metas orientan eficazmente a los trabajadores en direcciones aceptables. Además, la consecución de metas es reconfortante, ayuda a satisfacer el impulso de logro y las necesidades de estima y autorrealización. También se estimulan las necesidades de crecimiento, ya que la obtención de metas, con frecuencia, lleva a los individuos a fijar metas más altas para el futuro.

La fijación de metas como herramienta motivacional es más eficaz cuando se tienen cuatro elementos: -Aceptación de la meta: Las metas eficientes no sólo deben ser entendidas sino también aceptadas. Los supervisores deben explicar su propósito y la necesidad que la organización tiene de ellas, especialmente si serán difíciles de alcanzar. -Especificidad: Las metas deben ser tan específicas, claras y susceptibles de evaluación para que los trabajadores sepan cuándo se alcanzan.

Ello permite saber qué buscan y la posibilidad de medir su propio progreso. -Reto: La mayoría de empleados trabajan con más energía cuando tienen metas más difíciles de alcanzar que cuando son fáciles. Ello constituye un reto que incide en el impulso de logro. Sin embargo, deben ser alcanzables, considerando la experiencia y sus recursos disponibles. -Retroalimentación: Luego de que los empleados participaron en la fijación de metas bien definidas

y que representen retos, necesitarán información sobre su desempeño. De lo contrario, estarían trabajando en la oscuridad y sin manera de saber si tienen éxito o no.

Morales (citado por Ascarza, 2017, párr.56) manifiesta: La utilidad de la fijación de metas para los gerentes, implica tomar en cuenta las diferencias individuales al fijar las metas, determinar su especificidad y dificultad. Las personas con alta motivación de logro tendrán mejor desempeño ante metas concretas y difíciles, por su capacidad y confianza en sí mismas. Investigaciones recientes han sugerido que el desempeño está en función de la capacidad de los empleados, la aceptación de las metas, el nivel de las metas y la interacción entre la meta y su capacidad.

Las características de quienes participan en establecer las metas, como su nivel de autoridad y estudios, pueden tener repercusiones en su eficacia. Así, es más probable que los trabajadores acepten metas establecidas por personas con autoridad legítima. La aceptación de metas también influye en el grado de dificultad que éstas pueden tener. Es probable que el personal cumpla con una tarea si las metas son difíciles y aceptadas, pero no si son difíciles y rechazadas.

1.2.4.1. Teoría cognitiva de McClelland

David C. Mc Clelland (citado por Abanto 2016, p. 37) ha propuesto una teoría de motivación que se basa en la premisa de que la gente adquiere o aprende ciertas necesidades de su cultura. Entre las influencias culturales se hallan la familia, los grupos de compañeros y los programas de televisión, por

ejemplo. Mc Clelland, hace referencia a tres necesidades adquiridas del contexto en el que se desarrolla el individuo, estas se definen a continuación:

2.2.5.3.1. Necesidad de logro. La motivación de logro se define como la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño de una persona en relación con estándares de excelencia, es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer”. Este tipo de motivación conduce a metas e impulsos más elevados, ya que las personas trabajan mejor y alcanzan adelantos más sobresalientes. La gente orientada hacia los logros personales buscan el triunfo “per se”. No experimenta una “sed de dinero” particularmente fuerte, aunque puede adquirir riqueza en su esfuerzo por alcanzar el triunfo. Trabajar gracias a su deseo de vencer obstáculos, alcanzar metas y ser útiles a otros.

2.2.5.3.2. Necesidad de poder. Los individuos con una alta necesidad de poder pasan más tiempo pensando cómo obtener y ejercer el poder y la autoridad, que aquellos que tienen una baja necesidad de poder. Necesitan ganar argumentos, persuadir a otros, prevalecer, y se sienten incómodos sin cierto sentido de poder. Uno de los problemas con respecto al poder se encuentra en sus connotaciones emocionales negativas. Estamos acostumbrados a considerarlos por lo menos un poco desagradable. Manipular o ser “maquiavélico” sugiere a la mayoría de la gente algo repugnante. Sin embargo, no es necesariamente indeseable poseer una fuerte inclinación hacia el poder ni es equivalente a un defecto de carácter.

2.2.5.3.3. Necesidad de filiación. Este resultado puede deberse a que La motivación por filiación es un impulso que mueve a relacionarse con las personas”. Las personas que tienen motivaciones de filiación laboran mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y su colaboración, seleccionan amigos para rodearse de ellos. Sienten una satisfacción interna mayor al encontrarse entre conocidos. Además las personas con una gran necesidad de filiación buscan la compañía de otros y toman medidas para ser admitidas por éstos; tratan de proyectar una imagen favorable en sus relaciones interpersonales, suavizan las tensiones desagradables en sus entrevistas, ayudan a otros, y desean ser admirados en retribución. (Abanto 2016, p. 37).

2.2.3. Motivación de logro en el trabajo

Para Zavala (2014, pág.35) en el progreso de desempeño en el trabajo intervienen por otra parte de las industrias, habilidades, adaptaciones y conocimientos, juicios anímicos de índole motivacional como el esfuerzo, la autonomía, la finalidad de verificar el trajín, etc. Desde esta vertiente se ha infamado que la obra conducida a objetivos relacionada con el desempeño en el compromiso, está en clasificación de fenómenos cognitivos como la asimilación de la labora, las habilidades, o el gusto de empapelar la contraseña; otros de tío motor como las habilidades; y otros de símbolo motivacional, como la vehemencia, el lucro o el valor.

La motivación dentro del trabajo es el conjunto de pomposidades internas y externas que hacen que un empleado elija un cauce de acción y se

conduzca de ciertas formas. Desde un tratamiento ideal, estas talantes se dirigirán al tacto de una conclusión organizacional. La motivación del tajo es una combinada compleja de energías psicológicas interiormente de cada persona, y en los empleados tiene un gusto optimista en tres hábitats de ella:

- Nivel del interés donado (responsabilizarse juramento pleno con la nobleza, en sitio de realizar tan pronto como lo suficiente para aflorar adelante).
- Dirección y tratamiento de la actuación (delegados positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de protectora, circunstancia; creadores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, asedio y bajo desempeño).
- Persistencia de la disposición (alimentar repetidas ocasiones el celo en antagonismo con su desvalimiento prematuro).

Así mismo, Furnham dice que existen variopintos lugares evidentes en sí mismas por las cuales las cualesquiera trabajan: Casi todo el espacio decide ejecutar debido a las viáticas explícitas e implícitas que proporciona. El sufrimiento es una poza de juicios, de valentía y de engolosinamientos, de mimos sociales, una faceta de orquestar el periodo y una naciente de efectuación y incremento personal. Los empleados necesitan recursos para estar motivados y confiados en su propia capacidad, sobre todo en la cambiante fuerza profesional que se experimenta hoy en día en viaje. No obstante, las cualesquiera experimentan múltiples niveles e individuos de motivación para cumplir. (Citado por Zavala 2014, pág. 35).

Otros creadores pueden detallar la motivación en el trabajo como el cargo en que un espécimen ejerce su intención y mantiene un tesón hacia el tacto de las guardametas organizacionales, así mismo manejan respecto de la motivación escolar punto aspectos comarcales como externos. Es decir, existe una diligente de interacción entre la persona y su forcejeo, que vendría determinada tanto por las peticiones y expedientes que plantea en el trabajo, como por las instancias y memoriales que la cabeza posee y que intenta agradar y tachar en su labor. Cuanto decano sea el acoplamiento entre las características y objetivos del quehacer y de la habitante, longevo será el concierto entre las memoriales y recursos que ofrece el deber y la cualquiera, cuyo salido sería una relación de aprovechamientos gol personales (honoras valoradas, tranquilidad escolar, autoestima, autonomía, status, etc.), como profesionales (ganancia de la calaña y la notación de trabajo).

Según Zavala (2014, pág. 37) especial atención merece el rendimiento del parné en la motivación escolar dado que es el autor al cual se considera como el longevo motivador de todos; no obstante, profundizaciones han ejemplificado que no existe vinculación alguna entre motivación y dinero.

Zavala (2014, pág. 38) plantea algunos puestos de casualidad en relación del dinero como motivador:

- ✓ El patrimonio es un engolosinamiento decente para las personas que lo necesitan o lo consideran ventajosamente. Esto no es, en cualquier caso, una propagación. Los que varían extraordinariamente en el grado en que proporcionan imágenes, otorgamiento y altura de

apoyo. Cuanto más extendida sea la no aparición, más fundamentada será tu vida de inspiración.

- ✓ El oro es más efectivo cuando tiene alcances patentes. Los acrecentamientos universales emblemáticos hacen que las cabezas se sientan materialmente mejor y que puedan atraer “lujos”.
- ✓ El oro motiva cuando verdaderamente es, y se le considera, una gratificación por el desempeño. Si la gente percibe una lista sencilla, sin embargo directa, entre lo que aporta (sufrimiento difícil) y el redundado (dinero), sentirá que puede controlar y tramar sus pagos. Esto se aplica a las cualesquiera o los tropeles que forman parte de proyectos de contribución de conveniencias que les permiten escoltar, en el plano financiero, las deducciones de abundancia logradas.

Zavala (2014, pág. 38) igualmente expone algunas sensateces por las cuales no existe vinculación entre el efectivo y la motivación:

- ✓ Adaptación. A pesar del hecho de que las confirmaciones proponen que alguien se siente "más feliz" cuando obtiene una expansión en el pago, cuando la estrella los favorece o cuando ganan en el karma, resultaron estar familiarizados con la viabilidad de las noticias y el final rápidamente.
- ✓ Comparación. Las cabezas son vistas como ricas en ilustración con otros. En cualquier caso, cuando se apresuran a camas progresivamente reconocidas, hay una tabla en la que hay personas confiables.

- ✓ Preocupación. Como afirman los analistas financieros, la reducción de la acomodación periférica del oro implica que cuanto más oro tienen los individuos, más estiman las cosas, por ejemplo, la intensidad y la cercanía genuina.
- ✓ Preocupación. A los grados más insignes de ingreso se les asocia con el preocuparse aparte por el acervo y más por los datos de la existencia sobre las cuales se tiene a excepción de examen (como la preparación personal), quizá porque al oro se le vincula con una emoción de examen sobre el hado personal.

Otro juicio interesante a predominar tiene que contemplar con la motivación y su lista con el reconocimiento y honra que reciben los empleados. Manejándose cinco espacios culminantes al respecto: 1) Lo que es importante acerca del agradecimiento informal principiado por el gerente, lo cual es central porque el registro es acerca de sentirse peculiar, y en la generalidad de las sucesiones, es incomprensible sentirse particular en un plan sindical adonde todos obtienen lo mismo. Para ser más efectivo, el agradecimiento debe arrancar de aquellos en quienes el empleado tiene en incorporación fervora, como por ejemplo, su gerente directo. 2) Lo que es requerido para la donación efectiva del rastreo informal.

El momento es importante; al punto que se reconozca el desempeño de los empleados, los mismos tendrán el informe más claro y será más plausible que repitan el desempeño anhelado. El examen es más gozo cuando es contingente. Si se realizan influencias solo por ser sociable, las personas terminan esperando más. 3) Los especies de reconocimiento y honra que más

quieren los empleados. Los empleados valoran el involucramiento y asidero por parte de la administración, preguntando opiniones a los empleados, dándoles potestad sobre su puro labor, apoyándolos cuando cometen algún error. También es importante poseer horarios de sufrimiento apacibles, conveniencias de aprendizaje y florecimiento, la disponibilidad del gerente y el periodo. Los empleados asimismo quieren glorificación esencial como el reconocimiento personal, asedio por escrito, agradecimiento público y reconocimiento por aires electrónicos. 4) La apariencia en que se elige el tipo de ojeo en determinada situación. Se deben ponderar los subsiguientes números: disponibilidad del memorial de cerco, la parcialidad del empleado para ser reconocido, la jurisdicción de placer del gerente para encomendar reconocimiento a los empleados. 5) La vida de consideraciones especiales en la donación del examen en colocaciones económicas adversas. Sí se debe mantener consideración bajo estas condiciones. Si se prometió propinar determinada legión, todavía en localizaciones económicas adversas se debe atribuir el reconocimiento.

2.2.4. ¿Cómo motivas a los empleados?

Bonilla (2017, pág. 30) sustenta que para gran parte de los trabajadores la motivación se presentación como una de las situaciones más arriesgadas para ser abordadas y dialogadas, “con respecto han concurrido a iniciarse diversas corrientes. Sin embargo cuando se le preguntaba a un empleado como motivarlo, su respuesta era de ambiente de presentación las cuales los auxiliares se relacionaban con pensiones y hostigamientos de plumazo económico. Es importante saber que ahora en viaje, este tipo de engolosinamiento funciona para demorar la motivación, no obstante con un eco

limitado debido a que en el periodo se identifica con épocas específicas relacionadas con las de contemplación de dichos acicates. Al desistir de suministrar el aliciente, sobreviene una hipersensibilidad de guisa inmediata dado que el agregado o trabajador lo considera una necesidad de la organización.

2.2.4.1. Estrategias para motivar al personal.

Otra actitud se refiere a la tierra de estipulaciones en adonde los agregados pueden sentirse retados y así ellos puedan iniciarse profesionalmente, esto quiere aseverar que se crea un medio ambiente en adonde se promueve la libertad, el trabajador sienta que el cometido que se ha ejecutado y elaborado tiene un sentido y un objeto. Una de la debilidad en este tratamiento es que el personal de las corporaciones se sientan desarrolladas únicamente si ven los resultados puntuales en su dedicación, la motivación en los empleados se relacionan con el progreso de trabajo y con la participación y la dedicación que tengan en el mismo, sin marcharse antes una diligente entrada con la delegación, por lo que el apoderado requiere una clara visualización de la ubicación de la corporación, el avecindamiento de salidas tácticas y objetivos meritorios y razonables.

2.2.4.2. Fases centrales de la motivación

Slocum (Citado por Bonilla 2017, pág. 31) afirma que un inicio clave de la motivación es que el desempeño de los auxiliares en una estructura depende del rango de operatividad que tenga una persona. La subsiguiente formula se usa con frecuencia para exteriorizar este comienzo $\text{desempeño} = f(\text{contenida } x$

motivación). Según este comienzo, es irrealizable que una cualquiera desempeñe una ocupación con éxito sino tiene la validez necesaria para desempeñarla. La validez es el genio natural y el valor de operatividad aprendida de una cabeza que le permiten ejercer ocupaciones relacionadas con una conclusión. Sin embargo, sea cual fuere el cargo de eficacias de una cabeza su aptitud no puntada para reforzar un desempeño de alto nivel.

2.2.4.3. Modelo de factores higiénicos y motivadores

Bonilla (2017, pág. 31) acogió algunos pilotes para para especificar que motiva a las personas. Ellos les pidieron a las cabezas que les digieran como se sentían excepcionalmente bien respecto a sus puestos de ajetreo. Con pedestal a este análisis ellos desarrollaron la tesis bifactorial o de ambos aspectos, más conocidos como arquetipo de aspectos aseados y motivadores, el cual propone que dos conjuntos de creadores son querellas elementales de felicidad y la insatisfacción en el puesto.

2.2.4.3.1. Factores motivadores

Son el trabajo mismo, para Bonilla (2017, pág. 31)“en este creador se puede resolver el agradecimiento, el progreso y la incumbencia. Ya que se relacionan con los interiores positivos que el pájaro siente respecto a su contenido y a su puesto. Estas sorpresas positivas a su sucesión se relacionan con las habilidades del sujeto respecto a los triunfos, el asedio y la obligación. Reflejan un logro permanente, más que temporal en el cerco oficial. Es importante saber que los motivadores son puntos intrínsecos, los cuales se relacionan de una suerte directa con el quehacer y al máximo parte pertenecen

al estatuto territorial de la cualquiera. Los colmos acomodados por la logística solo tendrían un multiplicador indirecto en ellos. Sin embargo, al especificar un desempeño excepcionalmente bien.

2.2.4.3.2. Factores higiénicos

Resume la estrategia y los ejecutivos de la organización, mostrando la estructura, la compensación, los beneficios, los trabajos son ingresos y registros relacionales, estos creadores están relacionados con los aspectos negativos que la persona siente sobre sus ocupaciones de angustia y se identifican con el duplicado en que juega. Los focos despejados están fuera de la aflicción. Dado que estos se rellenan como una corona para superior, las dispersiones deben analizar la elite de los colegas.

La inspiración de los trabajadores a través de los rendimientos de la ejecución de Slocum (Citado por Bonilla 2017, página 32) caracteriza que es imperativo hacer posiciones para que los jefes se den cuenta de que están probando y cumpliendo, otra parte que persuade a los individuos es la especulación de que podría haber Sea seguro de ganar ciertos triunfos en caso de que hagan un intento decente de lograrlos.

En el control de las salidas, se dice que las personas se sienten motivadas en el caso de que crean que, por el trabajo realizado, pueden dar las cosas que necesitan. Puedes insinuar algunos de ellos, el sabor de las necesidades de expectativa, la insinuación de desarrollar una devoción conmovedora o la legitimidad para sancionar a los porteros problemáticos y contactarlos "

Una razón fundamental de los rendimientos es que el modelo es sensible. El objetivo de este original es que sostiene que si el individuo tiene prioridades y conceptualizaciones propias en cuanto a lo que necesita de su tarea en el momento de ver objetivos en relación con cualquier tema o tema o con la realidad de darse cuenta de qué estructura El modelo y lo difícil que será su obligación se mantendrá en sus crisis y pensamientos.

2.2.4.4. Uso del reforzamiento positivo para motivar a los demás

Slocum (Citado por Bonilla 2017, pág. 33) explica que el método más utilizado para motivar al personal en el trabajo es la modificación del comportamiento, tratar de cambiar la conducta de un individuo mediante la utilización de recompensas y castigos. El comportamiento se basa en un principio elemental del ser humano, la ley del efecto; la conducta que lleva a una consecuencia positiva para el individuo tiende a reiterar en tanto que la conducta que lleva a una consecuencia negativa tiende a evitarse. El objetivo de la modificación del comportamiento en el trabajo consiste en recompensar a los empleados cuyo comportamiento contribuye a la consecución de las metas de la organización tales como mejorar la productividad.

El método que se utiliza para dar a conocer las habilidades para modificar la conducta consiste en subrayar el reforzamiento positivo porque esta es la estrategia de modificación del comportamiento que más se utiliza en el ámbito laboral. Reforzamiento positivo tiene como significado aumentar la probabilidad de que se repita un comportamiento determinado y recompensado a la gente por responder de buena manera.

La frase incrementar la probabilidad quiere decir que el reforzamiento positivo mejora el aprendizaje y la motivación pero no es totalmente eficaz. Se debe tomar en cuenta que no se puede quedar atrás la frase responder de la manera esperada. Para que el reforzamiento positivo se aproveche de manera apropiada, el resultado de una recompensa debe depender de que la persona haga algo bien sus actividades laborales.

Resulta fácil visualizar el reforzamiento con trabajos bien estructurados, el reforzamiento positivo también se utiliza para fomentar comportamientos deseados en trabajos complejos y bien pagados si se desea emplear el reforzamiento positivo de manera correcta es preciso seguir ciertas reglas las cuales son:

- ✓ Expresar con toda claridad que comportamiento conducirá a una recompensa.
- ✓ Elegir una recompensa apropiada.
- ✓ Suministrar una amplia administración
- ✓ Conceder las recompensas con frecuencia variable
- ✓ Hacer que la recompensa siga de inmediato a la conducta observada
- ✓ Hacer que la recompensa corresponda al comportamiento
- ✓ Lograr que las recompensas sean bien visibles
- ✓ Cambiar la recompensa cada cierto tiempo.

2.2.4.5.Motivar mediante el diseño del trabajo

Robbins y Judge (Citado por Bonilla 2017, pág. 36) muestran que los estudios en cada progresión se construyen de manera adicional en las perspectivas que relacionan la información, esta vez con cambios en la forma en que el trabajo es anatómico. Estos doctorados en la disposición del trabajador brindan pruebas aceptables desde la aparición en la cual los estándares del trabajo se organizan en incrementos o disminuyen el dinamismo que se le confía.

2.2.4.6. Las recompensas de los empleados

Robbins y judge (Citado por Bonilla 2017, pág. 36) descubren que el costo no es un productor que impulsa un método significativo de inspiración en la zona escolar. En cualquier caso, para despertar a los individuos es significativo que piensen poco en la importancia de la prestación para amamantar a los famosos resultados potenciales. Un examen realizado con los socios de una organización en 2006 reveló que solo el 45% de los representantes creía que el desarrollo era una certeza clave, para lo cual se perdió la inventiva, el 71% de los trabajadores con viejas intrigas llamaron la atención sobre cuál era el principio. objetividad. Dado que la compensación es tan imprescindible para ver cómo comprar a los representantes, para esto se hace referencia a algunas aprobaciones significativas. Cuota de piezas. Las tasas de pago por pieza han sido pagadas para su aprobación por más de un siglo, como un lugar de dotación para los especialistas en manejo en cada cambio de ensamblaje. Dicha cuota se paga a los socios por un golpe fijo por cada unidad devorada. En el caso de que un representante no tenga un estipendio base, se le otorgará lo que crea, es un poco de trabajo no adulterado.

2.2.5. Temas actuales para motivación de logro en el área laboral

2.2.5.1. Desempeño laboral

Robbins, Stephen, Coulter (Citado por Bonilla 2017, pág. 36) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. “Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.”

La gestión de ejecución se configura como: el desarrollo mediante el cual el negocio del entretenimiento sostiene que el trabajador trabaja en línea con las motivaciones detrás de las coordinaciones, al igual que las prácticas a través de las cuales se caracteriza y verifica la batalla, se crea la viabilidad y se transmiten las distinciones. En las estructuras. En la remota posibilidad de que diferentes aprendizajes de plenitud y marcadores monetarios hayan afirmado que en los

programas donde se actualizan los marcos de la junta, los trabajadores han logrado mejores resultados que los que no se utilizaron, los jefes deben saber que cualquier ausencia de pagadurías Apoyar una manera exitosa de la presentación es engorroso, organizado por la degeneración de las condiciones, las constancias no dirigidas, la decepción de la inspiración y la buena.

2.2.5.2. Objetivos de la evaluación de desempeño

Se ha elegido que la evaluación de la ejecución coincida con varios objetivos, uno de los cuales es disminuir la iniciativa para tomar decisiones de métodos engañosos, entendimientos, intercambios y rechazos, incluida la ausencia de preparación y prosperidad, mejorando la astucia y las fuerzas de Los especialistas con la programación adecuada.

2.2.5.3. ¿Qué se evalúa?

Los puntos de vista apoyados por la organización para atribuir la presentación de un total tendrán numerosos efectos en la forma en que se mencionó en último lugar, los tres arreglos de criterios más normales son las consecuencias de la ocupación individual.

2.2.5.3.1. Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados, se explica el primer límite en el enjuiciamiento de la evaluación del desempeño e indica que es valorar las honradeces por las cuales las tutelas desean hacerlo. En otras palabras, la estructura desea usar los resultados para así mando recobrase el desempeño. Esta especificación es de adicción primacía puesto que las distintas reglas de tasar el desempeño son apropiadas para algunos objetivos aunque no para otros. Por ejemplo, un razonamiento de estimación, la graduación de votación remilgada, es

agradable para resolver la subvención aunque horripilante para objetos de capacitación. De manera equivalente, el estilo de la apreciación de 360 jubilos es una elegante pileta para ascender el desempeño de los empleados aunque no es apropiada para delimitar los aumentos salariales.

2.2.5.3.2. *Proporcionar capacitación a los empleados*, delimitan que el hábito más importante de la apreciación del desempeño es progresar y así mando suministrar capacitación sobre las tareas que se necesitan asegurar. Incluso si la capacitación de los empleados debe ser un juicio continuo a la revisión de la apreciación del desempeño, la cual es recomendable efectuar dos oportunidades al año, para amontonarse con los empleados y rajar de sus fortificaciones y depresiones. Sin embargo no se debe silenciar como sentenciar el término para conciliar cómo se pueden arreglar estas últimas.

2.2.5.3.3. *Determinar los incrementos salariales*; refiere que el desafío de un puesto se determina por medio de múltiples datos, un escalón de aceptación y el ras de gestación requerido para desempeñarlos. Sin embargo, la diferencia en la subvención entre dos sujetos con el mismo puesto es una clasificación tanto de la consistencia de los mismos en el desempeño oficial. En algunas referencias no sería justo apoquinar a un empleado con desempeño deficiente la misma brazada que a uno que hace su trabajo de circunstancia excelente.

2.2.5.3.4. *La toma de decisiones para ascenso*; orientada a indicar que la otra inteligencia para justipreciar el desempeño consiste en circunscribir que empleados serán ascendidos. Aunque pareciera justo salir solo al mejor empleado, esto no sucede a menudo. Las políticas en algunas pagadurías es mejorar a los empleados con

máximo antigüedad. Esto es cierto especialmente en estructuras cuyos empleados pertenecen a gremios. Aun si parece justo provocar empleados con almohadilla en el desempeño o en su pertenencia en el puesto, quizá no siempre sea una energía inteligente.

Las evaluaciones de los directores delegados son igualmente la pieza cardinal de la totalidad de las decisiones del indicador. Obtener el indicador de un jefe es moderadamente claro y todavía es un buen presagio, el administrador debe estar en la mejor posición para presentar y estimar la presentación de sus ayudantes. A partir de lo anterior, el consenso de las evaluaciones lo realiza el jefe junto con el trabajador.

Por entrenamiento, la asignación de la valuación ha recaído en los jefes, ya que son vistos como a cargo de la exhibición de sus subordinados. Dado que algunas de las estructuras en este momento utilizan reuniones de automóviles inclinados, tiendas de comestibles remotas e instrumentos de Intendencia que alejan a los patriarcas de los representantes, es posible que el jefe de conexión no sea el juez más confiable de la exhibición de un trabajador, con frecuencia pregunta a los compadres y Incluso los subordinados serán parte del procedimiento. Un examen reveló que alrededor de la pieza de los artistas y el 53% de los trabajadores a partir de ahora se interesan en sus medidores de exhibición.

2.2.5.3.5. Comités evaluadores: Algunas de las agencias usan concilios evaluadores, por lo general están reparados del supervisor fusionado del trabajador, y unos tres o cuatro supervisores. Usar diferentes evaluadores resulta ser positivo puede nutrir a administrar obstáculos como el escrúpulo por parte de evaluadores unipersonales. Ya que además llega a consagrar un recurso para encajar en la tasación

los diferentes formas del desempeño de un trabajador que observan múltiples personas.

2.2.5.3.6. Autoevaluaciones: Casualmente, Las autoevaluaciones de la exposición del personal de una organización se intentan, normalmente conectadas a las capacidades de los jefes. La salmuera rudimentaria con las autoevaluaciones es que los representantes en su mayoría se califican a sí mismos por encima de la tasa de sus jefes o socios. Un despacho que se realizó en una organización, logró el fin de que, si se acercara a un representante para enumerar su ejecución oficial de la escuela, el 40% de los especialistas en lugares de todos los componentes se ubicaran en el 10% superior y para todos los efectos y todos los demás. De los trabajadores se caracterizan por ser discretos en la mitad superior; en otro asentamiento. Las autoevaluaciones decidieron asociarse de manera contraria con su presentación subsiguiente en un punto de estimación de hostilidad, una valoración normal del jefe, socio y subordinado del trabajador anticipó la exhibición en el liceo de evaluación del sujeto.

2.2.5.3.7. Incidentes críticos: El aspecto básico es la concentración, la gratitud es la distinción entre actuar con fuerza y un anhelo sin él, en este sentido, el evaluador se encargará de los adjetivos creados por el especialista y, en particular, en el caso de que sean viables o no sean rentables. área específica, para lo cual solo debe aludir a las actividades particulares a través de una progresión de episodios de burla de esta forma, y propone una gran cantidad de originales que sirven para mostrar a los representantes los sistemas codiciables y un período similar para reconocer a las personas que necesitan mejorar sus cualidades.

2.2.5.3.8. Escala grafica de calificación: Este es uno de los estilos más antiguos y difundidos de apreciación. El evaluador contempla un conjunto de hacedores de desempeño, los cuales son la cifra y naturaleza de compromiso, la bajura de los conceptos, la cooperacha, la colaboración y la iniciativa los cuales calificará a través de gradaciones graduadas.

2.2.5.3.9. Sistemas de incentivos económicos: Actualmente, muchas compañías que luchan por sobrevivir se enfocan en su atención a la dirección del desempeño, esta conceptualización parte de la premisa que el desempeño del agregado puede administrarse y mejorarse ahora sea por medio del levantamiento de conclusiones, dado que una buena charpa estructura actualiza, una mejor tecnología, nuevos horarios de influencias oficiales, una suscripción participación de los empleados y una mejor motivación.

Un miembro en ejecución de la junta es la técnica para diferentes marcos de triunfo y picaduras para reforzar una plenitud antigua. Es concebible marcar un arreglo de recompensas monetarias de alguien que no es prácticamente ningún trabajador, el creador básico de estos marcos es resumir un estado anormal de ejecución individual, de reunión o autorizada y ejecutar que el pago de un representante se basa en al menos una medida.

Entre los objetivos se puede hablar sobre la asistencia del enganche y la exigencia de los trabajadores finos, la tentación de actividades atractivas, por ejemplo, la capacidad de innovación, apoyar el avance de agradecimientos calificados y llenar las crisis clave del personal. Los criterios para conectarse con estos honores serán la extracción de trabajadores, las ganancias de dispersión, los fondos de reserva de

costos, los territorios designados, un rubor para el cliente o el ritmo entre los gastos de amplitud de la estructura y las cesiones generales. El examen de ejecución se puede abusar de forma individual o agregada, y la compensación se puede anexas o futuro como se indica en el resumen de compromiso de beneficios.

2.2.5.3.10. Incentivos que relacionan la retribución con el desempeño:

Los generadores de fuerzas motivadoras variables relacionan la compensación con la ejecución, posiblemente la medida más conocida es que el ascenso en la preparación decide el costo, como se muestra en las misiones de barra o en la tasa por pieza o por unidad, que se relaciona legítimamente y esencialmente con la presentación. al arbusto. Los obreros que producen más obtienen más.

Se controla regularmente mediante una combinación de medidas de extravagancia y naturaleza para ayudar a que el elemento del pasaje se hunda. A pesar del tipo de motivador, el objetivo es relacionar una parte del estipendio del trabajador con una parte de la exposición del representante certificable o los ejecutivos. Los cebos aún son ideales, dado que los individuos que desempeñan una tarea superior muestran signos de árbol de mejora. Este orden de equilibrio entre tributos y refluidos que se incrementa es visto de forma igualitaria por numerosos individuos. Mucho más, si un salario digno es un arbusto estimado, los marcos ofrecen un resultado atractivo que debe proteger la conducta.

2.2.5.3.11. Incentivos salariales:

Las incitaciones son un método para las remesas por honores, ya que crean un requisito más extremo para una expansión en la obtención o resultados, pensamientos que con frecuencia se denominan como consumo para ejecución. Como la

romanticización fundamental de las compensaciones por compensación es clara, a menudo crea plenitud y disminuye los gastos de ajuste de la representación por singularidad del elemento. Los colaboradores, cuando todo está dicho en temas hechos sin pagos, pueden generar más y estos motivadores son un enfoque para proteger ese potencial. Con frecuencia, el rendimiento de la plenitud y la reducción de la llegada de personal son importantes. La utilización de un conjunto rutinario de gastos debe ser muy sencilla y clara con el objetivo de que los representantes tengan una opinión sólida y autorizada de que la legitimidad perseguirá la ejecución. Se debe transmitir con magnificencia los objetivos, las necesidades para mantener el derecho, los criterios de ejecución y el empleo de los salarios, ángulos esenciales que los miembros deben conservar.

2.2.5.3.12. Participación de ganancias

Es una utilización que circula entre los socios, una parte de la utilización de la ventaja, actualmente es limítrofe o como billetes en dinero real, o en una fecha posterior se conservan como obras heredadas de los representantes. Los marcos de pago de pata, los rendimientos de pago por ejecución y la mayoría de los otros marcos de gasto perciben contrastes individuales, mientras que el compromiso de comodidad percibe ventajas iguales. Los representantes están interesados en el logro financiero de sus organizaciones ante la posibilidad de que vean influenciados sus propios premios. En este sentido, debe gestarse una antigua obligación en el reparto institucional.

2.2.5.3.13. Salario basado en competencias: Denuncian a las personas ya que se dan cuenta de cómo hacer su trabajo. Los representantes son compensados por la clase, las costas y el tipo de trampas en las que demuestran su sustancia. Unas pocas

asignaciones aumentan el salario de cada una de ellas nuevas, ya que se averigua; Todas las estructuras requieren que los representantes adquieran habilidades relacionadas con las notas de piedra, que pueden llevar años.

Debe haber una preparación primordial para que el sistema funcione, y los estilos deben intentarse envidiar asépticamente, lo que se suma a las posiciones y patentar las dimensiones de esfuerzo de los representantes. Algunos marcos de pago basados en la batalla tienen administradores que evalúan el aprendizaje y la rutina con respecto a los representantes; otros permiten que las agrupaciones de trabajo decidan el avance de cada trabajador en su turno. La compensación depende de las efectividades, ya que diferentes dispositivos de picaduras funcionan mejor si el estudio autoritario de la organización es, en general, de madera y naturaleza instintiva. Los representantes que trabajan en la organización o en cualquier territorio rentable deben conocer la técnica, ya que deben tener la sorprendente confianza de que sus dotaciones obtendrán mayores recursos, deberían recibir avisos de desarrollo, agradecerles y actuar para evaluarlos, de todos modos deben enviar un pocos horizontes para tachar lo apropiado. En estas estipulaciones, el producto es compatible con diferentes fuerzas motivadoras.

2.2.5.3.14. Elegir criterios de evaluación del desempeño: La tasación del desempeño debe tasar el mismo demostrado para tener lugar intenciones y suscitar esbozos. Así como el desempeño en las clasificaciones gerenciales. Para una categoría administrativa, no es suficiente relatar con un intérprete en un escalafón oficinista que no puede intervenir con validez como mando alto en la distribución algunos ejecutantes estrella pueden haber aguantado un éxito indeterminado y no como reflujo de una dirección eficaz.

2.2.5.3.15. Nuevas tendencias de la evaluación de desempeño:

El tiempo de la consejería trajo entusiasmo, desarrollo e intensidad. En ese círculo, la intersección de supervivencia principal que tienen las organizaciones es percibir la eminencia soportada. Esta es la premisa de la productividad. Uno de sus activos fue la disminución de los diversos niveles nivelados debido a los actos de anorexia, que redujeron particularmente la separación entre caciques y subordinados.

Esta metodología, sobre la base de que la cadena de importancia estaba repleta, inevitablemente llevó consigo nuevos patrones en la evaluación de la ejecución humana, tanto en el campo de la ejecución individual como en la reunión que surge de la cooperación.

Con esto, los confusos procedimientos organizados y formalizados de la evaluación de la ejecución se descuidan, en la actualidad las victorias de ejecución se descuidan, en este momento se está ganando el esfuerzo por un avance subjetivo de los individuos, en esta circunstancia específica, los patrones fundamentales de evaluación de la ejecución.

2.2.6. Rendimiento laboral relacionada a la motivación

Para Cubas (2016) la producción de los contribuyentes de una ordenación, son técnicas de desiguales acciones para conseguir otros objetivos, para conseguir precisar el ejercicio que muestra un contribuyente en un sistema se aprecia el proceder que presentan hacia el logro de un objetivo, de tal forma se va a alcanzar entender cada agente que consigue favorecer la motivación de quienes laboran. El hecho de poseer un provechoso nivel laboral por segmento en una entidad, esto ofrece numerosos bienes para ésta, ya que puede acrecentar su rentabilidad, cabe explicar que la empresa

debe tener en cuenta las gratificaciones por los resultados positivos para sus colaboradores, es decir solo se llegara a conseguir un rendimiento profesional y laboral alto si los colaboradores se sientes motivados y se esfuerzan extraordinariamente en desempeñar los objetivos, de esta forma cuando los objetivos sean cumplidos, la distribución debe condecorar a sus colaboradores, teniendo en cuenta sus necesidades, con alicientes económicos o afirmaciones o línea de carrera, de este modo los coadjutores pretenderán seguir consiguiendo sus objetivos a largo plazo.

2.2.6.1. Importancia de la motivación en el rendimiento laboral

Cubas (2016) menciona que la producción laboral tiene total trascendencia ya que pueden componer varios elementos para lograr indemnizar a los contribuyentes, acrecienta el horizonte de desempeño, implementa líneas de curso, comprobar cuando se necesita adiestramiento y localizar otras equívocas en breve tiempo para ser solucionadas lo crecidamente urgente posible para que de esta forma no tenga perjuicios graves.

2.2.6.1.1. Evaluación del rendimiento laboral

Para Orozco (Citado por Cubas, 2016) los métodos de apreciaciones poseen múltiples niveles chapones según el sujeto que va trabajar la opinión, en otras palabras se van a recibir posesión desiguales medios de respetabilidad, sin embargo los resultados van a estar vertiente de que el sujeto que va proceder el uso los realice acertadamente. La delantera de los ayudantes, cuando se ha verificado una valuación de conveniencia, esperan apropiarse los resultados, en otras palabras que se les dé a saber a detalle los documentos de la jugada de un feedback por parte del conocedor.

Es apremiante que los ayudantes tengan la exposición necesaria para captar cultivar sus trabajos, incluso las referencias de trabajo, los expedientes, el patrocinio de los apoderados y la motivación eficaz para privarse cada sucesión más. Los objetivos más resaltantes para la hechura de una apreciación de abundancia o desempeño son:

1. Guardar niveles de validez y rendimiento en las diferentes áreas de la organización, acorde con los requerimientos de la empresa.
2. Establecer estrategias de mejoramiento continuo, cuando el candidato obtiene un resultado "negativo".
3. Provocar los resultados como insumos de otros modelos de recursos humanos que se desarrollan en la empresa.
4. Tolerar mediciones del rendimiento del trabajador y de su potencial laboral.
5. Centralizar el área de RR.HH. como el eje fundamental para incrementar la productividad de los colaboradores.
6. Proveer conformidades de línea de carrera para los participantes.

2.2.6.1.2. Características del rendimiento laboral

Iniciativa. No se considera obligatorio que se le brinde un mandato al favorecido para que efectúe un trabajo, es decir es proactivo y efectivo, afronta eventualidades y problemáticas con soluciones óptimas y maneja la posición lo excelentemente aceptable. Orozco (Citado por Cubas, 2016).

Competencia. Vargas, Casanova y Montanaro (Citado por Cubas, 2016) exteriorizan que la operatividad en una enseñanza son las extensiones que tienen los

ayudantes de apetecer trabajar sus representaciones de una característica efectiva teniendo en escala sus limpiezas, gracias y conocimientos, además como incluso amar abarcar a un lícito objetivo siendo superior que los demás.

Productividad. La extracción escolar se define como la fabricación a promediar por perseverante en una circunstancia de litigio. Puede ser acoplado en corpulencia natural o en decenios de valencia (coste por largura) del capital y úricos producidos.” “reconocimiento. Los ayudantes necesitan ser renombrados, al mismo momento que la motivación, brinda el agrandamiento de la autoestima y fortuna de la vehemencia que puede ejercitar un contribuyente al ejecutar sus categorías (Cubas 2016).

Comunicación. La gratitud en una erección es de total gravedad, obligado a que permita implementar los canales entre los agregados para topar la investigación necesaria sobre los enjuiciamientos, problemáticas o puntos que es transcendental contar. La lista organizacional aún nos permite conseguir profusos bordados al ingenio afectuoso y valorar su desempeño y jugo, a través de audiencias y recorridos por las diversas áreas de trabajo (Cubas 2016).

2.2.6.1.2. Métodos para la evaluación de Rendimiento

Lo expuesto por Orozco (Citado por Cubas, 2016) coexisten tantos razonamientos de tasación del desempeño, como colectividades hay. Estos varían de una distribución a otra, globalmente de otorgamiento ser empollones en los diferentes niveles jerárquicos, enjuiciamientos o áreas de actividad.

Entre los métodos tradicionales de evaluación más comunes, están:

a. El gráfico de calificador

- b. De lista de comprobación
- c. De comparación de parejas
- d. De rangos

También es posible hallar nuevos enfoques hacia la evaluación, como serían los de los métodos:

- a. Del incidente crítico
- b. Del estudio de campo
- c. De evaluación en grupo
- d. De evaluación por compañeros
- e. De selección

2.2.6.1.3. Responsabilidad por la evaluación del Rendimiento

Cubas (2016, pág. 36) asevera que en la tasación de beneficio existen desiguales responsables para su implementación, el enjuiciamiento de perforación y el procesamiento de elementos depende de los rudimentos que rige las múltiples áreas encargadas. La longevo parte de la admisión la tiene el área de Rr.hh. como principal delegado del placer, oficina y examen del potencial bienhechor. A pesar de ello, se necesitan otras áreas que ayuden en el florecimiento de la apreciación de poder, empezando desde los altos administradores, que a su oportunidad éstos delegan otras misiones a otras áreas de la organización.

2.2.6.1.3.1. Comisión de evaluación del Rendimiento

Cubas (2016, pág. 36) dice que bajo el ente compensador de RR.HH, los regentes difieren un atajo dirigido para la efectuación de la valoración, los cuales no sobrepasan los cinco constituyentes y está conformado por agregados de flamantes áreas. Los componentes de este orden suelen ser permanentes, añadiéndole un grado a la estrategia al informar con la experimentación en ello, en otras palabras como son permanentes se especializan en el proceso.

2.2.6.1.3.2. Amplitud temporal de la evaluación del Rendimiento

Cubas (2016, pág. 36) detalla que es digno que se realiza estimaciones de desempeño cada seis meses, a pesar de ello, existen logísticas que las realizan anualmente o de suerte trimestral. Una práctica de eludir albures es verificar los desarrollos de valoración en los diez auténticos meses del año, debido a que en otras épocas existen desiguales puntos tanto externos como interiores, que pueden acalorar los resultados, siendo éstos errados. Cabe apercibir que las tasaciones son continuas, desarrolladas posterior a que se le haya inaugurado al asociado la contraseña y los medios forzosos para que pueda comportarse bien en su puesto de trabajo.

2.2.7. Factores que favorecen la motivación laboral

Para García (2012, pág. 7) aclara que una mentalidad para propulsar ciertos destinos debería ser presentada, para que sea más probable que comprendamos los enfoques que son intrigantes en la inspiración de la tarea, por así decirlo, el especialista que es estimulado contribuirá a cada uno de sus esfuerzos. para incorporar los objetivos del lugar de trabajo, dado que los objetivos comerciales se habrán ido para preparar una parte de sus destinos sensibles. Las inspiraciones son muy

diferentes, hay la misma cantidad de inspiraciones que cualquier otra circunstancia o circunstancias explícitas.

La inspiración de un especialista puede surgir al obtener una recompensa financiera para cubrir sus necesidades imperativas y las de las personas que podrían estar en su dimensión, incluso la prueba de cetrería y la glosa social. Además, los métodos de propulsión para los trabajadores están avanzando a lo largo del espacio mientras el especialista está cubriendo su apuro y hormigueo.

A fin de impulsar a los especialistas, sus propias cualidades, por ejemplo, su nivel de grado, su dimensión social, la circunstancia financiera del territorio en el que viven o los objetivos u objetivos que están interesados en reunir a través del lamento de su perdurable debe ser mantenido en conexión. Claramente, las razones u objetivos de un trabajador en un estado creado son fundamentalmente numerosos a los de un especialista en una oficina en líneas de desarrollo. La presencia esclarecedora y los requisitos de los especialistas son los mediadores fundamentales que los supervisores y gerentes deben decir a la solicitud de aterrizar para garantizar la inspiración de sus trabajadores.

Podemos indicar que para los trabajadores, las principales fuentes de inspiración externa son las que acompañan:

El requisito monetario. A pesar del hecho de que, en ocasiones, a medida que un trabajador expande su estatus monetario, la importancia que otorga al efectivo comienza a disminuir. Entonces podemos decir que el efectivo no despertará a un especialista que tiene sus necesidades fundamentales o esenciales cubiertas de manera similar a un trabajador que necesita cubrirlas.

El reconocimiento dentro de la organización. Una afirmación constante para el trabajador nunca puede ser estimulada, el reconocimiento debe corresponder al trabajo que se crea.

El deber en el trabajo. Debe compararse con la preparación y habilidades que tiene el especialista.

El reconocimiento social Es una fuente extraordinaria de inspiración y, a veces, una fuente de inspiración mejor que el dinero en efectivo, que el avance de una vocación es estimado y percibido por la sociedad.

2.2.7.1. Programas de refuerzo

Para García (2012, pág. 26) la instantánea de los reforzadores o los programas influyen en el impacto que pueden tener la oportunidad de almacenar. Dentro de los artilugios de tejido podemos reconocer dos factores; el subyacente es el evento del burujo en proposición con el sistema que está fortificado; El segundo es la recurrencia del tejido. Los bодоques supervisados por una pieza específica están conectados con el término de un pequeño periodo de brazada. Las decisiones controladas con amortiguación a un proyecto de cargas están conectadas a la satisfacción de muchos métodos. Por ejemplo, los trabajadores que obtienen una compensación según lo indicado por una dimensión de liquidaciones o elaboración, es una disposición de legaciones o por pieza, sería una utilización de bодоque por tasas.

2.2.7.1.1. Programas de la modificación de la conducta

Así mismo García (2012, pág. 26) Las empresas o los administradores pueden construir la dimensión de las tasas de pago y las ventajas conectándolas con las

dimensiones de presentación de los trabajadores, también pueden ofrecer recompensas o pagos irregulares para remunerar ciertas prácticas que surgen por su innovación o rentabilidad. En las organizaciones que utilizan esta hipótesis de apoyo para analizar la conducta de los trabajadores, plantean las investigaciones que los acompañan.

¿Qué prácticas necesitas? ¿Se pueden observar y estimar estas prácticas? ¿Qué fortalece estas prácticas? ¿Cuándo están conectadas los reforzadores?

2.2.7.1.2. Evaluación de la teoría del refuerzo.

La hipótesis de apoyo, a pesar del hecho de que se describe por su falta de esfuerzo y lucidez, ha generado mucha investigación, sin embargo, la utilidad puede limitarse a tener la hipótesis de una atención en el individuo, y su limitación para observar similitudes y algunas desventajas metodológicas.

Los visionarios y directores de negocios pueden dinamizar la conducta ideal de los trabajadores al aplicar un alcance diferente de remuneración y disciplina, la fortificación más utilizada generalmente es el efectivo, a pesar de que su efecto en la conducta no es tan sorprendente como se prevé. Los gestos de reconocimiento o reconocimiento para apoyar las prácticas deseadas, son una ventaja con menos gastos para la organización, sin embargo, se utilizan en menor medida. Además, las empresas pueden actualizarse como una reacción a la conducta de un especialista fructífero o ineficaz.

Las metodologías actuales que se plantean en el caso de prepararse y continuar con los objetivos razonables son un método mecánico confiable para garantizar los objetivos de manera efectiva. En esta sugerencia, se examinará si las pertenencias diferenciales a la luz de una preocupación legítima por las normas, que son una

consecuencia de la claridad en su definición, serán orquestadas por su asociación con moderadores atentos a las dificultades para la obtención de los objetivos, explícitamente con la elección del arreglo o el plano de fuerzas específicas.

Finalmente, con esta propuesta, el final del entendimiento (resistencia o apreciación entre el detalle del objetivo de una manera inequívoca o cuestionable) y la situación de logro (que apoya al personal o al agente fructífero) en el cumplimiento de los objetivos será analizado. El alcance de estas solicitudes y las consecuencias de los despachos tendrán una popularidad excepcional en los estilos en los que formas y estructuras alternativas tienen la intención de adornar el tino de sus objetivos. El alcance de estas pruebas puede ahorrarle un refinamiento particular en el enfoque que las personas y las pagadurías desarrollan para abordar el entusiasmo de sus decisiones. Particularmente cuando las reuniones se enfrentan a la gravedad del orden para impulsar los divisores o desventajas potenciales entre la sustancia del guardameta y el potencial de ejecución, consígalo. García (2012, pág. 27).

III. HIPÓTESIS

Hernández (2010) considera que en las investigaciones descriptivas no se formula hipótesis. Por tanto, en la presente investigación no se expone hipótesis.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

No experimental transversal. De acuerdo Hernández, S. (2014, p. 154) es transversal por que se recolectan los datos en un tiempo determinado y único.

Esquema del diseño no experimental de la investigación



Dónde:

M: Muestra

x₁: Variable de estudio

O₁: Resultado de la medición de las variables.

Población: La población estuvo constituida por 120 enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

Tabla 1

Distribución poblacional de los enfermeros del Hospital Regional

II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

GENERO	EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
--------	------	------------	------------

	22 a 27 años	29	24.17 %
FEMENINO	28 a 34 años	25	20.83%
	22 a 27 años		30 %
MASCULINO	28 a 34 años	36	25 %
		30	
TOTAL		120	100%

Fuente: Relación administrativa de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

Muestra: La población muestral fue no probabilística del tipo intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos están disponibles y en base a un conocimiento previo de la población se toma como muestra al total de 120 enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

Criterios de inclusión:

Enfermeros que se encuentren trabajando en el Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

Enfermeros que respondieron la totalidad del ítem.

Enfermeros que asistieron al día de la aplicación de los instrumentos.

Enfermeros que si decidieron ser partícipes del estudio de investigación.

Criterio de exclusión:

Enfermeros que no respondieron la totalidad del ítem.

Enfermeros que no asistieron al día de la aplicación de los instrumentos.

Enfermeros que no decidieron ser partícipes del estudio de investigación.

4.2. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores

Motivación de logro

4.2.1. Definición Conceptual (DC)

Según Vargas (Citado por Villareal, 2018, pág. 30) la motivación de logro es aquella que está involucrada con la motivación interna (intrínseca), originado por estímulos o necesidades internos, que orienta a las personas a la obtención de logros, involucrando todas sus capacidades, habilidades y destrezas para alcanzar sus retos, superando los obstáculos que se les puede presentar en su camino y así alcanzar sus metas.

4.2.2. Definición operacional

El nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018. – fue a través de la aplicación de la escala de motivación de logro de Luis Alberto Vicuña Peri.

4.3. Cuadro de operacionalización de las variables:

Variable	Dimensiones	Niveles	Tipo de Variable	Escala de Medición
Motivación de logro	Afiliación Poder Logro	Muy alto: 101-108 Alto: 83-100 Tendencia alto: 65-82 Tendencia baja: 47-64 Bajo: 29-46 Muy bajo: 18-28	Cualitativa	Ordinal

4.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, que es una estrategia oral o escrita, cuyo propósito es obtener información.

Instrumentos

Se utilizó el siguiente instrumento: Escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri y la misma que se describirá a continuación:

Escala de motivación al logro

Ficha técnica

Autor: Dr. Luis Alberto Vicuña Peri.

Año: 1996

Procedencia: Lima – Perú Administración: colectiva e individual. Duración: 20 minutos (aproximadamente)

Objetivo: explorar la motivación de logro en jóvenes y adultos. Basando en la teoría de Mc Clelland. D.C.

Tipo De Ítem: Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alterativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

Administración: Es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo debe responder el examinado, debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

Validez: La demostración si las escalas cumplen con sus propósitos fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondiendo a cada tipo de motivación, las que un inicio fueron 24 quedando después del análisis solos 18 situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del Hi cuadrado resultaron significativas en la opción favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación. Para el método de constructo se efectuaron correlaciones interesantes y escala total esperando correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas, pero de bajo intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente, pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen. Resultados que a continuación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

Confiablez: Fue por el método del test – retest con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

Calificación: La computación es muy práctica, solo debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave:

Para FILIACION sume los valores SÓLO de las preguntas correspondientes a la alternativa —A.

Para PODER, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa —B

Para LOGRO, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa —C.

Interpretación: Las puntuaciones directas obtenidas en cada una de las escalas pueden ser transformadas a categorías utilizando la siguiente tabla de conversión:

Tabla Nro. 2 de Conversión de Puntuación Directas de Motivación.

NIVEL	PTJE
MUY ALTO	274 - 324
ALTO	219 - 273
TENDENCIA ALTO	164 - 218
TENDENCIA BAJO	109 - 163
BAJO	55 - 108
MUY BAJO	0 - 54

4.5. Plan de análisis

A partir de los datos obtenidos Para el procesamiento de la información, los datos fueron tabulados en una matriz utilizando el programa Microsoft Office Word / Excel 2010.

El análisis de los datos se realizó por medio de análisis estadísticos descriptivo como son el uso de tablas de distribución de frecuencia y porcentuales.

4.6. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	DIMENSIONES	OBJETIVOS	METODOLOGIA	TECNICAS
¿Cuál es el nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.?	Motivación de logro.	Afiliación	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p>	<p>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptivo cuantitativo.</p>	Encuesta
		Poder	<p>1. Identificar el nivel de la dimensión afiliación de motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.</p>	<p>DISEÑO</p> <p>No experimental, descriptiva – transversal.</p>	INSTRUMENTOS
		Logro	<p>2. Identificar el nivel de la dimensión poder de motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.</p> <p>3. Identificar el nivel de la dimensión logro de motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.</p>	<p>POBLACION</p> <p>La población estuvo constituida por 120 enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.</p>	Escala de Motivación de logro
				<p>MUESTRA</p> <p>El muestreo fue no probabilístico del tipo intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos están disponibles y en base a un conocimiento previo de la población se toma como muestra al total de 120 enfermeros.</p>	

4.7. Principios éticos

Los resultados obtenidos serán manejados por la investigadora y se mantendrán en el anonimato los adultos mayores participantes.

Se recalca que los datos no serán utilizados en beneficio propio o de algunas entidades privadas que de una u otra manera perjudiquen la integridad moral y psicológica de la población de enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

El estudio cumplió con los principios básicos de la ética en investigación como el principio de beneficencia, de respeto a la dignidad humana ya que se brindara información a los enfermeros y con el conocimiento informado decidieron su participación en la investigación, a través del consentimiento informado; principio de justicia y el de derecho a la intimidad se pudo informar todo lo referente a sus inquietudes.

En toda investigación que se llevó a cabo, la investigadora valoro los aspectos éticos de la misma, tanto por el tema elegido como por el método seguido, así como plantearse si los resultados que se puedan obtener son éticamente posibles.

Anonimato, se solicitó la escala de evaluación y se aplicó los cuestionarios indicándoles a los adultos mayores que la investigación es anónima y que la información obtenida es solo para fines de la investigación.

Privacidad, toda la información recibida en el presente estudio se mantendrá en secreto y se evitará ser expuesto respetando la intimidad de los adultos mayores, siendo útil solo para fines de la investigación.

Honestidad, se informó a los estudiantes, padres de familia y docentes de la institución de los fines de la investigación, cuyos resultados se encontrarán plasmados en el presente estudio.

Consentimiento, solo se trabajó con estudiantes cuyos padres aceptaron mediante el consentimiento informado para la participación de los menores en el presente estudio.

Anonimato

Se solicitará la escala de evaluación y se aplicara el cuestionario indicándoles a los estudiantes que la investigación será anónima y que la información obtenida es solo para fines de la investigación.

Privacidad

Toda la información recibida en el presente estudio se mantendrá en secreto y se evitará ser expuesto respetando la intimidad de los estudiantes, siendo útil solo para fines de la investigación.

Honestidad

Se informará a los alumnos los fines de la investigación, cuyos resultados se encontrarán plasmados en el presente estudio.

Consentimiento

Solo se trabajará con los estudiantes que firmen el consentimiento voluntariamente.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 2

Nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

MOTIVACIÓN LOGRO				
NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	274 - 324	6	0	0.00%
ALTO	219 - 273	5	65	54.17%
TENDENCIA ALTO	164 - 218	4	46	38.33%
TENDENCIA BAJO	109 - 163	3	2	1.67%
BAJO	55 - 108	2	7	5.83%
MUY BAJO	0 - 54	1	0	0.00%
TOTAL			120	100.00%

Fuente: García, L. Aplicación de la escala de Motivación de logro.

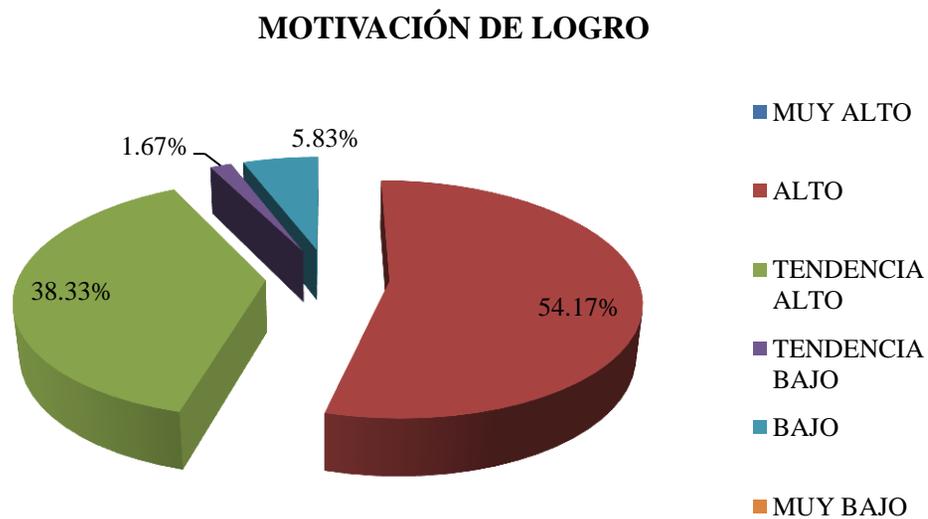


Figura 1. Diagrama circular de la distribución porcentual de la motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jumo – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 2

En la tabla 2 y figura 1 observamos el 54.17% de los enfermeros está dentro del nivel alto, el 38.33% se ubica en el nivel tendencia alta, un 5.83% en nivel bajo y el 1.67% está ubicada en el nivel tendencia bajo de la motivación de logro.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión de afiliación de la motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jumo – Tumbes, 2018.

PARA FILIACION				
NIVEL	PTJE,	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101 - 108	6	0	0.00%
ALTO	83 - 100	5	34	28.33%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	60	50.00%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	18	15.00%
BAJO	29 - 46	2	8	6.67%
MUY BAJO	18 - 28	1	0	0.00%
TOTAL			120	100.00%

Fuente: García, L. Aplicación de la escala de Motivación de logro.

DIMENSIÓN: AFILIACION

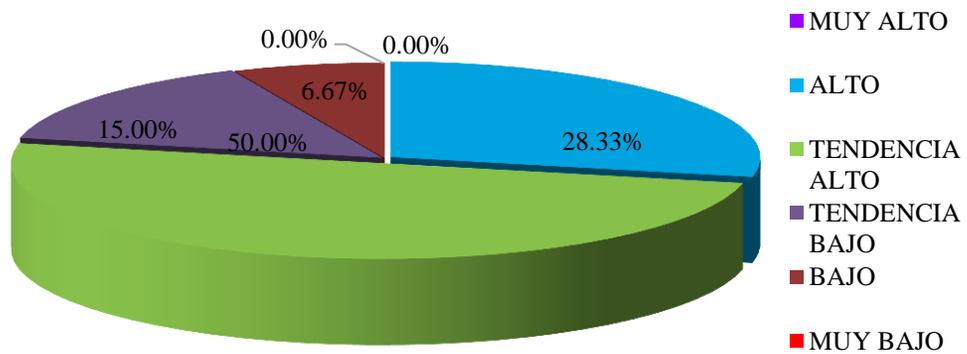


Figura 2. Diagrama circular de la distribución porcentual de la dimensión de afiliación de la motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 2 se obtiene que el 50% está dentro del nivel tendencia alta, el 28.33% se ubica en el nivel alto, un 15% en tendencia baja y el 6.67% está ubicada en el nivel bajo de la dimensión afiliación de motivación de logro.

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión de poder de la motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jumo – Tumbes, 2018.

PARA PODER				
NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101 - 108	6	0	0.00%
ALTO	83 - 100	5	35	29.17%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	58	48.33%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	17	14.17%
BAJO	29 - 46	2	10	8.33%
MUY BAJO	18 - 28	1	0	0.00%
TOTAL			120	100.00%

Fuente: García, L. Aplicación de la escala de Motivación de logro.

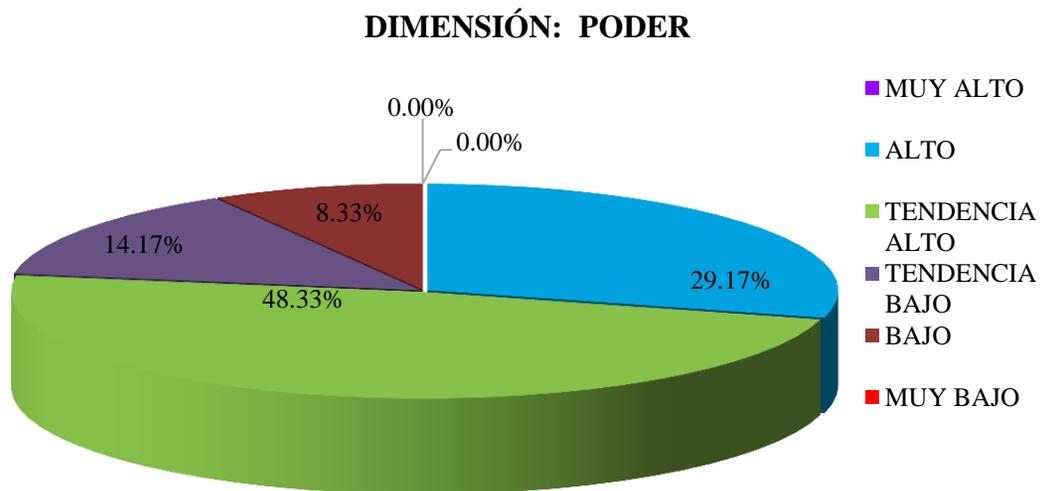


Figura 3. Diagrama circular de la distribución porcentual de la dimensión de poder de la motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 3 se obtiene que el 48.33% está dentro del nivel tendencia alta, el 29.18% se ubica en el nivel alto, un 14.17% tendencia baja, mientras que el 8.33% está ubicada en el nivel bajo de la dimensión poder de motivación de logro.

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión logro de la motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jumo – Tumbes, 2018.

PARA LOGRO				
NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101 - 108	6	0	0.00%
ALTO	83 - 100	5	36	30.00%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	57	47.50%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	20	16.67%
BAJO	29 - 46	2	7	5.83%
MUY BAJO	18 - 28	1	0	0.00%
TOTAL			120	100.00%

Fuente: García, L. Aplicación de la escala de Motivación de logro.

DIMENSIÓN: LOGRO

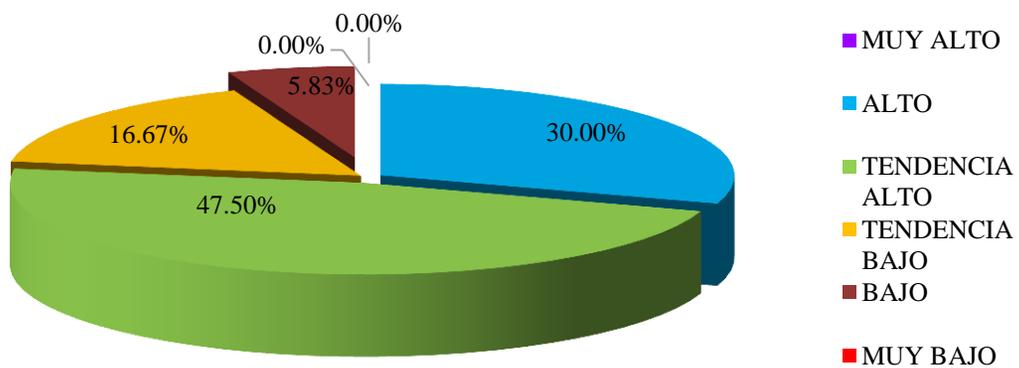


Figura 4. Diagrama circular de la distribución porcentual de la dimensión logro de la motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 5

En la tabla 5 y figura 4 se obtiene que el 47.50% está dentro del nivel tendencia alta, el 30% se ubica en el nivel alto, el 16.67% está dentro del nivel tendencia baja y el 5.83% en el nivel bajo de la dimensión logro de motivación de logro.

5.2 Análisis de resultados

El presente estudio se realizó mediante la aplicación de la escala de Motivación de logro a los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018. ; Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

De la población estudiada tuvo como objetivo describir el nivel de motivación de logro en enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018. en el que se halló que de la población estudiada la mayoría presenta un nivel de motivación de logro alto, donde no coincide con Martínez (2014) que los técnicos de enfermería obtuvieron un nivel promedio lo cual indica que las personas se caracterizan por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo y por último el proponerse objetivos a largo plazo. Siendo así el interés, predisposición a vencer obstáculos, logrando tareas complejas lo mejor posible y prontitud. (Casiello, 2013)

Los resultados en la presente investigación se determinan según los objetivos específicos propuestos: Con respecto al objetivo 1: Identificar el nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los enfermeros, obteniéndose el 50% está dentro del nivel tendencia alta, el 28.33% se ubica en el nivel alto, un 15% en tendencia baja y el 6.67% está ubicada en el nivel bajo de la dimensión afiliación de motivación de logro. Estos resultados son similares a los obtenidos por Díaz (2014) en su investigación “Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”; obtuvo que la dimensión afiliación demuestra que el 57.24% de los trabajadores de empresas formales están en el nivel de tendencia alta, describiendo que las

relaciones sociales y la autoestima influye más que la satisfacción laboral, prestigio y tipo de tarea. Adicional a ello, los trabajos que promueven las relaciones interpersonales, las oportunidades de logro, el desarrollo personal y que generan la expectativa de estabilidad laboral, son los que generan en mayor medida altos niveles de motivación, y es que, Las personas con gran necesidad de afiliación interactúan con otros para evitar emociones negativas, como el miedo a la desaprobación y la soledad.

El objetivo 2: Identificar el nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los enfermeros, se encontró que el 48.33% está dentro del nivel tendencia alta, el 29.18% se ubica en el nivel alto, un 14.17% tendencia baja, mientras que el 8.33% está ubicada en el nivel bajo de la dimensión poder de motivación de logro. Datos corroborados también por Díaz (2014) en su investigación “Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”; obtuvo que la dimensión poder obtiene que el 56.74% de los trabajadores de empresas formales están en el nivel de tendencia alta, denotando que, la esencia de la necesidad de poder en los trabajadores radica en un deseo de influir en el mundo, es decir la gente con gran necesidad de poder desea tener impacto, control o influencia sobre otras personas o grupos. Estas luchas de poder por lo general se centran en una necesidad de dominio, reputación, estatus o posición. Los individuos con gran necesidad de logro buscan llegar a ser líderes e interactúan con otros con un forzado estilo para hacerse cargo.

Así mismo el objetivo 3: Identificar el nivel de la dimensión logro de motivación de logro en los enfermeros, se obtuvo que el 47.50% está dentro del

nivel tendencia alta, el 30% se ubica en el nivel alto, el 16.67% está dentro del nivel tendencia baja y el 5.83% en el nivel bajo de la dimensión logro de motivación de logro. Estos datos se corroboran por Ruiz (2017) en la investigación “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”, obtuvo que la dimensión logro, los trabajadores se identifican en un nivel de tendencia alta (69%). Lo que significa que los trabajadores están orientados a satisfacer los objetivos de grupo, centralizando la toma de decisiones logrando así realizar metas en función a su propia capacidad individual. Pero además se encuentran comprometidos con la organización y motivados a seguir siendo parte de ella alcanzando los objetivos organizacionales y personales, demostrando que para estas personas el esfuerzo realizado durante la consecución del logro satisface y aporta valor al logro mismo, orientan todos sus esfuerzos por aquello que considera importante.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Se concluye que el 54.17% de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes en la motivación de logro se ubican en el nivel alto.
2. Se concluye que el 50.00% de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes en la dimensión afiliación se ubican en el nivel tendencia alto
3. Se concluye que el 48.33% de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, en la dimensión poder se ubican en el nivel tendencia alto.
4. Se concluye que el 47.50% de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes en la dimensión logro se ubican en el nivel tendencia alto.

6.2 Recomendaciones

1. Al director y el equipo de gestión del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes debe implementar estrategias para desarrollar la motivación de logro de los enfermeros que obtuvieron niveles bajos.
2. Al Director del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes debe ayudar con programas o talleres para seguir fortaleciendo y desarrollar la motivación de logro con la finalidad de subir en los niveles de la motivación de logro.
3. Al jefe del servicio de psicología del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes que planifique y desarrollen proyectos participativos de corto plazo que incentiven a que los profesionales de enfermería establezcan un objetivo a lograr para así fortalecer su motivación de logro.
4. A la oficina de capacitación del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes busque capacitar a personal de salud mental y les puedan brindar estrategias cognitivas para diseñar situaciones de éxito para que los profesionales de enfermería se sienta competente dentro de las instalaciones laborales y así poder continuar con el fortalecimiento de los resultados obtenidos.
5. A futuros investigadores ampliar el estudio con una muestra mayor para poder determinar si sus resultados varían con lo encontrado en la presente investigación.

6. Al Director del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, realizar estudios con otros grupos ocupacionales que laboran en el Hospital con la variable motivación de logro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, L. (2015). *Motivación al logro de los estudiantes de primero y noveno ciclo de administración de empresas de las sedes de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa y escuintla* (tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Alvarado-Luisana.pdf>

Alvarez, T.; Mijares, B. & Zambrano, E. (2013). *Sentido de compromiso en la atención al cliente interno de la gerencia de servicios logísticos PDVSA Occidente*. Redalyc. 15(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/993/99326637003/>.

Baca, J. Zegarra, R. Salazar, Z. (2013). *La motivación de logro y su relación con la elaboración de tesis de los egresados de Segunda Especialidad Profesional en Lengua Extranjera: Inglés de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* (tesis pre licenciatura, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1148/TL%20SH-Lx-ii%20B12%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Becerra, C. (2012). *Variables cognoscitivo-motivacionales relacionadas con el rendimiento escolar de estudiantes de bachillerato* (tesis

de licenciatura, Universidad Justo Sierra – México) Recuperado de:

http://www.alfaguia.org/wwalfa/images/ponencias/clabesIII/LT_1/ponencia_completa_42.pdf

Carrillo, M., Padilla, J, Rosero T. y Villagomez, M. (2 de julio del 2009). *La motivación y el aprendizaje*. [Revisión de Alteridad Revista de educación]. Redalyc, 20,32.

Cassielo, M. A (2013). La motivación del logro. *En psicología y salud, psicopedagogía, uncategorized*. Párr. 3.

Cuba, E. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo S.A.C-Chiclayo* (tesis pre licenciatura, Universidad Señor De Sipan, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Delgado B. y Di Antonio M. (2010) *La Motivación Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional: Un Estudio de Caso*, (tesis de maestría). Recuperado de: <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-satisfaccion-los-familiares-los-pacientes-S1130239914000741>.

Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá.

Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología,
7(1), 59-77.

Frías, P. (2014) *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*, (tesis para grado de maestría, Universidad de Chile, Santiago, Chile). Recuperado de:
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS
%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)

Fuentes, M. (2012) *Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad” (Estudio Realizado En La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad De Quetzaltenango. Quetzaltenango – México* (tesis de pregrado, Universidad Justo Sierra - México). Recuperado de:
<http://www.uni.edu.pe/pub/revpsicologia/satisfaccionlaboral.pdf>
f.

García, E. (2012) *Relación de los factores, Autoestima, Motivación, Puntaje de Ingreso en el Rendimiento Académico de los alumnos ingresantes 2010 a la Universidad Nacional de Tumbes*. (Tesis par grado de maestría, Universidad Mayor de San Marcos - Perú.). Recuperado de:
<http://musica.rediris.es/leeme/revista/lopez13.pdfADgepdf>

García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables* (tesis pre licenciatura, Universidad de Valladolid,

España). Recuperado de:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>

Garrido, G. (2014) *Motivación de logro, diferencias relacionadas con el*

género y rendimiento. Recuperada de:

[file:///C:/Users/Tumbes/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/Tumbes/Downloads/Dialnet-MotivacionDeLogroDiferenciasRelacionadasConElGener-2860502.pdf)

[MotivacionDeLogroDiferenciasRelacionadasConElGener-](file:///C:/Users/Tumbes/Downloads/Dialnet-MotivacionDeLogroDiferenciasRelacionadasConElGener-2860502.pdf)

[2860502.pdf](file:///C:/Users/Tumbes/Downloads/Dialnet-MotivacionDeLogroDiferenciasRelacionadasConElGener-2860502.pdf)

López, L. (2013) *Inteligencia emocional percibida, motivación de logro*

y rendimiento escolar en estudiantes de conservatorio de

música. Revista Electrónica de Música en la Educación. Pp. 1-

18. Jaén, España. Recuperado de:

<http://musica.rediris.es/leeme/revista/lopez13.pdf>

Luengo, T. y Román, J. (2015) *Estructura organizacional y satisfacción*

laboral: propuestas para la intervención (tesis de pregrado).

Recuperado de

[https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2002459.](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2002459)

Moya, M. (2011) *Motivación y Satisfacción de los Profesionales de*

Enfermería: Investigación Aplicada En Un Área Quirúrgica.

Cantabria, España (tesis de pregrado, Universidad de

Valladolid- España). Recuperado de:

<http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/99/1/Arco>

[BeltranMayra.pdf.](http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/99/1/Arco)

- Murillo, P. (2017) *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.* (Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo - Perú.). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12010/murillo_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015* (tesis pre licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco, L. (2017) *“Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.* (Tesis para licenciatura, Universidad Cesar Vallejo - Perú.). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3341>
- Ruiz, A. (2017) *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (tesis para licenciatura, Universidad Cesar Vallejo - Perú.). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1

Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal del hospital “Doctor Prince Lara” Puerto Cabello, estado Carabobo*. Recuperada de: <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>

Vallejos, M. (2012). *La motivación, la actitud hacia las ciencias, la ansiedad y las estrategias metacognitivas de lectura en el rendimiento de los estudiantes universitarios: un análisis longitudinal*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense - Madrid. Madrid). Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/17020/1/T33916.pdf>

Vargas, G. (2007). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco*. Recuperada de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/563>

Vásquez, J. (2015). *Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de ciencias de la salud de la Uladech. Chimbote, 2014*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú). Recuperada de <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14>

1/VASQUEZ_CABANILLAS_JOAN_JHOFRET_MOTIVACION_LOGRO_INGRESANTES_UNIVERSIDAD.pdf?sequence=1

Villarreal, M. (2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Tumbes, 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú). Recuperada de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4301>

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (tesis para maestría, Instituto Politécnico Nacional, México). Recuperada de <https://studylib.es/doc/7050590/motivaci%C3%B3n-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-el-centro-de-servicios>

ANEXOS

Anexo 1: Escala de Motivación de logro

POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÌ Y COLABORADORES

INSTRUCCIONES:

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (x) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 equivale a MUY DESACUERDO

3 equivale a EN DESACUERDO

4 equivale a DE ACUERDO

5 equivale a MUY DE ACUERDO

6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

	ITEMS	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Cuando estoy con mis padres:						
a.	Hago lo necesario para comprenderlos.						
b.	Cuestiono lo que parece inapropiado.						
c.	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo.						
2.	En casa:						
a.	Apoyo en la contribución de algún objeto.						
b.	Soy el que da forma a las ideas.						
c.	Soy quien logra que se haga algo útil.						

3.	Con mis parientes:						
a.	Me esfuerzo para tener su aprobación.						
b.	Hago lo necesario para evitar su influencia.						
c.	Puedo ser tan afectuoso como convenga.						
4.	Cuando tengo un trabajo en grupo:						
a.	Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b.	Distribuyen sus notas para facilitar el análisis.						
c.	Finalmente hago visible mi estilo en la presentación.						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a.	Me sumo al trabajo de los demás.						
b.	Controlo el avance de trabajo.						
c.	Oriento para evitar errores.						
6.	Si el trabajo dependiera de mí:						
a.	Elegiría a asesores con mucho talento						
b.	Determinaría las normas y forma de trabajo.						
c.	Oriento para evitar errores.						
7.	Amigos:						
a.	Los trato por igual.						
b.	Suelen acatar mis ideas.						
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos.						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a.	Los tomo como modelos.						
b.	Censuro las teorías que no me parecen.						
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas.						

9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a.	Busco la aceptación de los demás.						
b.	Oriento el tema de conversación.						
c.	Las selecciono según me parezca.						
10.	Con el sexo opuesto:						
a.	Busco los puntos de coincidencia.						
b.	Busca la forma de controlar la situación.						
c.	Soy simpático si me interesa.						
11.	El sexo opuesto:						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual.						
b.	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva.						
c.	Permite la comprensión del otro.						
12.	En relación de pareja:						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados.						
b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación.						
c.	Intento para obtener mayor utilidad.						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a.	Busco sus lugares donde se reúnen.						
b.	Decido que debe hacer para mejorar algo.						
c.	Los ayudo siempre que obtengo beneficio.						
14.	En general; con mis conocidos del barrio:						
a.	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b.	Son fáciles de convencer y manejar.						
c.	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad.						

15.	En general; con mis conocidos del barrio:						
a.	Acato lo que se decide n grupo.						
b.	Impongo mis principios.						
c.	Espero que me considere un ganador.						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a.	Acepto los retos, aunque me pare.						
b.	Aceptan mi consejo para decidir.						
c.	Elijo el juego en el que puedo ganar.						
17.	Durante el juego:						
a.	Me adapto a las normas.						
b.	Impongo mis reglas.						
c.	Intento ganar a toda costa.						
18.	Cuando el juego termina:						
a.	Soy buen perdedor.						
b.	Uso las normas más convenientes.						
c.	Siempre obtengo lo que quiero.						

Anexo 2: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez:

La demostración si la escala cumple con un propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez del constructo. Para la validez del contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis 18. Situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del Ji cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces, a un nivel del 0.01 de significación. Para el método de constructo se efectuaron correlaciones inter escalas y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componente y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas pero de baja intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen. Determinar el promedio de ocurrencia de cada variable en el grupo estudiado y luego se procederá a la correlación de ambos grupos de datos.

Confiabilidad:

La escala presentó una puntuación de 0,91 en el Alfa de Cronbach de Motivación de logro. Fue por el método del test – retest con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

Anexo 3: Matriz de consistencia

**MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL
REGIONAL II – 2 – JAMO – TUMBES.**

PROBLEMA	VARIABLES	DIMENSIONES	OBJETIVOS	METODOLOGIA	TECNICAS
¿Cuál es el nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.?	Motivación de logro.	Afiliación	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Identificar el nivel de la dimensión afiliación de motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018. 2. Identificar el nivel de la dimensión poder de motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018. 3. Identificar el nivel de la dimensión logro de motivación del logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.</p>	<p>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptivo - cuantitativo.</p>	Encuesta
		Poder		<p>DISEÑO</p> <p>No experimental, descriptiva – transversal.</p>	INSTRUMENTOS
		Logro		<p>POBLACION</p> <p>La población estuvo constituida por 120 enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018.</p>	<p>Escala de Motivación de logro</p>
				<p>MUESTRA</p> <p>El muestreo fue no probabilístico del tipo intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos están disponibles y en base a un conocimiento previo de la población se toma como muestra al total de 120 enfermeros.</p>	

Anexo 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado enfermero(a) ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado:

MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL II – 2 – JAMO – TUMBES, 2018.

Su participación es voluntaria y antes de tomar su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

El estudio tiene como objetivo Determinar el nivel de motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II – 2 – Jamo – Tumbes, 2018. Relacionados con la salud mental y bienestar, emocional, calidad de vida, vínculos familiares y sociales, así como identificar los potenciales factores de riesgo que los afecten.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

Firma: _____

Nombres y apellidos: _____ DNI: _____

Fecha: Tumbes, _____ de _____ 2019