

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DR LUIS RAZETTI
MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS.**

Caso de estudio: Departamento de Recursos Humanos

AUTOR: FABIOLA TOROSANTUCCI

TUTOR: Msc. DILCIA CASTELLANOS

BARINAS, OCTUBRE 2018

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado.
Maestría Gerencia Pública.**

**MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DR LUIS RAZETTI
MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS.**

Caso de estudio: Departamento de Recursos Humanos

**Requisito parcial para optar al Grado de
Magister Scientiarum.**

AUTOR: Fabiola Torosantucci Barco.

C.I: 14.835.911

TUTOR: Msc. Dilcia C. Castellanos.

C.I: 8.054.945

BARINAS, OCTUBRE DEL 2018

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo **DILCIA COROMOTO CASTELLANOS**, cédula de identidad N° 8.054.945, hago constar que he leído el Proyecto del Trabajo Técnico, Trabajo Especial de Grado, Trabajo de Grado, titulado: **MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DR. LUIS RAZETTI MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS. CASO DE ESTUDIO: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**, presentado por la ciudadana **FABIOLA TOROSANTUCCI BARCO**, para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia Pública, y acepto asesorar a la estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Barinas, a los 18 días del mes de Abril del año 2016.

Nombre y Apellido: DILCIA COROMOTO CASTELLANOS

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____

APROBACION DEL TUTOR

Yo Dilcia Coromoto Castellanos, cédula de identidad N° E-8.054.945, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado, titulado **MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DR. LUIS RAZETTI MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS. CASO DE ESTUDIO: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**, presentado por la ciudadana: Fabiola Torosantucci Barco, C. I. N° V-14.835.911, para optar al Grado Académico de Magíster Scientiarum en Gerencia Pública, por medio de la presente certifico que he leído el Proyecto de Trabajo de Grado y considero el mismo reúne las condiciones necesarias para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas, a los 13 días del mes de Junio del año 2017.

Nombre y Apellido: DILCIA COROMOTO CASTELLANOS

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso (PADRE, HIJO Y ESPIRITU SANTO), por haber escuchado mis suplicas haciendo posible el logro de mis metas, en esta oportunidad, culminar mi MAESTRIA "GERENCIA PUBLICA"

A mi Madre, (Marina) por haberme dado la vida, y aunque está lejos siempre me brinda su apoyo en los momentos más difíciles es por ello que te doy las gracias y este triunfo que hoy obtengo es para ti. TE AMO mamita querida.

A mi Padre, (Giuseppe) que desde el cielo me regalo su bendición y me dio mucha fuerzas para culminar esta meta. Sé que no estarás conmigo en cuerpo pero si en alma más adelante nos volveremos a ver y compartiré este triunfo contigo no te imaginas como te extraño y me haces mucha falta. Te amo

A mis Hermanos y Sobrinos Milangela, Franca, Kira, Ninoska, José Ángel, Filomena, Domenico, Sarah, Aaron, Kate, Zoe. Por ser la mejor familia que me pudo haber tocado, brindándome apoyo, animo, alegría, fortaleza necesaria para seguir adelante y así poder alcanzar este mi sueño, que ahora es una realidad. Espero que este triunfo lo sientan también suyo. Los Adoro.

A mis amistades por todo los momentos gratos y difíciles que hemos compartido- y estar juntos siempre.

DE CORAZÓN GRACIAS... LOS AMO A TODOS.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora Unellez Barinas. Por ser mi casa de estudio y haber encontrado los mejores profesores, amigos, compañeros de estudios, en los cuales adquirí una gran cantidad de conocimientos, logrando así mi desarrollo profesional.

A los Profesores que me impartieron clases, los cuales pusieron su mejor esfuerzo para fortalecer los conocimientos y contribuir en el desarrollo de futuros profesionales.

Al Hospital Dr. Luis Razetti del Estado Barinas, por su gran colaboración para la realización e investigación de mi trabajo especial de grado.

A mi Tutora Msc. (Dilcia Castellanos) que desde el inicio de mi maestría me brindó su apoyo incondicional nunca me abandono en esta dura lucha infinitamente me siento muy agradecida por todo su apoyo; Muchísimas Gracias...

ÍNDICE GENERAL

	Pp.
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS	v
LISTADO DE TABLAS	vi
LISTADO DE CUADROS	vii
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Objetivos de la Investigación	
1.2.1 Objetivo General	7
1.2.2 Objetivos Específicos	7
1.3 Justificación	7
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación	9
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Bases Legales	26
III MARCO METODOLOGICO	
3.1 Tipo de la Investigación	29
3.2 Diseño de Investigación	30
3.3 Modalidad.....	30
3.4 Población.....	31

3.5 Muestra	31
3.6 Instrumento y recolección de Datos	32
3.7 Validez.....	33
3.8 Confiabilidad del Instrumento	35
3.9 Técnica y Análisis de Datos	36
3.10 Sistema de Variables.....	37
3.10.1 Conceptualización de las variables.....	37
3.10.2 Variable: Motivación.....	38
3.10.3 Variable: Desempeño Laboral	38
3.10.4 Sistema de Hipótesis.....	38
3.10.5 Coeficiente de correlación.....	39
IV RESULTADOS	40
Conclusiones	59
Recomendaciones.....	63
Referencias.....	66
Anexos	

LISTADO DE TABLAS

	Pp.
TABLA N° 1 Distribución de la Población y Muestra	
TABLA N° 2 Grupo de Expertos	
TABLA N° 3 Nivel de desempeño laboral. Distribución de la Frecuencia d desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos de Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas	42
TABLA N° 4 Nivel de los Incentivos Recibidos Distribución de la Frecuencia de la Variable Desempeño Laboral en el Hospital Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas	43
TABLA N° 5 Nivel de factores motivacionales en el Ambiente de Trabajo factores motivacionales para el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razettii Municipio Barinas Estado Barinas	44
TABLA N° 6. Nivel de ingreso o remuneración del personal factores motivacionales para el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas	45
TABLA N° 7 Nivel de las Necesidades Básicas Distribución de la Frecuencia de la Variable Desempeño Laboral factores motivacionales desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti	45
TABLA N° 8 Nivel de las Necesidades de Seguridad Nivel de las Necesidades Básicas Distribución de la Frecuencia de la Variable factores motivacionales presentes para el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas	46
TABLA N° 9 Nivel de las Necesidades Sociales Distribución de la Frecuencia de la Variable factores motivacionales presentes para el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos.	47
TABLA N° 10 Nivel de los Incentivos Percibidos Distribución de la Frecuencia	48

de la Variable factores motivacionales presentes para el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas

TABLA N° 11 Necesidades Básicas identificadas por el Personal Distribución de la Frecuencia de la Variable a la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de las actividades del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas 49

TABLA N° 12 Necesidades de seguridad Identificadas por el Personal. Distribución de la Frecuencia de la Variable incidencia de la motivación en el desempeño laboral de las actividades del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas 50

TABLA N° 13 Necesidades Sociales y de Superación identificadas por el Personal. incidencia de la motivación en el desempeño laboral de las actividades del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti 50

TABLA N° 14 Prueba de test chi cuadrada correlación entre actualizar conocimientos y horario flexible 53

TABLA N° 15 Prueba de test chi cuadrada correlación entre asumir las tareas con facilidad y la remuneración como factor motivante 54

TABLA N° 16 Prueba de test chi cuadrada correlación entre remuneración como incentivo y las necesidades fisiológicas 54

TABLA N° 17 Prueba de test chi cuadrada correlación entre motivación del jefe y la obtención de logros 55

TABLA N° 18 Prueba de test chi cuadrada correlación entre actividades realizadas con eficiencia y el logro de los objetivos tanto personales como institucionales 56

TABLA N° 19 Prueba de test chi cuadrada correlación entre las actividades realizadas y el reconocimiento por parte de la institución como un factor motivante 57

TABLA N° 20 Prueba de test chi cuadrada correlación entre el reconocimiento y la posibilidad de desarrollo de la institución como factor motivante 58

LISTADO DE CUADROS

Pp.

Cuadro N°1 Coeficiente Alhpa de Cronbach.....	35
Cuadro N° 2 Operacionalización de las Variable.....	40
Cuadro N°3 Correlación Motivación Desempeño.....	55



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado.

**MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DR LUIS RAZETTI MUNICIPIO
BARINAS ESTADO BARINAS.**

**Case Study: Human Resources Department
partial requirement for the degree of
Magister Scientiarum.**

AUTHOR: Fabiola Torosantucci Barco.

TUTOR: Msc. Dilia C. Castellanos.

Año: 2017

RESUMEN

El propósito de la investigación es de analizar los factores motivacionales presentes como factor determinantes en el desempeño laboral dirigido al personal administrativo del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti. La investigación fue de tipo, descriptiva, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 12 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento de la encuesta con 39 ítems de acuerdo a las preguntas correspondientes en la investigación se pretendió conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados con una confiabilidad de 0,80. En cuanto a lo relativo a establecer la relación entre las variables Motivación y Desempeño laboral, se utilizó la fórmula de correlación de Pearson "r" estadístico de chi cuadrada datos obtenidos por el programa Spss. Resultados: La Gerencia de Recursos Humanos debe ofrecer a los empleados un mayor énfasis a incentivos no monetarios, como incluirlos en proyectos y hablar de los aciertos que tienen en su desempeño cotidiano dentro de un ambiente laboral donde haya una correcta motivación, una comunicación directa y explícita sobre lo que se espera de cada uno de los empleados, trae como resultado empleados orientados hacia la excelencia en el logro de objetivos, el mejoramiento continuo a obtener un desempeño sobresaliente. Cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo. Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación así como la necesidad de autorrealización puede constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño.

Palabras claves: Desempeño laboral, motivación, Recursos Humanos.



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado.

**MOTIVATION AS DETERMINING FACTOR IN JOB PERFORMANCE OF
ADMINISTRATIVE PERSONNEL HOSPITAL DR LUIS Razetti MUNICIPALITY STATE
BARINAS.**

**Case Study: Human Resources Department
partial requirement for the degree of
Magister Scientiarum.**

AUTHOR: Fabiola Torosantucci Barco.

TUTOR: Msc. Dilcia C. Castellanos.

Año: 2017

SUMMARY

The purpose of the research is to analyze the motivational factors present as a determinant factor in the work performance directed to the administrative staff of the Human Resources Department of Dr. Luis Razetti Hospital. The research was descriptive, correlational, field and transverse. The population was composed of 12 employees from whom no sample was taken and applied to all employees. For the collection of data, the survey instrument was used with 39 items according to the corresponding questions in the research, it was sought to know the degree of motivation and the level of performance of employees with a confidence of 0.80. Regarding the relationship between the variables Motivation and Labor Performance, we used the Pearson correlation formula "r" statistic of chi square data obtained by the Spss program. Results: Human Resources Management should offer employees a greater emphasis on non-monetary incentives, such as including them in projects and talk about the successes they have in their daily performance within a work environment where there is a correct motivation, a direct communication and Explicit about what is expected of each employee, results in employees oriented toward excellence in achieving objectives, continuous improvement to achieve outstanding performance. The more motivated a person is toward something, the more effort will be made to achieve it; The more reason they are in order to do a better job, the greater will be done to do so. In addition to satisfying basic needs, the goals, the desire for achievement and improvement, as well as the need for self-actualization can be powerful reasons to seek optimal performance.

Keywords: Job Performance, motivation, Human Resources.

INTRODUCCION

La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización. Es por ello que, en todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad.

Las personas trabaja por diversas razones; lo que es importante para uno, quizás no tenga importancia para otro. La motivación es algo personal, es así que se debe conocer a los empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva. Algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros más trabajan para satisfacer su propio ego. Los factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus entre otros. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución. Para un Gerente es de suma importancia evaluar a sus empleados, ya que puede determinar fortalezas y debilidades, tomar medidas correctivas, establecer una comunicación más fluida y directa con los mismos para mejorar su desarrollo en la labor que se está realizando. Y lo más importante, fortalecer las relaciones

humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados. En esta realidad problemática sobre los factores de motivación como determinantes con respecto al desempeño se analizará las necesidades motivacionales del personal del Departamento de Recursos humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti", para ofrecer sugerencias, de manera que se tomen en cuenta como elementos claves que contribuirán a reforzar la actitud participativa de cada uno de los empleados, ayudarlos a sentirse más identificados y comprometidos con su trabajo. Y a su vez, puedan enriquecer sus políticas laborales a partir de las recomendaciones que sugiere la presente investigación. Esta investigación se estructuró bajo el siguiente esquema de trabajo:

El Capítulo I, el planteamiento e interrogantes que motivan la investigación justificación de la investigación que es de interés a los resultados del estudio y los objetivos de la investigación planteados a través del objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo II, Marco Teórico, comprende los antecedentes de la investigación que sirven de referencia al estudio, las bases teóricas y las bases legales como fundamentos bibliográficos y documentales.

El Capítulo III, tipo y diseño de la investigación, metodologías utilizadas, la población y la muestra del objeto de estudio, validez y las Técnicas de análisis instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV comprende el análisis e interpretación de los datos. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones para resolver la problemática existente en el área del Hospital "Dr. Luis Razetti".

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En el mundo moderno las organizaciones constituyen la institución dominante de la sociedad. A través de ellas, las personas pueden alcanzar metas que individualmente no podrían lograr, como producir y distribuir la mayoría de los bienes y servicios que la sociedad necesita. De allí deriva la importancia del estudio de las organizaciones, su estructura, su funcionamiento y su impacto sobre la conducta de los individuos.

Es por ello que, uno de los principios de las organizaciones es plantearse objetivos y metas, pero es necesario que el trabajador se sienta identificado, comprometido con la organización a través de un buen desempeño, por lo que la motivación es muy importante, ya que mientras más motivado este el trabajador más productivo será su labor.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen el desempeño como 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.

Quintero (2010) expone: en Latinoamérica, las reformas neoliberales implantadas en el sector salud, han conllevado a la inversión de recursos que muy poco han contribuido a la equidad, eficiencia y alta calidad de los servicios de salud, trayendo como consecuencia recursos humanos insuficientemente motivados a

favor de la salud y muy por el contrario altamente interesados solo en el simple principio mercantilista y de interés individual; situación que a lo largo conlleva al fracaso de dichas instituciones.

De igual manera el autor señala que Venezuela, no escapa de esta situación, y la realidad indica que del presupuesto asignado al sector Público de la Salud, buena parte es destinada al pago de salarios y compromisos contractuales con el personal adscrito a sus organismos; por lo cual la calidad o la prestación del servicio ha desmejorado, lo cual conduce a darle un enfoque gerencial a las diferentes instituciones de salud.

Al respecto Alcántara (2012) menciona que las instituciones de salud pública en Venezuela evidencian serias deficiencias en cuanto a la calidad de la gerencia y por ende a la satisfacción laboral por parte del personal, debido a las condiciones laborales en las cuales están inmersas.

En este escenario de las instituciones públicas de salud, se encuentran los Hospitales, las cuales presentan una crisis enmarcada en rasgos individualistas con excesivas estructuras burocráticas organizativas, situados a espaldas de los problemas sociales, económicos, culturales, con una falta de liderazgo, una deficiente calidad en los servicios y alto déficit en el desempeño de funciones gerenciales, sin embargo, todo ello requiere, de un buen desempeño del personal que lo integra.

En este orden de ideas, es necesario plantear que el personal, se reconozca como una parte esencial en los establecimientos de salud, ya que es el primer contacto entre usuarios, usuarias y la institución. En donde existen factores tanto intrínsecos como extrínsecos que afectan las jornadas de trabajo e inciden en la satisfacción laboral del personal.

Según, Barrios (2014) expresa que para fortalecer los factores motivacionales; con el fin de mantener el grado de motivación del personal, se hace necesario un plan de acción a futuro, el cual va a facilitar direccionar el potencial humano permitiendo mejorar factores higiénicos y motivacionales en los trabajadores de los Hospitales que producen insatisfacción en los trabajadores, tales como: necesidades de tipo físico, de status, categoría y necesidades económicas.

En el caso del Departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti”, se observaron grandes debilidades en el aspecto motivacional y desempeño. En base a entrevistas preliminares realizadas a los empleados se pudo recoger una serie de inquietudes, inconformidades y comentarios relacionados con el adecuado desempeño del personal de Recursos humanos. Dentro de las cuales se destacan: impuntualidad, inadecuadas relaciones en la prestación del servicio, desmotivación, bajo desempeño y el desinterés por el trabajo, apreciándose insatisfacción, poco interés en la realización de sus actividades, aunado a ello al incumplimiento de índole presupuestaría, tales como aumento de deudas pendiente, promesas de pago y se añade a esta el deterioro de los equipos, falta de materiales o artículos de oficina que hacen difícil la realización de las labores diarias.

De lo anterior se deduce que se da en un contexto de la institución donde se denota la poca motivación a sus trabajadores y la falta de profesional capacitados para afrontar tales retos en el ambiente laboral, por lo cual es preocupante determinar si los trabajadores tienen las actitudes y conocimientos relacionados para un buen desempeño.

Es por consiguiente, necesario analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral de las personas que labora en esta área, por lo tanto se hace preciso que, en el departamento de Recursos Humanos defina las necesidades

laborales e individuales de los empleados, que coadyuven a la satisfacción en el trabajo, a fin de solventar aquellas situaciones negativas o de insatisfacción que afecten el desempeño laboral.

Es así, que se torna importante el estudio de la motivación y desempeño laboral, ya que bien direccionada puede ser una alternativa ante conflictos para lograr la mediación entre los intereses de la institución y las necesidades o expectativas de los empleados, donde el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito del trabajo.

En este sentido, la presente investigación trata de destacar los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral, con el propósito de obtener un resultado más efectivo en actividades laborales del personal de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti”.

Ante este planteamiento se considera interesante responder las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti?

¿Qué factores motivacionales están presentes como elementos claves para el desempeño?

¿Cómo repercute la motivación el personal de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti”?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General.

Analizar los factores motivacionales para el desempeño laboral en el departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti

1.2.2 Objetivos Específicos.

- 1.- Diagnosticar el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti.
- 2.-Describir los factores motivacionales presentes para el desempeño laboral del personal en el departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti.
- 3.-Explicar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti.

1.3 Justificación de la Investigación

Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y contribuir a mejorar el clima organizacional.

De esa manera se puede analizar la motivación en el desempeño laboral, por lo que, ha surgido la inquietud de desarrollar la investigación basada en el análisis de los factores motivacionales presentes en el personal de Recursos Humanos del Hospital "Dr." Luis Razetti ya que, va a permitir obtener mediante las actividades

del análisis bibliográfico, así como del estudio de campo; una información confiable y válida sobre las necesidades de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos.

Por cuanto se justifica, en el ámbito institucional debido a que los resultados expuestos en el desarrollo investigativo permitirá a la institución en estudio, conocer y adoptar mejores herramientas para realizar la gestión administrativa, lo cual servirá de soporte para un mejor desempeño laboral por cuanto la motivación del trabajador siempre ha sido importante para las organizaciones, pues se reconoce que un recurso humano motivado aportará mayores beneficios y productividad, que un empleado desmotivado, asimismo en cuanto a la importancia metodológica, la misma pretende servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando a los estudiantes y futuros profesionales del área de la administración, a través de esta investigación una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos y tener un mayor alcance en su desempeño futuro.

La línea de Investigación en la que está ubicada el presente estudio es la línea de Gerencia Publica, por consiguiente esta investigación se propone desarrollar en la estructura de una organización pública con miras a optimizar los recursos humanos en la gerencia, que puedan definir un curso de acción en el mediano y largo plazo en el marco de la planificación, organización, dirección y control en los recursos humanos, ya que estimula los factores motivacionales para su desempeño laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico constituye un conjunto de conceptos de diferentes niveles de abstracción articulados entre sí que, orientan la forma de aprehender la realidad, incluye supuestos de carácter general acerca de las teorías sustantivas o conceptos específicos sobre el tema que se pretende analizar, es decir es la fase de la investigación donde se detallan, describen dan a conocer los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación.

2.1 Antecedentes de la Investigación

A continuación se mencionan algunos trabajos de investigación sobre motivación y los factores que influyen en el desempeño laboral de los factores motivacionales en el desempeño laboral dentro del departamento de Recursos Humanos.

López, D. (2015) En su trabajo de grado titulado “La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo”. Este trabajo de investigación se orientó a analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y la teoría de la comunicación de Horacio Andrade, enmarcándose en una investigación descriptiva, de campo, no experimental y transaccional. La muestra estuvo conformada por un total de veintitrés (23) docentes y fue de tipo no probabilístico intencional.

Para consolidar los objetivos del estudio, se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo Likert que constó de 27 ítems, con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca), que permitió recabar datos para establecer las relaciones entre las variables.

Una vez tabulados y graficados los datos, se procedió al análisis e interpretación de los mismos y se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomienda a los directivos del plantel promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la institución, de su calidad y productividad.

La vinculación de este trabajo radica en el hecho de que se evidencia una conexión entre la motivación y el desempeño laboral sin importar el nivel, aspectos que son la esencia de la actual investigación, lo que proporciona insumos para el desarrollo de la misma. Al hacer referencia a esta investigación, su contenido guarda relación con los objetivos propuestos para el estudio realizado en Hospital "Dr. Luis Razetti", que se ocupa en el presente trabajo; como también en relación con la aplicación de factores motivacionales en el desempeño laboral dentro del departamento de Recursos Humanos.

Zavala (2014), en su trabajo de grado titulado "Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas", para obtener el grado de Maestro en Administración Instituto Politécnico Nacional unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas sección de estudios de posgrado e investigación Ciudad de México DF., México, el objetivo 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. La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg. El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de capital mexicano ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición está conformado por dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez están conformados por 13 subfactores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario.

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.

En esta investigación se aplicaron las técnicas de cuestionario, entrevistas y la observación directa para la información. Como resultado, esta investigación plantea la búsqueda de estrategias que logren mejorar las condiciones en los factores higiénicos que producen insatisfacción, resultados obtenidos podrán servir para el esbozo de un plan de acción a futuro, que facilite la dirección del potencial humano y que permita los factores higiénicos y motivacionales en los trabajadores; e incentive una atención efectiva que incida positivamente objeto de un estudio en la investigación.

Tomando en cuenta los planteamientos anteriores, se considera que al abordar la motivación humana, es necesario hacerlo desde la perspectiva de los tres tipos de motivos (extrínsecos, intrínsecos y trascendentes), lo cual implica un

cambio profundo en el modo de concebir las organizaciones. Esta es la visión antropológica o humanista que subyace a la concepción de la empresa como institución y no como una simple máquina o un simple organismo social.

Al hacer referencia a esta investigación, su contenido guarda relación con los objetivos propuestos para el estudio realizado en Hospital “Dr. Luis Razetti”, que se ocupa en el presente trabajo; como también en relación con la aplicación de factores motivacionales en el desempeño laboral dentro del departamento de Recursos Humanos.

De acuerdo a Yovera, D.(2013) en su tesis de Postgrado realizó una investigación presentada a la Dirección de Investigación y postgrado de la Universidad Nacional Abierta para optar al título de Magister Scientiarum en Administración de Negocio; titulada, “El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño laboral del personal Administrativo del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy (IUTY)”, ubicado en el Municipio Independencia del Estado Yaracuy Venezuela; la investigación su objetivo fue “Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal que labora en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy (IUTY)”. El Estudio se encuentra enmarcado dentro del diseño transaccional correlacionar – causal, la población estuvo conformada por 30 personas, tomándose como muestra el 100% de los mismos. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, validado por juicio de expertos.

Proponen una serie de lineamientos organizacionales y las correspondientes recomendaciones en pro de fortalecer el clima organizacional y en consecuencia mejorar el desempeño laboral del personal objeto de este estudio, e ir mejorando para así adaptarse a las exigencias y necesidades del entorno. Se extrae de esta investigación la conveniencia de utilizar estrategias motivacionales para fomentar en los trabajadores el interés por sus ocupaciones.

Echeto (2011), en su trabajo titulado “Análisis de la motivación laboral en la empresa Marketing Mix C.A”, sucursal Maracaibo en la ciudad Maracaibo Estado Zulia Venezuela; estableció como objetivo analizar la motivación laboral en los empleados de Marketing Mix C.A., tomando como base los enfoques de los autores Robbins (2004), Guillen y Guil (2000), Chiavenato (2000), entre otros.

Dicha investigación se realizó de tipo descriptiva de campo, y se consideró como un diseño no experimental en la clasificación de transaccional descriptivo. Además la población estuvo compuesta por quince (15) trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizó como técnica la observación mediante encuesta cuyo instrumento de medición fue un cuestionario de treinta y tres (33) ítems con cinco (5) alternativas de respuestas.

Así mismo, para el cálculo de la confiabilidad se manejó el método de Alfa Crombach, dando como resultado 0,83 y se dispuso del uso de las estadísticas descriptivas, lo que indica que, el nivel de motivación del personal de la empresa Marketing Mix C.A., sucursal Maracaibo es muy alto y que la presencia de los factores higiénicos y motivacionales es óptima.

Lo anteriormente planteado, sirve de aporte fundamental a la presente investigación debido a los resultados obtenidos ya que, se pudo demostrar que el nivel de motivación se encuentra acorde para lograr los objetivos organizacionales que se hayan propuesto dentro de la empresa.

2.2 Bases Teóricas.

Las bases teóricas están referidas al agrupamiento de conceptos y teorías relacionadas con el contenido de la investigación dándole sustento y disponiéndose dentro de una estructura amplia la cual permite su integración según la visión de la investigación.

Según Fidias. (2006): Las bases teóricas indican el desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p 107). Comprenden el conjunto de proposiciones que constituyen un punto de vista el cual va dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado, por ello se pueden dividir las bases teóricas en función de los tópicos que integran la temática tratada a las variables que serán analizadas.

Teorías de Motivación

A continuación mencionaremos las principales teorías de motivación

Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg, contemporáneo de Maslow y psicólogo clínico como él, dedicó gran parte de su vida a trasladar al ámbito de la empresa sus conocimientos sobre la conducta humana. Con la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso.

La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que esta teoría relacionan factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción. Durante los factores de

higiene factores como la política y la administración de la compañía, la supervisión el salario se verán si son adecuados para un puesto mantienen tranquilos a los colaboradores, si dichos factores son los adecuados las personas no estarán insatisfechas. El análisis y evaluación de las respuestas generadas posibilitó a Herzberg y a sus colaboradores llegar a la conclusión que la motivación en los entornos laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos: factores higiénicos o factores extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Establecida por Abraham Maslow, psicólogo Estadounidense nacido en 1908, desarrollo una interesante teoría de la Motivación en los seres humanos, establece una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer, esta se ha representado en forma de “La Pirámide de Maslow”.

Según Maslow un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel. El nivel más bajo de las necesidades humanas son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación, sueño, reposo, abrigo; asimismo las necesidades de seguridad agrupan el segundo nivel de las necesidades humanas, las cuales llevan a los individuos a que se protejan ante situaciones de peligro determinó la hipótesis de que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar:

- Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo
- Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

- Sociales. Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, como necesidad de asociación aceptación, participación afecto, amistad y amor
- Estima. Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la autorrealización. Las necesidades de autorrealización son las que llevan a las personas a realizarse durante toda la vida y a desarrollar su potencial; son las necesidades más elevadas. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Un factor importante, es que, las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

Podemos señalar que las teorías de la motivación desarrolladas por Maslow y por Herzberg presentan puntos de coincidencia sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, aunque incluyen algunas de tipo social), en tanto que los factores motivacionales se refieren a las llamadas necesidades secundarias (necesidades de autoestima y de autorrealización).

Teoría de las necesidades de McClelland

Durante esta teoría se determina que el logro, el poder y la afiliación estas tres necesidades importantes ya que ayudan a explicar la motivación:

- Necesidad de logro. Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.
- Necesidad del poder. Necesidad de hacer que los individuos se comporten de un manera que no se lograría con ningún otro medio
- Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

Teoría de las expectativas de Vroom

Fue, otro de los exponentes de esta teoría contemporánea que da explicaciones ampliamente aceptadas acerca de la motivación, en la que reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales. Adopta una apariencia más realista que los enfoques propugnados por Maslow y Herzberg.

Furnham (2000) "Psicología organizacional" propone un modelo de expectativas de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. De esta manera Vroom se acerca al concepto de "Armonía de objetivos" en donde las personas tienen sus propias metas que son a su vez diferentes a los de la organización, pero posibles de armonizar ambas como un todo. Esta teoría es consistente tal como se percibe en el "sistema de administración por objetivos".

Este modelo la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El modelo no actúa, en función de necesidades no satisfechas, o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de

probabilidades de ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento.

Teorías X y Y

Douglas McGregor, citado por Robins y Judge (2013) estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible.

Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados McGregor determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento.

Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo. Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad.

La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y

las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo.

Teoría de Porter y Lawler (1988)

Basándose en gran medida en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler aplicaron a un modelo más completo de la motivación que lo aplicó primordialmente en instituciones. Así tenemos que este modelo de teoría sostiene: Que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lawler concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos:

Las personas desean ganar dinero, no sólo porque este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin.

Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible.

Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente.

Es un error suponer que a todos los trabajadores les interesan las mismas recompensas que otorgan sus compañías, algunas reconocen la importancia de sueldos, otros mayor número de días de vacaciones , mejores prestaciones de seguro, guarderías para sus hijos, entre otros., con esto son cada vez más las empresas que instituyen planes de prestaciones a la carta: sistemas de incentivos en los que los empleados eligen sus prestaciones de un menú de posibles opciones, esto puede ser una estrategia efectiva de motivación.

Las teorías de la motivación y la influencia van a depender principalmente de la percepción de cada persona sobre la funcionalidad que ese elemento tiene para satisfacer las necesidades que desea satisfacer.

La motivación y sus teorías.

Madrigal (2009) refiere a la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas ha sido una constante, así como encontrar elementos que permitan a canalizar el esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los propios empleados. Al respecto se han desarrollado distintos enfoques teóricos los que se abordan a continuación:

Modelo mecanicista

Este modelo indica que supuestamente el dinero es un motivador universal y que por lo tanto, los colaboradores canalizaran su energía hacia lo que la empresa quiere ante un incentivo económico de suficiente valor.

Modelo conductista

Modelo que parte que toda conducta del individuo o de los colaboradores, puede ser incentivada a los estímulos adecuados. Con base en lo anterior, se desprenden las siguientes teorías:

- Teorías de contenido. Agrupa aquellas teorías que se consideran todo lo importante que puede motivar a los colaboradores.
- Teorías de proceso. Esta teoría considera la forma del proceso en que la persona puede llegar a motivarse.

Motivación.

Se puede concebir a la motivación de acuerdo a Robbins (2004) como aquello “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (p. 155). Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia, la intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada, la persistencia se refiere a la medida de tiempo a la que una persona sostiene dicho esfuerzo.

Para Whittaker, citado por Reeve (1994): “La motivación es un término amplio utilizado en psicología para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo que llevan a una conducta dirigida hacia determinados objetivos”. (p. 97).

Factores motivadores.

Son el trabajo mismo, en estos factores se pueden encontrar el reconocimiento, el avance y la responsabilidad. Ya que se relacionan con los sentimientos positivos que el individuo siente respecto a su contenido y a su puesto. Estas sensaciones positivas a su vez se relacionan con las experiencias del sujeto respecto a los logros, el reconocimiento y la responsabilidad.

Slocum (2009) define que, es importante crear empleos para que las personas sepan que son retadores y gratificantes, otro componente que motiva a las personas es la idea de que pueden tener una esperanza de obtener ciertas recompensas si se esfuerzan mucho por alcanzarlas.

En el modelo de las expectativas, se dice que las personas se sienten motivadas si piensan que por el trabajo realizado les puede proporcionar cosas que desean. Se puede mencionar algunas de ellas, la satisfacción de las necesidades de seguridad, la emoción de desempeñar una actividad desafiante o la capacidad para establecer metas difíciles y alcanzarlas.

Una premisa básica de las expectativas es que el individuo es una persona racional. El objetivo de este modelo es que sostiene que si la persona tiene necesidades e ideas propias respecto a lo que desea de su trabajo en el momento de tomar una decisión respecto a cualquier asunto o tema o con el hecho de saber respecto a que organización entrara el individuo y cuan duro será su trabajo actuara basado en sus necesidades e ideas.

Factores Motivantes

Tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, produce un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. El termino motivación encierra sentimiento de relación, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tiene bastante significación para el trabajador. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la perdida de satisfacción y se denominan factores de satisfacción.

Organización

Es una unidad social coordinada de forma consciente, conformado por personas, y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas.

Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño.

Evaluación del Desempeño.

En las organizaciones, la evaluación del desempeño, cumple varios fines. Es así que, la administración evalúa para tomar decisiones generales de recursos humanos, que ayuden en los ascensos, transferencias y despidos. Para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalando las habilidades y facultades de los empleados que son inadecuadas pero que, pueden modificarse aplicando programas adecuados.

Estudio de caso.

El estudio de caso es una herramienta de investigación fundamental en el área de las ciencias sociales, así como en la administración. El estudio de caso analiza temas actuales, fenómenos contemporáneos, que representan algún tipo de problemática de la vida real, en la cual el investigador no tiene control.

Clima Organizacional.

Hablar de Clima Organizacional, es, hablar de todas las propiedades motivacionales que influyen en las personas y que constituyen el ambiente organizacional. Se considera un clima organizacional alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; es bajo y desfavorable en situaciones que provocan la frustración de las necesidades.

El concepto de Clima organizacional refleja la influencia ambiental en la motivación de las personas, debido a esto, puede describirse como, la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento.

Del concepto motivación en el nivel individual surge el concepto clima organizacional en el nivel de la organización. Las personas se encuentran en un proceso continuo de adaptación a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual.

Tal adaptación comprende tanto las necesidades primarias como las secundarias descritas por Maslow; en las necesidades secundarias encontramos las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización, éstas dependen mucho de otras personas, en especial de las que ocupan posiciones de autoridad.

Motivación en el trabajo.

La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

Proceso Administrativo.

Según Münch, G. (2006), define el proceso administrativo como: "El conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral". (Pág. 34).

Según el autor citado las diversas funciones del administrador, en conjunto, conforman el proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control, consideradas por separado, constituyen las funciones administrativas, cuando se toman como una totalidad para conseguir objetivos, conforman el proceso administrativo.

Productividad.

Según Robbins & Coulter (2010) la productividad: "Es una medida del desempeño tanto de la eficiencia como de la eficacia" (p.343). Una organización es productiva si consigue sus metas. Por ello, la productividad incluye los conceptos de eficiencia, que se refiere a la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos y la eficacia, que es la consecución de las metas.

Ausentismo

Es la falta al trabajo. Evidentemente es difícil que una Organización funcione sin contratiempos y que alcance sus objetivos, si los empleados no se presentan en sus puestos y el flujo de trabajo se ve interrumpido. Aunque el ausentismo nunca podrá ser eliminado por completo, los niveles elevados ejercerán un impacto directo, inmediato y perjudicial en la organización. Lo ideal sería que los niveles de ausentismo fuese lo más bajo posible.

2.3 Bases Legales

Comprende el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirve de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza, entre ellos se puede mencionar:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, marzo 3, 2000.

La constitución establece los principios rectores del ejercicio de los funcionarios de la Administración Pública, que le sirven de fundamento a las demás Leyes y Reglamentos del Estado Venezolano, y que por consiguiente son aplicables al sistema Organizacional y Laboral del personal de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti

Capítulo V: Art. 87.

Toda persona tiene derecho al trabajo y deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Art. 144, expresa: La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de La Administración Pública, y proveerá su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos. Aunque este artículo

abarca aspectos generales concernientes a funcionarios públicos, indica deberes y derechos que influyen sobre la motivación y satisfacción laboral de los empleados, tales como ascensos, traslados, seguridad social.

Ley Orgánica del Trabajo

Gaceta Oficial N°39.908 de fecha 24 de abril 2012

Art 2º. El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

Art 3º. En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

La Ley del Estatuto de la Función Pública.

Publicada en Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002.

Art 1. La presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, lo que comprende:

El sistema de dirección y de gestión de la función pública y la articulación de las carreras públicas. El sistema de administración de personal, el cual incluye la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, planificación de las carreras, evaluación de méritos, ascensos, traslados, transferencia, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario y normas para el retiro.

Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entre Ministerio del Poder Popular Para la Salud MPPPS y el Sindicato de Empleados Públicos Unitario de la Salud SUBESEB 2014-2016

Clausula N° 8 establece las condiciones de trabajo: El Empleador se compromete a mantener las condiciones laborales de los Trabajadores, en el ejercicio del cumplimiento de sus funciones cuando cumplan labores de mayor remuneración, o sean sometidos a periodos de entrenamientos que redunden en su beneficios garantizar, en todos los ambientes de trabajo de los diferentes centros administrativos y dispensadores de salud, condiciones óptimas de higiene y seguridad,

acorde con lo dispuesto en Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), las normas establecidas en las Leyes y Reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la presente Convención.

Además, establece el Sistema de Evaluación de Desempeño de los funcionarios Públicos de la Administración Pública Nacional, aprobado por el Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo, o cualquier otra que sea más beneficiosa al empleado. Este beneficio se hará extensivo a los Dirigentes Sindicales, de conformidad con el artículo 57 de la Ley del Estatuto de la Función Pública. El disfrute de permisos o licencias, otorgadas de conformidad con el Reglamento respectivo no altera la situación de servicio activo. Parágrafo único: Los funcionarios que estén en situación de servicio activo tienen todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

Cláusula nº 6 clasificación y ampliación de series de cargos: Las Partes convienen conformar una comisión con tres (3) representante de los Empleadores y de FENASIRTRASALUD y sus Sindicatos de Base Afiliados, SUNEPSAS, y los Gremios de la Salud, a fin de presentar propuestas ante el Ministerio del Poder Popular para la Planificación, para actualizar la clasificación y ampliación de las series de cargos de Trabajadores, Profesionales, Técnicos y Personal de Apoyo, de acuerdo al Manual Descriptivo de clases de cargos Manual de Clasificación de Puestos de Trabajo.

Cláusula nº 17 cargo de mayor grado y remuneración: El Empleador se compromete a dar cumplimiento a lo enmarcado en el precepto legal que establece el artículo N° 23 de la Ley del Estatuto de la Función Pública y la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). En este sentido, cuando el Trabajador y la Trabajadora pase a ocupar un cargo de mayor grado de remuneración al que nominalmente desempeña, en razón de vacaciones, permisos u otras ausencias temporales del titular, recibirá el pago correspondiente a la diferencia de salarios del trabajador sustituido.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo represento uno de los aspectos importante dentro del proceso de investigación, ya que permitió la obtención de datos proporcionando un modelo de verificación que facilito constatar los hechos con las teorías. Esto se obtuvo estableciendo patrones para conducir el trabajo para lograr resultados valido y confiables que permitieron el desarrollo del objetivo general siendo esencial para detallar minuciosamente cada uno de los aspectos relacionados con la metodología empleada para el desarrollo de la investigación.

3.1 Tipo de Investigación

Este proyecto de investigación se consideró descriptivo en cuanto permite investigar los factores motivacionales presentes en el desempeño laboral del personal departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti En este sentido Hernández (2002) establece que “Este tipo de investigación está determinado por la dirección de los objetivos y los mismos se dirigen hacia la búsqueda del conocimiento actual de los problemas teóricos prácticos” (p. 324).

Según Sampieri (1998, pg. 60). Los estudios descriptivos permite detallar situación y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómenos y buscar especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis.

Por otra parte Hurtado (2000) establece que “este nivel de investigación tiene como objetivo central lograr la descripción o caracterización del evento en estudio dentro de un contexto particular”.(p.89).

A su vez es de campo realizando un análisis sistemático del problema de la realidad para describir, interpretar y entender su naturaleza, apoyada a través la aplicación de una encuesta o cuestionario, lo cual permitirá mantener una aproximación directa en el lugar de los hechos. Desde el punto de vista teórico Arias (2006) describe a la investigación de campo como: “Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurran los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes”.(p.31) .

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó en la investigación es de tipo no experimental transaccional correlacional. Para Sampieri (2001) “Este diseño describe relaciones entre dos o más variable en un momento determinado. Los diseños transaccionales descriptivo tienen como objeto indagar incidencia y valores en que se manifiesta una o más variable”. (p.188). Es correlacional, ya que asocia dos variables, la cual se caracteriza por la descripción de las variables sobre las que se fundamenta el estudio y de las que se presumen ciertas relaciones entre sí. Según Sampieri, (2010) “es la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (pág. 85) La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas.

3.3 Modalidad

La presente investigación se enmarco dentro de la modalidad estudio de casos donde se realizó un análisis específico tomado de un universo poblacional que se busca dar respuesta el cómo y por qué ocurre. Según autores como Herbert Spencer, Max Weber, Robert Merton Wallerstein. Es un procedimiento

metodológico para estudiar en profundidad en detalle una unidad de análisis dentro de un universo poblacional a partir de un tema de interés del investigador.

3.4 Población

La población es definida por Palella y Martins (2006) de la siguiente manera:

Es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suelen ser inaccesibles. (p.115).

La población objeto de estudio estuvo conformada por doce (12) empleados del departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti

3.5 Muestra

De acuerdo a Hernández, (2008) dice al respecto que: “La muestra es, un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a los que llamamos población. (p.65)”. La muestra que se tomara para la presente investigación es el 100% de la población debido a que la misma es pequeña.

TABLA N°1. Distribución de la Población y Muestra

Trabajadores	Cantidad	Departamento
Analistas I	5	RRHH
Asist. Analista	2	RRHH
Analistas de Personal III	1	RRHH
Asist. Administrativo	2	RRHH
Secretarios	2	RRHH
Total	12	

3.6 Instrumento y Recolección de Datos

Para efectos de esta investigación, los datos recopilados se procesó a través del programa estadístico S.P.S.S. Versión 15.0, el cual arroja en el estadístico descriptivo e inferencias para correlacionar las variables tales como las distribución de frecuencias absolutas, porcentajes, media aritmética y desviación estándar de la información recolectadas. Una vez obtenidos los datos, se procederá a tabularlos en cuadros por variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario; seleccionando las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación para obtener opiniones, las cuales fueron analizadas. Tal como lo plantea Buendía y Otros citado por Rivero (2009), cuando señala que en el “Marco de toda investigación cualquiera que sea la naturaleza o enfoque, está presente ésta técnica por cuanto servirá de herramienta para la búsqueda de información alrededor del tema de investigación” (p. 48).).

En este sentido Rodríguez y Pulido (2003), indica que “la técnica descriptiva consiste en el estudio de la distribución de frecuencia para la operacionalización de variables, con el objeto de hacer más comprensible el análisis de los resultados obtenidos” (p. 62).

Asimismo, el cuestionario fue constituido por preguntas con una escala valorativa de Likert, conformada de cuatro (4) niveles de medición bajo los criterios de respuestas: siempre, frecuentemente, algunas veces y nunca.

Para Ruiz (2002), la aplicación de escalas permite al investigador abordar la tendencia de cada ítem a nivel estadístico; para luego interpretar de manera descriptiva, ya que estas puntualizan sobre los indicadores reseñados

teóricamente. Con la utilización de ésta técnica se espera recopilar los datos puntuales que son de interés para la investigación, las cuales se organizaran, codificaran y analizaran con el apoyo de la estadística descriptiva que permitirá trabajar con datos agrupados en base a categorías, frecuencias y porcentajes.

Al respecto, Arias (2006) expresa que los cuestionarios son una “modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento en papel contentivo de una serie de preguntas” (p.74). Esto implica que para obtener la información las preguntas deben ser coherentes y estar fundamentadas en los componentes temáticos que conforman la investigación.

3.7 Validez.

Para la validación del instrumento se empleara la técnica “Juicio de Expertos”, en donde participaron especialistas versados en la temática en Gerencia y metodología de la investigación.

Según Ruiz (2000) considera que la validez del contenido de un instrumento de recolección de datos es “Aquella que trata de determinar hasta donde los ítems de un instrumento son representativos del dominio del universo de contenido de la propiedad que se desea medir” (p. 58).

La selección de los expertos se realizó tomando en cuenta el dominio de los mismos, en cuanto a conocimiento en administración, recursos humanos al igual en el área metodológica. Se revisó en todas las fases de la investigación, a fin de someter el modelo a la consideración y juicio de conocedores de la materia en cuanto a la temática planteada, y así facilitar el montaje metodológico del instrumento tanto de forma como de fondo, con el fin único de su evaluación a considerar la misma, hacer las correcciones que tuvieran lugar, para de esta forma garantizar la calidad y certidumbre del modelo. Cada experto recibió una planilla de validación, donde se recogió la información. Esta

contenía aspectos de información por cada ítem: pertinencia, coherencia claridad. El grupo de expertos para la validación estuvo conformado por:

TABLA N° 2 Grupo de Expertos Validación

Nombre y Apellido	Cedula Identidad	Profesión/ocupación
Marilyn Angel	9.264.558	Msc. Gerencia de Empresas Coordinación Investigación y Docencia Dirección Estatal de Salud.
Gisela Núñez	4.836.186	Msc Gerencia Pública Inst. Salud. Coordinación Presupuesto. Dirección Estatal de Salud.
Marcos Arvelo	11.709.226	Msc. Docencia Universitaria Profesor Metodología Universidad Politécnica Santiago Mariño U.P.S.M

Posterior a la revisión de los expertos, estos realizaron una serie de sugerencias a fin de que el instrumento de recolección de datos fuese lo más claro y preciso, los mismos fueron acatados. Msc Marilyn Ángel, en cuanto al instrumento, dirigido a los funcionarias y funcionarios del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti en relación a la formulación de las preguntas debía ser más específico por lo que, no todos dominan lo relacionado al tema de evaluación y desempeño.

En este orden de ideas, la Msc Gisela Núñez indica con respecto a cuatro interrogantes en cuanto a su redacción, pues la relación con estas y los indicadores ha de ser muy estrecha; por lo general precisa que el instrumento cumple con las condiciones requeridas de pertinencia, coherencia, claridad y presentación acotando la integración entre las interrogantes y los indicadores.

Por último el especialista en Docencia Universitaria Msc. Marcos Arvelo, expresa en la validación en cuanto al instrumento aplicado debió ser más explícita en la formulación de las interrogantes, aportando como observación general el uso de palabras técnicas relacionadas con el tema.

De lo antes expuesto se tomaron todas las observaciones y sugerencias, debido a que como profesionales en el área eran los idóneos para la calificar el instrumento (Ver anexo c)

3.8 Confiabilidad

Para determinarla, se aplicó el método conocido como Coeficiente Alpha de Cronbach, el cual, según Ruiz (2003): “permite determinar el grado en que puedan estar correlacionados entre si los ítems de un instrumento, además, se considera una confiabilidad de consistencia interna alta, cuando se obtiene un coeficiente que oscila entre 0.81 y 1,0”(p.52). En cuanto a la confiabilidad se recurrió a un experto para calcularla en base al Alpha de Cronbach. Dicho resultado determinó que el instrumento es altamente confiable (0.998). El instrumento cuenta con treinta y nueve afirmaciones (39), Toda vez aplicada la fórmula, los resultados o el Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach obtenido se interpretó de acuerdo a lo siguiente:

Formula; $\alpha = \frac{\sum S^2_{Ni}}{N \cdot S^2_X}$

$$\alpha = \frac{N}{(N-1) \left[1 - \frac{\sum S^2_{(Yi)}}{S^2_X} \right]}$$

- $\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad
 $N =$ Numeros de preguntas
 $\sum S^2_{(Yi)} =$ Sumatoria de las varianzas por item
 $S^2_X =$ Varianza total del instrumento

Toda vez aplicada la fórmula, los resultados o el Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach obtenido se interpretó de acuerdo a lo siguiente: Sustituyendo en el Instrumento aplicado a los trabajadores adscritos en el departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti”.

$39/39-1 (1 - 23.01/433.64) = 1.034 (0.9469) = 0.9795 = 0.88$; la base de la varianza de los ítems, el Alpha de Cronbach es de 0.88 en el cuestionario aplicado.

Cuadro N°1 Coeficiente de confiabilidad Alhpa de Cronbach

RASGOS	COEFICIENTE ALFA
MUY ALTA	0.81 a 1.00
ALTA	0.61 a 0.80
MODERADA	0.41 a 0.60
BAJA	0.21 a 0.40
MUY BAJA	0.01 a 0.20

Este valor indicó que el cuestionario es confiable, dado que el rango de aceptación que define Alpha-Cronbach se encuentra entre 0.80 – 1 (muy alta). El coeficiente de confiabilidad resultante determina que el instrumento es confiable y que existe total fidelidad y coherencia en los datos obtenidos.

3.9 Técnicas de Procesamiento y análisis de Datos

Para que los datos obtenidos tengan alguna relevancia, importancia y aporte dentro de la presente investigación, es necesario someterlos a un proceso de elaboración técnica que permita resumirlos, analizarlos, interpretarlos. Por tal motivo se utilizara la técnica de tabulación de los datos en la construcción de tablas, lo que permitirá visualizar los resultados obtenidos, mediante la aplicación de las técnicas de la estadística descriptiva, porcentajes, medias y frecuencias.

En este punto se hace referencia cómo se interpretaran y discutieran los datos emitidos por la población. Para, Hernández y otros (2006), “consiste en asignar a cada unidad a una o más categorías”. (p. 364).

En este sentido Rodríguez y Pulido (2003), indica que “la técnica descriptiva consiste en el estudio de la distribución de frecuencia para la operacionalización de variables, con el objeto de hacer más comprensible el análisis de los resultados obtenidos” (p. 62).

En consecuencia, los resultados obtenidos sirvieron de precedente para formular las conclusiones, recomendaciones y estas a su vez proporcionaran las informaciones necesarias para la elaboración del presente proyecto.

3.10 Sistema de variables.

Según Álvarez (2010), define las variables como: “Todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación o estudio”. (p.24). Es decir; la variable constituye el centro del estudio y parten de los objetivos específicos, siendo la manera más fácil de focalizar los aspectos de la realidad que se van a investigar. La variable es un aspecto o dimensión que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores, esta capacidad viene dada por el hecho de que ella varia, y esa variación se puede observar, medir y estudiar.

3.10.1 Conceptualización de las variables

Según Hernández (2003), “Una definición conceptual trata el termino o variable con otros términos” (p.170). La conceptualización de las variables trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados, que son necesarios para definir las variables de la investigación pero insuficientes porque no nos relacionan directamente con la realidad.

Según lo expuesto la tarea consiste en descomponer las variables en los aspectos o elementos que constituyen los rasgos característicos de las variables

3.10.2 Variable: Motivación

Definición Conceptual: Según Robbins (2001), “la motivación es la voluntad de ejercer un nivel persistente y alto de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionada por la habilidad del esfuerzo de satisfacer una necesidad individual”.

Definición Operacional: Esta variable se medirá a través de la dimensión, factores extrínsecos, factores Intrínsecos, desempeño laboral, desarrollo eficiente de actividades; con los indicadores necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización, económicas, clima laboral reconocimientos, necesidades sociales, superación personal, y satisfacción laboral.

3.10.3 Variable: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Según Chiavenato (2002), el desempeño laboral es “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

Definición Operacional: Esta variable se medirá a través de la dimensión Capacidad laboral, desenvolvimiento laboral, ambiente laboral; con los indicadores: conocimiento, habilidades, destrezas, evaluación de desempeño (Ver tablaNº3)

3.10.4 Sistema de Hipótesis:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007) “las hipótesis son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado; deben ser formuladas a manera de proposiciones

3.10.5 Coeficiente de correlación

Después de describir las diferentes variables, el Coeficiente de Correlación, es el coeficiente que va hacer un valor que indicara la relación existente entre dos variables. Para Sote (2005), el coeficiente de correlación se define como un “indicador estadístico que nos permite conocer el grado de relación, asociación o dependencia que pueda existir entre dos o más variables”. (p. 360).

Correlación positiva o directamente proporcional $r = (+)$. Nos indica que al modificarse en promedio una variable en un sentido, la otra lo hace en la misma dirección. Correlación negativa o inversamente proporcional $r = (-)$. Nos muestra que al cambiar una variable en una determinada dirección (en promedio), la otra lo hace en sentido contrario u opuesto. Correlación $r = 0$ Cuando la obtención de dicho indicador “r” sea exactamente igual a cero, se dice que no existe alguna relación, asociación o dependencia entre las variables estudiadas Pág.239-240.

Según Pita S, Pértega (2007), la correlación entre dos variables refleja el grado en que las puntuaciones están asociadas. La formulación clásica, conocida como correlación de Pearson, establece la correlación de: -1 significa que existe una relación lineal inversa perfecta (negativa) entre las dos variables. Lo que significa que las puntuaciones bajas en X se asocian con los valores altos en Y, mientras las puntuaciones altas en X se asocian con los valores bajos en Y. Una correlación de +1 significa que existe una relación lineal directa perfecta (positiva) entre las dos variables.

Cuadro N°2 Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Analizar los factores motivacionales para el desempeño laboral en el departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti"					
Objetivos Específicos	Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	ITEM
Diagnosticar el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti.	Desempeño Laboral	Es sinónimo de comportamiento, es lo que la gente hace en su puesto de trabajo y puede ser observado. Muchinsky (2009).	Capacidad laboral Desenvolvimiento laboral Ambiente laboral	Evaluación de desempeño Conocimientos. Habilidades Destrezas.	1,2,3,4,5,6,7,8
Describir los factores motivacionales presentes para el desempeño laboral del personal en el departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti	Factores motivacionales	Son aquellos agentes que afectan la conducta del individuo dentro de su ambiente de trabajo. Arias (2004)	Factores intrínsecos	-Seguridad Relaciones interpersonales Salarios y beneficios	9,10,11,12,13,14 15,16,17,18 19,20,21,22,23,2
			Factores extrínsecos	Posibilidades de desarrollo Avances y promociones Reconocimiento laboral	4,2,5,26,227,282 9,30,31
Explicar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luis Razetti.	Incidencia de la Motivación	Es la relación favorable o desfavorable de la motivación y el desempeño laboral existente en una organización, y su incidencia. Díaz (2009)	Desempeño laboral Desarrollo eficiente de actividades	Recompensas Necesidades Sociales Superación Personales Satisfacción Laboral.	32,33,34,35,36, 37,38,39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los datos obtenidos, una vez que se aplicaron los instrumentos para la recolección de información. Luego se procedió a tabular clasificar y ordenar los datos en cuadros estadísticos.

Cabe destacar que estos resultados se agruparon de acuerdo a cada indicador estudiado y tomando en cuenta las alternativas de respuestas: Siempre (4). Frecuentemente (3). A veces (2). Nunca (1).

La información recabada permitió analizar los factores claves para el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti”. Para el análisis e interpretación de los resultados se tomaron en cuenta aquellas alternativas de los ítems, que por criterio de las personas encuestadas tuvieron mayor frecuencia en la selección, para luego establecer comparaciones y a partir de allí elaborar conclusiones y recomendaciones lo más apegada a la realidad encontrada respecto a los objetivos planteados.

Para ello se presenta a continuación los resultados organizados de acuerdo a los indicadores señalados en el cuadro técnico metodológico

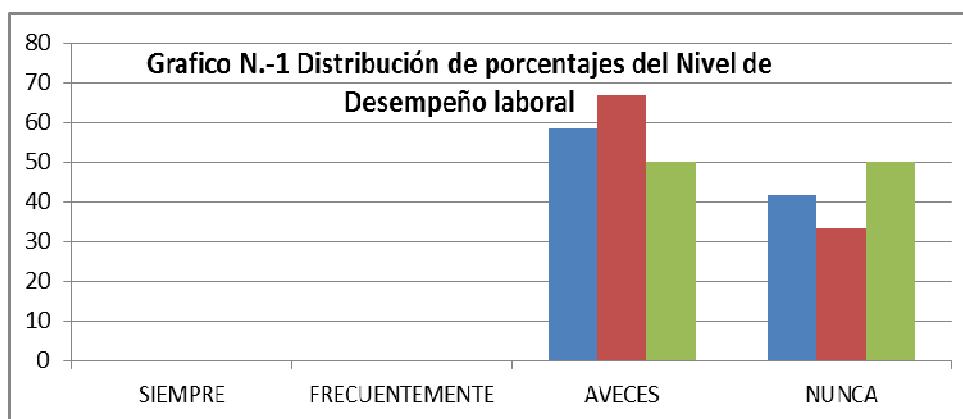
Objetivo N-1, referente al desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas.

Variable Desempeño Laboral

Dimensión: Elementos del desempeño Laboral

Tabla N°-3. Nivel de desempeño laboral del personal

ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
1	0		0		7	58,33	5	41,67	12	100
2	0		0		8	66,67	4	33,33	12	100
3	0		0		6	50	6	50	12	100

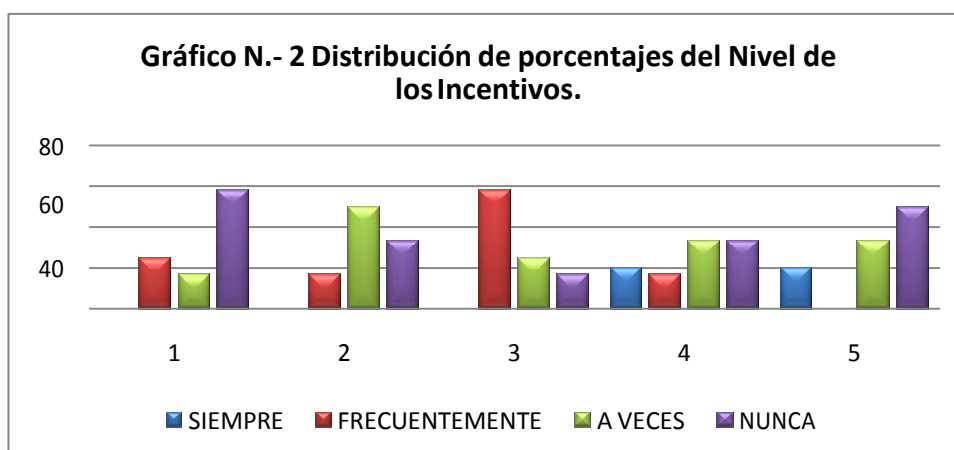


En la tabla N° 3, se recoge esta información; observándose que el 58.33% del personal encuestado reconocen que a veces la Evaluación de desempeño obliga a actualizar conocimientos tales como concluir una profesión, realizar cursos, o talleres; mientras que el 41.67% indica que nunca La evaluación del desempeño obliga actualizar conocimientos para el trabajo que realizan; lo cual implica que dicho personal está en descontento con la evaluación que recibe por el desempeño de sus funciones en el departamento de Recursos Humanos. De igual forma el 66.67% opina que a veces asume con facilidad tareas o actividades

nuevas para realizar la labor, mientras que el 33.33% nunca asume con facilidad tareas nuevas a sus labores. Un 50% manifiesta que a veces la remuneración que recibe le parece un incentivo para realizar bien su labor y el otro 50% nunca lo considera como un incentivo.

Tabla N° 4 Nivel de los Incentivos recibidos para el desempeño laboral.

ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr	%	F	%	F	%	Fr.	%	Fr.	%
4	0	0	3	25	2	16,67	7	58,33	12	100
5	0	0	2	16,67	6	50	4	33,33	12	100
6	0	0	7	58,33	3	25	2	16,67	12	100
7	2	16,67	2	16,67	4	33,33	4	33,33	12	100
8		16,67	0	0	4	33,33	6	50	12	100



En la Tabla N° 4 se presenta esta información, la cual refleja que el 58% de los encuestados frecuentemente reciben incentivo, el 16.67% a veces lo reciben y el 58.33% nunca reciben incentivo por el trabajo realizado. El 33% del personal expresó que a veces el jefe les motiva y los respalda para asistir a eventos profesionales, mientras que el 33.33% nunca son motivados por su jefe a participar en dichos eventos, el 58.33% reconoce que frecuentemente los incentivos los impulsan a realizar su labor con eficacia, el 16% señaló que a veces son impulsados por los incentivos. También un 33.33% opinó que la

institución a veces le reconoce el trabajo que realiza y un 33.33% considera que nunca se les reconoce su labor. Por otra parte un 33.33% consideró que a veces reciben reconocimiento por tener asistencia puntual y diaria, un 50% señala que nunca se les reconoce por su record de asistencia a sus labores diarias. Esto evidencia que existen factores que desmotivan al personal, lo cual influye negativamente en el desempeño de los que laboran en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luís Razetti”, ya que los empleados desean que se cubran las necesidades de reconocimiento y aprobación por el rendimiento de su trabajo.

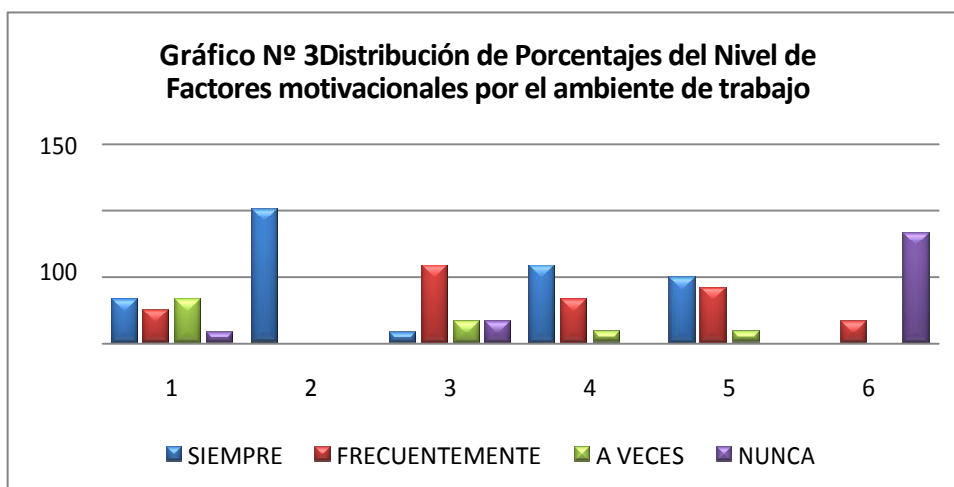
Objetivo N-2, referente a factores motivacionales presentes para el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Luis Razetti

Variable: Motivación

Dimensión: Niveles de Motivación.

TablaNº5 Nivel de factores motivacionales por el Ambiente de Trabajo.

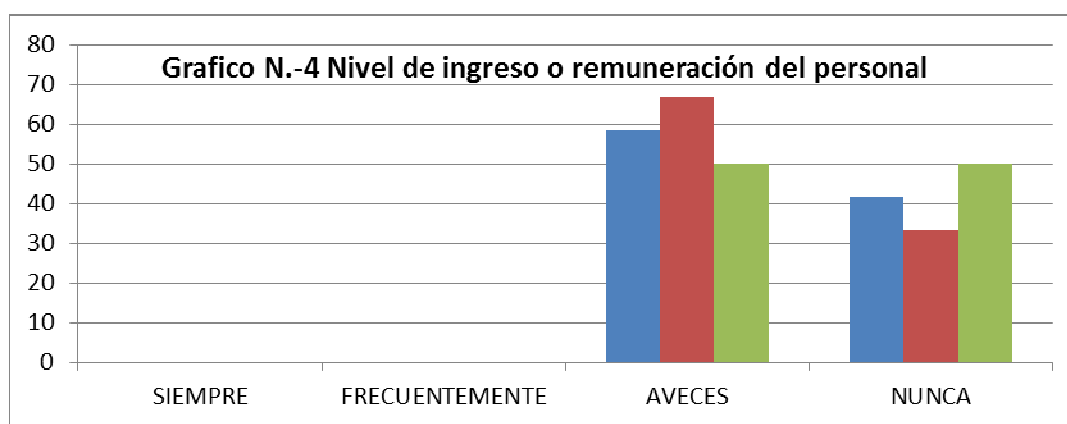
ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
9	4	33,33	3	25	4	33,33	1	8,33	12	100
10	12	100	0	0	0	0	0	0	12	100
11	1	8,33	7	58,333	2	16,67	2	16,67	12	100
12	7	58,33	4	33,33	1	8,333	0	0	12	100
13	6	50	5	41,67	1	8,333	0	0	12	100
14	0	0	2	16,67	0	0	10	83,33	12	100



Según los datos obtenidos en la tabla N° 5 se puede evidenciar que el 33.33% de los encuestados consideran que siempre estén en el ambiente del departamento donde se desempeñan, el 25% opinan que frecuentemente el ambiente de trabajo no es propicio y el 33.33% solo a veces lo consideran tenso. Por otra parte el 100% del personal expresó que le gusta trabajar en ese departamento. También, un 58.33% afirmaron que frecuentemente las actitudes de sus compañeros son conflictivas. Además, un 58.33% indicó que se sienten a gusto con su equipo de trabajo. Un 50% expresan que la comunicación siempre facilita el trabajo que realizan. El 83,33% señalan que nunca participan en actividades grupales recreativas que fomenta la Institución, Cabe destacar que entre la motivación y el ambiente grupal no existe una relación equitativa, ya que las mismas muchas veces puede existir un clima agradable por medio de la comunicación y el trabajo en equipo. Pero no existe ningún tipo de recreación para el personal y lograr bajar un poco la tensión entre los empleados.

Tabla N° 6. Nivel de ingreso o remuneración del personal.

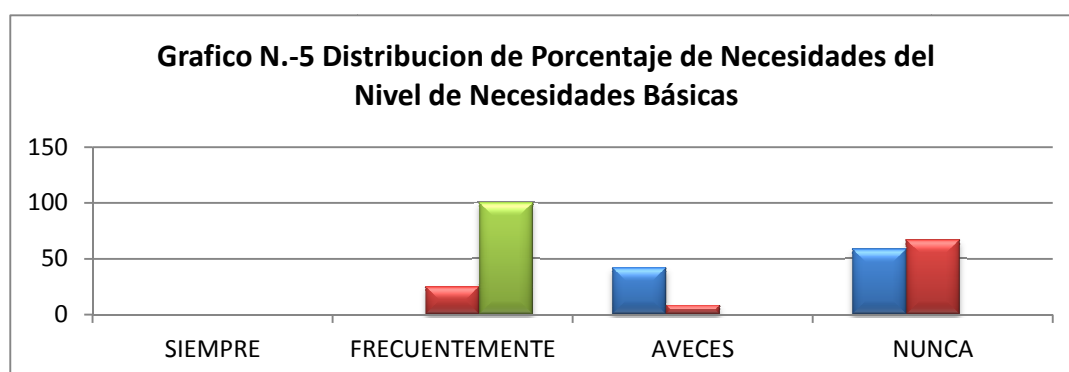
ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
15	0		0		7	58,33	5	41,67	12	100
16	0		0		8	66,67	4	33,33	12	100
17	0		0		6	50	6	50	12	100



En Tabla N° 6, se recoge esta información; observándose que el 58.33% del personal encuestado reconocen que a veces se considera a gusto con el ingreso que percibe por el trabajo que realizan en el departamento de Recursos Humanos; 41.67% indica que nunca se sienten a gusto con su sueldo, lo cual implica que dicho personal está en descontento con el ingreso que recibe por el desempeño de sus funciones administrativas en el departamento de Recursos Humanos. De igual forma el 66.67% opina que a veces le parece acorde la remuneración económica que se le asigna por las actividades que ejecuta, mientras que el 33.33% nunca lo considera acorde a sus labores. También un 50% manifiesta que a veces el ingreso que recibe le parece un incentivo para realizar bien su labor y el otro 50% nunca considera el ingreso como un incentivo.

Tabla N° 7 Nivel de las Necesidades Básicas.

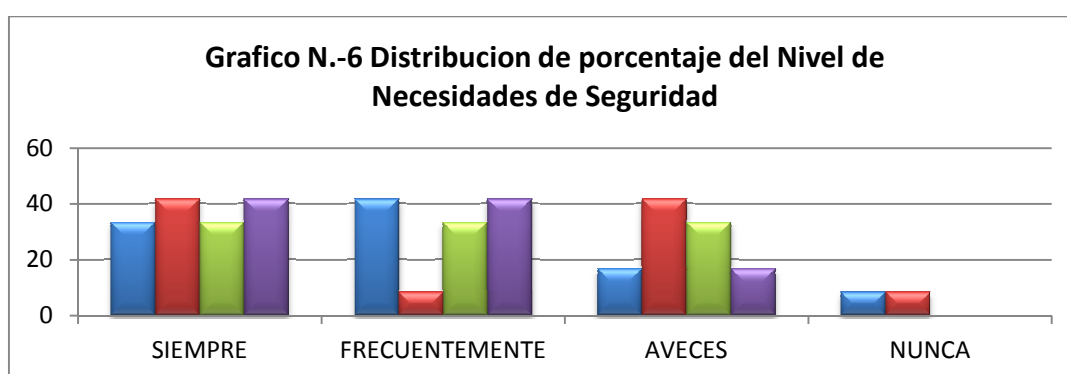
ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
18	0	0	0	0	5	41,67	7	58,33	12	100
19	0	0	3	25	1	8,333	8	66,67	12	100
20	0	0	12	100	0		0		12	100



Al analizar los resultados obtenidos para el indicador "necesidades básicas", se observa que el personal encuestado juzgan en un 41.67% que a veces los incentivos que ofrece la institución satisfacen completamente sus necesidades, en tanto que un 58.33% consideran que nunca satisfacen sus requerimientos. Igualmente, la mayoría del personal representado en un 66.67% afirma que nunca el ingreso que percibe por el trabajo le permite tener vivienda propia. Por otro lado, un 25% coinciden en que frecuentemente el sueldo que obtiene les permite cubrir los gastos alimentarios, un 25% señala que a veces suplen los gastos para la alimentación, mientras que 50% expresa que nunca sus ingresos satisfacen esta necesidad a cabalidad. Por otro lado un 100% opinan que frecuentemente obtienen un bono que le ayude a la adquisición de alimentos pero sin embargo no cubren todas sus necesidades.

Tabla N°- 8Nivel de las Necesidades de Seguridad.

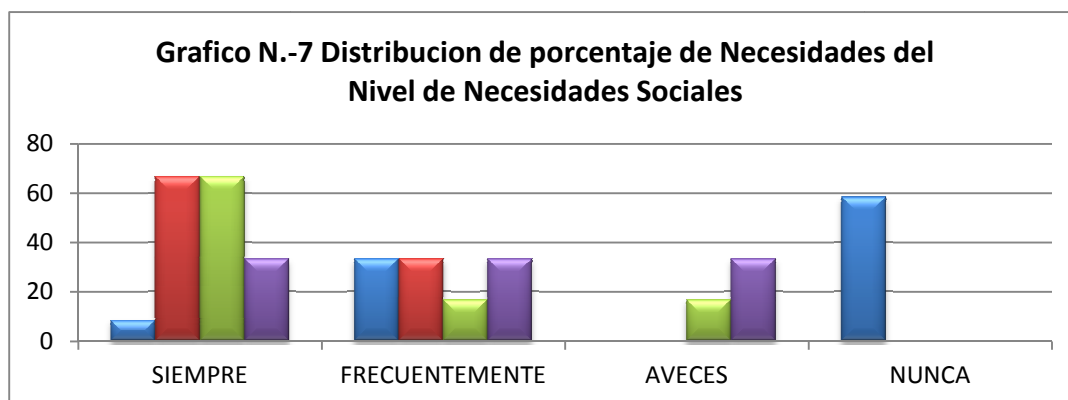
ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
21	4	33,33	5	41,67	2	16,67	1	8,33	12	100
22	5	41,67	1	8,333	5	41,67	1	8,33	12	100
23	4	33,33	4	33,33	4	33,33	0	0	12	100
24	5	41,66667	5	41,67	2	16,67	0	0	12	100



En la tabla N° 8 se reflejan las respuestas del personal encuestado en relación a las necesidades de seguridad, por lo cual se tiene que el 33.33% señala, que siempre la actividad que desarrolla es eficiente, mientras otros opinan que frecuentemente dicha actividad a veces es eficiente. Por otra parte el 41.67% de los encuestados, consideran que siempre el trabajo que realizan les hace sentir importante y un 41.67% sólo a veces se sienten bien con la labor que realizan. Además un 33.33% afirman que siempre obtienen los servicios sociales que les pertenecen (ayuda para medicinas, prótesis, becas, ayuda escolar, juguetes, entre otros), un 33.33% frecuentemente reciben los servicios y otro 33.34% a veces lo reciben. También un 41.67% expresan que siempre la institución les da la seguridad de empleo y un 41.67% señalan que frecuentemente tienen estabilidad en el trabajo.

Tabla N° 9 Nivel de las Necesidades Sociales.

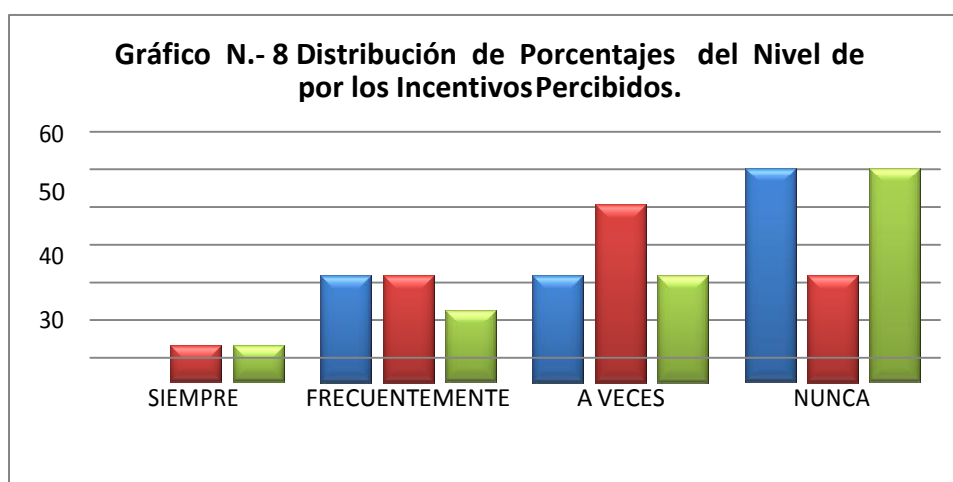
ITEM S	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
25	1	8,333	4	33,33	0	0	7	58,33	12	100
26	8	66,67	4	33,33	0	0	0	0	12	100
27	8	66,67	2	16,67	2	16,67	0	0	12	100
28	4	33,33	4	33,33	4	33,33	0	0	12	100



Según se aprecia en el cuadro anterior el personal manifiesta en un 58.34% que nunca han pensado en cambiar a otro departamento o servicio, mientras que un 33.33% frecuentemente piensan en cambiarse del área. En tanto que un 66.67% de los encuestados indican que siempre brindan ayuda a los compañeros cuando se encuentran muy ocupados y el 33.33% señala que frecuentemente colaboran con sus compañeros en el trabajo. De igual forma en un 66.67% de los encuestados expresan que siempre le es fácil pedir ayuda a los compañeros cuando se sienten agobiados de trabajo. También el 33.33% que a veces esto incide en la labor y un 33.34% que nunca el estado emocional les perturba en el quehacer diario del servicio que prestan

Tabla N°-10 Nivel de los Incentivos Percibidos.

ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
29	0	0	3	25	3	25	6	50	12	100
30	1	8,33	3	25	5	41,67	3	25	12	100
31	1	8,333	2	16,67	3	25	6	50	12	100



Partiendo de los resultados obtenidos para el indicador de incentivos percibidos por el personal, se puede evidenciar que un 25% señala que frecuentemente en el departamento se incentiva el trabajo de manera justa, en cambio un 25% afirma que esto sucede sólo a veces; mientras que un 50% de los mismos manifiestan que nunca ocurre el incentivo con equidad. Además un 25% indica que frecuentemente les reconocen el trabajo que realizan, el 41.67% opina que a veces son reconocidos por su labor en el departamento y el 25% considera que nunca reciben reconocimiento por la actividad que llevan a cabo. También el 25% manifiesta que veces la institución brinda incentivos a su personal, mientras que el 50% consideran que nunca se les ofrecen incentivos. De acuerdo a lo señalado, se puede deducir que la teoría apropiada es

la de la Equidad, debido a que los empleados comparan su grado de logros e incentivos con el de sus otros compañeros.

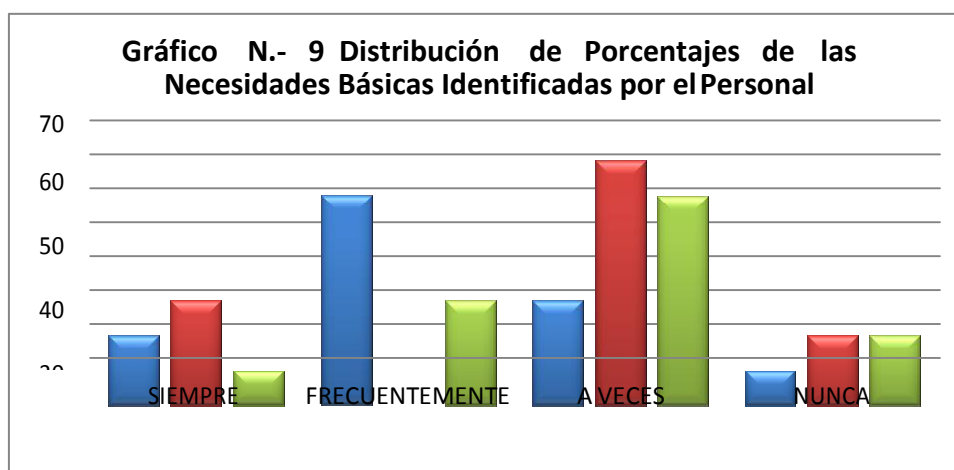
Objetivo N-3, referente a la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de las actividades del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luis Razetti.

Variable Desempeño Laboral

Dimensión: Factores actitudinales que influyen en el desempeño laboral

Tabla N° 11 Necesidades Básicas identificadas por el Personal del Hospital Dr. Luís Razetti.

ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		AVECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
32	2	16,67	6	50	3	25	1	8,333	12	100
33	3	25	0	0	7	58,33	2	16,67	12	100
34	1	8,33	3	25	6	50	2	16,67	12	100

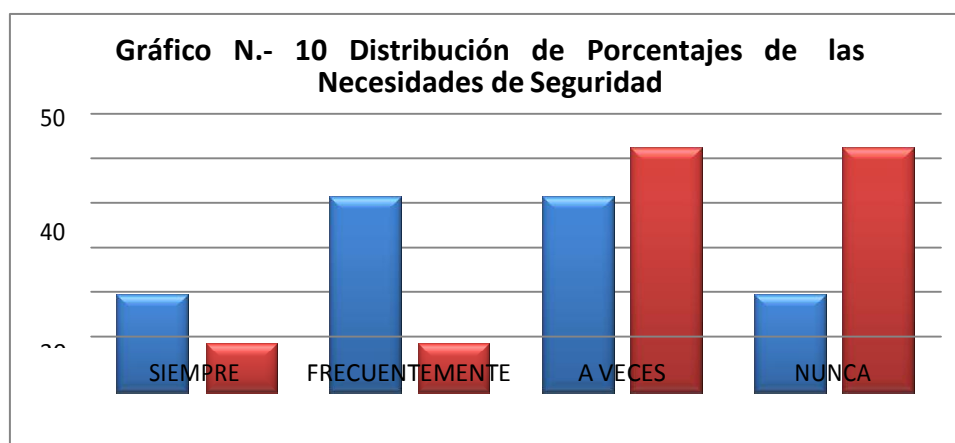


En cuanto a los resultados presentados en el cuadro anterior sobre las necesidades básicas identificadas por el personal, se puede observar que el 50% afirma que frecuentemente en la jornada diaria tienen un horario flexible, un 25% también señalan que veces se les facilita el horario. Igualmente el 25% consideran que siempre la remuneración es

un factor motivante en el trabajo, mientras que un 58.33% le parece que sólo a veces esto resulta motivante. Por otro lado el 25% considera que frecuentemente el sueldo que percibe llega a cubrir las necesidades fisiológicas (alimentación, vestido) y el 50% señala que a veces logran satisfacer dichas necesidades con el sueldo que devengan. Todo esto se asocia a la teoría de Herzberg, ya que establece que la satisfacción en el trabajo es el resultado de la presencia de motivadores intrínsecos y que la satisfacción se deriva de la ausencia de factores externos

Tabla N° 12 Necesidades de seguridad Identificadas por el Personal.

ITEMS	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
35	12	100	0		0		0		12	100
36	1	8,33	1	8,333	5	41,67	5	41,67	12	100

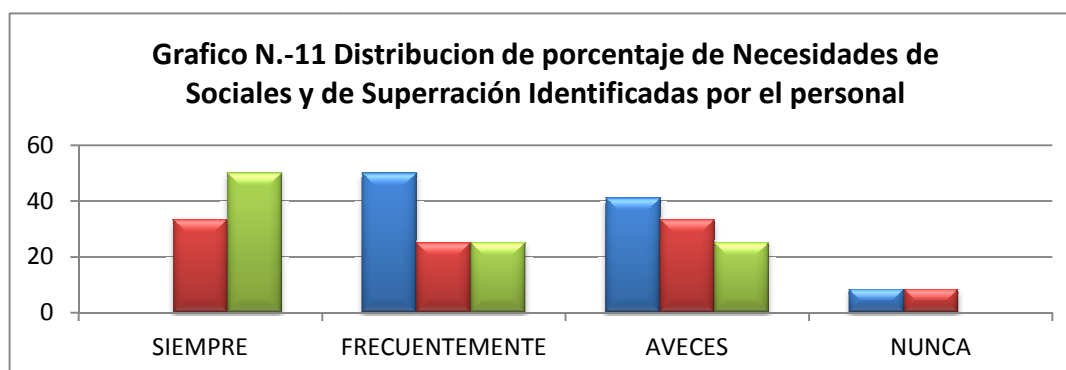


De acuerdo a los resultados que se muestran en el cuadro N-12 acerca de las necesidades de seguridad identificadas por el personal se tiene que el 100% manifiesta que siempre la remuneración económica la cancelan puntualmente. Por otro lado, el 41.67% opinan que a veces el sueldo que perciben suplen las necesidades de seguridad (protección

contra amenazas y pérdidas) y otro 41.67% afirma que nunca la remuneración obtenida satisface estas necesidades.

Tabla N°-13 Necesidades Sociales y de Superación identificadas por el Personal.

ITEM S	SIEMPRE		FRECUENTEMENTE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
37	0	0	6	50	5	41,67	1	8,33	12	100
38	4	33,33	3	25	4	33,33	1	8,33	12	100
39	6	50	3	25	3	25	0	0	12	100



En lo que respecta a los datos presentados en el Tabla N° 13, a cerca de las necesidades sociales y de superación identificadas por el personal encuestado; se aprecia que el 50% manifiesta que frecuentemente cuando obtiene en logros el jefe refuerza adecuadamente, mientras que el 41.67% que sólo a veces se les gratifica por los logros alcanzados. Por otra parte, el 33.33% de los encuestados opinan que siempre los objetivos personales van en consonancia con los de la institución, el 25% opinan que frecuentemente dichos objetivos concuerdan con La institución y el 33.34% afirman que a veces los objetivos propios coinciden con los de la institución.

Además, el 50% del personal manifiestan que siempre la posibilidad de desarrollo de la instituciones un factor motivante para ello. El 25% considera que frecuentemente esto es posible, pero el 25% afirma que a veces esto es un factor preponderante en la motivación al trabajo. Como puede observarse, que la mayoría de los encuestados tienen expectativas e intereses diferentes a los que le ofrecerla institución con los cuales no se sienten muy a gusto. Es por ende que la teoría de Vroom, se sujeta a esta realidad.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS

Se Aplicó SPSS v21: los datos debidamente sistematizados a través de una matriz de datos fueron analizados estadísticamente con el programa del SPSS. Utilizándose la herramienta estadística Chi cuadrado, siendo esta la más adecuada por ser variables categóricas. El estadístico de Chi cuadrado es significativo en el nivel ,05.para establecer si existe correlación o no entre el desempeño y la motivación para determinar la dependencia, asociación o independencia de estas dos variables.

Partiendo de una Hipótesis verdadera (H_a) sobre la independencia entre estas dos variables y una hipótesis nula (H_0) si existe una asociación entre ellas. Se utilizó la fórmula de correlación de Pearson. (ver anexo D)

Hipótesis general

H_0 : La motivación depende del desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del hospital Dr. Luís Razetti Municipio Barinas Estado Barinas en el período 2016

H_1 : La motivación no depende del desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del hospital Dr. Luís Razetti Municipio Barinas Estado Barinas en el período 2016.

**CUADRO N° 3 Resultados del TEST Chi-cuadrado entre las variables:
Motivación y Desempeño laboral**

(B) MOTIVACION (A) DESEMPEÑO	32.- ¿Durante la jornada diaria obtengo un horario flexible	33.- ¿La remuneración es un factor motivante en mi trabajo	34.- El salario que percibo llega a cubrir mis necesidades fisiológicas (alimento, vivienda	36.- ¿El salario que percibo suplir mis necesidades de seguridad . (Protección	37.- ¿Cuándo obtengo un logro, el jefe me refuerza adecuadamente	38.- ¿Los objetivos personales van en consonancia con los de la institución?	39.- La posibilidad de desarrollo de la institución es un factor motivante
1.- ¿La evaluación de desempeño obliga a actualizar conocimientos	,036	,084	,120	,007	,013	,007	,018
2.- ¿Asume con facilidad tareas para realizar su labor?	,007	,062	,112	,038	,037	,035	,011
3.- ¿La remuneración percibida es un incentivo para realizar bien mi labor?	,083	,076	,083	,032	,002	,025	,002
4.- ¿Los incentivos impulsan a realizar la labor con eficiencia	,121	,011	,091	,073	,073	,078	,073
5.- ¿El jefe me motiva y me respalda para asistir a eventos profesionales	,001	,021	,062	,08	,119	,057	,040
6.- ¿La actividad la realizo con eficiencia	,050	,007	,017	,062	,011	,011	,009
7.- ¿Es reconocido por la Institución que trabajo las actividades realizadas	,004	,087	,018	,016	,185	,021	,062
8.- Recibo reconocimiento al tener asistencia diaria y puntual?	,008	,051	,079	,008	0,17	,010	,017

Regla de decisión

Si el valor p es > 0,05 se acepta la hipótesis alternativa H1, existe una independencia entre las dos variables

Si el valor p < 0,05, se rechaza la hipótesis alternativa (H1). Y se

acepta la hipótesis nula Por lo tanto, existe dependencia entre las variables

Hipótesis Nula

(H0): Actualizar los conocimientos para la evaluación del desempeño depende del horario flexible

Hipótesis Alternativa

(H1): Actualizar los conocimientos para la evaluación del desempeño no depende del horario flexible

Tabla N° 14 Prueba de test chi-cuadrado para la correlación entre actualizar los conocimientos para la evaluación del desempeño y el horario flexible

Chi-cuadrado	glp	valor
8,571	3	,036

Entre actualizar los conocimientos para la evaluación de desempeño y el horario flexible resulto una significancia igual a 0,036, menor a 0,05 lo que se interpreta que actualizar los conocimientos para la evaluación del desempeño depende del horario flexible.

H0: Asumir con facilidad tareas para realizar las labor depende de la remuneración como factor motivante en el trabajo H1: Asumir con facilidad tareas para realizar las labor no depende de la remuneración como factor motivante en el trabajo.

Tabla N° 15 Prueba de test chi-cuadrado para la correlación entre asumir las tareas con facilidad y la remuneración como factor motivante en el trabajo

Chi cuadrado	gl	Sig. asintótica (bilateral)
5,571	2	,062

Tal como muestra los resultados arrojados por el coeficiente de chicuadrado Resulto una significancia igual a 0,62, mayor a 0,05 lo que se interpreta que la remuneración y el asumir con facilidad las tareas para realizar la labor. (ay,b) son independiente. En este caso p es $> 0,05$ se acepta la hipótesis alternativa (H1) es decir que asumir con facilidad las tareas para realizar la labor no depende de la remuneración

Hipótesis nula

Ho: La remuneración es un incentivo para realizar la labor y cubre las necesidades fisiológicas

Hipótesis alternativa

H1 La remuneración es un incentivo para realizar la labor y no cubre necesidades fisiológicas

Tabla N° 16 Prueba de test chi-cuadrado para la correlación entre la remuneración como incentivo y las necesidades fisiológicas

Chi cuadrado	gl	Sig. asintótica (bilateral)
6,667	4	0,83

El valor estadístico de chi cuadrado es 6,667 con una significancia de 0,83 la cual es mayor que la significancia establecida el valor de $p > 0,05$ se acepta la hipótesis alternativa (H1). La remuneración un incentivo para realizar la labor, pero no cubre las necesidades fisiológicas

Hipótesis Nula

H0: El jefe motiva y respalda asistir eventos profesionales y refuerza adecuadamente en la obtención de logros

Hipótesis Alternativa

H1: El jefe motiva y respalda asistir eventos profesionales y no refuerza adecuadamente la obtención de logros

Tabla N° 17 Motivación del jefe y la obtención de logros

Chi cuadrado	gl	Sig. asintótica (bilateral)
7,333	4	,119

p valor es $> 0,05$ se acepta la hipótesis alternativa (H1) las variables (a,b) son

independientes no están relacionadas (no están asociadas) es independiente el respaldo asistir eventos profesionales y el reforzamiento a la obtención de logros

Hipótesis Nula

Ho:La actividad se realizan con eficiencia para lograr los objetivos personales y los de la institución

Hipótesis Alternativa

H1:La actividad que realizo con eficiencia no espera lograr los objetivos personales y los de la institución

Tabla N° 18 Prueba de test chi-cuadrado para la correlación entre actividades realizadas con eficiencia y logro de los objetivos tanto personales como institucionales.

Chi cuadrado	gl	Sig. asintótica (bilateral)
16,5	6	0,11

En esta tabla N°18 se interpreta que realizar actividades con eficiencia depende del logro de objetivos personales; en donde una significancia igual a 0,11 menor a 0,05 Mediante el análisis estadístico Chi- cuadrado se obtuvo el coeficiente de 16,5 y un p valor igual a 0,11 ($p \text{ valor} < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, es decir, las actividades que se realiza con eficacia se relaciona favorablemente con los objetivos personales y los de la institución. Indicando que a mayor nivel de eficacia en las actividades perciben que los objetivos personales y los de la institución experimentan mayores niveles de motivación labora.

Hipótesis Nula

Ho: Es reconocido por la institución las actividades realizadas y el desarrollo en la institución es un factor motivante

Hipótesis alternativa

H1: Es reconocida por la institución las actividades realizadas y el desarrollo en la institución no es un factor motivante.

Tabla N° 19 Prueba de test chi-cuadrado para la correlación entre Reconocimiento y el desarrollo personal dentro de la institución

Chi cuadrado	gl	Sig. asintótica (bilateral)
12	4	0,17

Entre el reconocimiento de las actividades realizadas y el desarrollo institucional como factor motivante resulto una significancia igual a 0,17 menor a 0,05 lo que se interpreta que el reconocimiento de las actividades realizadas y el desarrollo institucional como factor motivante valor $< 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) obtuvo el coeficiente de 12 y un p valor igual a 0,017 (p valor $< 0,05$) con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, la motivación se relaciona favorablemente con el desempeño laboral. Indicando que a mayor nivel de motivación se perciben mayor nivel de desempeño laboral.

Hipótesis nula

Ho: El reconocimiento y la posibilidad de desarrollo en la institución es un factor motivante

Hipótesis Alternativa

H1: El reconocimiento y la posibilidad de desarrollo en la institución no es un factor motivante

Tabla N° 20 Prueba de test chi-cuadrado para la correlación entre reconocimiento de las actividades realizadas y la posibilidad de desarrollo dentro de la institución es un factor motivante

Chi cuadrado	gl	Sig. asintótica (bilateral)
12	6	0,62

Tal como muestra los resultados arrojados por el coeficiente de correlación de Pearson a relación pregunta 2 con pregunta 33 resulto una significancia igual a 0,62, mayor a 0,05 lo que se interpreta que la remuneración no depende de asumir con facilidad las tareas para realizar la labor. Entre la variable Motivación y Desempeño Laboral, calculado de acuerdo con los puntajes obtenidos de los sujetos encuestados para este estudio.

La Correlación arrojó un resultado de 0,05 indicando que existe una asociación dependiente entre la motivación y el desempeño laboral. Por lo tanto se puede afirmar que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el Hospital Dr. Luís Razetti, 2016. Con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

El coeficiente de relación dio como resultado una puntuación de 0,05. Por lo tanto se puede afirmar que existe una dependencia entre las variables motivación y Desempeño laboral en los empleados del Departamento de Recursos Humanos del hospital Dr. Luís Razetti seleccionado para este estudio, es decir; comparándose las dos variables de desempeño y motivación dando como resultado significativo que la motivación es dependiente de desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados al inicio de esta investigación, basados en el objetivo general Analizar los factores motivacionales para el Desempeño Laboral en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luís Razetti”., y una vez recopilada, y razonada la información, se proponen conclusiones en relación a los mismos.

En relación al objetivo específico número uno (1), Diagnosticar el desempeño laboral del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Luís Razetti, e identificó los niveles de motivación del personal estos se relacionaron con los extrínsecos, e intrínsecos, en los cuales se encontraron deficiencias con respecto a la atención de necesidades del personal de manera adecuada, en el ambiente de trabajo y falta de apoyo para la solución de problemas. Lo antes planteado trae como consecuencia que el personal actué en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso y productivo dentro de la organización.

- Se pudo observar que el existe un alto índice de descontento por los ingresos que perciben en relación a el trabajo que realizan, lo cual no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo las labores cotidianas, debido a que son muy pocos los beneficios sociales que logran obtener por no poseer un salario justo acorde con la función y nivel de exigencias que desempeñan; unido al incentivo que nunca reciben, por cuanto jamás son tomados en cuenta para participar en eventos que les permita respaldar su profesión.

- De igual forma, se les reconoce muy poco la asistencia al trabajo, y ellos señalan que el ambiente donde laboran es generalmente tenso como

también las actitudes de sus compañeros es conflictiva lo cual no les estimula a efectuar las actividades con eficacia y menos con eficiencia, pero cabe destacar algo; que a personal le gusta el trabajo que realiza en el departamento.

- En consecuencia, se puede evidenciar que el personal de Recursos Humanos hace un esfuerzo para realizar sus actividades en el departamento, puesto que al realizar las actividades laborales no cuentan con materiales (lápices, papelería, equipos en óptimas condiciones entre otros) los cuales inciden negativamente en la efectividad de dichas labores.

En cuanto al objetivo específico número dos(2) referente a la motivación del personal, en los que se relacionaron con las expectativas, las recompensas, y las metas; encontrando debilidades en cuanto a las recompensas, ya que en la institución no reconocen, ni se premia el trabajo bien hecho de los miembros de la organización, afectando el desempeño laboral de una manera negativa causando irritabilidad, despersonalización, tristeza, desmotivación, ansiedad, frustración y sensación de fracaso. Por otro lado la mayoría del Personal consideran que los incentivos económicos que ofrece la institución no satisfacen totalmente las necesidades básicas, ya que con los ingresos que perciben no les permite adquirir vivienda propia y tampoco cubrir los gastos de alimentación, lo cual debilita la calidad de vida de estos empleados e inciden en su nivel de motivación hacia la labor desempeñada en el departamento, a pesar de recibir por parte de la institución seguridad en el empleo y beneficios sociales tales como (medicinas, becas, bono de alimentación, uniformes entre otros.

- El personal manifiesta nunca perciben incentivos por la actividad realizada de manera justa, menos se le reconoce por la labor cumplida. Esto demuestra que dicho personal no está motivado totalmente en sus necesidades básicas, debido a que las más sentidas son la falta de una

remuneración acorde a las exigencias y la carencia de incentivos que estimulen la ejecución laboral en forma exitosa.

Respecto al objetivo específico número tres (3), Explicar la incidencia de la motivación en cuanto a la ejecución de las actividades del personal en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital "Dr. Luís Razetti. Se determinaron las actitudes que influyen en el desempeño laboral del personal, los cuales se relacionaron con la motivación del trabajo, autoestima y capacitación, encontrando debilidades en dichos factores, el personal no se siente motivado en su puesto de trabajo. En lo que se refiere a la autoestima el personal considera que no se aplican estrategias, ni métodos para mejorar la autoestima, ni se brindan experiencias de logros que ayuden a mejorar el proceso de desempeño. En cuanto a la formación no se estimula al personal para que se mantenga en constante actualización de conocimientos, como tampoco se esfuerza por promover la formación como elemento fundamental para el desempeño óptimo de sus labores.

- En lo que respecta a las necesidades motivacionales identificadas por el personal, se puede evidenciar que, se encuentran medianamente motivadas, puesto que se sienten a gusto con el horario, pero la remuneración económica no compensa la labor cumplida, pues sólo a duras penas logran cubrir las necesidades de alimentación, vivienda, entre otras, lo cual les hace sentirse inseguros e incómodos en el medio donde se desenvuelven, en consecuencia el sueldo que devengan los empleados de la institución, se encuentran establecidos dentro de los parámetros de la ley, pero a su vez la mayoría del personal, no se siente satisfecho con la remuneración percibida, calificándolos como regulares en relación al trabajo que realizan y al alto costo de la vida.

- Por otra parte, en el trabajo no se les refuerza por los logros obtenidos y no tienen posibilidad de desarrollo dentro de la institución, factores que les desmotiva frecuentemente y les impide realizar a gusto sus tareas y

asignaciones laborales.

En conclusión debemos afirmar que, la motivación es algo personal, se debe conocer a los empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva. Algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros más trabajan para satisfacer su propio ego.

En cuanto a la correlación entre la motivación y desempeño laboral encontramos en esta investigación que, la motivación es una variable del desempeño laboral, por lo que en cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo.

Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño.

Los factores motivacionales inciden significativamente de manera positiva en el desempeño laboral es importante que los trabajadores se sientan realizados, crezcan profesionalmente y tengan reconocimientos por parte de la institución, y que siempre encuentren la satisfacción que logre que la institución cumpla sus metas y objetivos. Los factores higiénicos inciden significativamente de manera positiva en el desempeño laboral por lo tanto nos referimos al entorno laboral de un trabajador y que se toma en cuenta el empleo, salario, beneficios sociales, políticas de personal, reglamentos internos y oportunidades, logrando que el trabajador tenga una capacidad de satisfacción para cumplir sus tareas encomendadas .

Así como la oportunidad que se le brindan a los trabajadores para que crezcan profesionalmente. En definitiva la motivación es una variable del desempeño laboral, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo.

RECOMENDACIONES

De las conclusiones antes descritas, se elaboraron las siguientes recomendaciones:

- Al Jefe del Departamento de Recursos Humanos

Se le sugiere evaluar más profundamente el nivel de satisfacción que muestra el personal a su cargo. Todo esto, a partir de las conclusiones arrojadas por este estudio. También se le recomienda crear un sistema de reconocimiento por la labor cumplida, para estimular el esfuerzo y la dedicación en la actividad que se desempeña y mejorar el nivel de eficiencia y eficacia.

- Organizar actividades recreativas por parte de la institución, en donde se le brinde la posibilidad a todo el personal de participar activamente y unir los lazos de amistad, fraternidad y cooperación, a su vez permita disminuir el nivel de agotamiento y descontento interno.

- Promover actividades de mejoramiento profesional que estimulen al personal a desarrollarse eficientemente dentro de la institución.

- Planificar talleres de motivación al logro y desarrollo personal que les permita elevar la autoestima, los deseos de superación y eficiencia.

- Elevar los factores motivacionales de satisfacción, autoestima y capacitación para garantizar en la misma medida el buen desempeño laboral del personal, ya que ello eleva la productividad y la buena marcha de la organización.

- Promover estrategias integradoras que coadyuven a afianzar el trabajo en equipo en función de trabajar mejor para atender las necesidades y cambios con soluciones creativas, y eficientes que permitan a la organización el alcance de metas como también de los objetivos propuestos.

-Afianzar acciones tendientes a mejorar los niveles de motivación relacionados con las necesidades del personal en pro de un mejor desempeño laboral, con la finalidad de que los miembros de la organización se estimule, e incentive a trabajar de la mejor manera posible en la búsqueda de la eficiencia.

- Valorar el trabajo del personal, justificándolo en función de ascenso tomando en cuenta tiempo de servicio y eficiencia laboral.

- Lograr y mantener una comunicación efectiva que fortalezca las relaciones entre gerente y personal

Se recomienda aplicar el principio de equidad entre un trabajo bien realizado, asistencia, responsabilidad y puntualidad a través de ascensos o reconocimiento.

En cuanto al Trabajo en equipo

- Antes de tomar una decisión, preocuparse de consultar la opinión con los miembros del equipo, y ver si ellos pueden aportar con alguna idea para optimizarla.

- Compartir y celebrar los éxitos con el equipo. Todas las personas fueron necesarias para obtenerlo.

- Cuando los compañeros de trabajo se encuentren agobiados, consultar qué ocurre o cómo se puede colaborar. Ayudar a reducir la tensión del equipo.

- Realizar actividades recreativas. Es importante no solo relajar el cuerpo sino también la mente.

- Realizar actividades sociales. Compartir tiempo con los demás y conversar es una muy buena forma de desahogarse y eliminar tensiones.

- Un paseo con el equipo de trabajo servirá esta oportunidad para conversar sobre sus avances, nuevas ideas, alternativas, Intentar utilizar más el “nosotros” y reemplazarlo por el “yo” o el “tú”.

A investigadores y futuros Tesistas

La información presentada presenta el avance y desarrollo que se ha tenido en cuanto a desempeño y los factores motivacionales, quienes las han considerado como un medio para reformar la educación y la capacitación. Además la investigación bibliográfica, e información electrónica documentada en la tesis queda como fuente básica para posteriores estudios o bien para darle continuidad al tema en el reforzamiento y desarrollo del desempeño en la formación del Recurso humano, principalmente en las del comportamiento, ya estas tienen una mayor incidencia en los resultados esperados por las instituciones en este caso públicas. Por lo cual es necesario proponer herramientas y técnicas apropiadas que permitan evaluar al Recurso humano de las instituciones de manera integral, desarrollando habilidades, actitudes y aptitudes de acuerdo con los nuevos requerimientos de un mundo globalizado.

REFERENCIAS

Textos

- Arias G., F. (2004). El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración. Caracas Venezuela: Editorial Episteme. Cuarta Edición.
- Arias, G. F. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México D.F. Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Furnham, A. (2011). Psicología Organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones. México: Oxford University Press México.
- Hernández Sampieri Roberto. Metodología de la Investigación, MC GRAW-HILL, Segunda edición: Mayo de 2001.
- Hernández Sampieri Roberto,(2003). Metodología de la Investigación, MC GRAW-HILL
- Hernández Sampieri Roberto,(2006). Metodología de la Investigación, MC GRAW-HILL
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. 2010 Metodología de la Investigación. Perú: Mc Graw Hill.
- Hernández, S. y otros. (1996). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw-Hill
- Hernández R., Fernandez, C. y Baptista, L. (1998). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw-Hill. Segunda Edición.
- Hurtado J. (2000) Metodología de la Investigación. Caracas Ediciones Quirón.
- March, J. y Simon, H. (1981). Teoría de la Organización. Madrid: Ariel.
- Maslow, A. (1943). A theory of motivation. Psychology Review. Pp 370-396.

- Morris, Ch (2001). Introducción a la Psicología. Quinta edición. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana
- Muchinsky (2009). Psicología aplicada al trabajo 6ª Edición. Editorial Thomson L. Barcelona España
- Parella, S. (2006). Metodología de la Investigación cualitativa. Editorial .Mc Graw-Hill
- Pérez, W., Ely, V., y Salom de Bustamante, C. (1992). Las Motivaciones Sociales y la Satisfacción Laboral. México: Memorias Evento 4.
- Reeve, J (1994): Motivación y emoción. Madrid, España: ediciones Mc Graw Hill.
- Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. México: McGraw Hill.
- Robbins, S. & Judge (2013).b Comportamiento Organizacional: México: Ediciones Pearson
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional: México: Ediciones
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. México D.F.: Pearson Educación
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional . México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen P., Coulter (2010). Comportamiento Organizacional. México, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana
- Robbins, Stephen P., Coulter (2013). Comportamiento Organizacional. México, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins's Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson
- Ruiz, E., Gago, M, García, C., y López, S. (2013). Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa. España: McGraw-Hill/Interamericana de España S.A.
- Sabino, C. (2002). El Diseño de Investigación. El Proceso de Investigación. Editorial Panapo.
- Sánchez, B. (1993). Métodos de Investigación. Caracas: Eneva.
- SOTE, A. (2005). Principios de Estadística. Caracas: Panapo Venezuela.

Slocum, H (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.

Stephen R., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional . México D.F.: Pearson Educación.

Stoner James A. F. Administración, Prentice-Hall Hispanoamericana, 1997, pp. 764

Tamayo, M., Tamayo, S. (2001). Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa.

Vroom, V. (1964). Work and motivation. New York. EUA: John Wiley and sons.

Warren, B. (1990). Teoría de la Administración. México: Editorial Limusa.

Trabajos de Grados

López, Daniela (2015) Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Carabobo Para optar al título Magister Educación. Tesis de Post-Grado. Universidad Carabobo. Valencia Estado Carabobo. Venezuela

Zavala F, Omar (2014), Tesis de postgrado "Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas", Tesis Postgrado Instituto Politécnico Nacional unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas sección de estudios de posgrado e investigación Ciudad de México DF., México.

Yovera Deisy (2013) el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología. Municipio Independencia Estado Yaracuy. Venezuela

Alcántara Moreno, G., (2012) Tesis de Postgrado Optar al Título de Magister Scientiarum. La Misión Barrio Adentro en Venezuela y la globalización:

debilidades institucionales.

Echeto. (2011). Análisis de la Motivación Laboral en la empresa Marketing Mix C.A, Sucursal Maracaibo Estado Zulia Venezuela: Trabajo de Grado. Universidad Bellosos Chacín. Maracaibo, Venezuela.

.Leyes

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial N° 36.860. (Extraordinario), Jueves 30 de Diciembre de 1999.

Ley Orgánica del Trabajo (1997), Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997.

Ley Estatuto de la función Pública. Gaceta Oficial n0.- 39.908 de fecha 24 de Abril 2012

Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entre Ministerio del Poder Popular Para la Salud MPPPS y el Sindicato de Empleados Públicos Unitario de la Salud SUBESEB

Referencias Electrónicas

Machado200<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/569/14044>Menene, Luis Miguel actividades de empresa.com

<Http://www.luismiguel.menene.com>(2011)

El buen desempeño laboral. (2012). Redacción Estratégica & Negocio.

<http://www.promonegocios.net/administracion/proceso-administrativo.html>

<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-administracion.html>

<http://www.monografias.com/trabajos55/mejorar-eficiencia>

<http://estudiantesdefsoc.com.ar/relaciones-de-trabajo/74-psicologia-del-trabajo/1194-apacitacion-y-teorias-de-aprendizaje.html>

ANEXO A



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS EZEQUIEL
ZAMORA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO BARINAS

Instrumento para analizar los factores motivacionales presentes como elementos para el desempeño laboral del personal de RECURSOS Humanos del Hospital “Dr. Luís Razetti” Barinas Estado Barinas.

Respetado (a) trabajador (a);

El siguiente cuestionario permitirá realizar un diagnóstico de la situación actual de su Departamento en relación al desempeño laboral y la motivación, en base a esto se determinarán aspectos que puedan lograr un mejor ambiente de trabajo y relaciones efectivas.

1. El instrumento consta de 39 afirmaciones.
2. Lea detenidamente antes de responder.
3. Trate de responderlas todas.
4. Sea objetivo y cuidadoso en su respuesta.

Instrucciones

Expresa sus respuestas marcando con una “X”, en cada casilla indicando: Siempre, Frecuentemente, A veces, Nunca. Se agradece la mayor sinceridad al dar sus respuestas, porque de ello depende el éxito de esta investigación.

NO FIRME ESTE CUESTIONARIO, EL PROPOSITO, ES MANTENER EL ANONIMATO.

ITEMS	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES NUNCA	NUNCA
1.- ¿La evaluación de desempeño obliga a actualizar conocimientos?				
2.- ¿Asume con facilidad tareas para realizar su labor?				
3.- ¿La remuneración percibida es un incentivo para realizar bien mi labor?				
4.- ¿Los incentivos impulsan a realizar la labor con eficiencia?				
5.- ¿El jefe me motiva y me respalda para asistir a eventos profesionales?				
6.- ¿La actividad la realizo con eficiencia?				
7.- ¿Es reconocido por la Institución que trabajo las actividades realizadas?				
8.- Recibo reconocimiento al tener asistencia diaria y puntual?				
9.- ¿En mi departamento el ambiente es muy tenso?				
10.- Me gusta trabajar en este departamento?				
11.- ¿Las actitudes de mis compañeros son conflictivas?				
12.- ¿Se siente bien con el equipo de trabajo?				
13.- La comunicación facilita el trabajo que realizo?				
14.- ¿Participa en actividades grupales recreativas que fomenta la institución?				
15.- Considera a gusto el ingreso que percibe				
16.- ¿Es acorde remuneración Económica con las actividades realiza				

17.- Es un incentivo la remuneración que recibe				
18.- ¿Los incentivos que ofrece la institución satisfacen completamente necesidades?				
19.- ¿El trabajo me permite tener vivienda propia?				
20.- ¿Obtengo un bono que me ayude a la adquisición de alimentos?				
21.- ¿La actividad que desarrollo es eficiente?				
22.- ¿El trabajo que realizo me hace sentir importante?				
23.- Obtengo los servicios que me pertenecen (prótesis, medicinas, becas juguetes)?				
24.- ¿La Institución me da seguridad de empleo?				
25.- He pensado en cambiar a otro departamento?				
26.- ¿Cuándo un compañero está muy ocupado le brindo ayuda?				
27.- ¿El estado de ánimo influye en el trabajo diario?				
28. Es fácil pedir ayuda a mis compañeros; cuando me siento agobiado (a)				
29.- ¿En mi departamento se incentiva el trabajo de manera justa?				
30.- ¿Reconocen el trabajo que realizó?				
31.- ¿ brinda incentivo a su personal La institución?				

32.- ¿Durante la jornada diaria obtengo un horario flexible?				
33.- ¿La remuneración es un factor motivante en mi trabajo?				
34.- El salario que percibo llega a cubrir mis necesidades fisiológicas (alimento, vivienda)?.				
35.- ¿Mi remuneración económica la cancelan puntualmente?				
36.- ¿El salario que percibo suple mis necesidades de seguridad . (Protección contra amenaza y perdida)?.				
37.- ¿Cuándo obtengo un logro, el jefe me refuerza adecuadamente?				
38.- ¿Los objetivos personales van en consonancia con los de la institución?				
39.- La posibilidad de desarrollo de la institución es un factor motivante?				

ANEXO B

ANEXO C

PRUEBAS DE CHI CUADRADA DE PEARSON

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson									
Pruebas de chi-cuadrado de Pearson									
	Motivación	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
Desempeño									
VAR00001	Chi-cuadrado	8,571	4,947	5,829	.	12	8,709	12	9,257
	gl	3	2	3	.	3	2	3	2
	Sig.	,036(*,a,b)	,084(a,b)	,120(a,b)	.	,007(*,a,b)	,013(*,a,b)	,007(*,a,b)	,010(*,a)
VAR00002	Chi-cuadrado	12	5,571	6	.	8,4	6,6	8,625	9
	gl	3	2	3	.	3	2	3	2
	Sig.	,007(*,a,b)	,062(a,b)	,112(a,b)	.	,038(*,a,b)	,037(*,a,b)	,035(*,a,b)	,011(*,a,b)
VAR00003	Chi-cuadrado	6,667	5,143	6,667	.	8,8	12	9,333	12
	gl	3	2	3	.	3	2	3	2
	Sig.	,083(a,b)	,076(a,b)	,083(a,b)	.	,032(*,a,b)	,002(*,a,b)	,025(*,a,b)	,002(*,a)
VAR00004	Chi-cuadrado	10,095	12,98	10,905	.	11,543	8,571	11,357	8,571
	gl	6	4	6	.	6	4	6	4
	Sig.	,121(a,b)	,011(*,a,b)	,091(a,b)	.	,073(a,b)	,073(a,b)	,078(a,b)	,073(a,b)
VAR00005	Chi-cuadrado	24	11,524	12	.	20	7,333	12,25	10
	gl	6	4	6	.	6	4	6	4
	Sig.	,001(*,a,b)	,021(*,a,b)	,062(a,b)	.	,003(*,a,b)	,119(a,b)	,057(a,b)	,040(*,a,b)
VAR00006	Chi-cuadrado	12,571	14,204	15,429	.	12	13,029	16,5	13,524
	gl	6	4	6	.	6	4	6	4
	Sig.	,050(a,b)	,007(*,a,b)	,017(*,a,b)	.	,062(a,b)	,011(*,a,b)	,011(*,a,b)	,009(*,a,b)
VAR00007	Chi-cuadrado	24	13,429	20	.	20,4	8,8	19,5	12
	gl	9	6	9	.	9	6	9	6
	Sig.	,004(*,a,b)	,037(*,a,b)	,018(*,a,b)	.	,016(*,a,b)	,185(a,b)	,021(*,a,b)	,062(a,b)
VAR00008	Chi-cuadrado	17,333	9,429	11,333	.	20	12	11,667	12
	gl	6	4	6	.	6	4	6	4
	Sig.	,008(*,a,b)	,051(a,b)	,079(a,b)	.	,003(*,a,b)	,017(*,a,b)	,070(a,b)	,017(*,a,b)
VAR00039	Chi-cuadrado	10,667	10,286	12	.	9,6	14,4	12	.
	gl	6	4	6	.	6	4	6	.
	Sig.	,099(a,b)	,036(*,a,b)	,062(a,b)	.	,143(a,b)	,006(*,a,b)	,062(a,b)	.(c)
Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.									
*	El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel 0.05.								
a	Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.								
b	Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.								
c	No se ha realizado la prueba de chi-cuadrado para esta subtabla porque las variables de fila y columna son idénticas.								
.	No se calculará ningún estadístico porque VAR00035 es una constante.								