

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN  
LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022.**

**Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.**

**Autora:**

**Morales Paredes Nita Franchesca, Código ORCID: 0000-0001-6053-044X**

**Asesor(a):**

**Pablo Santos Díaz, Código ORCID: 0000-0002-8606-3146**

**Chimbote- Perú**

**2022**

## Índice

<b>Palabra clave</b> .....	iii
<b>Constancia Turniting</b> .....	iv
<b>Título</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	vi
<b>Abstract</b> .....	vii
<b>Introducción</b> .....	1
<b>Antecedentes y fundamentación científica</b> .....	2
<b>Justificación de la investigación</b> .....	15
<b>Problema</b> .....	16
<b>Conceptuación y operacionalización de variables</b> .....	16
<b>Hipótesis</b> .....	21
<b>Objetivos</b> .....	21
<b>Metodología</b> .....	22
<b>Tipo y diseño de la investigación</b> .....	23
<b>Población y muestra</b> .....	24
<b>Técnicas e instrumentos</b> .....	24
<b>Procesamiento y análisis de la información</b> .....	25
<b>Resultados</b> .....	26
<b>Análisis y discusión</b> .....	59
<b>Conclusiones y recomendaciones</b> .....	66
<b>Referencias bibliograficas</b> .....	72
<b><u>Anexos</u></b> .....	<u>77</u>

**Palabras clave:**

<b>Tema</b>	Motivación laboral y trabajo en equipo
<b>Especialidad</b>	Administración

<b>Theme</b>	Work motivation and teamwork
<b>Specialty</b>	Administration

**Línea de Investigación:**

<b>Línea de Investigación</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Disciplina</b>
Talento Humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Negocios y Management

**Research Line:**

<b>Line of research</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Discipline</b>
Human talent	social Sciences	Economy and business	Business and Management

## Constancia Tuniting



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Motivación laboral y trabajo en equipo en la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022”** del (a) estudiante: **Nita Franchesca Morales Paredes**, identificado(a) con **Código N° 0200110241**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 6%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 3 de Marzo de 2023



**Título**

“Motivación laboral y trabajo en equipo en la Red de Salud Pacífico Norte,  
Chimbote 2022”.

**Title**

**“Work motivation and teamwork in the North Pacific Health Network,  
Chimbote 2022”.**

## **Resumen**

El presente informe final de investigación tuvo como objetivo general, describir como la motivación laboral incide directamente en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022. En su metodología corresponde a una investigación de tipo descriptiva y de diseño no experimental de corte transversal. La investigación tuvo una población muestra que corresponde a 60 trabajadores, la técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La información obtenida se procesó mediante el programa Microsoft Excel, el cual será mediante tablas y gráficas en términos numéricos y porcentuales.

En cuanto al nivel de significancia de las variables según el chi cuadrado fue de 0.05 (0.372), teniendo gran relación, en cuanto a la motivación el 60% indicó que a veces el personal está satisfecho con los beneficios que recibe por el trabajo realizado, el 40% afirmó que la toma de decisiones a nivel del trabajo en equipo, son dialogadas y se dan preferentemente de manera consensuada y sólo el 50% coincidió que los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar su estrategia, según objetivos y proyectos en cada situación. Las conclusiones y recomendaciones se harán llegar a la Dirección de la Red para las medidas que correspondan si así lo crean conveniente.

## **Abstract**

The present research project will have as general objective, to describe how work motivation directly affects the teamwork of the personnel of the Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022. In its methodology, it will correspond to a descriptive investigation and non-experimental design. cross section. The research will have a sample population that corresponds to 60 workers, the technique that will be used will be the survey and the instrument the questionnaire. The information obtained will be processed through the Microsoft Excel program, which will be through tables and graphs in numerical and percentage terms.

Regarding the level of significance of the variables according to the chi square, it was 0.05 (0.372), having a great relationship, in terms of motivation, 60% indicated that sometimes the staff is satisfied with the benefits they receive for the work done, 40% affirmed that decision-making at the level of teamwork, are discussed and are preferably given by consensus and only 50% agreed that team members have the ability to adapt their strategy, according to objectives and projects in each situation. The conclusions and recommendations will be forwarded to the Network Management for the corresponding measures if they deem it appropriate.

## **Introducción**

**Marroquín (2018)**, en su trabajo hizo una propuesta sobre nuevas estrategias con el fin de orientar hacia el trabajo en equipo o existe una mejor cohesión en las diferentes PYMES de Chalco. Donde concluye; que todo el procedimiento en cuanto a Estrategias que fueron ejecutadas no son óptimas, esto manifestó aplicadas no son las adecuadas, debitaron el mismo personal ya que insiste que aunque en su mayoría de ellos indican que hay afectividad entre los trabajadores y la misma empresa, pero ello aun no ayuda mucho ya que su aplicación no se está dando de manera efectiva es decir no lo están haciendo de la mejor manera, de tal manera que le influye en los procesos de producción así también a una mejor penetración de trabajo en equipo. También es notorio que las capacitaciones que otorga la empresa no es idónea ni efectiva ya que no se encuentran motivados y menos los incentivan a practicar lo que se les enseñó. Cuando se hacen las actividades o el desarrollo de la empresa pues es muy notorio que ni se dan cuenta de cualquier problema surgido, de tal manera que se puede ver que los trabajos que se realizan tan sólo se hacen por apatía, es decir los trabajos que se hacen no es por las capacitaciones recibidas; tanto así que es muy notorio que el personal le queda trabajar de esta manera, llegando a concluir que hay un gran problema o dificultades en cuanto a la inclusión dentro de las áreas para trabajar en equipo.

**Aguilar (2016)**, en su investigación llegó a recomendar, incentivar al personal a trabajar en equipo mediante su preparación en cuanto al desarrollo profesional mediante un proyecto que revigora y fundamenta de su importancia, el cual este logrará permitir a sembrar la concientización de ellos mismos, en cuanto a su identificación con la misma empresa, generando un buen clima organizacional óptimo. De tal manera que cada personal debe tener conocimiento de forma clara cuáles son sus funciones y los objetivos que se persiguen creándoles un nivel de autonomía de su área respectiva, en cuanto decidan tomar decisiones. Esto se hará para siempre y cuando se localice las debilidades dentro del área, para permitir fortalecer todos los aprendizajes que benefician a la empresa para el logro de los objetivos, haciéndose más fácil su desenvolvimiento en el desarrollo de las actividades de la empresa.

**Yumbato, (2016)**, en su trabajo de tesis llegó a las siguientes conclusiones: replantear nuevas estrategias orientadas en las capacidades de los trabajadores siempre y cuando se orienten al trabajo en equipo, con la finalidad de extender la visión particular

enlazados con sus esfuerzos. (,,). Fortificar todas las capacidades fundamentales que estén dirigido responsablemente por parte de cada uno, así como ser flexibles, teniendo gran empuje, y creando la habilidad de líderes en los trabajadores; de esta manera se mejora sus competencias, destrezas, artes y destrezas, logrando así a tener buenos que beneficien a la empresa. (,,). Otro factor importante es ofrecer excelentes ambientes de crecimiento de formación profesional, de tal manera que se incentive a la capacitación autenticada, logrando que favorezca a realizarse sus colaboradores, de tal manera contribuirá a mejorar la calidad del nivel de sus competitividades de su desarrollo profesional, y de esta manera contribuirá a perseguir de manera óptima sus objetivos de la empresa.

**Martinez (2018)**, Obtuvo como conclusiones, indica que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo de equipo, el cual le permite sugerir a los directivos de las diferentes áreas que integran el Ministerio de salud, que puedan orientar de forma eficiente mejorar las competencias del personal con el fin de mejorar e incentivar el trabajo en equipo, permitiendo resaltar su competitividad como profesionales, conllevando a brindar los servicios de salud con calidad. (...). Otra recomendación en cuanto a la incidencia significativa entre la seguridad y el trabajo de equipo, que a los responsables o los altos niveles

del ministerio del sector salud, que se propongan una mejor propuesta en cuanto a mejoras en infraestructura, ambientes de trabajo ya que es fundamental que todo trabajador del sector salud debe contar para poder brindar así servicios de calidad.

**Motta (2018)**, arribó a las siguientes recomendaciones, que en primer lugar el Ministerio de Salud, debe hacer gestión de asignar un presupuesto, con el fin de incentivar al personal que puedan realizar sus funciones de manera eficiente el desarrollo de sus actividades diarias, esto les permitirá brindar los servicios con calidad. Otra recomendación se hace la Dirección Regional de Educación de Ica, fomentar y hacer actualizaciones en cuanto la prioridad de incentivar al trabajo en equipo, de manera general o de manera más específicas que están determinadas como son la planificación, toma de decisiones, buena comunicación, la flexibilidad y mejorar las habilidades en las relaciones interpersonales.

**Oliva (2017)**, en su tesis pudo establecer mediante la información recabada, se pudo ver que existe un alto grado de correlación, cuando se habla de motivación del personal que trabaja en dicha entidad entre el desempeño laboral que tienen en cuanto a las prestaciones de servicio. De tal manera que nos sustenta con la información obtenida que si existe grado alto de motivación laboral por parte del personal que se notó en la muestra investigada entre el desempeño laboral ya que esta última variable mostró un bajo nivel sobre la primera por el contrario no variable en estudio.

**Villanueva (2017)**, (...) en su tesis afirma que el personal profesional del equipo de Enfermería, existe un alto número de ellos que no están motivados, lo que implica de manera significativa en el desempeño laboral de este personal profesional de las diversas áreas de servicios. En cuanto a otros aspectos del personal como, el grado de formación, tiempo de servicio, edades,

remuneraciones, estos factores están asociados con la motivación en el personal de Enfermería que laboran en el Hospital II Es Salud, Huaraz. En cuanto a los aspectos laborales como, los ambientes de trabajo, infraestructura, fricciones laborales que se dan en el desarrollo del trabajo, así como las relaciones interpersonales de las diferentes oficinas de la entidad, demuestran un vínculo directo con la motivación en el personal de la entidad, del área de enfermería.

**Carrasco, (2018)**, en su trabajo concluye que existe vínculo directo entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, donde el autor brinda las sugerencias para todas las autoridades de las diferentes áreas que lo integran la a las entidades la Universidad Alas Peruanas, que brinden capacitaciones referentes a la gestión por competencias, que permitirá a fomentar a realizar los trabajos en equipo, con la finalidad que se mejore los procedimientos de los servicios administrativos. En cuanto a la relación entre la seguridad y el trabajo en equipo, pudo recomendar a los responsables de los altos niveles como las jurisdicciones principales de la universidad Alas Peruanas, que realicen una evaluación de su plan estratégico en el fin de hacer modificaciones de mejoras, en cuanto a mejores condiciones de trabajo, como infraestructura y equipos que el personal debe disponer los trabajadores de la parte administrativa.

## **Fundamentación científica**

### **Motivación laboral**

- **Rovira (2015)**, el autor nos dice que el trabajo en equipo es una base del éxito, en toda organización, así como el talento, sustentado con la información obtenida se pudo hacer un análisis del trabajo, también nos dice que es fundamental contar con autoconocimiento, porque permitirá a establecer de manera efectiva los objetivos y desafíos de manera más consecuente a la realidad, sabiendo que cuando existe un buen ambiente de trabajo pues los integrantes realizan eficientemente sus actividades, logrando cumplir satisfactoriamente los

objetivos que persiguen la empresa , lo cual se les trasmiten respeto y buen trato con sus compañeros; sabemos que hay otros aspectos que se debe cuidar e identificar para mejorará y corregir, este trabajo lo hará un verdadero líder que velará a mantener un buen clima laboral, que le permitirá reaccionar ante cualquier problema que se suscite.

Nos dice **Pastrana (2013)**, en su trabajo de investigación menciona a tres tipos de motivación:

**Motivación extrínseca:** “se da cuando interceden aspectos que no dependen del individuo. en este punto los trabajadores estan motivados como resultado a favor que les aportará a un mejor desempeño en cuanto a una tarea o bien por evitar una pérdida” (Párr. 7).

Si se quiere hablar de este modo de motivación se intenta que el propietario de la empresa u organización realice nuevas estrategias de motivación a su personal mediante incentivos, presentes, brindar algunas ventajas que favorezcan fortalecer su desarrollo profesional, con el fin que el trabajador brinde un mejor desempeño de sus actividades teniendo una mejor productividad.

**Motivación intrínseca:** “en este factor es algo nacido por parte del personal. estando muy vinculado con la satisfacción personal, cuando realiza sus actividades laborales, sin que haya alguna condición para hacerlo, es decir aquí no existe algún bien que pueda recibir, es decir hace sin recibir sin nada a cambio. Esto se da cuando el trabajador busca estar auto realizado, de tal manera que le permite tener mejores resultados en sus labores. En conclusión se sabe que cuando un colaborador se siente cómodo en su área de trabajo, pues este realiza sus labores por iniciativa propia, sin embargo podemos mencionar que esto sucede cuando existe otros factores que muestran gran influencia positiva, uno de ellos es la comodidad de los ambientes, infraestructura, fluida comunicación y un buen clima laboral, podemos afirmar que sin la existencia de estos factores no existirá la motivación intrínseca.

**Motivación trascendente:** es “en este aspecto podemos hablar que se da cuando viene el beneficio que consiguen terceras personas. Este aspecto es fomentar una motivación para los demás, ya que en este punto por lo que aquí se ajustan a todos los trabajos que se hacen por iniciativa del trabajador” . existen trabajadores que les gustan mucho su trabajo, lo que les permite tener este modo de motivación, esto se hace sin que el individuo tenga algún interés ,tan solo le interesa el bienestar de sus compañeros o de la misma empresa, podemos dar un ejemplo, las organizaciones que brindan ayuda de diferentes maneras como el voluntariado, que existe en alguna organización.

### **Importancia de la motivación laboral**

Según **Ayala (2014)**, si se habla de motivación, se sabe que es uno de los aspectos de toda empresa u organización interna, que necesita un alto grado de cuidado, si no existe algún conocimiento mínimo referente a la motivación, pues será difícil sobrellevar de manera óptima el buen comportamiento de los trabajadores, en cuanto al desarrollo de sus actividades laborales. Se sabe que en las empresas u organizaciones hay dificultades e incluso la gestión del personal en relación a sus funciones con el fin de brindar buenos resultados luego de lograr aumentar su desempeño de su personal. Normalmente el problema se da ya que el comportamiento de cada trabajador principalmente debido a que la conducta de los trabajadores es diferente, por tener diversas peculiaridades, como su formación, capacidades, es decir que todo trabajador tiene diversas peculiaridades y les hace interactuar a su manera, en tanto se ha podido contrastar que cuando estas dan respuesta positivas en relación a sus intereses que se benefician, pues está comprobado que se tiene mejores resultados en demostrar una mayor responsabilidad en el desarrollo de sus actividades laborales, logrando así cumplir los objetivos que persigue toda organización.

### **Ciclo de la motivación laboral**

Nos dice **Chiavenato (2011)**, que este ciclo de la motivación de trabajo, es igual el que se desenvuelve o se tiene en la vida cotidiana, es decir en cualquier aspecto de sus vidas, por que nacen forma que todo ciclo motivacional que se produce en cualquier ámbito de la vida, ya que nacen con una necesidad, y para satisfacer una necesidad, tienen que realizar o ejecutar diferentes acciones con el fin de satisfacer esta necesidad, se sabe que cuando se satisface una acción , pues nace otra, y en el ámbito laboral puede estar representada por requerimiento de una percepción económica, por el deseo de superación o por el deseo de poner en práctica sus conocimientos profesionales aplicados, esta necesidad es la que impulsa a la persona a desear desenvolverse y permanecer en un determinado trabajo que satisfaga dicha necesidad.

### **Características de motivación laboral**

Según **Chiavenato (2011)**, nos dice que existe estas características:

Que existen diferentes aspectos que inciden en el comportamiento del individuo estando y estas son direccionadas según a sus necesidades sea interna o de manera externa, si es interna nace con los deseos o todo anhelo que tiene el individuo y si se habla del aspecto externo, aquí se refiere a todo tipo de recompensa sea dineraria o no dineraria o algún otro incentivo. La motivación tiene un fin, en lograr que el individuo persiga algún objetivo, siempre y cuando sea beneficioso para el, este logro se hará a raíz de una buena orientación por parte de los responsables que quieran que se cumpla un objetivo eliminando todo tipo de ambigüedad.

Todo cambio se hará según a las condiciones a las que pasa el individuo, en caso de cambiar sus necesidades o la percepción de sus intereses, pues podrá dar un giro de cambio su motivación, demostrándose en el perfeccionamiento de sus funciones.

### **Enfoque teórico de la motivación laboral**

Sustenta **Inca (2017)**, al analizar la motivación laboral se encuadra desde que nace la Teoría de las Expectativas de Vroom; que refiere que cada individuo tiene diversas necesidades en el cual están enmarcadas por escalas y estas los diferencian de otros, estas diferencias de sus necesidades, para ellos es importante lograr cumplir su satisfacción, porque influirá de manera positiva en su vida del individuo, se sabe que hay otras necesidades si son satisfechas pues llegará a favorecer a una mejora de calidad de vida del individuo, evitando ponerlo en peligro. Tanto así que cuando se logra satisfacer un deseo, pues el comportamiento cambia de manera positiva con el fin de la satisfacción de ese deseo sea personal o laboral, se hace mención algunas relaciones del esfuerzo y desempeño, así como también como el de las metas personales.

### **Trabajo en equipo**

Nos dice **Justo (2017)**, que es un factor que otorga una contribución fundamental que este debe darse su implantación en la gestión de personal, con el fin de perseguir un objetivo común, siempre y cuando se considere las condiciones como la calidad de su entorno o ambiente, integridad en salud y seguridad o vigilancia laboral, alimentación, además de otras, esto permitirá que todos los integrantes de la empresa puedan comprometerse, con el fin de llegar al objetivo que se persigue. Existen otros autores que hablan sobre diferentes esquemas del trabajo en equipo, sin embargo muchos tienen gran coincidencia que este es el aspecto fundamental que dará éxito a lograr que todos los miembros participen, desde los niveles altos y bajos de operatividad, con el fin de cumplir los objetivos de la organización.

Sustentan **Ávalos y Quintanilla (2015)**, afirman que el equipo, viene a ser un conjunto de individuos que ejercen diversas actividades o funciones en común, que de algún modo los relaciona, de manera ordenada para seguir un objetivo común de la organización.

Asimismo, **Aguilar (2014)**, indica que viene hacer el conjunto de competencias que cuentan los individuos, de esta forma interactuar con ellos y de esta manera se logre cumplir el desarrollo del objetivo común que persigue la empresa, logrando ver que el trabajo en equipo es una capacidad.

### **Su importancia de trabajar en equipo.**

Indican **Olivera y Revillet (2013)**, para tener éxito del desarrollo de diversas actividades empieza desde la óptima interrelación y aportación de todos integrantes que integran una organización, tanto así que se refleja su importancia cuando es notorio que hay un incremento del desarrollo de sus actividades cuando es posible el trabajo en equipo, tal como se puede dar un ejemplo, cuando se ve los resultados óptimos del trabajo en equipo entre el personal de las entidades u organismos de salud, ya que su fin prioritario del servicio que prestan es resguardar la salud de los integrantes de la organización en mención, de tal manera que todos los integrantes de la entidad, la forma de trabajo consiste en brindar su trabajo de manera armoniosa, con el fin de dar garantías a sus pacientes de salvaguardar sus vidas y curar toda enfermedad que tengan.

### **Objetivos del trabajo en equipo**

**Marroquín (2018)** en su tesis nos dice que uno de los aspectos fundamentales que se tiene en el trabajo en equipo, se enfatiza que en toda organización pueda existir una eficiente comunicación entre los miembros, con el fin de lograr el desarrollo eficiente en el cumplimiento de los objetivos trazados por ellos, siempre y cuando se deje de lado muchos aspectos como los conflictos, egoísmo, rivalidades de poder y otros aspectos más que entorpezcan al desarrollo efectivo de sus actividades para el cumplimiento de sus metas trazadas, y no se perjudiquen con alguna demora que pueda suscitarse.

Siempre existe en toda organización, las rivalidades entre el personal como envidias y los conflictos que puedan darse, llegando hasta al sabotaje y empeorando un buen clima laboral que es muy difícil saber resistirlo. Es comprensible que haya competencia entre el personal ya que los conlleva a mejorar o demostrar de la mejor manera sus competencias, siendo favorable para la empresa u organización ya que así se motiva al personal con el fin de tener mejores resultados para una mejor productividad.

Pues podemos concluir que uno de los principios fundamentales que tiene una organización o empresa es de mantener a su personal a trabajar en equipo, ya que es clave de éxito y desarrollo en perseguir los objetivos en común, que a la vez permite que los trabajadores se sientan satisfechos común buen clima laboral, y en consecuencia mejorará los resultados del trabajo que realicen.

#### **Aspectos positivos que conlleva el trabajo en equipo:**

- Los integrantes son pieza clave de un conjunto.
- Cuando un equipo está bien integrado pues se sienten comprometidos con los resultados.
- Los integrantes se familiarizan, de modo que son valorados y se aceptan entre sí.
- Existe un gran sentido de compromiso y compenetración del equipo.
- Todo problema suscitado es solucionado de la mejor manera.
- En cada trabajador se siente seguro, transmitiendo confianza y por lo tanto su autoestima se eleva.
- Todas las metas programadas se cumplen eficientemente.

#### **Características del trabajo en equipo (TE.).**

Se sabe que se tiene diversas peculiaridades muy fundamentales, que hay que tomar en cuenta con la finalidad de realizar diferentes diligencias, siempre y cuando en dicha área de trabajo se de enmarcando su entorno sea interno o externo. dependiendo el área en el que se aplique, su función y entorno; en tanto

**Corona (2012)** nos dice cuando se quiera realizar el trabajo en equipos en una empresa u organización, se debe considerar algunas características:

**Objetivos comunes:** estos fines o metas que se quiere perseguir en una empresa u organización, deben darse a conocerse a todos los que integran el equipo de trabajo, ya que se obtendrá mejores resultados en beneficio de ellos mismos.

**Liderazgo:** el responsable debe cumplir con el perfil ya que en los equipos es fundamental que el líder tenga la autoridad necesaria de llevar a los trabajadores que se cumpla un fin, direccionándolos de la manera eficiente.

**Impulso de la comunicación:** es muy importante que hay una estrecha comunicación de forma coherente, ya que pueden ocasionar conflictos y los problemas pueden suscitarse por no hacer que los integrantes se involucren interactuando con toda la información obtenida.

**Resolución de problemas:** para llegar a una solución de todo error que se suscite, para corregirlo debe haber una gran capacidad de consensar entre todos sus integrantes. Para que de manera conjunta se de solución a los problemas que haya.

**Motivación:** es el grado de estimulación a sus integrantes con nuevos mecanismos de ideas con el fin de mejorar el grado de satisfacción; de esta manera los integrantes son motivados, logrando así que los trabajadores desarrollen sus actividades diarias de manera óptima, logrando así el cumplimiento de ellas.

**Interdependencia:** demostrando el desarrollo de las actividades pues de esta manera logran aprender todos sus integrantes, permitiéndoles experimentar nuevos procedimientos o técnicas.

**Responsabilidad:** es necesario que todo equipo debe estar sujeto con el compromiso de sus actividades o actuar, con el fin de cumplir con los logros deseados. El éxito se tendrá cuando todos los integrantes asuman su gran parte de la responsabilidad compartida entre todos sus integrantes del equipo.

**Interacción:** para llegar a los acuerdos con el fin de llegar a cumplir con las tareas asignadas es necesario trabajar conjuntamente en coordinación con todos con el fin de motivarse.

**Habilidades sociales:** para lograr en este punto el éxito es necesario comprender y conocer a las personas con las que trabajas, hasta ser empático, de esta manera tendrás la idea de cómo puedes trabajar con ellas, ya que cada una de ellas es muy compleja por lo tanto nos hace ser más tolerantes y hasta incluso se debe mantener la confianza y la cordialidad que facilitan una estrecha comunicación.

**Evaluación:** Para hacer mejoras es fundamental hacer un estudio o análisis sobre su desempeño del grupo. Siempre y cuando este equipo debe disponerse a la evaluación personal, a su vez corrigiendo los errores que sus compañeros les diga con el fin de mejorar los procedimientos en la ejecución de las tareas. Esto será como una retroalimentación de ayuda con el fin de mejorar todos los errores y falencias y otras habilidades.

**Cohesión:** son todas las habilidades que ayudan a mejorar al óptimo desempeño de la operatividad de la empresa, aquí lo que se busca mejorar la aptitud de cada integrante del equipo de tal manera que haya una gran compatibilidad.

**Los roles y normas que se asignan:** son las pautas o guías que se asignan al grupo, para con responsabilidad ejecutar sus actividades diarias de manera óptima.

**La excelencia:** es lo que toda organización busca como hacerlos más competitivos como también en la búsqueda en los aspectos técnicos, y todo lo estén relacionados en ser mejores las competencias impartidas, es decir se buscar ser mejores.

**Búsqueda de innovación:** es necesario realizar la búsqueda de nuevas ideas entre el equipo multidisciplinario, de esta manera se crean nuevas formas de ver los problemas dándole solución a los problemas. Se sabe que un equipo con estas peculiaridades la mejor manera para que innove es realizando nuevos proyectos.

**Celebración de los logros:** esto se da cuando existe motivación de los miembros del equipo. Es decir, se alcanzan las metas importantes con resultados de calidad óptima, cuando pasa este acontecimiento de la celebración de un logro, pues el equipo conjuntamente con todos sus integrantes se sienta orgullosos de algo bueno que contribuyeron, este evento es fundamental ya que les da la oportunidad para que cada miembro del equipo tenga una experiencia fuera del aspecto laboral.

Estas peculiaridades que se han descrito son importantes para que se apliquen en un equipo de trabajo, como hemos visto el logro y seguimiento de ellas permitirán desde los niveles más altos y bajos lograr su satisfacción laboral, sintiéndose una pieza importante y clave de la empresa y organización.

### **Desde un enfoque teórico:**

**Aguilar (2014)**, nos dice que el enfoque conductual analiza el nivel del desempeño en relación que los colaboradores hacen (conductas). Siendo que tales conductas no son innatas, en el camino se pueden ir adquiriendo, logrando que sean mejores para el desarrollo y logro de sus funciones.

Esta orientación indica que la conducta del personal está vinculada a la labor que realiza, conjuntamente con los demás integrantes de trabajo y de las

responsabilidades que tienen con su área. En consecuencia, un colaborador puede realizar eficientemente sus actividades laborales.

Con todos los estudios realizados se determina que todo personal tiene un comportamiento específico pues se tiene que modificar en el beneficio de la empresa. El responsable debe saber conllevar cada comportamiento del trabajador, de tal manera que en el camino pueda hacerla homogénea con los demás con el de mantener un ambiente que favorezca la cohesión grupal y el apoyo mutuo.

## **Justificación de la investigación**

### **Justificación social**

El presente estudio está referido a la motivación laboral y al trabajo en equipo de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022; el mismo que se ha elegido debido a que se ha observado desde hace algunos años que no existe un trabajo coordinado y organizado entre los directivos, trabajadores administrativos y personal de la salud que labora en la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022, ello implica el retraso en la adquisición de los materiales e insumos médicos por parte del área administrativa y por ende la incomodidad en el personal de la salud mostrada en la frustración al no lograr cobertura los indicadores esperados. Asimismo, el área administrativa es la encargada de proveer materiales e insumos médicos a 52 establecimientos de salud, y que en muchas ocasiones se han encontrado desabastecidos perjudicando a la salud de la población.

Esta investigación se justifica en los siguientes aspectos:

### **Aporte Científico;**

Con la elaboración de este proyecto, busca brindar nuevos enfoques en cuanto las variables de motivación y el trabajo en equipo, ya que existen diversas teorías por otros investigadores que ayudan cada vez más a mejorarlos su gran relación que hay entre ambas variables. De esta manera nos permitirá contrastar otras teorías que se hizo en referencia de este sector de salud como es la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022, que servirán para otros investigadores tener un mejor análisis de las teorías encontradas en relación a la nuestra. A su vez dará otro contexto de realidades de un determinado periodo y se podrá sostener

nuestra hipótesis propuesta.

### **Justificación práctica;**

Dará ayuda a los responsables o autoridades de la entidad ya que se puede evidenciar que existe gran relación entre las variables de estudios, es decir si no existe una buena motivación por parte de los responsables no se podrá tener un buen equipo de trabajo, servirá de orientación de todas las falencias que existen en los puntos cruciales de cada unidad orgánica de esta entidad, logrando mejorarla calidad de los servicios que puedan ofrecer. De tal manera que pueden ponerlo en la práctica las recomendaciones que se está dando, en nuestro informe de investigación.

**Beneficio social;** mediante la presente investigación, se logrará mejorar el trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa y equipo técnico de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022, y por ende mejorará la calidad de atención en los usuarios que visiten al centro de salud de la jurisdicción de la Red de Salud.

### **Problema**

¿Cómo la motivación laboral se relaciona en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022?

### **Conceptuación y operacionalización de las variables**

Conceptuación de Variables

Motivación laboral

**Murrieta (2015)**, nos dice que en toda empresa u organización debe contar con esta habilidad ya que son las capacidades que cuenta desde una

perspectiva empresarial, con el fin de brindar diversos componentes como mejores condiciones a nivel institucional que induzcan al personal a demostrar su mejor desempeño con el fin de dar cumplimiento de sus responsabilidades y de esta manera apoya hacia el logro de los objetivos propuestos de la empresa u organización.

### **Dimensiones de la motivación laboral**

Para (Ortiz, 2016) son las siguientes:

**Las expectativas;** es un comportamiento de un individuo según como sea establecido diversos aspectos personales que interactúan entre si, que están de acuerdo a sus ideales y objetivos, enmarcado de cómo viven y como quieran vivir estos aspectos son como: las remuneraciones de trabajo responsabilidades, crecimiento profesional.

**Condiciones de trabajo;** abarca las vivencias diarias en cuanto al trabajo que realiza, así como los horarios establecidos, productividad, tecnologías entre otros, que estos dan origen a condiciones que pueden atentar sus ganas de seguir trabajando. En consecuencia, son los medios de trabajo que se usa con el fin de realizar una actividad en un ambiente asignado y adecuado.

**Relaciones interpersonales;** viene hacer la interrelación entre los integrantes de la organización donde trabaja, lo cual les permite mantener una fluida comunicación constante entre el personal y los equipos de trabajos.

### **Trabajo en equipo**

**Aguilar (2014)**, nos indica que es la habilidad que poseen algunos individuos que les hace interactuar entre ellas y de esta manera se trabaja de forma armoniosa con el fin de cumplir con los objetivos en común, en consecuencia, el trabajo en equipo les permite resolver problemas en conjunto.

**Dimensiones del trabajo en equipo:**

según (Lliuya, 2016) indica que hay dimensiones centrales del trabajo en equipo siendo estas:

**Planeamiento y toma de decisiones:** es necesario que todo equipo de trabajo para la realización de una actividad debe contar con la capacidad de planificar conjuntamente con los integrantes para luego tomar decisiones óptimas y oportunas

**Habilidades en las relaciones interpersonales:** es la capacidad de saber interactuar en un equipo con el fin de transmitir la idea central, con el fin de dar garantías de obtener buenos resultados para el desarrollo de las actividades laborales.

**Comunicación:** es la capacidad de transmitir nuestras ideas de manera efectiva ya que se debe basar la comunicación horizontal con un enfoque de respeto con el fin de garantizar la fluidez de la comunicación con los miembros del equipo de trabajo.

**Adaptabilidad y flexibilidad:** este aspecto pone énfasis que se debe tener tolerancia entre los que integran el equipo de trabajo, lo cual es fundamental su adaptación al modo de trabajo con los demás integrantes y siendo flexibles con sus actitudes y propuestas.

### 1. 4.2. Operacionalización de Variables.

#### Motivación Laboral:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Items
<b>Motivación Laboral</b>	Murrieta, (2015), nos dice que en toda empresa u organización debe contar con esta habilidad ya que son las capacidades que cuenta desde una perspectiva empresarial, con el fin de brindar diversos componentes como mejores condiciones a nivel institucional que induzcan al personal a demostrar su mejor desempeño con el fin de dar cumplimiento de sus responsabilidades y de esta manera apoya hacia el logro de los objetivos propuestos de la empresa u organización.	Son las capacidades que tienen el personal para perseguir los objetivos de la empresa y la evaluación de sus expectativas, como las condiciones de trabajo y la efectividad de sus relaciones interpersonales, se podrá ver como se encuentra la motivación del personal en la Red de salud.	<b>D1- Expectativas</b>	Expectativas del personal.	1.
				Esfuerzo y desempeño	2.
				El desempeño y recompensa	3.
				Reconocimiento Social	4. 5.
			<b>D2- Las condiciones de trabajo</b>	Satisfacción por las recompensas	6.
				Condiciones económicas	7.
				Condiciones /protoccolo	8. 9.
				Organización del espacio	10.
			<b>D3: Relaciones interpersonales</b>	Experiencias a nivel interpersonal.	11. 12.
				Relación con los jefes	13. 14.
				Habilidades sociales	15.

## Trabajo en Equipo:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
<b>Trabajo en equipo</b>	Aguilar (2014), nos indica que es la habilidad que poseen algunos individuos que les hace interactuar entre ellas y de esta manera se trabaja de forma armoniosa con el fin de cumplir con los objetivos en común, en consecuencia, el trabajo en equipo les permite resolver problemas en conjunto.	Es la capacidad que tiene la organización de mantener a un conjunto de personas que interactúa con el fin de lograr un fin común donde haya una planificación antes de tomar decisiones, así como evaluar su habilidad en relaciones interpersonales, comunicación y su grado de adaptabilidad y flexibilidad.	<b>D1- Planificación y toma de decisiones</b>	Planificación	1.
				Análisis de objetivos	2.
				Toma de decisiones	3.
			<b>D2- Habilidades en las relaciones interpersonales</b>	Tolerancia en la interacción	4.
				Comportamiento pro social	5.
				Habilidades sociales	6. 7.
			<b>D3: Comunicación</b>	Estilo de comunicación horizontal.	8.
				Intercambio de información fluido.	9.
				Comunicación clara y comprensible.	10.
				Tono de voz agradable.	11.
			<b>D4: Adaptabilidad y flexibilidad</b>	Acceso a la información	12.
				Flexibilidad	13.
				Capacidad de adaptar estrategias según situación	14.
			Capacidad para realizar cambios	15.	

## **HIPÓTESIS**

Hi =“La motivación laboral incide directamente en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022”.

Hi0 =“La motivación laboral no incide directamente en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022”.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

1. Describir como la motivación laboral incide en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.

### **Objetivos específicos:**

1. Determinar en qué nivel se encuentra la motivación laboral del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.
2. Determinar en qué nivel se encuentra el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.
3. Analizar como las dimensiones de la motivación laboral inciden con las dimensiones del trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.

## Tipo y Diseño de investigación.

### Tipo

La investigación fue de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo correlacional. Nos sustenta **Hernández et al (2015)**, refiere que se preocupa en describir eventos o hechos que se dan en un tiempo señalado, donde se busca narrar los fenómenos que se dan, en un grupo determinado con un tipo de características.

### Diseño:

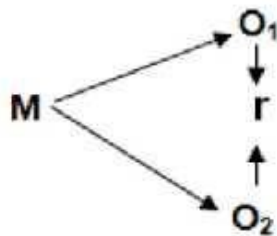
La presente investigación presenta un diseño no experimental de corte transversal,

Indica **Hernández et al (2015)**, nos dice que no existe algún cambio de las variables o manipulación deliberada de las variables, ya que estos se dieron en un periodo dado.

El diseño utilizado fue el correlacional, se pretendió describir la relación de la variable presupuesto por resultados respecto a la calidad de vida.

Esquema:

Donde:



M : Muestra

O<sub>1</sub> : Motivación laboral

O<sub>2</sub> : Trabajo en equipo

r : Correlación entre las variables

### **Población y Muestra:**

Por tener una población de estudio reducido pues estuvo conformada por 60 trabajadores de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.

Según **Tamayo (2012)**, nos indica que es un conjunto de elementos que tienen las mismas características en común, que se hace el estudio ante un fenómeno dado o acontecido.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **Técnica:**

La técnica que se utilizó en este estudio fue a través de la encuesta, que se realizó a los trabajadores.

#### **Instrumento:**

Se hizo uso del cuestionario compuesto por 15 preguntas por cada variable,

**Hernández (2014)**, indica que el cuestionario es un “grupo de preguntas, en relación a una o más variables que se quieren medir”, este instrumento es minuciosamente elaborado con mucha coherencia en relación al problema.

#### **Validación y confiabilidad del instrumento:**

Se ha creído conveniente validar a nuestro instrumento por el juicio de tres expertos en investigación.

Mg. pablo Santos Diaz

Dr. Carlos Gonzales Chávez

Dr Javier Ulloa Siccha

#### **La Confiabilidad:**

Para las variables se midió el nivel de confiabilidad del instrumento mediante el Chi cuadrado.

## **Procesamiento y análisis de la información**

El análisis de datos se inició con la aplicación del instrumento propuesto para la recolección respectiva de los datos, una vez obtenida dichos datos se realizó la tabulación correspondiente, mediante el uso del programa informático Microsoft Excel, la cual permitió utilizar tablas y figuras para el análisis e interpretación de los datos. Según con sus escalas de medición de las variables respectivas. También se hizo el análisis de confiabilidad del cuestionario de cada variable mediante el Chi Cuadrado.

## Resultados

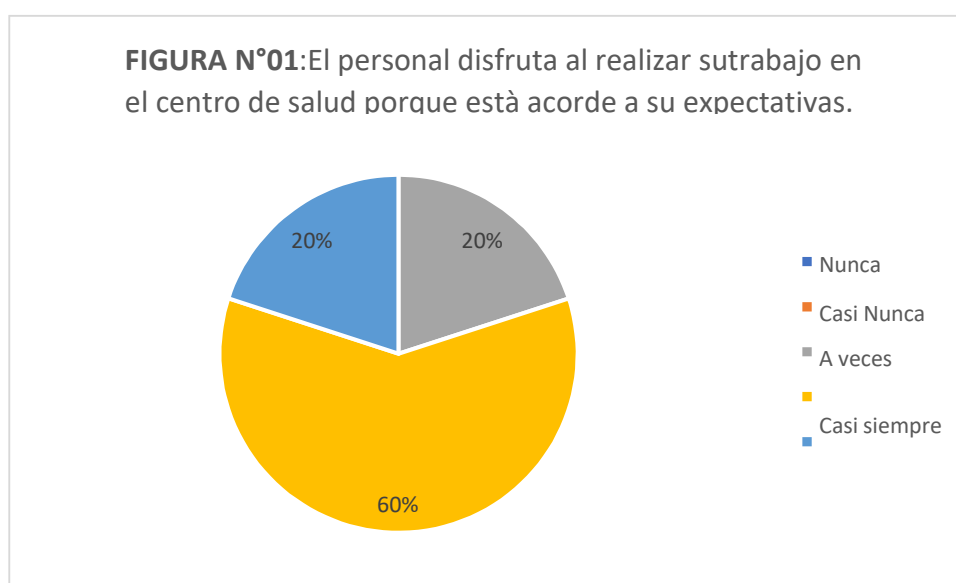
Encuesta realizado a personal de la red de salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.

Tabla 01

*¿El personal disfruta al realizar su trabajo en el centro de salud porque está acorde a sus expectativas?*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	15	20%
Casi siempre	9	60%
Siempre	6	20%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### INTERPRETACIÓN:

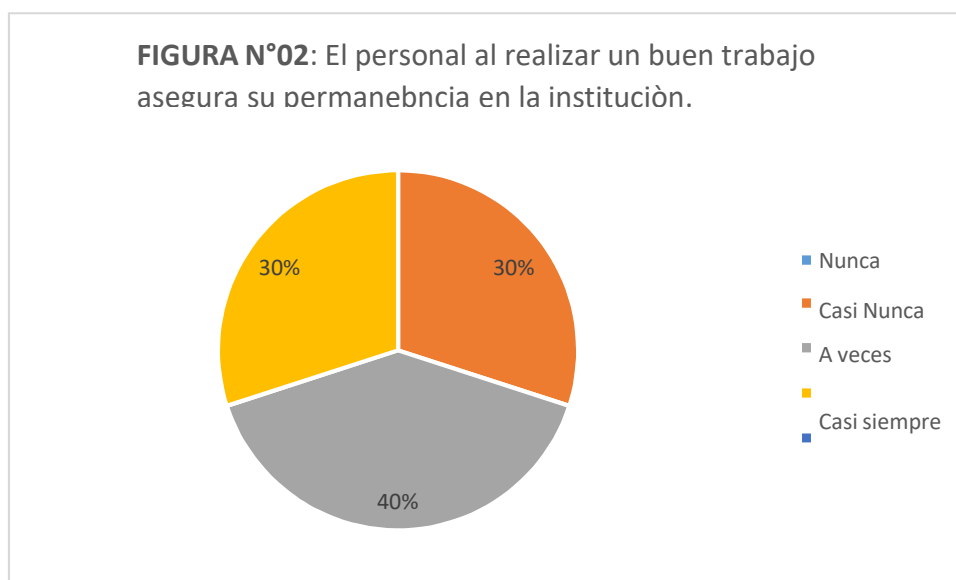
En la tabla N°01 podemos ver que el 60% de los encuestados nos indica que casi siempre el personal disfruta al realizar su trabajo en el centro de salud porque está acorde a sus expectativas, mientras que el 20% afirma que a veces y el otro 20% restante opinan que siempre.

Tabla 02

*¿ El personal al realizar un buen trabajo asegura su permanencia en la institución?*

RESPUESTAS	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	18	30%
A veces	24	40%
Casi siempre	18	30%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N° 02 se observa, que el 40% de los encuestados indican que a veces el personal al realizar un buen trabajo asegura su permanencia en la institución, mientras un 30% de los encuestados, manifiestan que casi nunca y el otro 30% restante de los encuestados coinciden que casi siempre.

Tabla 03

El personal está satisfecho con los beneficios que recibe por el trabajo realizado

RESPUESTAS	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	20%
A veces	36	60%
Casi siempre	12	20%
Siempre	10	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

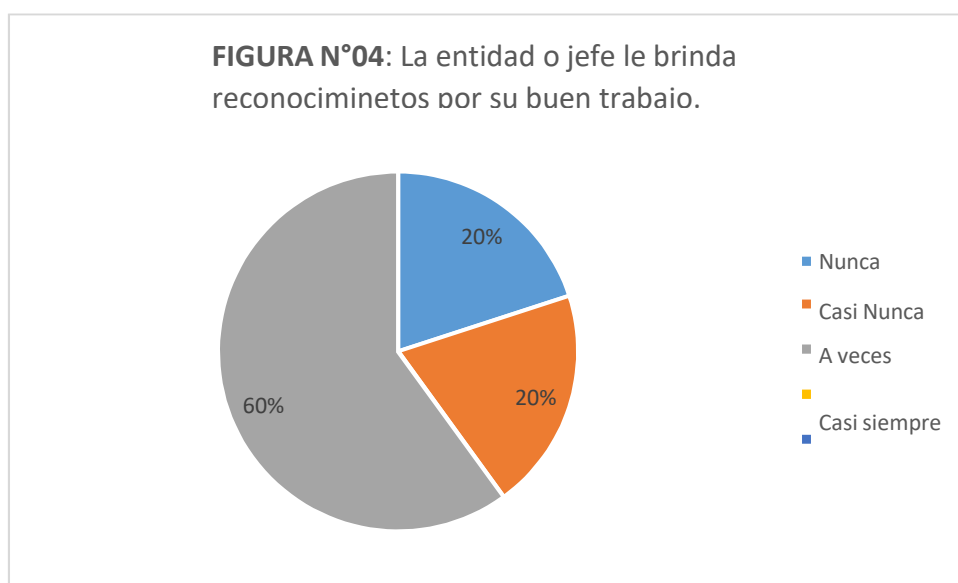
En la Tabla N° 03, se observa que el 60% de los encuestados consignan que a veces el personal está satisfecho con los beneficios que recibe por el trabajo realizado, mientras que un 20% opinan que casi nunca y el otro 20% restante consignan que casi siempre.

Tabla 04

*La entidad o jefe le brinda reconocimientos por su buen trabajo*

RESPUESTAS	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	12	20%
Casi Nunca	12	20%
A veces	36	60%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

En la Tabla N° 04 resalta que el 60% de los encuestados consignan que a veces la entidad o jefe le brinda reconocimientos por su buen trabajo, un 20% indicó que casi nunca y el otro 20% restante de los encuestados afirman que nunca.

Tabla 05

*Los usuarios que asisten al centro de salud expresan su reconocimiento por el servicio que se les brinda*

RESPUESTAS	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	10%
Casi Nunca	18	30%
A veces	24	40%
Casi siempre	12	20%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

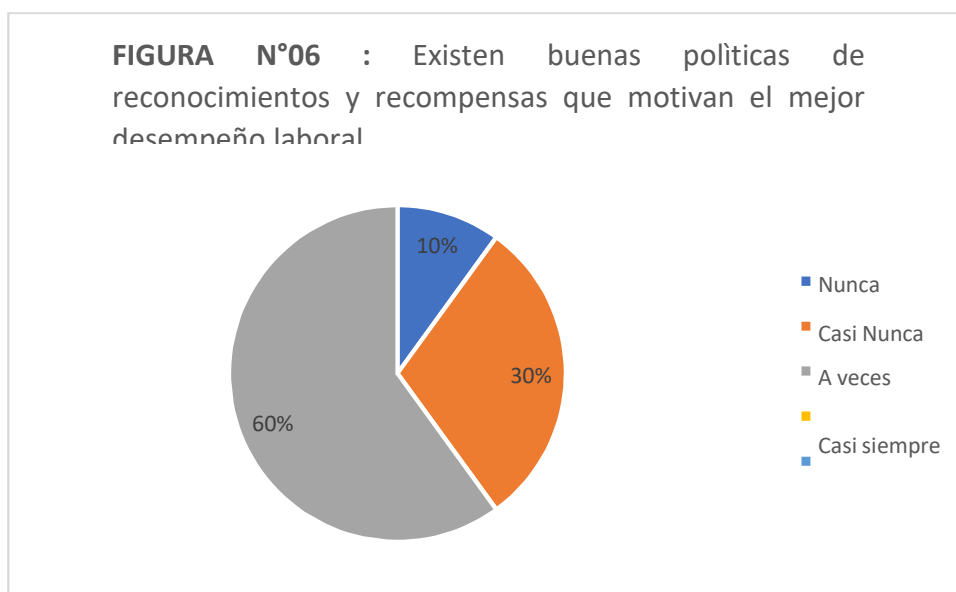
En la Tabla N°05, se observa que el 40% de los encuestados consignan que a veces los usuarios que asisten al centro de salud expresan su reconocimiento por el servicio que se les brinda, mientras que el 30% afirman que casi nunca, un 20% manifiestan que casi siempre y el 10% restante opinan que nunca.

Tabla 06

*Existen buenas políticas de reconocimientos y recompensas que motivan el mejor desempeño del personal*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	10%
Casi Nunca	18	30%
A veces	36	60%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

En la Tabla N°06, nos señala que el 60% de los encuestados manifiestan que a veces existen buenas políticas de reconocimientos y recompensas que motivan el mejor desempeño del personal, mientras que el 30% de los encuestados opinan que casi nunca y el 10% restante indican que nunca.

Tabla 07

*Los ingresos que tengo por mi labor en el centro de trabajo están de acuerdo al desempeño de mi función*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	30%
Casi Nunca	18	30%
A veces	24	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°07 se puede ver que el 40% de los encuestados afirman que a veces los ingresos que tengo por mi labor en el centro de trabajo están de acuerdo al desempeño de mi función, mientras que un 30% opinan que casi nunca y el otro 30% restante de los encuestados indican que nunca.

Tabla 08

*La entidad cuenta con una buena infraestructura*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	6	10%
A veces	30	50%
Casi siempre	24	40%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETACIÓN:**

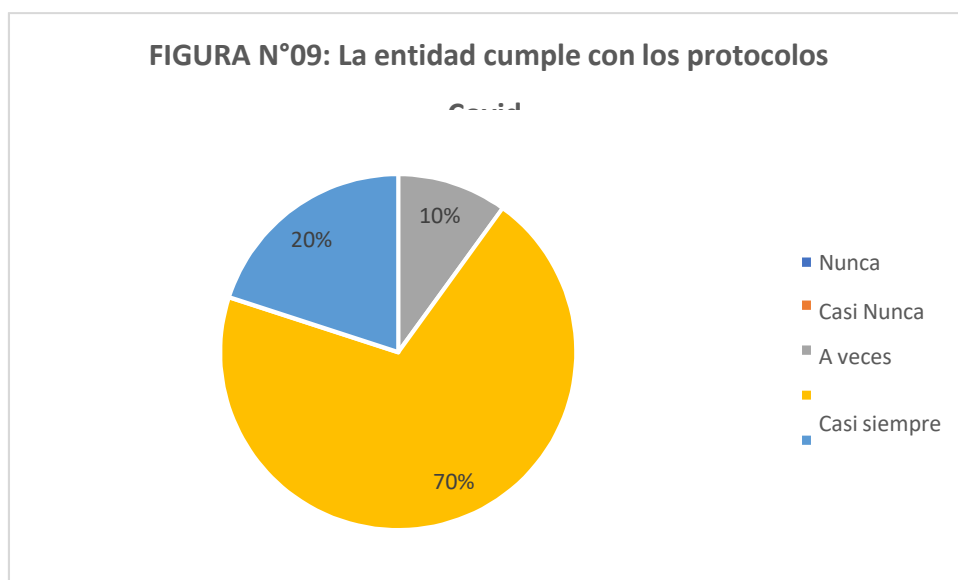
En la tabla N°08, se puede observar que el 50% del personal encuestado manifiestan que a veces la entidad cuenta con una buena infraestructura, mientras que el 40% indican que casi siempre y el 10% restante de los encuestados consignaron que , así como tenemos que el casi nunca.

Tabla 09

*La entidad cumple con los protocolos Covid*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	6	10%
Casi siempre	42	70%
Siempre	12	20%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N°09, podemos ver que el 70% de los encuestados afirman que casi siempre la entidad cumple con los protocolos Covid, mientras que el 20% opinan que siempre y el otro 10% restante manifiestan que a veces la entidad cumple con los protocolos.

Tabla 10

*La entidad cuenta con espacios físicos que se encuentra debidamente distribuidos con señalizaciones respectivas*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	12	20%
Casi siempre	30	50%
Siempre	18	30%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°10 nos denota que el 50% de los encuestados opinan que casi siempre la entidad cuenta con espacios físicos que se encuentra debidamente distribuidos con señalizaciones respectivas, un 30% de los encuestados consignanque siempre y el 20% restante indicaron que a veces.

Tabla 11

*Existe compañerismo entre el personal de trabajo*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	12	20%
Casi Nunca	36	60%
A veces	12	20%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°11, podemos observar que el 60% de los encuestados manifiestan que casi nunca existe compañerismo entre el personal de trabajo, mientras que un 20% de los encuestados coinciden que a veces y el otro 20% restante opinan que nunca existe compañerismo.

Tabla 12

*A los que laboran en esta entidad; los considero personas con valores*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	20%
A veces	24	40%
Casi siempre	24	40%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

#### INTERPRETACIÓN:

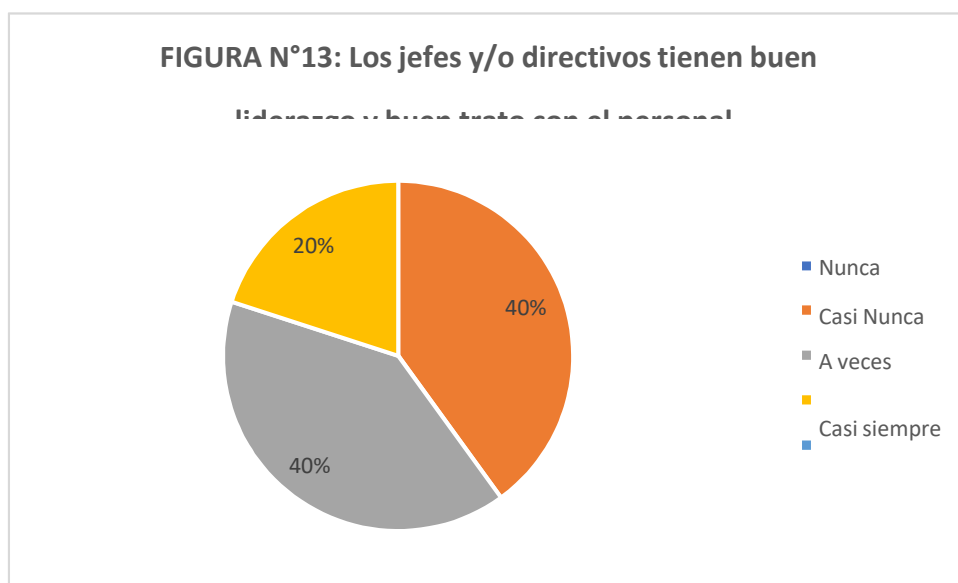
En la tabla N°12 se observa que el 40% de los encuestados consignan que a veces los que laboran en esta entidad; ¿los considera personas con valores, otro 40% indican que a veces las personas tienen valores y el 20% restante afirman que casi nunca lo tienen.

Tabla 13

*Los jefes y/o directivos tienen buen liderazgo y buen trato con el personal*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	24	40%
A veces	24	40%
Casi siempre	12	20%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

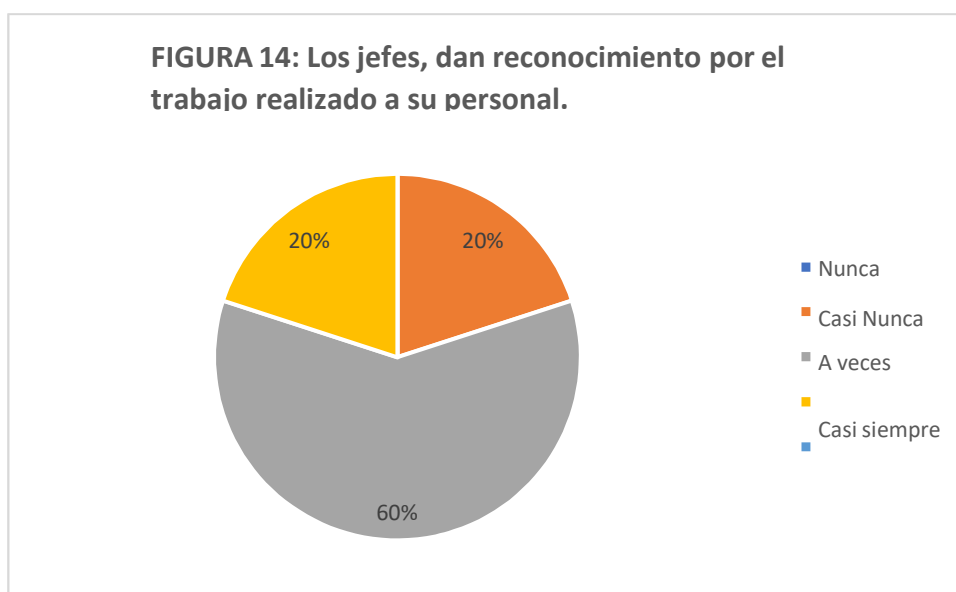
En la tabla N°13 se observa que el 40% de los encuestados indican que casi nunca los jefes y/o directivos tienen buen liderazgo y buen trato con el personal, otro 40% manifiestan que a veces y el 20% restante de los encuestados manifiestan que casi siempre.

Tabla 14

*Los jefes, dan reconocimiento por el trabajo realizado a su personal*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	20%
A veces	36	60%
Casi siempre	12	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

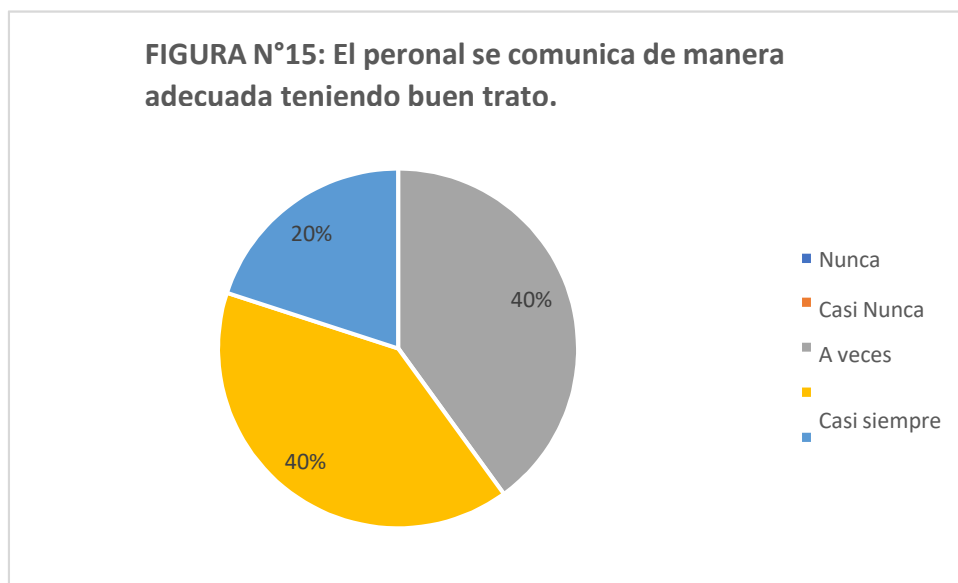
En la tabla N°14 se observa que el 60% de los encuestados indican que a veces los jefes, dan reconocimiento por el trabajo realizado a su personal, mientras que un 20% manifiestan que casi nunca y el otro 20% opinan que casi siempre los jefes reconocen el trabajo de su personal.

Tabla 15

*El personal se comunican de manera adecuada teniendo buen trato*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	24	40%
Casi siempre	24	40%
Siempre	12	20%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

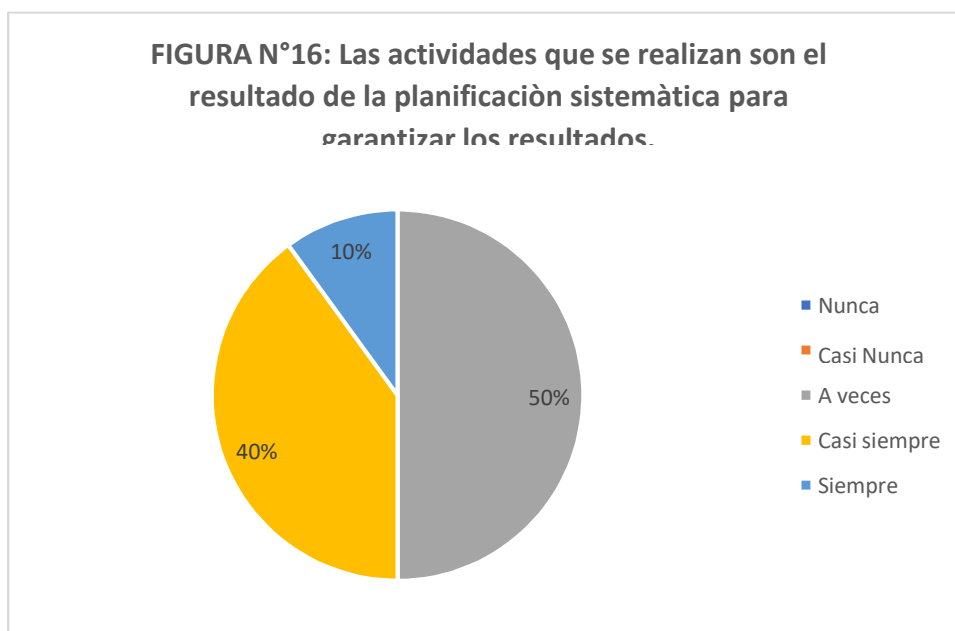
En la tabla N°015 nos dice que el 40% de los encuestados opinan que a veces El personal se comunican de manera adecuada teniendo buen trato, otro 40% de los encuestados afirman que casi siempre y 20% restante consignan que siempre el personal se comunica teniendo buen trato.

Tabla 16

*Las actividades que se realizan son el resultado de la planificación sistemática para garantizar los resultados*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	30	50%
Casi siempre	24	40%
Siempre	6	10%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N°16 nos expresa que el 50% de los encuestados manifiestan que a veces las actividades que se realizan son el resultado de la planificación sistemática para garantizar los resultados, un 40% indican que casi siempre y el 10% restante de los encuestados consignan que siempre.

Tabla 17

*Los objetivos del equipo de trabajo están claros y son aceptados por los integrantes*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	20%
A veces	36	60%
Casi siempre	24	40%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

#### INTERPRETACIÓN:

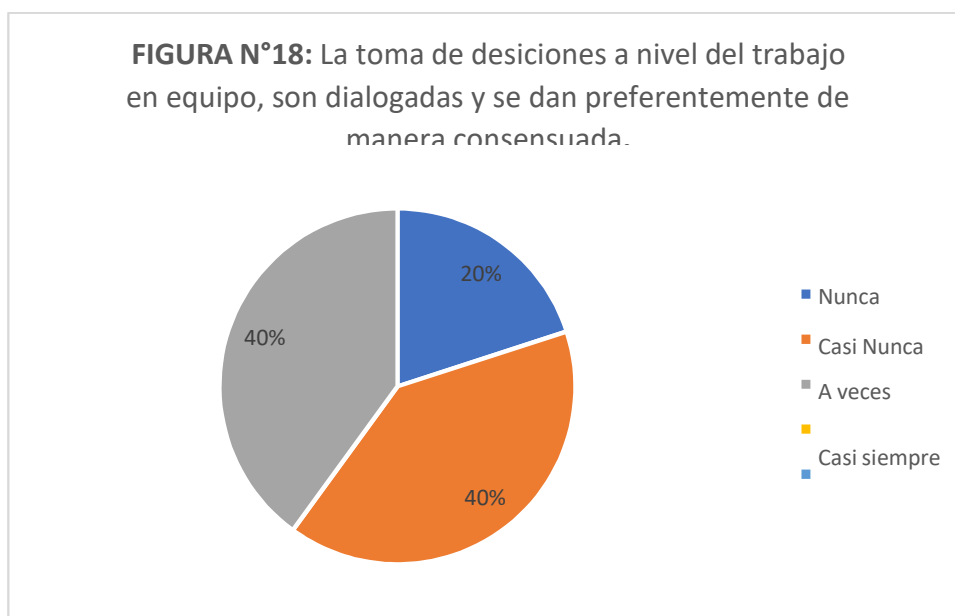
En la tabla N°17 nos expresa que el 60% de los encuestados indican que a veces los objetivos del equipo de trabajo están claros y son aceptados por los integrantes, un 40% indican que casi siempre y el 20% restante manifiestan que casi nunca.

Tabla 18

*La toma de decisiones a nivel del trabajo en equipo, son dialogadas y se dan preferentemente de manera consensuada*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	12	20%
Casi Nunca	24	40%
A veces	24	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N°18 nos expresa que el 40% de los encuestados manifiestan que casi nunca la toma de decisiones a nivel del trabajo en equipo, son dialogadas y se dan preferentemente de manera consensuada, mientras que otro 40% indican que a veces y peor aun el otro 20% restante consignan que nunca

Tabla 19

*Existe tolerancia a las diferencias individuales de cada uno de los miembros del equipo*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	10%
Casi Nunca	18	30%
A veces	36	60%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	0	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°19 nos expresa que el 60% de los encuestados indican que a veces existe tolerancia a las diferencias individuales de cada uno de los miembros del equipo mientras que el 30% afirman que casi nunca y el 10% restante coinciden que nunca.

Tabla 20

*Los miembros del trabajo se apoyan unos a otros*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	42	70%
Casi siempre	18	30%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETACIÓN:**

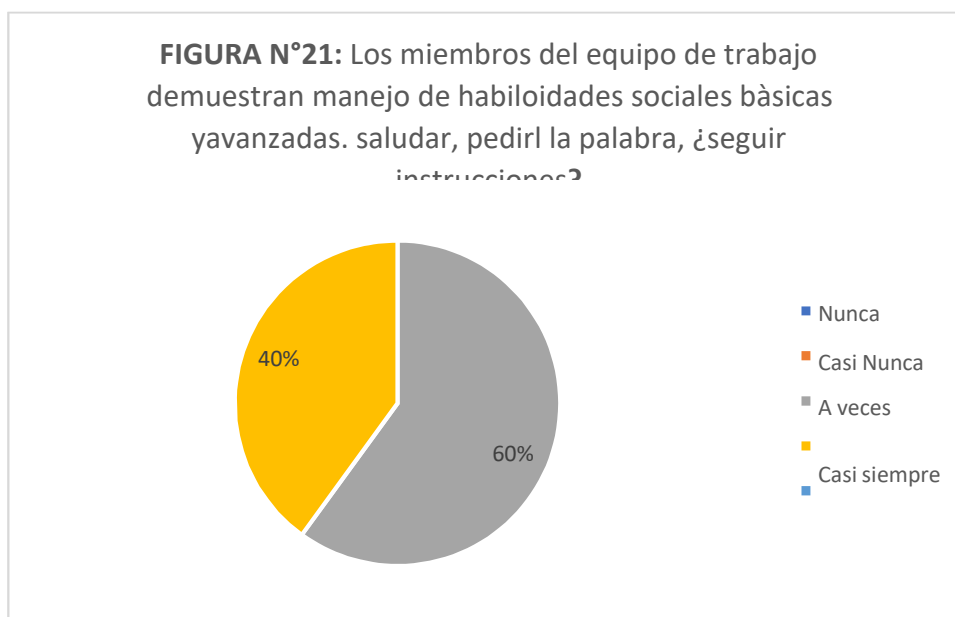
En la tabla N°20 nos expresa que el 70% de los encuestados concuerda que a veces los miembros del trabajo se apoyan unos a otros y el 30% restante de los encuestados afirman que casi siempre se apoyan unos a otro.

Tabla 21

*Los miembros del equipo de trabajo demuestran manejo de habilidades sociales básicas y avanzadas: Saludar, pedir la palabra, seguir instrucciones?*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	36	60%
Casi siempre	24	40%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N° 21, nos expresa que el 60% de los encuestados indican que a veces los miembros del equipo de trabajo demuestran manejo de habilidades sociales básicas y avanzadas: Saludar, pedir la palabra, ¿seguir instrucciones y el 40% restante concuerdan que casi siempre.

Tabla 22

*Existe buen dominio de habilidades para afrontar la presión laboral*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	20%
A veces	24	40%
Casi siempre	24	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N.º 22 nos expresa que el 40% de los encuestados consignan que casi siempre existe buen dominio de habilidades para afrontar la presión labora que aveces y el otro 20% restante consignan que casi nunca existe buen dominio de habilidades para afrontar la presión laboral.

Tabla 23

*Cuándo se trabaja en equipo; los trabajadores mantienen una comunicación horizontal*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	12	20%
Casi siempre	24	40%
Siempre	24	40%
TOTAL	60	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°23 nos expresa que el 40% manifiestan que casi siempre, cuando se trabaja en equipo; los trabajadores mantienen una comunicación horizontal, mientras que otro 40% de los encuestados indican que siempre y el 20% restante consignan que a veces.

Tabla 24

*Los integrantes del equipo de trabajo, intercambian información de manera fluida*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	20%
A veces	18	30%
Casi siempre	30	50%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

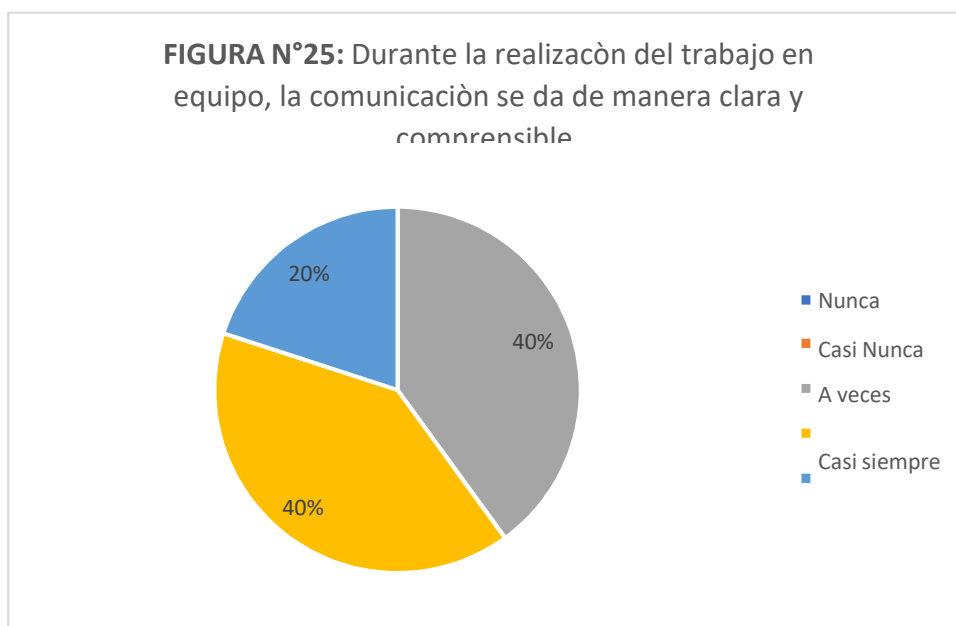
En la tabla N°24 nos expresa que el 50% de los encuestados indican que casi siempre los integrantes del equipo de trabajo, intercambian información de manera fluida, mientras que un 30% manifiestan que a veces y el 20% restante opinan que casi nunca.

Tabla 25

*Durante la realización del trabajo en equipo; la comunicación se da de manera clara y comprensible*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	24	40%
Casi siempre	24	40%
Siempre	12	20%
TOTAL	60	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N°25 nos expresa que el 40% de los encuestados manifiestan que casi siempre, durante la realización del trabajo en equipo; la comunicación se da de manera clara y comprensible, otro 40% de los encuestados indican que a veces y el 20% restante indican que siempre.

Tabla 26

*Los integrantes del equipo de trabajo interactúan con buen trato*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	30	50%
Casi siempre	12	30%
Siempre	12	20%
TOTAL	60	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

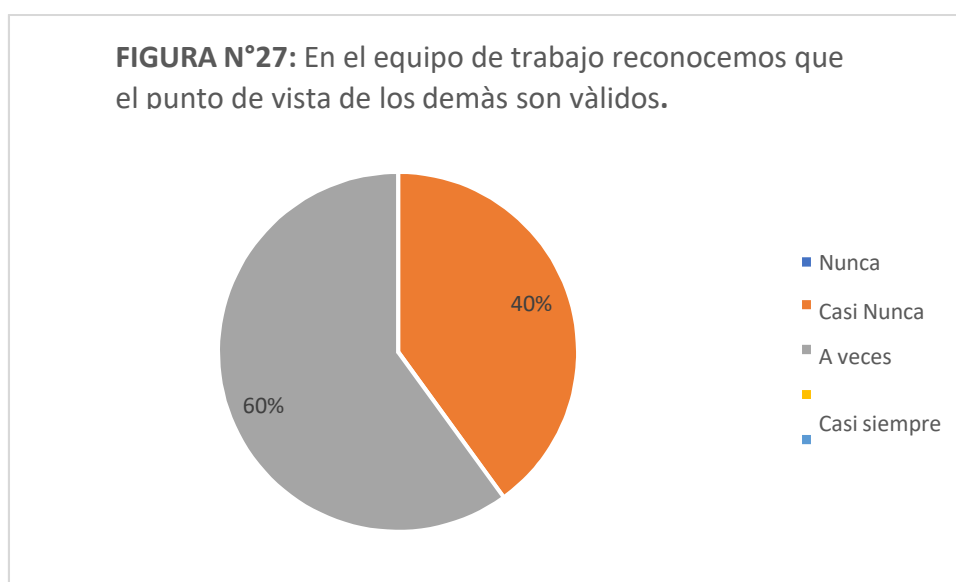
En la tabla N°26 nos expresa que el 50% afirman que a veces los integrantes del equipo de trabajo interactúan con buen trato, mientras que un 30% de los encuestados consignan que casi siempre y el 20% opinan que siempre.

Tabla 27

*En el equipo de trabajo reconocemos que el punto de vista de los demás son válidos*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	24	40%
A veces	36	60%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

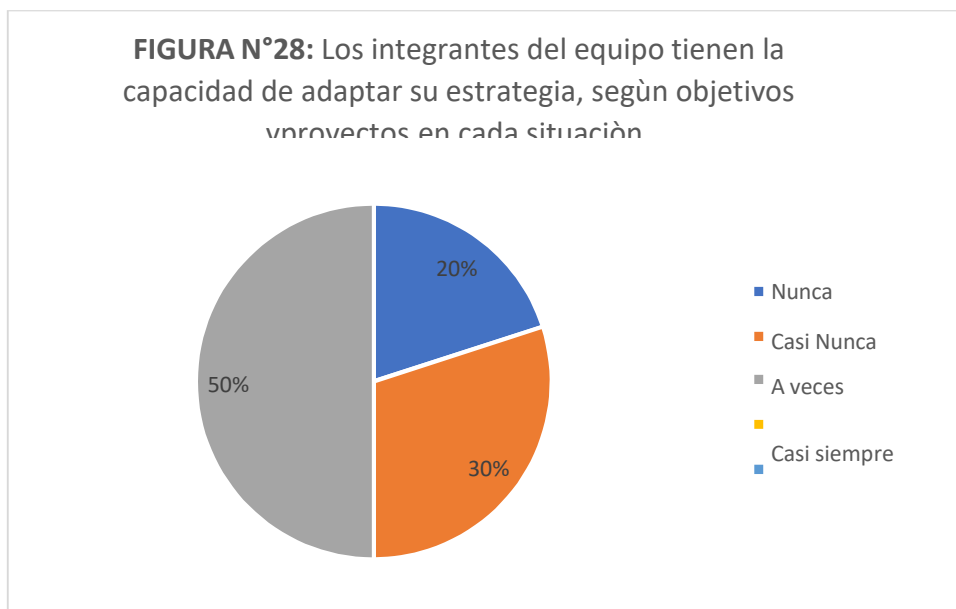
En la tabla N°27 nos expresa que el 60% de los encuestados indican que a veces en el equipo de trabajo reconocemos que el punto de vista de los demás son válidos y el 40% restante consignan que casi nunca.

Tabla 28

*Los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar su estrategia, según objetivos y proyectos en cada situación*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	12	20%
Casi Nunca	18	30%
A veces	30	50%
Casi siempre	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°28, nos expresa que el 50% de los encuestados consignan que a veces los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar su estrategia, según objetivos y proyectos en cada situación, el 30% consignan que casi nunca y el 20% restante manifiestan que nunca,

Tabla 29

*Los integrantes del equipo tienen la capacidad de realizar pequeños cambios para responder las necesidades específicas de una situación*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	20%
A veces	24	40%
Casi siempre	24	40%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

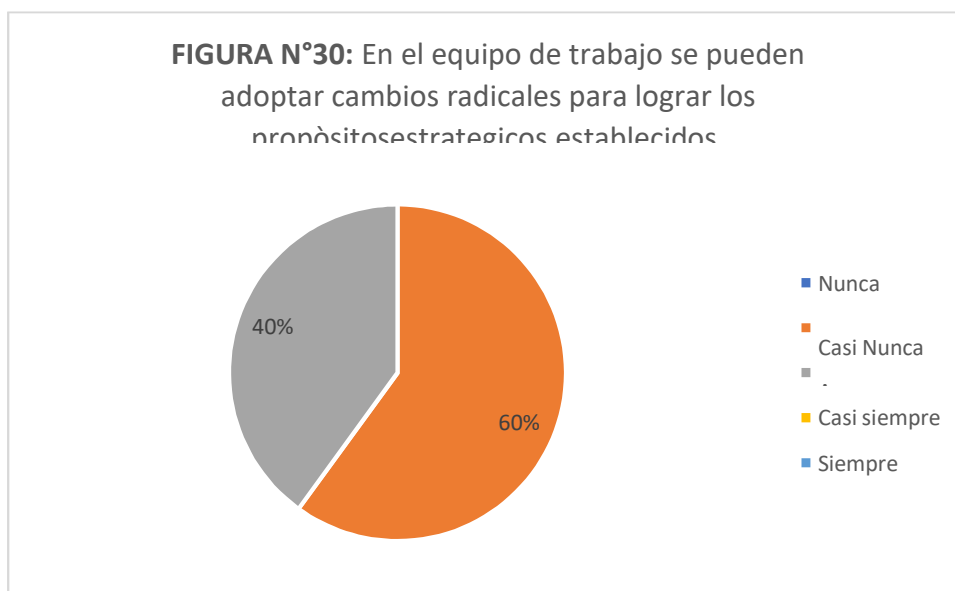
La tabla N°29 nos expresa que el 40% de los encuestados manifiestan que casi siempre los integrantes del equipo tienen la capacidad de realizar pequeños cambios para responder las necesidades específicas de una situación, otro 40% consignan que a veces y el 20% restante de los encuestados indican que casi nunca.

Tabla 30

*En el equipo de trabajo se pueden adoptar cambios radicales para lograr los propósitos estratégicos establecidos*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	36	60%
A veces	24	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N°30 nos expresa que el 60% de los encuestados indican que casi nunca en el equipo de trabajo se pueden adoptar cambios radicales para lograr los propósitos estratégicos establecidos y el 40% restante de los encuestados consignan que a veces.

Tabla 31:

*Relación entre la variable motivación laboral y trabajo en equipo.*

Habilidades	Blandas Trabajo en				Total		Estadístico
	BUENO		MALO		N	%	
	N	%	N	%			
BUENO	46	76.60 %	0	0.000 %	46	76.60 %	X2 : 60.000 p-valor < 0.001
MALO	14	25.40 %	2	6.667 %	14	25.40 %	
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>93.333 %</b>	<b>2</b>	<b>6.667 %</b>	<b>60</b>	<b>100.000 %</b>	

FUENTE: Base de Datos SPSS V. 25.0

### INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla N°31, la existencia de una correspondencia en el orden del 76.60% en el nivel de Bueno entre el componente de motivación laboral y trabajo en equipo; y solo el 25.40% de correspondencia entre los componentes en el nivel Malo; por lo cual estas correspondencias si guardan alta significación estadística ( $p < 0.001$ ); de ta manera se puede decir que el 25.40% del personal se ha calificado comomalo mediante el componente de motivación laboral y al mismo tiempo malo mediante el trabajo en equipo.

Tabla 32

*Motivación laboral y Trabajo en equipo.*

**Pruebas del Chi- Cuadrado**

<b>ESTADISTICO</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Signification asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	86,720 <sup>a</sup>	60	0.372
Razón de verosimilitud	52.140	60	0.98
Asociación lineal por lineal	1.71	1	0.23
<b>N de casos válidos</b>	<b>60</b>		

FUENTE: Base de Datos SPSS V. 25.0

**INTERPRETACIÓN:**

Como el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.372) aceptamos la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula dada, así también podemos concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la motivación laboral se relaciona con el trabajo en equipo, en el personal de la Red de salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.

## **Análisis y discusión**

Para hacer nuestro análisis de nuestra investigación se tuvieron que hacer un análisis de los resultados obtenidos, el cual podemos hablar de cada objetivo:

### **1. Describir como la motivación laboral incide en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.**

Con los resultados obtenidos podemos decir que existe una gran incidencia o relación entre ambas variables, tal como muestra en la tabla N°31, la existencia de una correspondencia en el orden del 76.6% en el nivel de bueno entre el componente de motivación laboral y trabajo en equipo; y solo el 25.4% de correspondencia entre los componentes en el nivel Malo; por lo cual estas correspondencias si guardan alta significación estadística ( $p < 0.001$ ); de tal manera se puede decir que el 25.4% del personal se ha calificado como malo mediante el componente de motivación laboral y al mismo tiempo malo mediante el trabajo en equipo. Además también podemos visualizar en la tabla N° 1 que el 60% del personal indicó que casi siempre, disfruta al realizar su trabajo en la institución porque está acorde a sus expectativas, otro resultado que incide en la motivación de los trabajadores se ve en la tabla N° 4, que el 60% manifiesta que a veces la entidad o jefes le brinda reconocimientos por su buen trabajo, repercutiendo directamente en el trabajo en equipo ya que en la tabla N° 13 se ve que el 40% del personal indicó que a veces los jefes y/o directivos tienen buen liderazgo y buen trato con el personal, ocasionando que a veces las actividades que se realizan sean el resultado de la planificación sistemática para garantizar los resultados, tal como se ve en la tabla N° 16, cuando el 50% del personal lo manifiesta y en la tabla N° 27 el 60% consigna que a veces en el equipo de trabajo se reconoce que el punto de vista de los demás son válidos. **Según Martínez (2018)**, obtuvo como conclusiones, indica que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo de equipo, el cual le permite sugerir a los directivos de las diferentes áreas que integran el Ministerio de salud, que puedan orientar de forma eficiente mejorar las competencias del personal con el fin de mejorar e incentivar el trabajo en equipo, permitiendo resaltar su competitividad como profesionales, conllevando a brindar los servicios de salud con calidad. (...). Otra recomendación en cuanto a la incidencia significativa

entre la seguridad y el trabajo de equipo, que a los responsables o los altos niveles del ministerio del sector salud, que se propugnan una mejor propuesta en cuanto a mejoras en infraestructura, ambientes de trabajo ya que es fundamental que todo trabajador del sector salud debe contar para poder brindar así servicios de calidad. En tanto Carrasco, (2018), en su trabajo concluye que existe un vínculo directo entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, donde el autor brinda las sugerencias para todas las autoridades de las diferentes áreas que lo integran a las entidades la Universidad Alas Peruanas, que brinden capacitaciones referentes a la gestión por competencias, que permitirá a fomentar a realizar los trabajos en equipo, con la finalidad que se mejoren los procedimientos de los servicios administrativos.. en cuanto a la relación entre la seguridad y el trabajo en equipo, pudo recomendar a los responsables de los altos niveles como las jurisdicciones principales de la universidad Alas Peruanas, que realicen una evaluación de su plan estratégico en el fin de hacer modificaciones de mejoras, en cuanto a mejores condiciones de trabajo, como infraestructura y equipos que el personal debe disponer los trabajadores de la parte administrativa.

Se coincide con los dos autores que la motivación laboral incide significativamente en los trabajos de equipos del personal, así también se coincide que se debe incentivar a la formación de equipos de trabajo, que las autoridades realicen las gestiones de mejoras en las condiciones de trabajo y se mejoren los servicios administrativos, así también implementar nuevos estándares que recompensen el desempeño de los trabajadores.

## **2. Determinar en qué nivel se encuentra la motivación laboral del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.**

La motivación del personal podemos decir mediante los resultados vistos; en la tabla N° 13 el 60% del personal indicaron que a veces el personal está satisfecho con los beneficios que recibe por el trabajo realizado, en la tabla N° 6 sólo el 60% manifestó que a veces existen buenas políticas de reconocimientos y recompensas que motivan el mejor desempeño del personal, en la tabla N° 9 el

70% opinan que casi siempre la entidad cumple con todos los protocolos sanitarios, en la tabla N° 14 el 60% manifiesta que a veces los jefes; dan reconocimiento por el trabajo realizado a su personal y en la tabla N° 15 el 40% consignó que a veces el personal se comunican de manera adecuada teniendo buen trato. Afirma **Murrieta (2015)**, nos dice que en toda empresa u organización debe contar con esta habilidad ya que son las capacidades que cuenta desde una perspectiva empresarial, con el fin de brindar diversos componentes como mejores condiciones a nivel institucional que induzcan al personal a demostrar su mejor desempeño con el fin de dar cumplimiento de sus responsabilidades y de esta manera apoyar hacia el logro de los objetivos propuestos de la empresa u organización. Según **Motta (2018)**, arribó a las siguientes recomendaciones, que en primer lugar el Ministerio de Salud, debe hacer gestión de asignar un presupuesto, con el fin de incentivar al personal que puedan realizar sus funciones de manera eficiente el desarrollo de sus actividades diarias, esto les permitirá brindar los servicios con calidad. Otra recomendación se hace la Dirección Regional de Educación de Ica, fomentar y hacer actualizaciones en cuanto a la prioridad de incentivar al trabajo en equipo, de manera general o de manera más específicas que están determinadas como son la planificación, toma de decisiones, buena comunicación, la flexibilidad y mejorar las habilidades en las relaciones interpersonales.

Se coincide con los autores cuando se describe que la motivación en los trabajadores es tan importante para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización, ya que si el trabajador no está motivado pues no habrá buena productividad o resultados positivos, al trabajador se le tiene que brindar toda medida de seguridad para su integridad, tanto como el reconocimiento de su trabajo, si el trabajador está bien motivado dará buen trato a los demás.

### **3. Determinar en qué nivel se encuentra el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.**

El nivel del trabajo en equipo en la Red de salud de Pacífico Norte, Chimbote 2022, podemos determinar mediante los siguientes resultados, en la tabla N° 18, el 40% manifestó

que casi siempre la toma de decisiones a nivel del trabajo en equipo, son dialogadas y se dan preferentemente de manera consensuada, en la tabla N° 21 el 60% afirman que a veces Los miembros del equipo de trabajo demuestran manejo de habilidades sociales básicas y avanzadas: Saludar, pedir la palabra, ¿seguir instrucciones, en la tabla N°25 el 40% coinciden que a veces y casi siempre durante la realización del trabajo en equipo; la comunicación se da de manera clara y comprensible y en la tabla N°30 el 60% afirman que casi nunca en el equipo de trabajo se pueden adoptar cambios radicales para lograr los propósitos estratégicos establecidos. En tanto **Aguilar (2014)**, nos indica que es la habilidad que poseen algunos individuos que les hace interactuar entre ellas y de esta manera se trabaja de forma armoniosa con el fin de cumplir con los objetivos en común, en consecuencia, el trabajo en equipo les permite resolver problemas en conjunto.

Según **Marroquin (2018)**, en su trabajo hizo una propuesta sobre nuevas estrategias con el fin de orientar hacia el trabajo en equipo o existe una mejor cohesión empresarial en las diferentes PYMES de Chalco. Donde concluye; que todos los procedimientos en cuanto a Estrategias que fueron ejecutadas no son óptimas, esto manifestado al aplicarlas no son las adecuadas, debieron el mismo personal ya que insiste que aunque en su mayoría de ellos indican que hay afectividad entre los trabajadores y la misma empresa, pero ello aún no ayuda mucho ya que su aplicación no se está dando de manera efectiva es decir no lo están haciendo de la mejor manera, de tal manera que le influye en los procesos de producción así también a una mejor penetración de trabajo en equipo. También es notorio que las capacitaciones que otorga la empresa no es idónea ni efectiva ya que no se encuentran motivados y menos los incentivan a practicar lo que se les enseñó. Cuando se hacen las actividades o el desarrollo de la empresa pues es muy notorio que ni se dan cuenta de cualquier problema surgido, de tal manera que se puede ver que los trabajos que se realizan tan sólo se hacen por apatía, es decir los trabajos que se hacen no es por las capacitaciones recibidas; tanto así que es muy notorio que el personal le queda trabajar de esta manera, llegando a concluir que hay un gran problema o dificultades en cuanto a la inclusión dentro de las áreas para trabajar en equipo.

Coincidimos con su trabajo del autor cuando determina que el trabajador no es liderado para realizar trabajado en equipo, que estén hilados al cumplimiento de los objetivos, el autor refleja que en una organización debe existir una buena comunicación fluida con todo el personal, es fundamental este factor ya que de ello dependerá el nivel de productividad, tal como reflejan los datos obtenidos de nuestra investigación, la falta de comunicación no se podrá lograr el cumplimiento de los objetivos, por estar desmotivados.

#### **4. Analizar como las dimensiones de la motivación laboral inciden con las dimensiones del trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.**

Si analizamos todas las dimensiones de ambas variables , podemos decir con los resultados obtenidos, en la tabla N° 2 el 40% afirman que a veces el personal al realizar un buen trabajo asegura su permanencia en la institución, en la tabla N°5 el 40% manifiestan que a veces los usuarios que asisten al centro de Salud expresan su reconocimiento al personal por el servicio que se les brinda, en la tabla N°8 el 50% consignan que a veces La entidad cuenta con una buena infraestructura, en la tabla N° 19 el 60% coinciden que a veces Existe tolerancia alas diferencias individuales de cada uno de los miembros del equipo y en la tabla N°28 el 50% manifiestan que a veces. Los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar su estrategia, según objetivos y proyectos en cada situación, según **Yumbato, (2016)**, en su trabajo de tesis llegó a las siguientes conclusiones: replantear nuevas estrategias orientadas en las capacidades de los trabajadores siempre y cuando se orienten al trabajo en equipo, con la finalidad de extender la visión particular en las cosas con sus esfuerzos. (,,). Fortificar todas las capacidades fundamentales que estén dirigidas responsablemente por parte de cada uno, así como ser flexibles, teniendo gran empuje, y creando la habilidad de liderar en los trabajadores; de esta manera se mejora sus competencias, destrezas, artes y destrezas, logrando así a tener buenos que beneficien a la empresa. (,,). Otro factor importante es ofrecer excelentes ambientes de crecimiento de formación

profesional, de tal manera que se incentive a la capacitación autenticada, logrando que favorezca a realizarse sus colaboradores, de tal manera contribuirà a mejorar la calidad de l nivel de sus competitividades de sus desarrollo profesional, y de esta manera contribuirpa a perseguir de manera optima sus objetivos de la empresa. En tanto **Ayala (2014)**, si se habla de motivación, se sabe que es uno de los aspectos de toda empresa u organización interna, que necesita un alto grado de cuidado, si no existe algún conocimiento mínimo referente a la motivación, pues será difícil sobrellevar de manera óptima el buen comportamiento de los trabajadores, en cuanto al desarrollo de sus actividades laborales.

Se sabe que en las empresas u organizaciones hay dificultades en cuanto, la gestión del personal en relación a sus funciones, con el fin de brindar buenos resultados para la organización con el fin de aumentar su desempeño en el personal.

## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

1. Existe gran incidencia o relación entre ambas variables, tal como muestra en la tabla N°31, cuando se usa el chi cuadrado, se concluye que existe una correspondencia en el orden del 76.60% en el nivel de bueno entre el componente de motivación laboral y trabajo en equipo; y solo el 25.40% de correspondencia entre los componentes en el nivel Malo; por lo cual estas correspondencias si guardan alta significación estadística ( $p < 0.001$ ); de tal manera se puede decir que el 25.4% del personal se ha calificado como malo mediante el componente de motivación laboral y al mismo tiempo malo mediante el trabajo en equipo. Existe un número reducido que disfruta al realizar su trabajo en la institución porque está acorde a sus expectativas, porque muchas veces los jefes no reconocen los esfuerzos del personal y menos aun cuando no tienen liderazgo y buen trato con el personal, repercutiendo tal como se ve en la tabla N° 13, todo esto incide directamente en el personal ya que no se le escucha su opinión de mejorar en el proceso, cuando lo afirma el 40% del personal, ocasionando que a veces las actividades que se realizan sean el resultado de la planificación sistemática para garantizarlos resultados, tal como se ve en la tabla N° 16, cuando el 50% del personal lo manifiesta.

2. La motivación del personal se encuentra en un nivel bajo ya que el personal a veces el personal está satisfecho con los beneficios que recibe por el trabajo realizado, menos aun cuando a veces existen buenas políticas de reconocimientos y recompensas que motivan el mejor desempeño del personal, tal como se ve en la tabla N° 6 cuando sólo el 60% lo manifestó. Otro resultado importante y bueno es que la red de salud si está priorizando el buen manejo del cumplimiento de los protocolos sanitarios, tal como se puede ver en la tabla N° 9 cuando el 70% opinan que casi siempre, pero si tenemos un resultado muy negativo cuando el 60% manifiesta que a veces los jefes; dan reconocimiento por el trabajo realizado a su personal, es decir el personal.

no se preocupa por brindar un buen servicio, repercutiendo en la calidad optima del servicio

y en la tabla N° 15 el 40% consignó que a veces el personal se comunican de manera adecuada teniendo buen trato, el cual cada vez desmotiva al personal a brindar calidad en los servicios.

**3.** El nivel del trabajo en equipo en la Red de salud de Pacífico Norte, Chimbote 2022, podemos determinar que está en un nivel bajo, mediante los siguientes resultados, en la tabla N° 18, el 40% manifestó que casi siempre la toma de decisiones a nivel del trabajo en equipo, son dialogadas y se dan preferentemente de manera consensuada, es decir las autoridades no toman en cuenta las sugerencias del personal, en la tabla N° 21 el 60% afirman que a veces Los miembros del equipo de trabajo demuestran manejo de habilidades sociales básicas y avanzadas: Saludar, pedir la palabra, ¿seguir instrucciones, siendo este un factor muy predominante para la calidad del servicio que se quiere brindar en el centro de salud, en la tabla N°25 el 40% coinciden que a veces se trabaja en equipo; e incluso la comunicación se da de manera clara y comprensible y en la tabla N°30 el 60% afirman que casi nunca en el equipo de trabajo se pueden adoptar cambios radicales para lograr los propósitos estratégicos establecidos y todo por la falta de un buen liderazgo por parte de las jefaturas.,.

**4.** Con el análisis realizado, concluimos con los resultados obtenidos, en la tabla N° 2 el 40% afirman que a veces el personal al realizar un buen trabajo asegura su permanencia en la institución, ya que existe evidencias que no son justas las evaluaciones del personal y más aún se encuentran desmotivados cuando a veces los usuarios que asisten al centro de Salud expresan su reconocimiento al personal por el servicio que se les brinda, en la tabla N°8 el 50% consignan que a veces La entidad cuenta con una buena infraestructura, es decir no existe una buena gestión por parte de las autoridades, generando un mal clima laboral, donde se suscita a veces la tolerancia a las diferencias individuales de cada uno de los miembros del equipo tal como se ve en la tabla N° 19 cuando el 60% coinciden que en la tabla N°28 el 50% manifiestan que a veces. Los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar su estrategia, según objetivos y proyectos en cada situación, esto se debe que existe personal que no cumplen con el perfil del puesto ya que su ingreso a la institución es por recomendaciones y no por concursos.

## **Recomendaciones**

Que la institución asigne un presupuesto para capacitar a las autoridades o jefes con la finalidad de crearles habilidades directivas y estos puedan crear nuevas estrategias para llevar o tener un buen liderazgo con el personal, logrando el cumplimiento de los objetivos, que los jefes puedan implementar nuevos estándares de reconocimiento del personal, concientizar a las autoridades que si son buenos motivadores con su personal se podrá lograr el trabajo en equipo.

Crear talleres para motivar al personal incentivando la confraternización entre ellos, es decir se familiarice mejorando así el clima laboral en la Red de salud, de esta manera se podrá rescatar todos sus inquietudes o molestias con el fin de dar mejoras en los procesos, tener un mejor control en el personal sobre el trato hacia los usuarios de la red de salud, sancionando aquel que no cumple con los nuevos lineamientos de trato, tomar encuestas a los usuarios sobre el trato del personal.

Dar prioridad a la organización de equipos de trabajos, trazándose metas hacia el logro de los objetivos de la Red de salud, para todo cambio de los planes o estrategias que se deban hacer, deben realizarse conjuntamente con el personal, escuchando cada una de sus propuestas, creándoles nuevas habilidades en comunicación, el cual permitirá tener de manera clara y precisa los procesos para el cumplimiento de los objetivos, de esta manera los jefes o autoridades puedan contar con personal capaz de cambios radicales con el fin de mejorar la calidad de los servicios de la Red de salud.

Que las autoridades gestionen un presupuesto de mejoras en infraestructura y materiales de trabajo, con el fin de garantizar las medidas de seguridad al personal y a los usuarios. Que las autoridades den prioridad a la seguridad sanitaria del personal y usuarios. Así también incentivar al personal el trabajo en equipo, llevando un control de sus actividades cumplidas, es decir dar seguimiento al cumplimiento de sus actividades en el tiempo

programado, losjefes deben dar incentivos no necesariamente dinerarios al personal.

## **Referencias Bibliográficas**

### **Libros:**

Hernández, R. et al (2014): *Metodología de la investigación*. México, México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Fernández, c. y Baptista, P. (2011). *Metodología de la investigación*. (5a edición). México: McGraw-Hill, recuperado el 24 de diciembre del 2019 de: <https://es.slideshare.net/jhonnypicone/herndez-et-al-metodologia-de-la-investigacion>.

Tamayo 2012, citado por moreno, E. (17 de agosto del 2013). *La metodología de la investigación científica*. Recuperado el 24 de diciembre de 2019 de <https://tesis-investigacion-ientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

### **Tesis o Revistas.**

Aguilar,H.(2016):*Trabajo en equipo y clima organizacional* (estudio realizado en colaboradores del hotel del campo de quetzaltenango)" campus de quetzaltenango quetzaltenango, tesis de gradolicenciatura en psicología industrial/organizacional universidad rafael landívar, facultad de humanidades. Guatemala.

Álvarez, L. F. (2013): *La satisfacción laboral su medición y evaluación*. Clima Laboral. Artículo Madrid, España.

Ávalos, M. y Quintanilla, L. (2015): *Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente.- Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015. (Tesis de licenciatura)-. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Perú.*

Ayala, A. (2014): *Factores motivacionales internos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital “Walter Khon” del*

- departamento de Oruro, Gestión 2012. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Carrasco, E. (2018): *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la universidad alas peruanas*, sede pueblo libre, 2018 tesis para optar el grado académico de doctor en educación, Perú.
- Inca, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica. Perú.
- Justo de A.M. (2017, 24 de mayo). *El equipo de trabajo y los sistemas de gestión. Calidad y gestión consultoría para las empresas*. [http://www.calidadgestion.com.ar/boletin/60\\_trabajo\\_en\\_equipo\\_y\\_sistemas\\_de\\_gestion.html](http://www.calidadgestion.com.ar/boletin/60_trabajo_en_equipo_y_sistemas_de_gestion.html)
- Lliuya, Y. (2016). *Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 "Hilda Bringas Quintanilla" – Pisco, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica. Perú.
- Machuca, S. (2016), reflexiono en su tesis "*Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Essalud - Tingo María 2014*" para optar por el grado de magíster en Ciencias de la Salud 8 por la Universidad de Huánuco. Perú.
- Marroquin, D. (2018): *Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco tesis que para obtener el título de licenciada en contaduría*. Universidad autónoma del estado de México. D.F. México
- Martínez, M. (2018), *Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte-2017*. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar vallejo, Lima Perú

- Motta, G. (2018): *Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018*. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública, Universidad Cesar vallejo. Perú.
- Murrieta, R. (2015). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016*. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Perú.
- Olivera, S. y Revillet, I. (2013). *El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud servicio de Neonatología – Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo – 2012*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Perú.
- Oliva, E. (2017): *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ortiz, C. (2016). *Gestión del programa Vaso de Leche y motivación laboral, Sub Gerencia de Programas Sociales Municipalidad Provincial Ica, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica, Perú.
- Peña, E. & Prado, F. (2018): *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
- Vanina, G. (2012). *Motivación del Personal en la Administración Pública*. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
- Yumbato, D. (2016): *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal en la ugel tingo maría, 2016*. universidad nacional agraria de la selva facultad de ciencias económicas y administrativas. Tingo Marìa. Perú.

#### **Paginas Web:**

Ayala, G. (2014): *La motivación*. [https:// gracielaayala.com](https://gracielaayala.com) > 2014/10/30 > la- motivacion

- Corona, M. (2012) *El trabajo en equipo: características esenciales*. Pyme Activa  
<https://pymeactiva.info/2011/06/02/el-trabajo-en-equipo- caracteristicasesenciales/>
- Orbegoso, D.(s.f.): *Liderazgo policial y trabajo en equipo*. Perú: CEDRO., recuperado el 24 de diciembre de:  
<https://studylib.es/doc/4852263/liderazgo-policial-y-trabajo-en-equipo>.
- Olivera, S. y Revillet, I. (2013). *El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud servicio de Neonatología – Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo – 2012*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Pastrana, C. (2013) *tipos de motivación laboral: como conseguir equipos satisfechos*. IEBS. <https://www.iebschool.com/blog/tipos- motivacionlaboral-relaciones-laborales/>
- Rovira, A. (2015): *El trabajo en equipo es la fuente del éxito*. <https://www.equipo talento.com/noticias/2015/02/13/el-trabajo-en-equipo-es-la-fuente-del-exito/>
- Uribe, J. (2016): *Estrategias metodológicas bajo el enfoque socio cognitivo en el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo de estudiantes “IESTP”*, pág., 30 – 35, recuperado el 24 de diciembre de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1888/estrategias\\_metodologicas\\_desarrollo\\_de\\_habilidades\\_uribe\\_de\\_la\\_cruz\\_julio\\_cesAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1888/estrategias_metodologicas_desarrollo_de_habilidades_uribe_de_la_cruz_julio_cesAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Motivación Laboral y Trabajo en equipo en la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.	¿Cómo la motivación laboral incide en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022?	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>1. Describir como la motivación laboral incide en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.</p> <p><b>Objetivo específico:</b></p> <p>1. Determinar en qué nivel se encuentra la motivación laboral del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.</p> <p>2. Determinar en qué nivel se encuentra el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022</p> <p>3. Analizar como las dimensiones de la motivación laboral inciden con las dimensiones del trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.</p>	“La motivación laboral incide directamente en el trabajo en equipo del personal de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022”.	Motivación laboral.  Y  Trabajo en equipo.	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo que corresponde a una investigación básica de enfoque cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transaccional.</p> <p><b>Población muestral:</b> 60 trabajadores del centro de la red salud Pacífico Norte, Chimbote 2022.</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Fiabilidad:</b> Chi cuadrado</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
<b>Motivación Laboral</b>	Murrieta (2015), se puede definir la motivación laboral desde una perspectiva empresarial, indicando que son todas aquellas facultades que posee institución para desarrollar un conjunto de procesos y condiciones institucionales que predispongan a los trabajadores a mostrar un óptimo empeño en el cumplimiento de sus funciones contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales	La Motivación laboral se evaluará mediante un cuestionario de tipo Likert que se elaborará considerando 3 dimensiones, las Expectativas, las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales.	<b>D1- Las Expectativas</b>	Expectativas positivas de los trabajadores	1. ¿El personal disfruta al realizar su trabajo en la institución porque está acorde a sus expectativas?
				Relación Esfuerzo - desempeño	2. ¿El personal al realizar un buen trabajo asegura su permanencia en la institución?
				Relación Desempeño beneficio.	3. ¿El personal está satisfecho con los beneficios que recibe por el trabajo realizado?
				Reconocimiento Social	4. ¿La entidad le brinda reconocimientos por su buen trabajo? 5. ¿Las personas que asisten al centro de Salud expresan su reconocimiento por el servicio que se les brinda?
			<b>D2- Las condiciones de trabajo</b>	Satisfacción por las recompensas	6. ¿Existen buenas políticas de reconocimientos y recompensas que motivan el mejor desempeño del personal?
				Condiciones económicas	7. ¿Los ingresos que tengo por mi labor en el centro de trabajo están de acuerdo al desempeño de mi función?
				Condiciones/protocolo	8. ¿La entidad cuenta con una buena infraestructura? 9. ¿La entidad cumple con los protocolos Covid?
				Organización del espacio	10. ¿La entidad cuenta con espacios físicos que se encuentra debidamente distribuidos con señalizaciones respectivas?
			<b>D3: Relaciones interpersonales</b>	Experiencia interpersonal positiva	11. ¿Existe compañerismo entre el personal de trabajo? 12. ¿A los que laboran en el centro de salud; ¿los considero buenas personas?
				Relaciones personales con los jefes	13. ¿ Los jefes y/o directivos tienen buen liderazgo y buen trato con el personal? 14. ¿ Los jefes; dan reconocimiento por el trabajo realizado a su personal?
✓ Habilidades sociales	15. ¿El personal se comunican de manera adecuada teniendo buen trato?				

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
<b>Trabajo en equipo</b>	<p><b>Aguilar (2014)</b> señala que es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. En todo departamento y empresa se requiere una colaboración entre compañeros de trabajo en la misma área, por un lado, y entre los ejecutivos de diferentes niveles organizacionales, funciones, actividades y áreas por otro. Es decir, es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes.</p>	<p>El trabajo en Equipo será evaluado mediante un cuestionario de tipo Likert que se elaborará considerando 4 dimensiones: Planificación y toma de decisiones, habilidades en las relaciones interpersonales, comunicación, adaptabilidad y flexibilidad.</p>	<b>D1- Planificación y toma de decisiones</b>	Planificación	1. ¿Las actividades que se realizan son el resultado de la planificación sistemática para garantizar los resultados?
				Análisis de objetivos	2. ¿Los objetivos del equipo de trabajo están claros y son aceptados por los integrantes?
				Toma de decisiones	3. ¿La toma de decisiones a nivel del trabajo en equipo, son dialogadas y se dan preferentemente de manera consensuada?
			<b>D2- Habilidades en las relaciones interpersonales</b>	Tolerancia en la interacción	4. ¿Existe tolerancia a las diferencias individuales de cada uno de los miembros del equipo?
				Comportamiento pro social	5. ¿Los miembros del trabajo se apoyan unos a otros?
				Habilidades sociales	6. ¿Los miembros del equipo de trabajo demuestran manejo de habilidades sociales básicas y avanzadas: Saludar, pedir la palabra, ¿seguir instrucciones? 7. ¿Existe buen dominio de habilidades para afrontar la presión laboral en su institución?
			<b>D3: Comunicación</b>	Estilo de comunicación horizontal.	8. ¿Cuándo se trabaja en equipo; los trabajadores mantienen una comunicación horizontal?
				Intercambio de información fluido.	9. ¿Los integrantes del equipo de trabajo, intercambian información de manera fluida?
				Comunicación clara y comprensible.	10. ¿Durante la realización del trabajo en equipo; la comunicación se da de manera clara y comprensible?
				Tono de voz agradable.	11. ¿Los integrantes del equipo de trabajo interactúan con buen trato?
			<b>D4: Adaptabilidad y flexibilidad</b>	Flexibilidad	12. ¿En el equipo de trabajo reconocemos que el punto de vista de los demás son válidos?
				Capacidad de adaptar estrategias según situación	13. ¿ Los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar su estrategia, según objetivos y proyectos en cada situación?
				Capacidad para realizar cambios	14. ¿ Los integrantes del equipo tienen la capacidad de realizar pequeños cambios para responder las necesidades específicas de una situación? 15. ¿En el equipo de trabajo se pueden adoptar cambios radicales para lograr los propósitos estratégicos establecidos?

## CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL

### Introducción:

A continuación, le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos que serán utilizados en un proceso de investigación, el cual busca conocer la motivación laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Norte, Chimbote 2022. Los datos serán manejados confidencialmente.

### Instrucciones

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea Sincero al Contestar.

ITEMS		Opciones				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1.	¿El personal disfruta al realizar su trabajo en la institución porque está acorde a sus expectativas?					
2.	¿El personal al realizar un buen trabajo asegura su permanencia en la institución?					
3.	¿El personal está satisfecho con los beneficios que recibe por el trabajo realizado?					
4.	¿La entidad le brinda reconocimientos por su buen trabajo?					
5.	¿Las personas que asisten al centro de Salud expresan su reconocimiento por el servicio que se les brinda?					
6.	¿Existen buenas políticas de reconocimientos y recompensas que motivan el mejor desempeño del personal?					
7.	¿Los ingresos que tengo por mi labor en el centro de trabajo están de acuerdo al desempeño de mi función?					
8.	¿La entidad cuenta con una buena infraestructura?					
9.	¿La entidad cumple con los protocolos Covid?					
10.	¿La entidad cuenta con espacios físicos que se encuentra debidamente distribuidos con señalizaciones respectivas?					
11.	¿Existe compañerismo entre el personal de trabajo?					
12.	¿A los que laboran en esta entidad; ¿los considero personas con valores?					
13.	¿Los jefes y/o directivos tienen buen liderazgo y buen trato con el personal?					
14.	¿Los jefes; dan reconocimiento por el trabajo realizado a su personal?					

15.	¿El personal se comunican de manera adecuada teniendo buen trato?					
16.	¿Las actividades que se realizan son el resultado de la planificación sistemática para garantizar los resultados?					
17.	¿Los objetivos del equipo de trabajo están claros y son aceptados por los integrantes?					
18.	¿La toma de decisiones a nivel del trabajo en equipo, son dialogadas y se dan preferentemente de manera consensuada?					
19.	¿Existe tolerancia a las diferencias individuales de cada uno de los miembros del equipo?					
20.	¿Los miembros del trabajo se apoyan unos a otros?					
21.	¿Los miembros del equipo de trabajo demuestran manejo de habilidades sociales básicas y avanzadas: Saludar, pedir la palabra, ¿seguir instrucciones?					
22.	¿Existe buen dominio de habilidades para afrontar la presión laboral en su institución?					
23.	¿Cuándo se trabaja en equipo; los trabajadores mantienen una comunicación horizontal?					
24.	¿Los integrantes del equipo de trabajo, intercambian información de manera fluida?					
25.	¿Durante la realización del trabajo en equipo; la comunicación se da de manera clara y comprensible?					
26.	¿Los integrantes del equipo de trabajo interactúan con buen trato?					
27.	¿En el equipo de trabajo reconocemos que el punto de vista de los demás son válidos?					
28.	¿Los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar su estrategia, según objetivos y proyectos en cada situación?					

29.	¿Los integrantes del equipo tienen la capacidad de realizar pequeños cambios para responder las necesidades específicas de una situación?					
30.	¿En el equipo de trabajo se pueden adoptar cambios radicales para lograr los propósitos estratégicos establecidos?					

## VALIDACIONES

### Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 26 de enero del 2023 Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar MOTIVACIÓN LABORAL**

Autor del instrumento: Elaborada por la investigadora.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN**

**LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

## II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					<b>20</b>
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					<b>20</b>
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>20</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>20</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>20</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>54</b>	<b>140</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>194</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)</b>						<b>0.97</b>

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

**Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados**

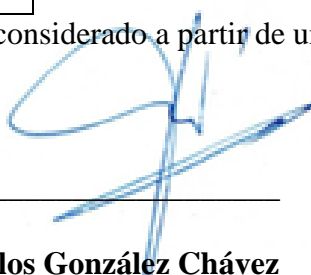
**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{0.97} = \boxed{1}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Carlos González Chávez**

**Doctor en Administración**

**DNI.: 10588687**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**IV. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 26 de enero 2023 Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar TRABAJO EN EQUIPO**

Autor del instrumento: Elaborado por la investigadora

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN  
LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

### V. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>20</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>20</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>18</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>90</b>	<b>100</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>190</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>						<b>0.95</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados**

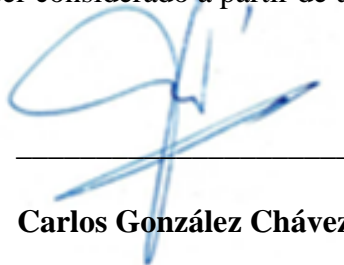
**VI. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{0.95} = \boxed{1}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Carlos González Chávez**

**Doctor en Administración**

**DNI.: 10588687**

**Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**VII. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: MANUEL ELIAS GUARNIZ VASQUEZ

Fecha: 22 diciembre del 2022 Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar: LA MOTIVACIÓN LABORAL**

Autor del instrumento: Elaborada por la investigadora: **Morales Paredes Nita Franchesca**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**VIII. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					<b>20</b>
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					<b>20</b>

<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>20</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>20</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>20</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>20</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>20</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>200</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>200</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)</b>						<b>1.00</b>

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

**Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados**

**IX. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{200} = \boxed{1}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

---

**Doctor en Administración**

**DNI.: 45561389**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**X. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: MANUEL ELIAS GUARNIZ VASQUEZ

Fecha: 22 diciembre del 2022 Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar: EL TRABAJO EN EQUIPO.**

Autor del instrumento: Elaborado por la investigadora, Morales Paredes Nita Franchesca

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN**

**LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**XI. Aspectos a evaluar:**

	<b>Criterios cuantitativos</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy Bueno</b>	<b>Excelente</b>
--	--------------------------------	-------------------	----------------	--------------	------------------	------------------

<b>Indicadores de evaluación del instrumento</b>		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					<b>20</b>
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					<b>20</b>
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>20</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>20</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>20</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>20</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>20</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>200</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>200</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>						<b>1.00</b>

### **Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados**

**XII. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el especio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable

0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{200} \equiv \boxed{1}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

---

**Doctor en Administración**

**DNI.: 45561389**



#### Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos

##### UNIVERSIDAD SAN PEDRO

##### FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

##### VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### XIII. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Wilmer Filomeno Robles Espíritu

Fecha: 02 enero del 2023. Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar: LA MOTIVACIÓN LABORAL**

Autor del instrumento: Elaborada por la investigadora: **Morales Paredes Nita Franchesca**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

#### **“MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### XIV. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>18</b>	

<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>20</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>18</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>20</b>
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>126</b>	<b>60</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>186</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)</b>						<b>0.93</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados**

**XV. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{0.93} = \boxed{1}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Wilmar Filadelfo Robles Espiritu  
DNI N° 32943876

---

**Doctor en Administración**

**DNI.: 32943876**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**XVI. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: Wilmer Filomeno Robles Espíritu

Fecha: 02 enero del 2023      Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar: EL TRABAJO EN EQUIPO.**

Autor del instrumento: Elaborado por la investigadora, Morales Paredes Nita Franchesca

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN**

**LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**XVII. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>18</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	

<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>20</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>20</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>20</b>
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>108</b>	<b>80</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>188</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>						<b>0.94</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados**

**XVIII. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el especio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{0.94} = \boxed{1}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Wilmar Filomeno Robles Espirito  
DNI N° 32943876

**Doctor en Administración**

**DNI.: 32943876**

## MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022.

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Privada San Pedro</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>moam.info</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	<b>de.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uandina.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



10	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.espe.edu.ec">repositorio.espe.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.lareferencia.info">www.lareferencia.info</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://jalayo.blogspot.com">jalayo.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://www.almendron.com">www.almendron.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.imedir.udc.es">www.imedir.udc.es</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %



21 [es.slideshare.net](http://es.slideshare.net) <1 %  
Fuente de Internet

---

22 [www.conservacionyrestauracion.inah.gob.mx](http://www.conservacionyrestauracion.inah.gob.mx) <1 %  
Fuente de Internet

---

23 [www.sociedadclimaterio.cl](http://www.sociedadclimaterio.cl) <1 %  
Fuente de Internet

---



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MORALES PAREDES NITA FRANCHESCA		42231861	franira23@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA RED DE SALUD PACÍFICO NORTE, CHIMBOTE 2022.			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>1</sup> (info:re-repo/semantics/openaccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>1</sup> (info:re-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>2</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>4</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	18	07	2025



*Nita Morales*

Firma

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 833-2014-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6, Inciso 6.2.
- Ley N° 30025, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 004-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglo de forma en la obra y depositar en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resúmenes de la obra, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo N° 004-2014-COMYTEC-DEIC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de las autoras un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-REINAT: "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando al con de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital (RDNAT), a través del Repositorio AUCM".

Nota: - En caso de falencia en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 31, inc. 32.3).

