

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS**  
**ECONÓMICAS**



**TESIS**

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN ATANCIO DE**  
**PEDREGAL, Lima, 2018**

**Presentado por:**

**BACH. ADM. GIANPIERRE ARIAS GONZALES**

**Para optar el título profesional de:**

Licenciado en Administración

**LIMA – PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por ser la columna fundamental en todo lo que soy hoy en día, también como no agradecerle a Carlos Villegas que siempre estuvo apoyándome con mi carrera universitaria, porque nosotros hemos puesto de todo nuestro esfuerzo para lograr mi sueño, por aconsejarme en la vida lo que es bueno y malo para elegir una buena elección siempre en la vida y seguir luchando por mis sueños, esto está dedicado a ustedes por siempre en mi corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme brindado la luz para poder terminar con éxito esta etapa tan importante de mi vida, porque él representa mi fuente de energía más grande para seguir luchando cada día.

A mis padres y Carlos, quienes siempre me apoyaron a lo largo de mi vida académica me han apoyado y aconsejado mi formación académica.

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Dictaminador:

En cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la **Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, presento a vuestra consideración la tesis titulada: **“La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de San Atanacio de Pedregal”** con el propósito de obtener el **título profesional de Licenciada en Administración.**

Espero que la presente tesis sea de su satisfacción y sirva de fuente de conocimiento para los estudiantes y futuros profesionales de la Carrera de Administración.

Lima, octubre del 2018

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE .....	v
INDICE DE TABLAS .....	vii
INDICE DE GRÁFICOS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1 Situación Problemática.....	1
1.2 Problemas de la Investigación.....	4
1.2.1Problema General .....	4
1.2.2Problemas Específicos.....	4
1.3 Justificación.....	5
1.3.1Justificación teórica.....	5
1.3.2Justificación práctica .....	5
1.4 Objetivos de la Investigación .....	6
1.4.1Objetivo General: .....	6
1.4.2Objetivos específicos.....	6
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	7
2.2 Bases Teóricas.....	19
2.3 Glosario de Términos .....	58
<b>CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>61</b>
3.1 Hipótesis General .....	61
3.2 Hipótesis Específicas.....	61
3.3 Identificación de Variables.....	61
3.4 Operacionalización de variables.....	62

3.5 Matriz de Consistencia .....	63
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA .....	64
4.1 Tipo de la Investigación .....	64
4.2 Diseño de la investigación.....	64
4.3 Unidad de análisis .....	65
4.4 Población de estudio.....	65
4.5 Tamaño de muestra .....	66
4.6 Selección de muestra.....	66
4.7 Técnicas de recolección de datos. ....	67
4.8 Análisis e interpretación de la información.....	67
CAPÍTULO V PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	69
5.1 Análisis e Interpretación de Resultados .....	69
5.2 PRUEBA DE HIPOTESIS.....	87
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	105
CONCLUSIONES .....	107
RECOMENDACIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA .....	110
ANEXOS .....	110

**INDICE DE TABLAS**

Tabla N° 1 .....	69
Tabla N° 2 .....	70
Tabla N° 3 .....	71
Tabla N° 4 .....	72
Tabla N° 5 .....	73
Tabla N° 6 .....	74
Tabla N° 7 .....	75
Tabla N° 8 .....	76
Tabla N° 9 .....	77
Tabla N° 10 .....	78
Tabla N° 11 .....	79
Tabla N° 12 .....	80
Tabla N° 13 .....	81
Tabla N° 14 .....	82
Tabla N° 15 .....	83
Tabla N° 16 .....	84
Tabla N° 17 .....	85
Tabla N° 18 .....	86
Tabla N° 19 .....	89
Tabla N° 20 .....	90
Tabla N° 21 .....	90
Tabla N° 22 .....	93
Tabla N° 23 .....	94
Tabla N° 24 .....	94
Tabla N° 25 .....	97
Tabla N° 26 .....	98
Tabla N° 27 .....	98
Tabla N° 28 .....	101

Tabla N° 29 .....	102
Tabla N° 30 .....	102

**INDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico N° 1 .....	69
Gráfico N° 2 .....	70
Gráfico N° 3 .....	71
Gráfico N° 4 .....	72
Gráfico N° 5 .....	73
Gráfico N° 6 .....	74
Gráfico N° 7 .....	75
Gráfico N° 8 .....	76
Gráfico N° 9 .....	77
Gráfico N° 10 .....	78
Gráfico N° 11 .....	79
Gráfico N° 12 .....	80
Gráfico N° 13 .....	81
Gráfico N° 14 .....	82
Gráfico N° 15 .....	83
Gráfico N° 16 .....	84
Gráfico N° 17 .....	85
Gráfico N° 18 .....	86
Gráfico N° 19 .....	88
Gráfico N° 20 .....	92
Gráfico N° 21 .....	96
Gráfico N° 22 .....	100
Gráfico N° 23 .....	104

## RESUMEN

La presente tesis titulada: “La motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal 2018” es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental.

La población de la investigación estuvo constituida por 45 trabajadores de la empresa, la muestra fue determinada de manera probabilística obteniendo un resultado de 42 personas.

Para recolectar los datos respecto al comportamiento de las variables motivación laboral y desempeño laboral, se eligió como técnica de recolección de datos la encuesta y se empleó como instrumento de recolección de datos un cuestionario el cual estuvo constituido por 18 ítems con escala de valoración de Likert.

El análisis de resultados se realizó mediante el empleo de codificación y tabulación de la información, una vez que la información fue tabulada y ordenada se sometió a un proceso de análisis y/o tratamiento mediante técnicas de carácter estadístico.

La presentación de los resultados fue mediante tablas y gráficos, posteriormente para contrastar la hipótesis se aplicó la técnica estadística Chi cuadrado, demostrando la hipótesis general donde el (V1) Motivación laboral se relaciona

directa y positivamente con el (V2 Desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

Finalmente se presenta conclusiones y recomendaciones como propuestas del estudio.

**Palabras claves:** Eficiencia, gestión, calidad, servicio, organización, control, evaluación

## ABSTRACT

The present thesis entitled: "Work motivation and work performance in the workers of the San Atanacio de Pedregal Health Center 2018 " It is of quantitative approach, applied type, correlational level and non-experimental design.

The population of the investigation was constituted by 45 workers of the company; the sample was determined in a probabilistic way obtaining a result of 42 people.

To collect the data regarding the behavior of the variables work motivation and work performance, the survey was chosen as a data collection technique and a questionnaire was used as a data collection instrument, which consisted of 18 items with a Likert rating scale.

The analysis of results was carried out through the use of coding and tabulation of the information, once the information was tabulated and ordered it was subjected to a process of analysis and / or treatment using statistical techniques.

The presentation of the results was through tables and graphs, later to test the hypothesis the statistical technique Chi square was applied, demonstrating the general hypothesis where the (V1) Work motivation is directly and positively related to the (V2) Labor performance of the workers of the San Atanacio de Pedregal Health Center.

Finally, conclusions and recommendations are presented as study proposals.

Keywords: Efficiency, management, quality, service, organization, control,  
evaluation

## INTRODUCCIÓN

Un centro de salud es una edificación dedicado a la atención sanitaria de la población. El tipo de trabajo asistencial y la calificación del personal pueden modificar según el centro y la región. Lo común es que el centro de salud cuente con la labor de médicos clínicos, pediatras, enfermeros y personal administrativo. Asimismo, es probable que actúen otro tipo de profesionales, como colaboradores sociales y psicólogos, lo que permite incrementar la cantidad de servicios.

Todo ello sin descuidar que en varios centros de salud se cuenta igualmente con un servicio de urgencias para poder atender las emergencias que se produzcan. Asimismo, está compuesto por médicos y enfermeras, no sólo proponer asistencia y atención en el propio recinto sanitario sino igualmente a nivel domiciliario e incorporar en cualquier otro tipo de sitio donde sea necesario que él acuda.

La investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores, teniendo en consideración los siguientes capítulos:

En el **capítulo I**, se identificó el planteamiento del problema, La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo la motivación laboral repercutirá positivamente en el desempeño laboral del

trabajador. Por consiguiente, consideramos que un adecuado a la motivación laboral influirá directamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

En el **capítulo II**, presentamos el marco teórico de la investigación; abarca los antecedentes vinculados con el problema de investigación; internacional, nacional y local así mismo la información teórica, así como de las variables a investigar como de sus respectivas dimensiones con la finalidad de enriquecer dicha investigación.

En el **capítulo III**, presentamos las hipótesis y variable; En este capítulo veremos los supuestos que ejecutaran a determinar el problema de la investigación, así mismo estableceremos indicadores para permitir la medición de las dimensiones de cada una de nuestras variables.

En el **capítulo IV**, presentamos la metodología de la investigación, mediante la cual nos da a conocer el método que elaboraremos que en este caso es el descriptivo correlacional, que consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente trabajo de investigación, así mismo el diseño de la investigación es no experimental transversal; decimos que nuestra investigación es transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y es correlacional porque se dirige a la evaluación del grado de vinculación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de vínculo entre dos fenómenos o eventos observados.

En el capítulo V: mostraran la presentación de resultados, en este capítulo evaluaremos el análisis e interpretación de los resultados conseguidos mediante las encuestas las cuales fueron enseñadas estadísticamente fiables para decretar la influencia entre ambas variables, a su vez probaron las hipótesis planteadas.

Las conclusiones y recomendaciones se ejecutan con la intención de fortalecer las actividades de integración entre el colaboradores y sus directivos de la organización, a fin permitir un buen desarrollo de sus actividades diarias.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Situación Problemática**

La motivación laboral es una necesidad de un estado propio del individuo que hacen que sus actitudes sean interesantes, según

(Robbins, 2004) "nos da entender que la motivación es una voluntad que ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas de las empresas, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual".

En el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal, es un centro de salud destinado a la atención sanitaria de la población, está destinado que cuente con la labor de médicos clínicos, pediatras, enfermeros y personal administrativo para que acudan las necesidades del paciente.

El personal del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal muestran una incomodidad con el desempeño laboral de algunos trabajadores, por las condiciones de trabajo existentes, tales como:

Falta de computadoras para ejercer sus funciones en sus respectivas áreas.

Falta de materiales de oficina ya que los mismos trabajadores no cuenta con los útiles necesario para llenar los formatos que requieren los pacientes para su respectiva consulta o referencias a otros Centro de Salud o Hospitales.

Baja velocidad del internet para los consultorios que necesitan que sea altamente rápida para poder cumplir con sus funciones exitosamente.

Deficiencia de personal para las respectivas áreas de trabajo, muy poco personal para el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal, corresponde a no tener más personal funciones sean lenta y no puedan cumplir con los objetivos que se proponen a corto plazo y como también a largo plazo.

Malas condiciones de trabajo para poder laborar en las oficinas que les corresponde a cada trabajador porque no le dan el uso como debe de hacer de mantenimiento en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

Personal que no corresponde con los estudios realizados se encuentran en áreas que no tienen mucho conocimientos o personal que tienen estudios están en áreas que no corresponde estar y hacen que la gestión se demore.

Tienen demora siempre con los pagos de los trabajadores terceros de Centro de Salud San Atanacio de Pedregal, pueden deberle hasta tres meses de pago.

No abordar el problema podría profundizarlo mucho más, cuyas probabilidades podrían ser más notorias y se visualizarían en:

Mala información de parte de los trabajadores por tener una computadora con una baja velocidad de internet y generando una incomodidad porque no pueden hacer su trabajo bien.

Un manejo lento a no tener las suficientes computadoras para poder trabajar en sus funciones y quedarse más tiempo de lo debido por terminar en el horario de trabajo de la entidad.

Así mismo también el personal generando un malestar por no poder salir en sus respectivas vacaciones solicitadas por falta de personal y generando un malestar con el mismo establecimiento que ejerce.

Generando que los trabajadores se enfermen por no tener un lugar adecuado para elaborar sus funciones correctamente así mismo ausentismo en la entidad y se hace más complicado las funciones por falta de personal.

Conflictos entre los mismos trabajadores por pertenecer en un área que le corresponde y generando incomodidad con otros trabajadores que si han estudiado no estar en ese puesto así afectando la motivación y desempeño del trabajador solamente yendo a trabajar por cumplir.

Generando la incomodidad del personal de servicio de terceros al cumplir con sus funciones, haciéndolo con desgano y generando un clima laboral tenso entre los mismos trabajadores por falta de pago.

Estos hechos podrían entenderse y evitarse desarrollando estrategias como implementar nuevas computadoras como también repotenciar los antiguos equipos de computadora para que sea más rápida para los trabajadores para que generen una motivación y tenga un buen desempeño laboral, Implementar una mayor velocidad de internet, contratar más personal para las áreas que se requieren así mismo dándole al personal sus respectivas vacaciones, Implementar un área de mantenimiento para que

los trabajadores tengan un buen ambiente laboral así mismo desarrollar capacitaciones y evaluaciones cada tres meses para los trabajadores para que aprendan nuevos conocimientos y lo apliquen en el trabajo, así motivándolos para que sean mejores profesionales y en sus áreas sean eficientes y tenga un reconocimiento en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

## **1.2 Problemas de la Investigación**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

Para sistematizar el problema arriba descrito, nos planteamos las siguientes sub preguntas:

- a) ¿De qué manera el liderazgo organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal?
- b) ¿En qué manera el ambiente laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal?
- c) ¿De qué manera el reconocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal?

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Justificación teórica**

La investigación propuesta busca por la aplicación de la teoría y conceptos básicos de la motivación laboral encontrar explicaciones con respecto al desempeño laboral de los trabajadores. Lo que permitirá contrastar los diferentes conceptos y tendencias modernas de administración en una realidad como es el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

#### **1.3.2 Justificación práctica**

Las propuestas desarrolladas nos servirán para la mejora del comportamiento hacia el trabajo del personal del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

Los beneficiarios directos, con los resultados de la investigación serán los mismos trabajadores y, por tanto, el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal, así como a los pacientes a la que le sirven, porque habría una mejora de atención, una mejora calidad de servicio, así como tanto una rapidez en su proceso que requieran eso va a consecuencia del cambio del comportamiento hacia las funciones de su personal.

Así mismo, las prácticas ayudaran al Centro de Salud San Atanacio de Pedregal a mejorar las prácticas motivacionales y el otorgamiento de estar en sus respectivos puesto que tenga estudios y reconocimiento del personal así orientando a mejorar aun su desempeño laboral y motivación laboral.

## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1 Objetivo General:**

Conocer si la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- a) Conocer si el liderazgo organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.
- b) Conocer si los ambientes laborales fluyen en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.
- c) Conocer si el reconocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### Antecedentes Internacionales

**Rivas & Smra,(2006):** em su investigación concluye:

La finalidad de la investigación, es investigar el instructivo organizacional y su vínculo con el rendimiento laboral de los colaboradores adscrito al C.C.Q. Divino Niño, C.A.: se elaboró una averiguación de terreno de clase descriptivo, con un estudio de personas de 164 colaboradores asignar un muestreo intencional acordado integrado por treinta colaboradores, los resultados fueron realizados en cuadros estadísticos con números absolutos y porcentuales, aquellas que cooperan diferentes terminaciones en las que resaltan: que C.C.Q. Divino Niño, C.A. hay una cultura burocrática, es muy débil, hay un elevado nivel de movimiento de los colaboradores lo cual no les admite acceder intuición pleno de la cultura real, determinó que, si hay vínculo entre la cultura organizacional y rendimiento profesional, esas 2 variables siempre para acompañadas para lograr que los colaboradores formen parte esencial de una empresa, que haya una competencia organizacional para poder lograr los objetivos y metas empresariales ya planificados

**Sánchez (2011)** en su investigación concluye:

El presente estudio es detallar los elementos motivacionales existentes como características esenciales para el rendimiento profesional, orientado a relacionar la motivación como enlaces para lograr un buen rendimiento de los colaboradores asistenciales del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”, la investigación se elaboró un estudio de tipo correlacional, descriptiva y de campo, la muestra estuvo conformada de una cuidada de doce colaboradores. Tener una cuidada demasiado pequeña, no se desarrollaron criterios muestrales.

Entonces, se agarró la toda la muestra. Se hizo una encuesta tipo cuestionario con treinta nueve preguntas.

En conclusión, para confirmar el instrumento se empleó el Alfa de Cronbach, teniendo como conclusión una categoría de confiabilidad del 0.88 teniendo efectivamente privado para su aplicación. Se concluyó que hay un elevado registro de descontento por los colaboradores ya que la incorporación que reciben no le hace conforme con sus labores que hacen en las oficinas de Administración y Recursos Humanos, de igual manera se examina que sus obligaciones motivacionales se oficialmente satisfecha, también se vio que, si los colaboradores no tienen un nivel alto de motivación laboral, su desempeño profesional no son lo más acertado para efectuar sus funciones.

**Cisneros (2011)** en su investigación incluye:

El vínculo entre la satisfacción laboral de los colaboradores de enfermería y las disposiciones de trabajo hospitalario.

El estudio realizado fue descriptivo correlacional y transversal. La población fue de cincuenta y cinco colaboradores de asistentes de enfermeras de un hospital de Durango.

En continuación, para poder calcular satisfacción profesional se desarrolló la escala general de satisfacción NTP 394, para requisito de ocupación se realizó encuesta ex profeso. El desarrollo y análisis fue hecho por el (SPSS), se trabajó estadística descriptiva con reiteración absoluta y relativa, para demostrar la hipótesis se empleó medida no paramétrica de Sperman. Resultados. Destaca el sexo mujer fue 78.2%, de las edades de 30-34 años, 69.1 % de los colaboradores es de base,38.2% cuenta con un pasado en la institución de 1 seis años, 34.5% son profesionales en licenciadas en enfermería. 51 % de los colaboradores se encuentra tranquilamente satisfecho en la satisfacción general, factores extrínsecos 74.5% se encuentran satisfechos y 76.3% se vio que está insatisfecho en los factores intrínsecos. La circunstancia de trabajo es de 54.5% los colaboradores toman en cuenta las condiciones físicas regulares,

también psicológicas 49.1 % las percibe regulares y 40% circunstancias sociales las nota en un buen estado.

En conclusión, la satisfacción laboral y las circunstancias de la ocupación son aquellos elementos concluidos del CO ya que se prioriza en el desempeño y el interés que enseña los colaboradores al ejecutar sus funciones y esto hace que haya mejor ambiente laboral.

**Pérez (2013)** en su investigación incluye:

El rendimiento de los colaboradores de la salud en la atención pública es una investigación muy estudiado y demasiado problemático que afecta y interesa a toda la población., las empresas concentrada en el cuidado médico principalmente tienen la función de mejorar todos los sistemas de salud para facilitar una atención de calidad de acorde a las necesidades de los pacientes.

Por consiguiente, teniendo en cuenta los esfuerzos realizados, no se han obtenido los resultados esperados. Hay diversos factores que colaboran a la eficiencia o incompetencia de la función médica, por lo consiguiente, la investigación se apunta principalmente en el convenio organizacional y el rendimiento laboral de los profesionales y licenciadas de enfermería en un hospital Tamaulipas, enfocando como objetivo conocer el vínculo entre los 2 factores. Para poder calcular la responsabilidad y el desempeño de los colaboradores se emplearon tres encuestas, el en cuenta de CO, de Meyer y Allen (1991), la cédula de evaluación del rendimiento para los colaboradores médicos y la cédula de evaluación del desempeño para los colaboradores de

licenciada de enfermería. Observando los análisis de los resultados obtenidos de las escalas se logró observar que existen un vínculo positivo entre el deber normativo, el rendimiento y la capacitación de los colaboradores médicos.

En conclusión, esta investigación colabora con indagación de mucho beneficio tanto para la empresa, así como para futuros estudios que se van a desarrollar más adelante permitiendo que haya un gran mejoramiento de los sistemas de salud públicos.

**Simón (2012)** en su investigación incluye:

El presente trabajo se propone como objetivo analizar cómo influyen las dimensiones y determinantes (exageración o empuje con el empleo, satisfacción con la función del trabajo, relaciones interpersonales, tensión con el área de trabajo que le corresponde, vínculos entre los colaboradores, motivación, dirección, puesto que la satisfacción de los colaboradores de salud del Samco Carlos Pellegrini y su ambiente profesional, conforme al perfil o elementos a la que conforman. La satisfacción profesional se le menciona como la percepción de la persona aprende al obtener la estabilización entre una necesidad o conjunto de necesidades y fines que lo disminuya, en conclusión, la actitud de los colaboradores de cara a su misma ocupación, estar satisfecho es estar alegre, complacido. Se conoce como una investigación de tipo descriptivo, hecho en el mes de octubre y noviembre 2010. Se elaboró para la recojo métodos cuanti- cualitativos, obteniendo como variable: la calidad de satisfacción profesional, se implementó el perfil

demográfico, así como edad, sexo y elementos laborales a las encuestas realizadas para tener mayor información. Para el estudio de datos cuanti se desarrolló estudios estadísticos descriptiva y estudio de contenido para los datos cuali.. La población está representada por veinte y seis colaboradores de salud (profesionales como médicos de todas las especialidades, licenciados en enfermería, profesionales o técnicos y personal de servicios de limpieza), total de 38 colaboradores contratadas por el Samco y por el Ministerio de Salud. La altura de satisfacción se analiza según al perfil profesional y los elementos seleccionados. El rango de edad estudiado es mayor a 21 años y el personal es de más de dicha edad.

### **Antecedentes Nacionales**

**Reynaga (2015)** en su investigación incluye:

El trabajo de realizado es de planteamiento cuantitativo de tipo correlacional, que tiene como finalidad fundamental observar la motivación y su vínculo con el rendimiento profesional. Define la motivación y su vínculo con el rendimiento laboral de los colaboradores. Para conseguir la información se desarrolló un cuestionario sobre la razón principal sobre la motivación laboral y rendimiento laboral a cien colaboradores de ambos sexos, los cuales encontraban los siguientes profesionales médicos; enfermeras(o), obstetras y laboratorio.

Por lo consiguiente, el vínculo al mecanismo de acumulación de datos, se empleó una encuesta de estas variables en plural de treinta preguntas.

Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados fueron 0.635 % para la motivación y desempeño laboral de 0.55, los instrumentos son confiable y consistentes. Aquí se ve que se rechaza la hipótesis nula; por lo consiguiente, acá se puede concluir con un buen nivel de confianza del 95% que hay una relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral de los colaboradores en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

Por lo tanto, la correlación de spearman nos menciona que es 0.48 lo que nos hace ver que es una correlación positiva adecuada. En este trabajo, se analiza que la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

En pocas palabras, el objetivo general se ve rechaza la hipótesis pero si se encuentra un vínculo pequeño entre la motivación laboral y el rendimiento profesional de los colaboradores y las metas específicos analizados, muestra que en la primera meta se rechaza la hipostasis nula, pero si hay un pequeño vínculo entre la dimensión intensidad y la participación de los colaboradores; en el segundo meta vemos que si se acepta la hipótesis nula, aquí vemos que hay un nivel de confianza del 95% pero aquí vemos que no existe una vinculo significativa con la dimensión dirección con la formación del desarrollo laboral y en el tercera meta específico vemos que se rechaza la hipótesis, pero si hay un vínculo pequeño entre la dimensión persistencia y el ambiente laboral en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas.

En conclusión, la motivación influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, en donde le permite desarrollar sus funciones y sentirse satisfecho por los resultados obtenidos en la función de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir todos los días y con una mayor eficiencia en el hospital.

**Linares (2017)** en su investigación incluye:

El estudio desarrollado fue descriptivo, correlacional.

El planteamiento que vemos es cuantitativo. El proyecto del estudio es no experimental y de corte transversal. Tenemos que la muestra fue elaborada por 48 colaboradores del Centro de Salud la Huayrona el desarrollo de la medida se determinó aquí dos instrumentos, aquí vemos que el primero fue para motivación laboral, tiene por nombre test de motivación laboral y también vemos que el segundo es para el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta los siguientes instrumentos que fueron anticipadamente validados por 3 expertos que se enfocan esos temas de investigación. La siguiente etapa de recolección y procesamiento de los datos, aquí se desarrolló sobre análisis estadístico, considerando la realidad de una relación  $RHO=0,80$  entre las dos variables: motivación laboral y desempeño laboral. Este concepto de correlación nos enseña que el vínculo entre las dos variables es positivo y es inmediatamente proporcional, lo que se busca, al proporcionar el grado de una variable, por lo consiguiente lo hará la otra variable y viceversa.

Aquí vemos que en la significancia de  $p=0,0$  nos enseña que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que accede dirigir que el vínculo es significativo, en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Llanos (2013)** en su investigación incluye:

La investigación vemos que es explicativo-causal, se desarrolló en el Centro Médico Especializado ESSALUD, en el periodo de los meses de octubre a enero del año 2012, la meta era estudiar la influencia de los elementos de la cultura organizacional así como el enfoque en las funciones en equipo, el liderazgo como también el compromiso empresarial en el rendimiento profesional de los colaboradores del Centro Médico Especializado sistemático y minucioso de la cultura organizacional y el rendimiento profesional de los colaboradores empleando para ellos los métodos tales como: inductivo – deductivo, las características de observación como el cuestionario, registro de observación y la entrevista.

Se enfocó en los elementos de la cultura organizacional, así como el trabajo en conjunto, el liderazgo y la obligación de la empresa y su influencia en el rendimiento profesional de los colaboradores; desarrollando el cumplimiento de las metas y objetivos desarrollados, innovación y toma de decisión y participación en las actividades de la empresa.

Este estudio termina que la empresa tiene una cultura organizacional descrita, mencionada cultura del clan, donde hay sociabilización entre ellos mismo, fortalecen sus lazos como compañeros de trabajo y sus actitudes más que

enseñados son aprendidos, así cada uno de ellos llega adaptarse a la manera de trabajo y al concepto que proyecta la dirección.

En cambio, al compromiso organizacional, vemos que la empresa se aferra hacia el desarrollo profesional más que el individual, hay poco interés por desarrollar programas dirigidos hacia el bienestar del colaborador y vemos una falta de reconocimiento por el desempeño por el esfuerzo individual de cada uno de sus colaboradores, aceptando que varias veces no exista la motivación de influir en todas las actividades que realicen la organización. Los colaboradores reflejan mayor preocupación por desarrollar con sus labores y responsabilidades dentro de la organización que en otro tipo de funciones.

**Vásquez (2013)** en su investigación incluye:

Los colaboradores de salud que trabajan en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes se sienten desanimados, vemos que su desempeño laboral no es más positivo que puedan tener.

Este trabajo de investigación nos lleva por finalidad los siguientes factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación de los colaboradores que influyen en el comportamiento de la empresa de dicho conjunto de colaboradores, también vamos definir su influencia y desarrollar la correlación de los mismos. Esta investigación es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a cuarenta y dos colaboradores de la salud que trabajan en Centro

Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Empleamos un Test de Likert de cincuenta y dos preguntas separadas en ítems de motivación y desempeño laboral.

En conclusión, entre las causas motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional de los colaboradores de salud en investigación, es el sueldo de los colaboradores(76.2%) y la falta de reconocimiento que no tiene con ellos hace dos años por la Dirección del hospital (81.2%); estas causas nos lleva situaciones los colaboradores de la salud no se exijan a un nivel alto en el rendimiento de las funciones, por lo consiguiente como elemento motivacional la estabilidad profesional y los reconocimientos de los colaboradores.

**Chang (2010)** su investigación nos incluye:

La investigación nos lleva a un estudio tiene por finalidad enseñar el nivel de motivación laboral y las obligaciones existentes que demuestra la teoría de las necesidades de David McClelland, en los colaboradores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Por lo consiguiente, se desarrolló una investigación cualitativa de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; siendo observado por el método de selección no probabilístico de voluntarios. La muestra estuvo integrada por sesenta y tres profesionales, desarrollándose en las siguientes áreas: Anestesiología, Cirugía, Medicina general, especialidades, Ginecoobstetricia y Cred – pediatra.

El elemento aplicado es un cuestionario teniendo en cuenta la teoría de las necesidades según McClelland, está desarrollada quince preguntas seleccionadas con la técnica de Likert, y validada por Steers y Braunstein. Nos permitió desarrollar y clasificar el grado de motivación laboral en todo el sentido; y ver si existe una necesidad urgente es de logro, poder. Encontramos los siguientes resultados conseguidos demuestran que la motivación laboral fue de un 95.2%, media en el 4.8% se demostró que hay un bajo nivel de motivación laboral.

Teniendo en cuenta las variables que se vincularon frente mente el nivel de motivación laboral: edad y tiempo de ejecución. El requisito profesional de “préstamo por el tiempo de ejecución”, se notó que involucrar de una cuestión diferente a las variables seleccionadas.

Resultado 75%, afiliación 14% y poder 11%. La obligación de afiliación definió resultados bajos más elevados Entre que se encuentran más de treinta años en el trabajo y se encuentran más de sesenta años. La obligación de mostró bajos más elevados los que se encuentran de cinco a diez años en sus funciones en el hospital y en el grupo de trabajadores con menos de treinta años, los niveles más mínimos en la obligación de poder, son trasladaron y descubiertos en lo que se encuentran más de 30 años en el hospital. No se encontraron desigualdad significativa en los conjuntos de doctores. En conclusión, el nivel de motivación laboral en los casos de los médicos

evaluados fue nivel muy alto. La edad y el tiempo de trabajo que se encuentran en la institución son variables que predominan directamente y positivamente en el nivel de motivación laboral. En los profesionales médicos contratos por servicio, con años menor tiempo y menor edad, la motivación laboral es un nivel menor. El grado de necesidad determina entre los integrantes fue muy heterogénea, viendo una amplia mayoría con necesidad de porcentaje de logro (75 %), seguidamente por las necesidades de incorporación (14%) y poder (11%).

## **2.2 Bases Teóricas**

El desarrollo de los recursos humanos debe orientarse a lograr el mejor aprovechamiento del potencial humano en el quehacer de las instituciones y organizaciones; y a la realización, progreso, satisfacción y bienestar de cada trabajador. La administración del personal debe tener como objetivos estas dos cuestiones fundamentales

Sin lugar a dudas se está adquiriendo mayor conciencia respecto de hasta qué punto la seguridad, la fuerza y bienestar de una organización incluso de un país dependen de las características cualitativas y cuantitativas de sus recursos humanos

En nuestro país, en el transcurso de los últimos años se viene insistiendo, como consecuencia de las experiencias internacionales de países y empresas exitosas, sobre

la importancia de desarrollar el potencial humano como única garantía para que las organizaciones puedan acceder al tan deseado éxito en la ejecución de sus operaciones.

La administración de personal no es una función exclusiva de las unidades o áreas de personal o recursos humanos, sino que ésta es compartida y ejercida con mayor intensidad por los gerentes que tienen personal bajo su mando; en la gestión también tiene importante participación las denominadas áreas del trabajo social, cuyas actividades se orientan a lograr el bienestar de los trabajadores buscando un equilibrio emocional en su comportamiento individual y laboral.

Con el propósito de fundamentar nuestro estudio, mostramos a continuación las principales ideas desarrolladas en materia de Gestión del Potencial Humano.

## **Conceptualización de la variable Motivación laboral**

### **La Motivación laboral:**

Según Arias (2004), citado por Peña (2015) nos define:

Cuando nos referimos a la motivación, nos dice que es una gran medida de definiciones y características, en conclusión, vemos que se observa que la motivación está establecida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir el comportamiento. Un objetivo, por otra parte, nos menciona que la motivación son todos elementos de factores que conllevan conductas, considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales.

### **La importancia de la motivación:**

Según Whitmore (2002) nos indica:

Los individuos se ocupan en actividades que les favorezcan a satisfacer sus necesidades. En algunas partes tenga conocimientos de los procesos, en el trabajo se avanzando naturalmente así le ayudan a satisfacer sus necesidades, en cambio, cuanto más se le haga conocido los sistemas de motivación a las escalas de necesidades de aquellos que intente motivar, más alegres van ser a todos. El esfuerzo satisface las necesidades primeras de los individuos al darle a cambio algunos ingresos con los cuales se pueden satisfacer como alimentos y vestimenta para familiares para su motivación. El trabajo junta a los

individuos en un conjunto profesional. También se le dan incluso un automóvil de la organización. El motivador que siempre se usa en los empleos es la remuneración en distintas monedas esto sirve para satisfacer las necesidades de supervivencia, necesidades. Hasta ahora ha sido muy conveniente. Las organizaciones y los métodos tradicionales no son de muy eficaz para las necesidades. Demuestra, no lo pueden hacer porque la naturaleza de la autoestima está en contra de ellos.

### **Características de la motivación:**

Según Chiavenato (2001) nos menciona:

Los individuos son varias las necesidades cambian de sujeto a sujeto y crean varios patrones de comportamientos. Los valores sociales y la cabida propia para lograr las metas también son cambiantes.

Sin embargo, exigencias, las diferentes exigencias, la evaluación que dinamiza la conducta es más o menos parecidos en todos los individuos. En otros términos, aunque cambien los moldes de actitudes, en naturaleza el curso que los ocasionan es el igual para todos los individuos. Noción, hay tres premisas que aclaran la actitud del individuo:

1- La actitud del individuo es causado: Conservarse una aptitud, así como herencia como el ambiente contribuye de manera decisiva en la actitud de los individuos, se crea ánimo interno o externo.

2- El comportamiento del individuo es motivado: En el comportamiento de los individuos existen un propósito. El comportamiento de los individuos es

imprevisto ni aleatorio, constantemente es dirigido y orientado siempre alguna meta.

3- La actitud del individuo está orientado hacia objetivos En el comportamiento se encuentra un impulso, un anhelo, una necesidad, una tendencia, manifestación que sirven para señalar los motivos del comportamiento

Las deducciones anteriores son correctas, la actitud del individuo no es voluntario no es libre de finalidad habría un propósito visible que lo aclare.

La motivación de las personas depende fundamentalmente de estas tres variables.

### **La pirámide de Maslow:**

Según Chiavenato (2001) nos menciona:

Las resaltadas teorías de las necesidades inician del inicio de antecedentes del comportamiento del individuo radican en el mismo sujeto su motivación ejercer y se procede de fuerza que hay en su interno. Los individuos son conscientes determinadas necesidades, como de otras no. La teoría motivacional pronunciada es la de Maslow, demostrada en la dichosa pirámide de necesidades del individuo. Las necesidades del comportamiento están divididas en una pirámide, reconociendo de poder que tengan actitudes del individuo, al principio de la pirámide se encuentran las necesidades básicas y recurrentes (llamadas necesidades primarias), en cambio que la de

arriba se halla las más complejas y abstractas (llamadas necesidades secundarias).

1. Necesidades básicas:

Cooperan en la nivelación más baja de las necesidades de los individuos. Son aquellas necesidades naturales, como la necesidad de alimentación que son hambre y sed, sueño y reposo (cansando), gabán (contra el frío o calor), así como el deseo sexual (reproducción). Asimismo, se denominan necesidades biológicas o básicas, que reclaman satisfacción constante y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo. Vienen hacer la más básicas, así como son necesidades imprescindibles para la supervivencia de los individuos.

2. Necesidades de seguridad:

Compone el segundo nivel de las necesidades humanas. Caminan los individuos se defiendan de alguna amenaza existente o creadas, físico o abstracto. La búsqueda de la seguridad de un mundo ordenado y previsible, son expresiones típicas de esas necesidades.

3. Necesidades sociales:

Son vinculadas con la vida de las personas en sociedad junto a otros sujetos. Necesidades de alianza, participación, aprobación por parte de los profesionales, compañerismo. Aparecen en actitud cuando las necesidades fundamentales como las fisiológicas y de seguridad, se vinculan relativamente

satisfechas. Los individuos tienen la necesidad de sentirse acompañado de otros individuos, sentirse parte de un grupo social, igualdad de afecto, llevar relación de amistad con otros, comunicarse y entablar amistad.

4. Necesidad de autoestima:

Están vinculadas con la manera como se y como se procesa el individuo, nos da entender, que el individuo que con la autoevaluación y autoestima. Incorporan la seguridad en uno mismo, la seguridad en si mismo, la necesidad de aceptación y reconocimiento social, de imagen, prestigio, popularidad y estima. La satisfacción de aquellas necesidades nos conlleva a sentimientos de seguridad en uno mismo, valor, coraje, imagen, capacidad y interés.

5. Necesidades de autorrealización:

Son aquellas necesidades humanas que se encuentra arriba, se le encuentran en la cima de la jerarquía. Son aquellas necesidades que llevan a los individuos a desarrollar su propia capacidad y realizarse como criaturas humanas durante largo de su vida. Esa querencia se expresa mediante el empuje de sobrepasar, cada vez más y llegar a ejecutar todas las potencialidades de los individuos. Las necesidades de autorrealización se involucran con independencia, soberanía, autocontrol, competencia y plena realización de potencial de cada individuo, de los talentos de cada individuo.

**La magnitud de la motivación:**

Según Robbins (2004) nos indica la magnitud de la motivación:

La motivación según la fase que dan cálculo de la magnitud, trayectoria y continuación del desempeño de una persona por alcanzar una meta. Durante la motivación universal se encarga de los esfuerzos por lograr cualquier objetivo, nosotros restringiremos nuestra atención a las metas organizacionales, en razón de nuestro interés especial en el comportamiento laboral. Hay 3 componentes esenciales en nuestra explicación son magnitud, trayectoria y continuación. La magnitud nos dice que cuanto se empeña un individuo. Es la pieza en el que razonamos casi siempre nos referimos a la motivación.

Ahora bien, No es posible que una gran magnitud elabora buena solución de desempeño si el ánimo no se orienta en un curso que favorezca a la organización. En cambio, si consideramos la calidad del vigor, así como la intensidad. El impulso que realizamos buscar es el que lidera hacia los objetivos de la organización y es coherente con ellas. Por último, La motivación tiene una cuesta de perseverancia, que es la medición de cuánto tiempo sujeta un individuo su desempeño. Las personas motivadas se agarran a una función lo suficiente para llegar a los objetivos.

### **Las principales características de la motivación:**

Según McGregor (1996) nos indica:

Indico dos puntos de investigación sobre los individuos, uno que es negativo, su nombre es teoría X y el siguiente, positivo, llamado teoría Y.

Luego de contemplar el modo en que los gerentes generales se relacionan con sus colaboradores, Gregor finalizo que el dictamen de los individuos sobre la naturaleza de las personas se apoya en un grupo de premisas con las que forjan su conducta donde sus supervisores.

Conforme con la Teoría llamada x, las 4 características de los jefes son:

1. Los colaboradores no les gusta trabajar, y cuando se presenta la oportunidad, lo dejan de lado.
2. En vista que no les gusta trabajar, tenemos que presionarlo, supervisando o advirtiéndoles con severos castigos para lograr los objetivos.
3. Los colaboradores no se harán responsables y exigirán instrucciones formales cuando puedan.
4. Los colaboradores tienen en cuenta siempre su seguridad primitivamente que a los demás componentes de la organización y expresaran diminutivas ambiciones.

Como confrontación con las ideas negativas hacia la naturaleza de las personas, Gregor indicó 4 características que le puso nombre la teoría Y:

1. Los colaboradores pueden examinar las funciones del trabajo tan original como reposo o recrearse.
2. Los colaboradores se conducen y se contrastan si están realmente se involucran con las metas.
3. El colaborador corriente puede educarse, admitir y aun gestionar compromiso.
4. Capacidad de agarrar decisiones innovadoras es demasiado extendida en la aldea y tampoco no es posesión patente de los sitios administrativos.

### **Los elementos motivacionales:**

Según Herzberg (1959), citado por Robbins (2004) nos menciona:

Los elementos que ocasionan la satisfacción del personal son diferentes de los que conducen a la insatisfacción del personal. En cambio, los gerentes que se plantean descartar los elementos de insatisfacción del personal llevarán la tranquilidad, pero no va hacer por vigor la motivación desconcentrarán a los colaboradores en vez de motivarlos. En cuestión, Herzberg nombro los factores de higiene a las cláusulas del oficio, como la calidad de inspección, sueldo, políticas de la organización, requisitos físicos del trabajo, vínculo con los otros y confianza laboral. Se hacen apropiados, los individuos no se notarán insatisfechas, pero tampoco se sentirán satisfechas. Si tratamos de motivarlos a los individuos en su oficio, Herzberg aconseja destacar los

elementos vinculados con el oficio en si o con sus rendimientos directos, así como reconocimiento de progresar, como ocasión de progresar como individuo, reconocimientos, compromisos y éxito, que son los elementos que proponen una gratificación interna para los individuos.

### **El significado de la motivación:**

Según McClelland (1989) nos indica:

La motivación se ha dado un vigor exagerado a la avivar afectiva y no es competente al juicio que el individuo tiene efectuarse durante un periodo de motivación – acción, que decide si tiene o no sitio la activación afectiva. Esto ha llevado determinar numerosa investigación empíricos para mostrar el vínculo entre cognición y motivación.

El significado de motivación con definición de mostrar el nivel excitador final para un hecho. Así como haber influido por posibilidad y valores, durante que nosotros elaboramos el vocablo motivación en su conciencia más restringida para dirigirnos a un motivo prendido antes de ser influenciado por posibilidades y valores que integran unas prioridades para uno hechos específicos.

**Los componentes motivacionales:**

Según Clayton (1972) citado por Uscanga & Garcia (2008) nos menciona:

Vemos que esta suposición planteada por Clayton Alderfer. Estaba de acuerdo con lo que planteaba Maslow en dicho sobre la motivación de los colaboradores podía establecerse en una pirámide de necesidades. Es considerable predominar que la teoría ERG nace del autor Maslow en estos 2 puntos: Vemos que en el primer punto A. indica las necesidades componen 3 categorías. Existentes (las dichas por Maslow). De vínculo (vínculo interpersonal). De desarrollo (imaginación personal).

En cambio, en segundo punto nos describe que las necesidades sobresalientes se notan frustrada, las necesidades insignificantes retomaran, así se muestren satisfechas. Con relación a lo mencionado no coincide con Maslow, es que él decía que al satisfacer la necesidad de personal disminuye su rendimiento para motivar un comportamiento. Nos decía que los individuos progresaban consecutivamente por la jerarquía de las necesidades, pero para Alderfer los individuos progresaban y descendían en la pirámide de las necesidades, de periodo a periodo y de eventualidad en eventualidad.

**La productividad de los colaboradores con la motivación:**

Según Herzberg (1968) citado por Garcia M. (1999) nos menciona:

La forma de mejora la motivación de los colaboradores consiste en ofrecerles mejores plazas de trabajo de acuerdo a sus funciones, en lo que puedan hacerse responsables.

En pocas palabras vemos la suma de productividad para por un estado propio de motivación interna del individuo. Se coloca contra los esquemas incentivos, así como las conductistas como de las relaciones humanas, experto solo de descartar la insatisfacción y que aferran al administrador a un vínculo vicioso de estímulo – recompensa que nunca tiene un final

**La teoría de Vroom:**

Según Vroom (1993) citado por Uscanga & Garcia (2008) nos indica:

La Teoría formulada por Vroom, (1993) nos dicen que los individuos agarran decisiones a partir que obtengan como retribución al desempeño hecho. En el ambiente de la organización significa que dan preferencia dar un desempeño que reproduzca la mayor ganancia posible. Por eso motivarlos a efectuar una función laboral ayuda a que se enfoque con mucho mayor eficiencia y rapidez. Colocaran mucho empeño si piensan que así obtendrán determinadas retribuciones como aumento de salario o cambio de área.

Hay conocimientos de que los individuos que realicen tareas iguales sienten mucho mayor disgusto, insatisfacción general, el desempeño de las tareas es

uno de los elementos principales objetivos del desempeño profesional en la organización y ahí establece su personalidad motivadora.

### **La motivación en las empresas:**

Según Vélaz (1996) nos menciona:

Es la actividad característica que los hombres desarrollan en la empresa, por eso la pregunta por la motivación en el trabajo coincide, en buena medida, con la pregunta por la motivación en la empresa. Ahora bien, la motivación para trabajar en una empresa puede interpretarse de dos maneras: una primera que se refiere al interés del individuo por pertenecer a una firma que le proporcione un puesto de trabajo; la otra, una vez logrado el empleo, hace alusión a las disposiciones del sujeto para colaborar con la tarea correspondiente.

En conclusión, en la práctica, estos dos tipos de decisiones, presentes manera virtual en todas las pequeñas actuaciones cotidianas, no se plantean habitualmente de forma explícita. Si bien, en determinados momentos, por ejemplo, cuando surge un conflicto entre superior y subordinado, esas decisiones fundamentales pueden replantearse y modificarse. Si un empleado no se encuentra satisfecho en su trabajo, buscará alternativas que le procuren una mejora de la situación.

**Los tipos de decisiones que efectúan los empleados para la motivación:**

Según March & Simon (1958) citado por Vélaz(1998) nos indica:

Son los primeros en manifestar las importantes diferencias que existen entre los dos tipos de decisiones que efectúan los empleados respecto de su empresa. Por un lado, se encuentra la decisión de pertenecer, que supone que la motivación para abandonarla. Por otro lado, está la decisión de producir, que exige del sujeto un cierto grado de motivación para realizar la tarea que le ha sido encomendada y en las condiciones establecidas.

**La motivación para elaborar y para moldearse en el empleo:**

Según Lawler (1975) citado por Scanga & Garcia, (2008) nos menciona:

Vemos que la motivación para elaborar y para moldearse en el empleo a veces es advertencia a distribuciones de actitudes, a la clase, elección, poder e intensidad de la conducta, la satisfacción se examina como un sentimiento frente al empleo y las secuelas derivadas de uno e implanta mucho como la cobertura de necesidades básicas.

**El máximo grado de motivación para los colaboradores:**

Según Robbins (2004) nos indica:

Cuando se lleva al máximo la motivación de los colaboradores, tenemos que entender y responder a esta variedad, vemos que el término clave que nos dirige deber ser ductilidad. Hay que entrenarse para definir horarios, proyectos de compensación, prestaciones, de forma que interesen a una variedad de necesidades. Incluirán políticas flexibles para los inmigrantes que prendan

caros viajes para su país de origen, o crear equipos de colaboradores que vengan de países con un poder de orientación colectiva o acceder que los colaboradores que vayan a la escuela arreglen sus horarios de labor de un periodo al otro.

### **Las 3 características importantes de la motivación:**

Según Robbins & Judge (2009) nos define:

Tenemos las evaluaciones que incurrir en la magnitud, dirección y insistencia del rendimiento que ejecutan una persona para la obtención de una meta. Vemos que la motivación en plural se define al rendimiento para alcanzar las metas, nosotros nos acotaremos a las metas de la organización, con meta de destellar nuestro afecto particular en el desempeño vinculado con el oficio.

Tenemos 3 características importante en nuestra exposición son: magnitud, dirección y perseverancia. La magnitud se describe a lo activo del intento de un individuo. Es una característica donde la mayoría de las personas se concentra cuando nos referimos de motivación. En cuestión, nos dice que es difícil que una magnitud subida nos lleve a rendimientos beneficioso en el desempeño en la organización, a pesar que el rendimiento se oriente en una dirección que favorecen a la empresa. Por lo último, consideramos mucho la calidad de rendimiento como su magnitud. El rendimiento que buscamos tiene que estar orientado hacia los objetivos de la empresa y se caracterizan con éstas.

En conclusión, la motivación tiene una magnitud de perseverancia, es la medición del periodo durante el individuo sostiene el rendimiento. Las personas motivadas persisten en una ocupación lo suficiente para lograr su meta.

### **Los sistemas psicológicos de la motivación:**

Según Maslow, (1991) nos define:

Maslow define que hay muchos sistemas psicológicos se condicionan a investigar la motivación de la deficiencia, se enfocan en las actitudes cuyo soporte es satisfacer necesidades frustradas.

El individuo, dolor y temor siempre son ejemplos de las motivaciones deficitarias, un estudio más detallado de la actitud de individuo o animal muestra diferente tipo de motivación. El organismo no siente hambre, dolor o miedo, salen motivaciones del ser, como la alegría.

A continuación, estas variables, actividades pueden desarrollarse y gozar como fines del mismo individuo, no utilizarlo como medios para emplear algunas necesidades. La motivación del individuo se vincula la satisfacción en el presente o con el deseo de encontrar objetivos con puntuaciones positivas.

En conclusión, la motivación de la deficiencia desarrolla las necesidades de renovar las cosas debido a una conmiseración de una frustración.

### **Las 5 dimensiones esenciales de la motivación:**

Según Hackman & Oldham (2000) citado por Robbins & Judge (2009) nos menciona:

El prototipo de las características de labor el prototipo es avanzando por J. Richard H. y Greg. O, y expresan cualquier labor es reseñado en expresión de 5 dimensiones esenciales son las siguientes:

1. Variedad de comportamiento: La labor necesita que se ejecuten actividades desiguales de modo que el colaborador agarre cierto número de talentos y aptitudes.
2. Identidad de la tarea: Nivel en que el oficio describe que se desempeña las funciones distintas de forma que el colaborador emplee cierta cifra de comportamiento y talentos.
3. Significancia de la tarea: Nivel en que le oficio tiene un sentido esencial en las existencias o oficios de otros individuos.
4. Autonomía: Grado en que el colaborador produce libertad básica, individualización y voluntario a la persona para que planifique sus funciones y disponen los métodos por utilizar para realizar la función.
5. Retroalimentación: Nivel en las funciones de las tareas de oficio que obtiene un sitio, se tiene como rendimiento que las personas tuviera información directa y transparente de la eficacia de su rendimiento

## **Las teorías contemporáneas de Robbins & Judge:**

Según Robbins & Judge (2009) nos indica:

Las teorías que vamos a describir sean conformes de manera incuestionable. Las nombramos “teorías contemporáneas” no es porque se han espigado hace poco periodo, es porque reemplazan el razonamiento actual que demuestra la motivación de los colaboradores.

Teoría de la evaluación cognitiva: Evalúa que la preparación de retribución superficial, como un sueldo, por elaborar una función que desde antes había retribución intrínseca por el gozo afiliado con el volumen de la función en sí, tiene que rebajar la motivación general.

1. Teoría del establecimiento de objetivo: Se aproximan a estas cuestiones y su invención, como se muestra, son alucinantes en expresión del efecto que tienen sobre el desempeño determinado de los objetivos, la meta y la retroalimentación.

2. Teoría de la eficacia personal: Entre más sea la eficiencia de los colaboradores, más decisión se tiene en la propia cabida para tener un mayor éxito de una función.

## **Conceptualización de la variable Desempeño laboral**

### **Desempeño laboral:**

Según Armaru (2008) define como:

El rendimiento, eficiencia, calidad y los resultados encontrados están siempre de los individuos, lo cual se toma a la capacidad profesional y calidad de vida en la labor.

Vemos que mucho mayor es la satisfacción de los colaboradores están más o menos satisfechos, así como su trabajo y las condiciones laborales, también puede ser con otros elementos como su enseñanza formal, vida familiar y oportunidades de enfocarse con sus actividades culturales y sociales. Vemos que esto 2 elementos está muy por afuera del ambiente de labor.

En cambio, su labor en la salud psicológica y productividad de los colaboradores de todas las escalas es negable.

Rendimiento de los colaboradores = calificación + satisfacción.

### **El desempeño laboral es una evaluación constante:**

Según Chiavenato (2009) nos menciona::

El desempeño es una calificación ordena de cómo es su rendimiento de un individuo en un área y de su capacidad de desarrollo. Una evaluación es una evolución para inducir o sentenciar el valor, excelencia y cualidades de un individuo.

Con motivo para valorar a las personas que elaboran en una empresa se sobrepone varios métodos que se entiende por diferentes nombres, como evaluación de los colaboradores, razón de avance, evaluaciones de la eficacia en sus tareas.

En conclusión, la evaluación del rendimiento es un criterio vigoroso, porque las empresas tienen evaluaciones a los colaboradores, responsable o irresponsable, con una continuidad.

Por consiguiente, la evaluación del rendimiento personaliza una técnica de administración indispensable, en la tarea administrativa. Es un ambiente que permite manifestar duda en la inspección de los colaboradores y en la incorporación de los colaboradores a las empresas o al oficio que se encargue, así como desacuerdo, malbaratar de los colaboradores que tienen más energía que exhortar en el oficio puesto, dudas identificadas, la evaluación del rendimiento ejerce para definir y extender una política de recursos humanos concorde con las necesidades de la empresa

### **Las características de las evaluaciones del desempeño laboral:**

Según Dessler & Verela (2011) nos indica:

Las evaluaciones de las evaluaciones de los inspectores aledaño no obstante es el órgano fundamental de los muchos de los procedimientos de la estimación.

Obtener la estimación de un inspector es parcialmente derecho y determina con demasiada conciencia, el inspector tiene que estar en una cómoda posición para mirar y calcular el desempeño de sus trabajadores. Casi todas las evaluaciones lo hacen el inspector de cargo de los colaboradores.

Por consiguiente, la función de la evaluación ha disminuido en los administradores, ya que a ellos se le menciona responsables del rendimiento de sus colaboradores. Ya que muchas de las empresas de este siglo usan equipos auto dirigido, elaboran a distancia e instrumento de la empresa que hace mantener una distancia a los jefes de los colaboradores es probable que el inspector cercano no sea el intermediario más seguro del desempeño de un colaborador, con consecuencia se la menciona a los colaboradores e incluso a los gerentes, que intervienen parte del proceso. En consecuencia, las estimaciones son bastante comprensivo, las cuales determinan una pendiente al servicio de los trabajadores y corresponden con las disposiciones que escogen las supervisiones. Tal vez es la más firme para los desarrollos y deben vincularse con otras citas de comunicación para restar errores de estimación.

1. Evaluación por trozo de los compañeros. Considera que la evaluación de un colaborador por trozo de los compañeros gana más autoridad. Un trabajador que es mencionado para una evaluación anual escoge a un mando evaluadora. Esto esta elegida a un supervisor. Por trozo de los compañeros. Se considera que la evaluación de un colaborador por trozo de los compañeros gana más autoridad. Un trabajador que es mencionado para una evaluación

anual escoge a un mando evaluadora. Esto esta elegida a un supervisor. Las motivaciones en las funciones de los colaboradores tienen como conclusión la dejadez, social viabilidad conjunto, adhesión y satisfacción.

2. Comisión evaluadores. Casi todas las empresas utilizan comisiones evaluadoras, por lo universal están agregado del supervisor de cargo del colaborador, y unos 3 o 4 inspectores. Disponer varios evaluadores resalta ser positivo puede apoyar a solucionar obstáculos como la molestia de parte de evaluadores personal. Ya que igualmente llega a proponer un recurso para incluir en la evaluación las distintas variedades del rendimiento de un colaborador que analizan a diferentes personas.

3. Autoevaluaciones: Eventualmente, igualmente se emplea las autoevaluaciones del rendimiento de los colaboradores de una empresa, por lo usual junto con las calificaciones de los inspectores. La duda fundamental con las autoevaluaciones es que los colaboradores comúnmente se evalúan ellos mismo más rigor cómo evalúa sus inspectores o sus compañeros

4. Evaluación por parte de los colaboradores subalterno:

Algunas organizaciones acceden que los subalternos califiquen el rendimiento de sus inspectores, un procedimiento que todos llaman retroalimentación elevado. Tal recurso apoya alta gerencia a entender los procedimientos administrativos de sus subalternos y reconocer dudas potenciales con las personas y acaparar las medidas correctas con cada administrador.

## 5. Evaluación de 360°: La evaluación de 360°

Llamada estimación integral, viene ser una de las más empleadas hoy por las empresas, ya que la comunicación del rendimiento se selecciona completamente al entorno de un colaborador, desde sus inspectores, subalternos, compañeros y consumidor internos o externos. Comúnmente se ejecuta con deseo de mejorar en vez de que sea para aumentar el sueldo. El incremento usual consiste en lograr que quienes evalúan satisfagan las encuestas de evaluaciones en recta acerca de quiénes van aprobar. Después se junta toda esta retroalimentación y se desarrolla reportes de cada individuo que llegan a los individuos evaluados.

En conclusión, el colaborador puede juntarse con su inspector para planificar un plan de auto mejoría.

### **Los elementos del rendimiento individual:**

Según Chiavenato (2009) nos indica:

Todo individuo requiere obtener realimentación sobre su rendimiento para entender cómo actuar su trabajo y para producir las correcciones adecuadas. Sin esta realimentación los individuos trasladan a ciegas. Para obtener un pensamiento de los rendimientos de los individuos, la empresa también manejar como realizan sus actividades. Los individuos y las empresas requieren entender todo respecto a su rendimiento.

Las características que exponen el efecto de las empresas por calificar el rendimiento de sus trabajadores son:

1. Recompensas: El rendimiento da un entendimiento sistemático que accede guardar incrementos de sueldo, promociones, traslado y demasiadas veces, cese de colaborador. Es la evolución por rendimiento.
2. Realimentación. Las evaluaciones aportan comunicación de la captación que tiene los colaboradores con que interpreta el individuo, como de su rendimiento, así con sus comportamientos.
3. Desarrollo. La evaluación nos dice que el individuo tenga conocimiento directamente sus habilidades (es decir que podrá desarrollarse con más magnitud en la empresa) y los flojos (es decir que deben aumentar por centro del entrenamiento o el desarrollo de uno mismo).
4. Relaciones. La evaluación Accede que cada individuo desempeñar sus vínculos con los individuos que le rodean (administradores, pares, subordinados) porque ellos también califican su desempeño.
5. Percepción. La evaluación facilita que el individuo método para entender lo que los individuos en el alrededor piensan respecto a él.

6. **Potencial de desarrollo.** La evaluación otorga a la empresa procedimientos para comprender a fondo el potencial de aumento de sus colaboradores.

7. **Asesoría.** La evaluación brinda, que el administrador o supervisor de recursos humanos, asesoría que le servirá para enseñar y orientar a los colaboradores.

Sabiendo que la evaluación de rendimiento debe entregar beneficio a la empresa y a los individuos. Por eso, debe ejecutar los siguientes lineamientos importantes:

1. La evaluación debe encajar no solo el rendimiento actual de las funciones, en caso también la obtención de metas y objetivos. El rendimiento y los objetivos están vinculados con la evaluación del desempeño.

2. La evaluación debe ser de consideración al personal que encarga el puesto y no en el asombro que se sabe respecto a los métodos individuales que se percibe en el trabajo. La evaluación se debe fijar en un resultado objetivo del rendimiento y no en una evaluación personal de los hábitos individuales. Deseo y desempeño son cosas muy desemejantes.

3. La evaluación debe ser admitida por los dos vínculos, el evaluador y el evaluado. Los 2 deben de estar en pacto en que la evaluación elaborara algún provecho para la empresa y para el trabajador.

4. La evaluación del Rendimiento debe ejercer para incrementar la productividad del trabajador en la empresa y lo debe traer a estar mejor suministrado para reproducir con eficacia y eficiencia.

### **La importancia del desempeño laboral:**

Según Aamodt (2012) nos menciona:

El rendimiento consta en desarrollar que trabajadores serán progresivo.

Sin embargo, comparable justo progresar solo al buen desempeño del colaborador, esto no sucede frecuentemente. Un ejemplo, la política en algunas empresas es progresar a los trabajadores con gran decrepitud. Esto siempre sucede en las empresas cuyos colaboradores están los sindicatos.

Así cuando se asemeja justo progresar a los trabajadores con origen en el rendimiento o en su permanencia en su trabajo, no siempre esto es un acto inteligente. El mejor colaborador en una elevación no constantemente lo es en el posterior. Escalar al mejor colaborador o al que tenga más tiempo da como resultado casi siempre en lo que se le reconoce como el principio de Peter.

Vemos que las evaluaciones del rendimiento se aplican para ascender a los colaboradores, se pone en especial supervisión para garantizar que sean

evaluados de una manera eficiente en algunas dimensiones que involucran parte del área actual y algunas similares.

En efecto si muchos colaboradores tienen una puntuación muy baja en una dimensión de la evaluación del rendimiento, debe ser necesario modificar la capacitación para todos los colaboradores. Si hay algunos colaboradores tienen puntuaciones muy bajas, se recomienda una capacitación a escala individual. Por lo consiguiente, la evaluación del rendimiento puede organizar información apropiado de las fortalezca y debilidades de una empresa.

### **El desempeño de los trabajadores en la empresa:**

Según Cuesta (2010) nos indica:

Es un medio que desea valorar de la imagen más sistematizada y objetiva posible, el desempeño de los trabajadores en la empresa. Esto se ejecuta sobre la raíz del trabajo realizado, las metas fijadas, las obligaciones aceptadas junto a los límites de trabajo y las particulares individuales.

### **Los objetivos del rendimiento:**

Según Dessler & Varela (2011) nos menciona:

Es el procedimiento incorporado se le conoce como administración del rendimiento. Se considera del proceso por el cual las organizaciones se aseguran de que la energía profesional desempeñe para lograr los objetivos

organizacionales, e insertan ejercicio por las cuales el administrador determina los objetivos y funciones del colaborador, desarrolla las cualidades y desplazamiento, valora de manera continua la conducta señalada a objetivos y despues se recompensa en un modo que se aguante tendrá sentido en cuanto a las obligaciones de la organización y a las pretensiones profesioonales del individuo.

De la misma forma el pensamiento reside en garantizar que las características estén consistentes en un recóndito y que todos sean de un señal en condiciones de lo que la organización quiere proponerse.

### **La importancia de los colaboradores:**

Según Palma (2003) citado por Navarro & Garcia (2007) nos indica:

El suceso de que un colaborador puede desenvolverse como individuo a través del mismo trabajo y descubrirse satisfecho con la función que desempeña es objeto de inquietud no solo de los estudiosos de la conducta, también de los propios gerentes.

De igual manera, la satisfacción laboral es de gran preocupación se ha visto que los últimos años por establecer en resultados empresariales que manifiestan el nivel de eficacia, eficiencia y por ultimo efectividad alcanzado por la organización, así como son indicadores del comportamiento de los que hacen proceder políticas y decisiones organizacionales.

**La importancia de la satisfacción laboral:**

Según Salinas y Colbs (1994) citado por Navarro & Garcia(2007) nos menciona:

La satisfacción laboral conserva un estrecho vínculo con establecido aspecto del rendimiento, y se inspecciona una vinculación causa – efecto positiva en el ambiente organizacional y los comportamientos favorables y desfavorables de los colaboradores.

En efecto, los individuos somos capaces de advertir transparentemente lo benéfico, atrayente y tentador de estar en la organización con un conjunto de individuos que se tiene un vínculo bien, que se entienden, informan, respetan, elaboran en hermandad y cooperación.

El buen ambiente en la organización es esencial como lo es el oxígeno, para los habituales movimientos de los pulmones y la respiración.

**La evaluación del rendimiento de los colaboradores:**

Según Chiavenato (2007) nos indica:

La evaluación del rendimiento da sitio limitado demostrando a beneficio y a otras verdad en otro sentido. Por consiguiente, se hizo para confrontar, de apariencia real y sistemática, vemos son sus efectos. Con la suposición de la elección de recursos humanos es una clase de control de clase en la entrega de

la metería prima, siempre hay quien diga que la evaluación del rendimiento es una clase de supervisión de clase en la línea de montaje.

Las 2 iconografías se mencionan a una postura pasiva, dócil y fatal del personal que se valora en vínculo con la empresa de alguna manera forma parte, o intenta hacerlo, un planteamiento duro, desarrollado, confundido y limitado del ambiente del individuo. La evaluación del rendimiento no se puede negar a la reputación externo y unilateral que el administrador tiene una razón al desempeño funcional de los colaboradores, es considerado bajar a mayor nivel de profundidad, descubrir las fuentes y establecer circunstancialmente de común conforme con el inspector.

En conclusión vemos que es imprescindible modificar el rendimiento, es primordial interesado (el inspector) no solamente debe tener entendimiento del cambio planificado, también debe tener en conocimiento porque se debe arreglar y si es obligatorio hacerlo. La retroalimentación apropiado y restar las discordancias relativas a su comportamiento en la empresa.

**La rentabilidad de los colaboradores:**

Según Robbins & Judge (2009) nos menciona:

Es posible que los colaboradores contentos sean rentables, a veces es dificultoso elegir cual es la eventualidad que realiza. Sin embargo, algunos científicos solían confiar que el vínculo entre la satisfacción en la organización y el rendimiento en este era una ficción de la organización.

Sin embargo, una comprobación de 360 estudios propuso que la correlación es muy fuerte. Acorde se pase de la clase de los colaboradores al de la empresa, sin embargo, se descubrirán razones que corroborar el vínculo entre la satisfacción y el rendimiento.

En conclusión, se agrupan antecedentes sobre la satisfacción y el rendimiento para la empresa aún 100 por ciento, se notan que las organizaciones que tienen más colaboradores satisfechos obtienen ser más productivos que los colaboradores con pocos satisfechos.

**Las 3 medidas primordial para el desempeño:**

Según Dessler & Verela (2011) nos indica:

Coexistir 3 medidas primordial para verificar el rendimiento de los subalternos:

Primera medida, las evaluaciones conservan información importante sobre la cual el inspector toma alternativas vecina de promociones e incremento de sueldo

Segunda medida, la evaluación accede a gerente y colaborador planifican una estrategia para subsanar cualquier inconveniencia que la evaluación llegue a revelar, también fortalecer las funciones que el colaborador sea eficiente.

Tercera medida, las evaluaciones ayudan aún proyecto útil en el desarrollo laboral, al dedicar la coyuntura de verificar proyectos de los colaboradores a la claridad de sus fortalezas y amenazas detectada.

**La importancia del desempeño profesional:**

Según Wayne & Noe (2005) nos menciona:

El desempeño Profesional es un mecanismo formal de inspección y evaluación del rendimiento laboral de las personas o de conjuntos. Vemos que la evaluación del rendimiento de primordial cuando esto coexistir en una empresa, el planteamiento de las organizaciones se centra en el desempeño

individual. Sin convertir la intensidad, una evaluación eficaz evalúa los resultados e inicia proyecto de crecimiento, objetivos y metas.

El rendimiento se entiende que todas las funciones de la organización terminan como se desempeñan los colaboradores, los equipos y terminación.

En conclusión, la evaluación del desempeño es un mecanismo potencial para este es necesario que los gerentes se den cuenta que la evaluación del desempeño debe integral y que es un proceso continuo, no simplemente un acontecimiento periódico.

### **Las características principales del desempeño:**

Según Alicia (2005) nos menciona:

El estudio del rendimiento o de la funciones de un individuo es un fundamental para dirigir y controlar a los colaboradores. Vemos sus características principales metas dominamos indicar el desarrollo de los colaboradores y profesional de las trabajadores, el incremento continuo de resultados de la empresa y el lucro acordado de los recursos humanos.

Luego, vemos que, extender un camino entre el supervisor y sus trabajadores de recíproco de comunicación y adecuada comprensión en todo lo que se espera de cada individuo y la estructura como se satisfacen las posibilidades y cómo planificar para desarrollar los mejores rendimientos.

En efecto las organizaciones y los colaboradores son dudosos en el vínculo con las evaluaciones de desempeño. Casi siempre se dice que las evaluaciones de rendimiento se ejecutan en resolver si se incrementa los sueldos, también vemos a quienes hay que destituir. Esto se puede tomar en algunas oportunidades, pero el alcance de las evaluaciones de rendimiento tiene mayor conocimiento y también hay otras características en el vínculo gerente-colaborador y en el vínculo más común entre la organización y los colaboradores.

### **Los métodos tradicionales de evaluación del rendimiento:**

Según Chiavenato (2007) nos indica:

El dilema de estudiar el rendimiento de conjuntos de colaboradores en las empresas camino a resultado que se modificaron en procedimiento de evaluación demasiado común.

Se hacen llamar los métodos tradicionales de evaluación del rendimiento. Los procedimientos cambian en una empresa a otra porque cada empresa propone a laborar su propio sistema para evaluar el rendimiento de los colaboradores. En varias es usual verificar tipos de sistemas específicos que compromete de la clase y las funciones de asignación de los colaboradores.

La evaluación del rendimiento es un camino, un procedimiento y un instrumento, pero no en un todo, es un procedimiento para conseguir

información y documentos que se pueden ingresar, tratar y canalizar para un mejoramiento en el rendimiento personal en las empresas. En conclusión, queda como un sistema de información, que tiene un objetivo que es de sentido horizontal y vertical de la empresa.

### **Los elementos importante del desempeño:**

Según Gomez & Balkin (2008) nos menciona:

Las empresas realizan exámenes con objetivos administrativos o de crecimiento. Los exámenes del rendimiento se emplean administrativamente en opción es la clave para decidir una decisión de las características profesionales del trabajador, teniendo en cuenta las promociones, los cese y las remuneraciones, etc. Los exámenes con objetivo de crecimiento, que se han desarrollado hacia la mejora del desempeño del colaborador y el aumento de las características profesionales, introducen a facilitar información a los colaboradores en el desempeño, aconsejarlo sobre las actitudes laborales eficaces y proponer formación y varias oportunidades de crecimientos.

Sin embargo, una encuesta que se realizó nos señala que más de la mitad de los gerentes asegura que la evaluación del rendimiento es estrategia para su empresa. Si se desarrolla bien la evaluación del rendimiento se considera clave para ejercer a los colaboradores y mejorar su desempeño.

En conclusión, menciona los criterios que efectúan para aceptar los sistemas de selección y la base sobre las decisiones sobre el personal, así como los despidos, se hacen legalmente. Así como la evaluación del rendimiento hace operativa la estrategia empresarial.

### **El crecimiento de evaluación del rendimiento:**

Según Alicia (2005) nos menciona:

Demasiados escritores dan referencia a diferentes procedimientos de evaluación de rendimiento. Este libro tiene como enseñanza especial describir a la evaluación de rendimiento por competencia. Por consiguiente, realizara una corta referencia a los diferentes procedimientos para que el leyente tenga una imagen más llena sobre la enseñanza. Los crecimientos de evaluación de rendimiento se caracterizan de acuerdo con lo que miden: elementos, actitudes o resultados.

Sin embargo, hay elementos son lo más común, en cambio no son los más principales. Fundamentales en conducta (competencia) ofrecen a los colaboradores comunicación más dirigida a la actividad por lo que se considera los principales para el crecimiento de los colaboradores

En conclusión, el tratamiento con origen en resultados es también muy común, ya que se enfocó en las circunstancias de medir a los colaboradores ejecutan en la empresa.

### **El comportamiento de satisfacción e insatisfacción de los colaboradores:**

Según Pinilla (1972) nos indica:

El desempeño de los individuos en la organización es lo que se conoce como eficacia y el crecimiento de la organización. Manera o comportamiento conseguido por el colaborador frente a su misma función, del comportamiento de satisfacción e insatisfacción trata en la mayoría que el rendimiento sea eficiente y creciente y el rendimiento es la raíz de la vida de la población, porque sin eso no se encuentra trabajo ni satisfacción social. ¿Cómo es que la satisfacción influencia y determina la eficiencia en el trabajo? ¿Qué factores originan la satisfacción o insatisfacción?

Es constituido universalmente observado que los colaboradores que se demuestre contentos en su funciones de trabajo, es porque se encuentra bien pagados o comprendidos, sea porque progresan o aprenden, son los trabajadores que reproducen y desempeñan más, vemos que al revés, los colaboradores que se sienten incomodos porque están mal pagados, no le tienen comprensión, tapado en funciones aburridas, sin oportunidades de incrementar horizontes de estrujón de su función, son lo que desempeñan menos, en conclusión son lo que tienen baja eficiencia.

**Las evaluaciones del desempeño laboral:**

Según Gomez & Balkin (2008) nos indica:

La evaluación del desempeño, implica la identidad, precisión y proceso del desempeño de los individuos de una empresa.

La identidad menciona estudiar qué áreas de la organización deberá estudiar el inspector mide el desempeño. Identidad racional y justificable permitida requiere que el sistema de medición para estudiar el puesto en la organización.

La medición, objeto primordial sobre el buen acto o mal acto del desempeño de los colaboradores. Una buena decisión del desempeño deberá ser razonable en la empresa.

Organización es la meta primordial de algún sistema de valoración. Deberá ser una tarea recapitulada que opina o elogia los colaboradores por el desempeño mediante el periodo último. En las funciones de ellos, la valoración capta una mirada hacia el futuro según los colaboradores hagan para lograr su rendimiento en la empresa. En conclusión, los gerentes deberán brindar información a los colaboradores sobre su desempeño antes e influir para lograr su desempeño superior.

### 2.3 Glosario de Términos

- **El rendimiento laboral:** Es el desempeño laboral y el comportamiento que identifica al colaborador al cumplir las metas y actividades esenciales que demanda su área en la función laboral determinado de actitud.
- **Realimentación:** En un sistema o proceso que se regula a sí mismo, acción por la que cada resultado del proceso incide en el conjunto del proceso integrándolo y modificándolo.
- **Satisfacción:** Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.
- **Organización:** Grupo de personas y medios organizados con un fin determinado. Una organización empresarial; ingresó en Amnistía Internacional porque se identificaba plenamente con las ideas de la organización.
- **Jerarquía:** Organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma.
- **Comportamiento:** Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.
- **Teorías:** Conjunto de reglas, principios y conocimientos acerca de una ciencia, una doctrina o una actividad, prescindiendo de sus posibles aplicaciones prácticas.
- **Intensidad:** La categoría de fuerza o de energía con que se vincula una acción o se muestra un fenómeno, un sentimiento, etc.

- **Insatisfacción:** Es muestra un nivel de desencanto personal producido por la frustración de que no haya cumplido un deseo determinado.
- **Motivación laboral:** Es la amplitud que tienen las organizaciones y empresas para obtener el comportamiento positivo de sus colaboradores en el vínculo a todas las tareas que se ejecuten para llevar a cabo las metas de la misma.
- **Autoestima:** El vigor que el sujeto consigue a su persona y a sus habilidades. Se considera una forma de pensar positivamente, es una motivación para evaluar perspectivas de la vida, así como enfrentar retos, actuar nos dice que nosotros mismo nos aceptemos, respetemos y confiar en nosotros mismo.
- **Tradicional:** Tradición es una pauta de convivencia que un conjunto de comunidad considera merecido de constituir así mismo una parte integral de su manejo como también costumbres
- **Eficaces:** La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente. La eficacia es lograr un resultado o efecto y está orientado al qué.
- **Laboral:** Nombre con que se comprueba, vincula la tarea relacionada con funciones en los que se interpreta un interés o un hecho de un grupo de colaboradores por crear un producto,
- **Responsabilidad:** Es el desempeño de las actividades, o el celo al tomar decisiones o realizar algo.
- **Necesidad:** Hecho o circunstancia en que alguien o algo es necesario.
- **Suposiciones:** Nos dice que es la ejecución de suposiciones sobre algo dicho, que se especula con base en síntoma o similitud frente a causas iguales.

- **Supervivencia:** Individuo que elabora para otro individuo o para una organización a cambio de un sueldo.
- **Protección:** Hecho de seguridad o impedir que un individuo o un objeto reciba daño o que logren algo que lo produzca
- **Empleados:** Persona que trabaja para otra o para una institución a cambio de un salario.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis General**

La motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

#### **3.2 Hipótesis Específicas**

- a) El liderazgo organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.
- b) El ambiente laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.
- c) El reconocimiento influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

#### **3.3 Identificación de Variables**

##### **3.3.1 Variable independiente:**

Motivación laboral

##### **3.3.2 Variable dependiente:**

Desempeño laboral

### 3.4 Operacionalización de variables

Variables	Indicadores
Variable independiente: Motivación laboral	1.1 Liderazgo organizacional 1.2 Ambiente laboral 1.3 Reconocimiento
Variable dependiente: Desempeño laboral	2.1 Nivel de rendimiento 2.2 Nivel de participación del personal 2.3 Nivel eficiencia

### 3.5 Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores
<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿De qué manera la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿De qué manera el liderazgo organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal?</p> <p>¿En qué manera el ambiente laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal?</p> <p>¿De qué manera el reconocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Conocer si la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Conocer si el liderazgo organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.</p> <p>Conocer si el ambiente laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.</p> <p>Conocer si el reconocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud San Atanacio de Pedregal</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El liderazgo organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.</p> <p>El ambiente laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.</p> <p>El reconocimiento influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.</p>	<p><b>Variable independiente(V1)</b></p> <p>Motivación laboral.</p> <p><b>Variable dependiente (V2)</b></p> <p>Desempeño laboral.</p>	<p>Liderazgo organizacional</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Nivel de rendimiento.</p> <p>Nivel de participación.</p> <p>Nivel de eficiencia.</p>

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Tipo de la Investigación**

El presente trabajo de investigación, está enmarcado dentro del tipo de investigación descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo ya que describe y explica la influencia o relación entre las variables de investigación en la realidad concreta del universo.

##### **Descriptiva:**

Según Hernández (2006, p.102) descriptivo porque “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”.

El procesamiento de datos corresponde al enfoque cuantitativo

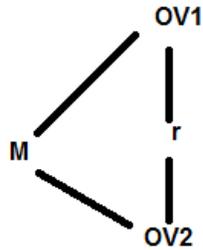
##### **Correlacional:**

Según Hernández (2006, p.104) “busca conocer la relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular”. Como es el caso entre la V1 y la V2.

#### **4.2 Diseño de la investigación**

El estudio responde a un Diseño no experimental de corte transversal porque estos estudios se realizan sin la manipulación de variables y sólo se observan los

fenómenos en su ambiente natural, para luego analizarlos; esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. (Kerlinger, 1983).



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

V1: Motivación laboral

V2: Desempeño laboral

r: nivel de relación o impacto entre las variables

### 4.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis se denomina como elemento de población, en una misma encuesta puede existir más de un elemento de población.

La unidad de análisis de esta investigación serán los trabajadores de Centro de Salud de Pedregal.

### 4.4 Población de estudio

La población de estudio estará constituida por un total de 45 trabajadores.

#### 4.5 Tamaño de muestra

La muestra a determinar fue para realizar ciertas inferencias de la población de pacientes, trabajadores y jefes con relación a la variable: Desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de Pedregal.

#### 4.6 Selección de muestra

Se decidió tomar una muestra probabilística aleatoria simple de los usuarios, (dado que son 45).

Asimismo, se determinará Para determinar la cantidad total de elementos muestrales con las que se trabajará respecto a los estudiantes se trabajará con la siguiente fórmula:

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

Dónde:

**n** = Tamaño de la población.

**N** = Población total: 45 trabajadores

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

**p** = 0.50 (probabilidad de éxito)

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

**e** = 0.05 error permisible

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{[(1.96)^2 (0.50)(0.50)(35)]}{[(0.05)^2 - (35 - 1)] + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 42$$

Tamaño de muestra será de 42 usuarios

#### **4.7 Técnicas de recolección de datos.**

Para obtener la información pertinente respecto a las variables arriba indicadas se aplicarán las siguientes técnicas:

- a. **La técnica del análisis documental:** Utilizando, como instrumentos de recolección de datos: fichas textuales y de resumen; teniendo como fuentes informes y otros documentos de la empresa respecto a las variables dependientes.
- b. **La técnica de la encuesta:** utilizando como instrumento un cuestionario; recurriendo como informantes a los actores de la empresa; el cual se aplicará para obtener los datos de la variable: motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

#### **4.8 Análisis e interpretación de la información.**

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes indicados, recurriendo a los informantes también indicados; fueron ordenados y tabulados para iniciar el análisis respectivo.

Los datos ordenados y tabulados serán analizados mediante la estadística descriptiva, haciendo uso de tablas de frecuencias y gráficos, para poder interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas.

Así mismo, para la contratación de las hipótesis, se plantearán hipótesis estadísticas (Hipótesis Nula e Hipótesis Alternativa), utilizando para ello como estadística de prueba la correlación, toda vez que se trataba de demostrar la relación existente entre las variables, involucradas en el estudio.

El resultado de la contratación de las hipótesis, nos permitió tener bases para formular las conclusiones de investigación, y así llegar a la base para formular las conclusiones generales de la investigación.

## CAPÍTULO

## V

## PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

## 5.1 Análisis e Interpretación de Resultados

De la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos se presenta a continuación la siguiente información:

Tabla N° 1

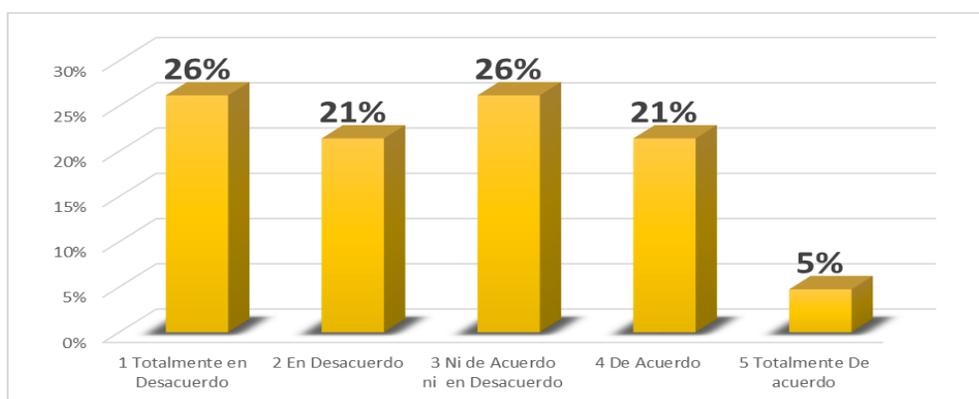
*¿Considera Ud. que el líder es innovador y creativo en el desarrollo de sus funciones?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	11	26%
2 En Desacuerdo	9	21%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	11	26%
4 De Acuerdo	9	21%
5 Totalmente De acuerdo	2	5%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1

*¿Considera Ud. que el líder es innovador y creativo en el desarrollo de sus funciones?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 5% está totalmente de acuerdo que Considera que el líder es innovador y creativo en el desarrollo de sus funciones, mientras que el 21% está de acuerdo, no de acuerdo ni desacuerdo un 26% de la muestra, por otro lado, el 21% está en desacuerdo y el 26% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 2**

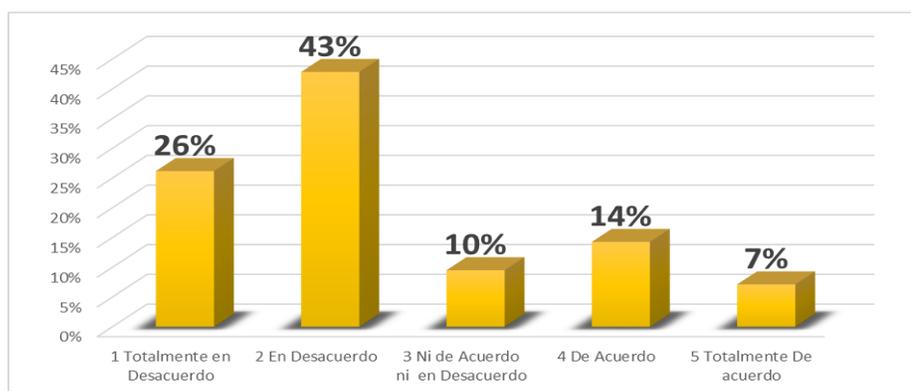
*¿Considera Ud. que el líder se muestra comunicativo con sus colaboradores?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	11	26%
2 En Desacuerdo	18	43%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4	10%
4 De Acuerdo	6	14%
5 Totalmente De acuerdo	3	7%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 2**

*¿Considera Ud. que el líder se muestra comunicativo con sus colaboradores?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 7% está totalmente de acuerdo que considera que el líder se muestra comunicativo con sus colaboradores, mientras que el 14% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 10% de la muestra, por otro lado, el 43% está en desacuerdo y el 26% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 3**

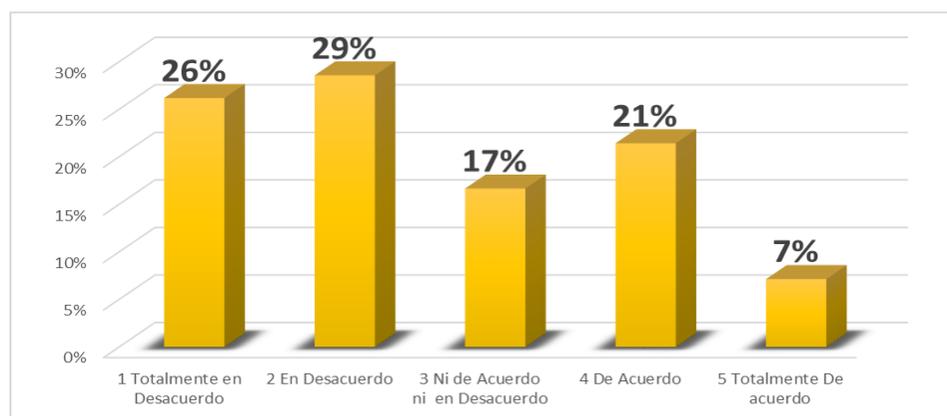
*¿Considera Ud. que el jefe médico delega funciones a los colaboradores?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	11	26%
2 En Desacuerdo	12	29%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	7	17%
4 De Acuerdo	9	21%
5 Totalmente De acuerdo	3	7%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 3**

*¿Considera Ud. que el jefe médico delega funciones a los colaboradores?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 7% está totalmente de acuerdo que considera que el jefe médico delega funciones a los colaboradores, mientras que el 21% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 17% de la muestra, por otro lado, el 29% está en desacuerdo y el 26% está totalmente en desacuerdo.

#### Tabla N° 4

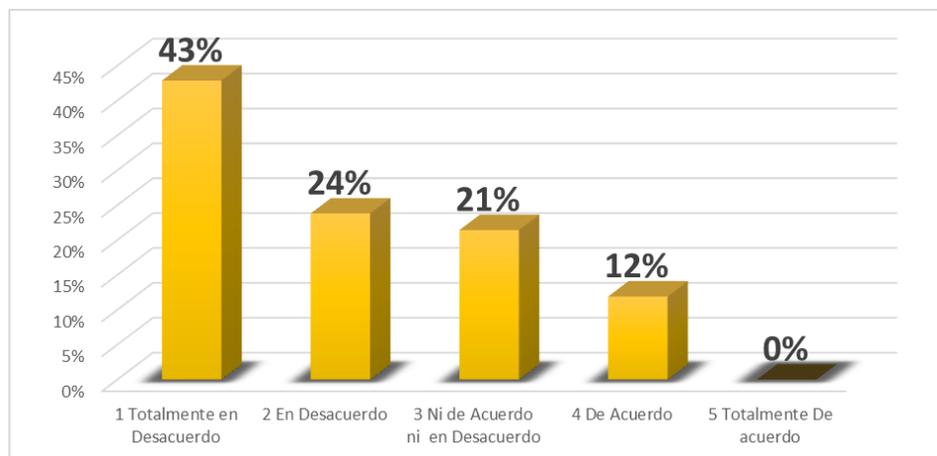
*¿Considera Ud. que la organización tiene un buen ambiente físico para trabajar eficientemente?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	18	43%
2 En Desacuerdo	10	24%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	9	21%
4 De Acuerdo	5	12%
5 Totalmente De acuerdo	0	0%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

#### Gráfico N° 4

*¿Considera Ud. que la organización tiene un buen ambiente físico para trabajar eficientemente?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 0% está totalmente de acuerdo que considera que la organización tiene un buen ambiente físico para trabajar eficientemente, mientras que el 12% está de acuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo un 21% de la muestra, por otro lado, el 24% está en desacuerdo y el 43% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 5**

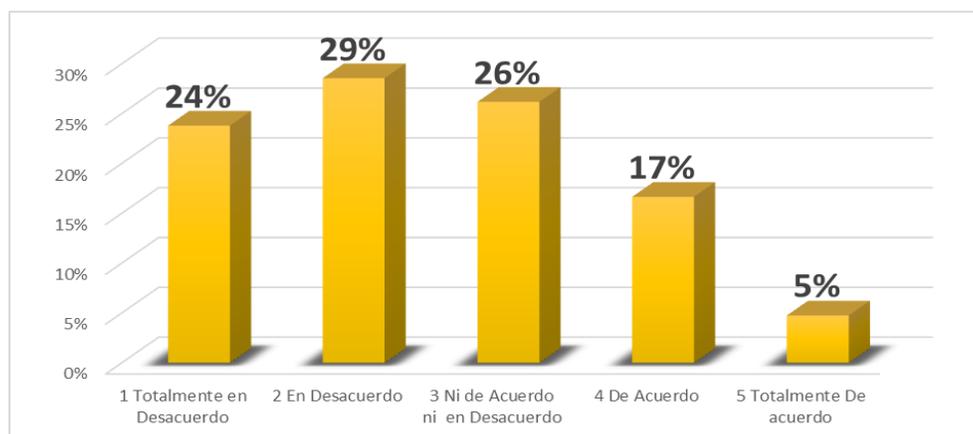
*¿Considera Ud. que en la organización existe buena condición laboral entre los colaboradores?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	10	24%
2 En Desacuerdo	12	29%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	11	26%
4 De Acuerdo	7	17%
5 Totalmente De acuerdo	2	5%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 5**

*¿Considera Ud. que en la organización existe buena condición laboral entre los colaboradores?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 5% está totalmente de acuerdo que considera que en la organización existe buena condición laboral entre los colaboradores, mientras que el 17% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 26% de la muestra, por otro lado, el 29% está en desacuerdo y el 24% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 6**

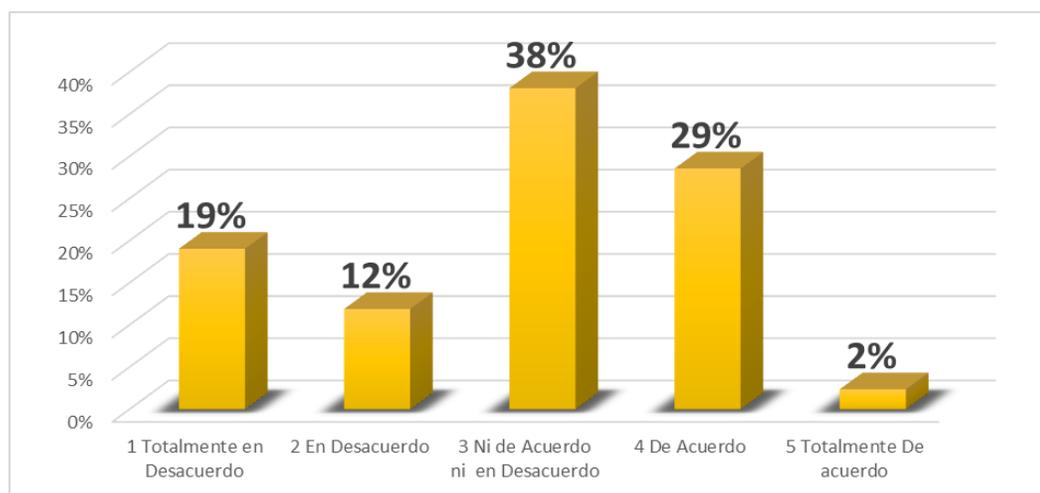
*¿Considera Ud. que en la organización hay un ambiente sociable entre los trabajadores?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	8	19%
2 En Desacuerdo	5	12%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	16	38%
4 De Acuerdo	12	29%
5 Totalmente De acuerdo	1	2%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 6**

*¿Considera Ud. que en la organización hay un ambiente sociable entre los trabajadores?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 2% está totalmente de acuerdo que considera que en la organización hay un ambiente sociable entre los trabajadores, mientras que el 29% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 38% de la muestra, por otro lado, el 12% está en desacuerdo y el 19% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 7**

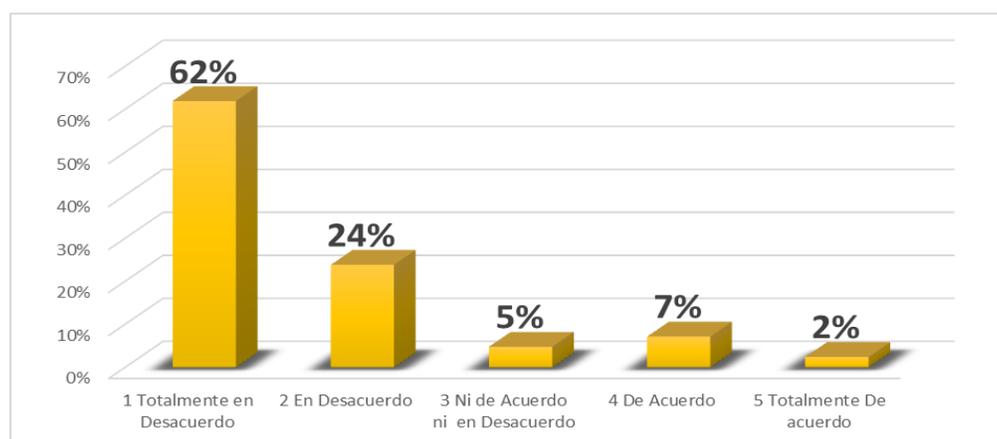
*¿Considera Ud. que en la organización existe un reconocimiento individual de parte de la organización?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	26	62%
2 En Desacuerdo	10	24%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2	5%
4 De Acuerdo	3	7%
5 Totalmente De acuerdo	1	2%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 7**

*¿Considera Ud. que en la organización existe un reconocimiento individual de parte de la organización?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 2% está totalmente de acuerdo que considera que en la organización existe un reconocimiento individual de parte de la organización, mientras que el 7% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 5% de la muestra, por otro lado, el 24% está en desacuerdo y el 62% está totalmente en desacuerdo

**Tabla N° 8**

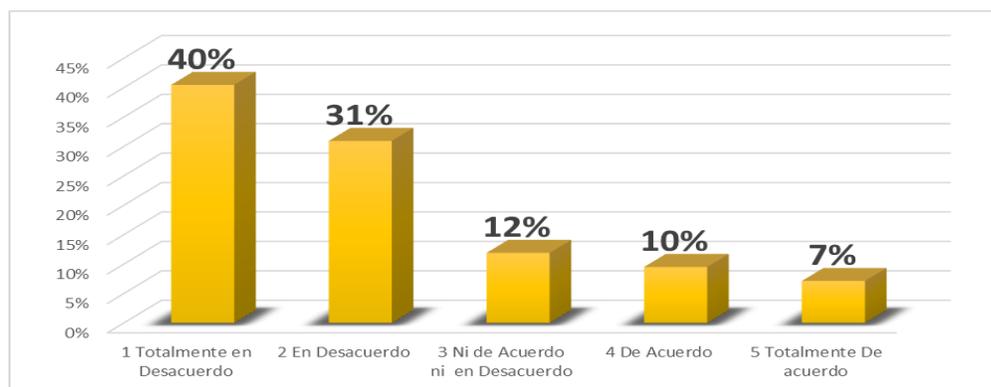
*¿Considera Ud. que la organización brinda un reconocimiento económico al buen desempeño laboral?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	17	40%
2 En Desacuerdo	13	31%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	12%
4 De Acuerdo	4	10%
5 Totalmente De acuerdo	3	7%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 8**

*¿Considera Ud. que la organización brinda un reconocimiento económico al buen desempeño laboral?*



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 7% está totalmente de acuerdo que considera que la organización brinda un reconocimiento económico al buen desempeño laboral, mientras que el 10% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 12% de la muestra, por otro lado, el 31% está en desacuerdo y el 40% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 9**

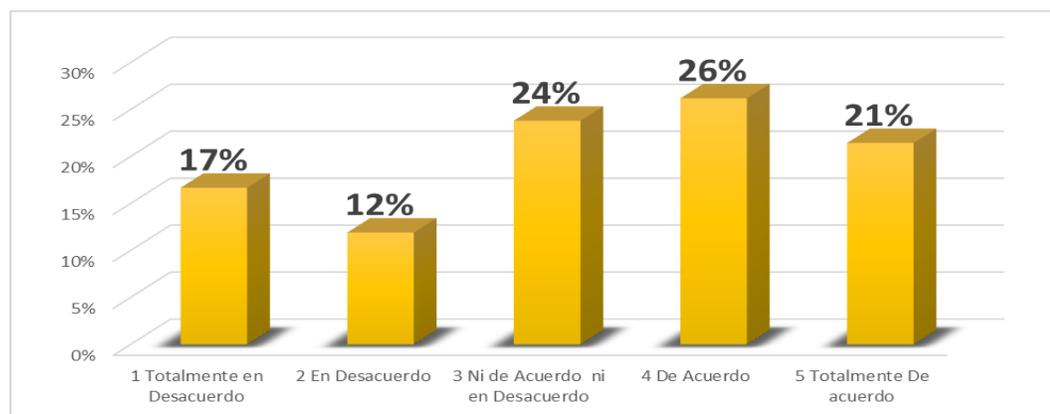
*¿Considera Ud. que en la organización existe un reconocimiento grupal de parte de la organización?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	7	17%
2 En Desacuerdo	5	12%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	10	24%
4 De Acuerdo	11	26%
5 Totalmente De acuerdo	9	21%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 9**

*¿Considera Ud. que en la organización existe un reconocimiento grupal de parte de la organización?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 21% está totalmente de acuerdo que considera que en la organización existe un reconocimiento grupal de parte de la organización, mientras que el 26% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 24% de la muestra, por otro lado, el 12% está en desacuerdo y el 17% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 10**

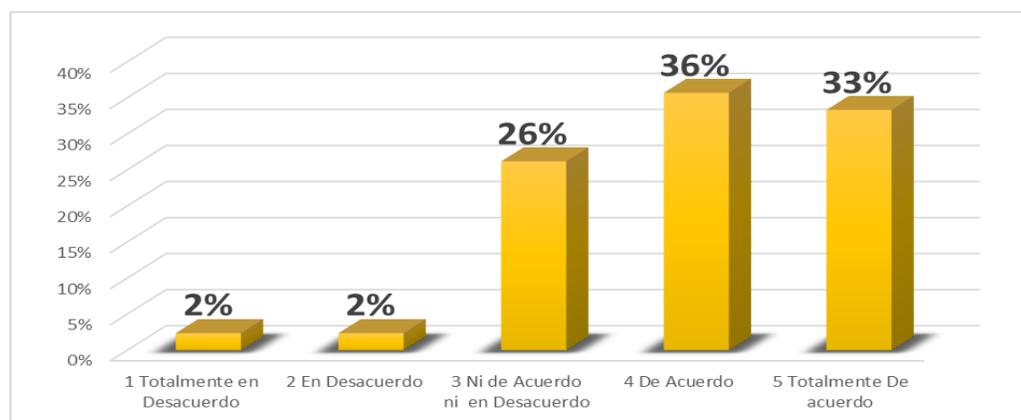
*¿Considera Ud. que el personal es responsable en el desarrollo de sus funciones?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	1	2%
2 En Desacuerdo	1	2%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	11	26%
4 De Acuerdo	15	36%
5 Totalmente De acuerdo	14	33%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 10**

*¿Considera Ud. que el personal es responsable en el desarrollo de sus funciones?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 33% está totalmente de acuerdo que considera que el personal es responsable en el desarrollo de sus funciones, mientras que el 36% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 26% de la muestra, por otro lado, el 2% está en desacuerdo y el 2% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 11**

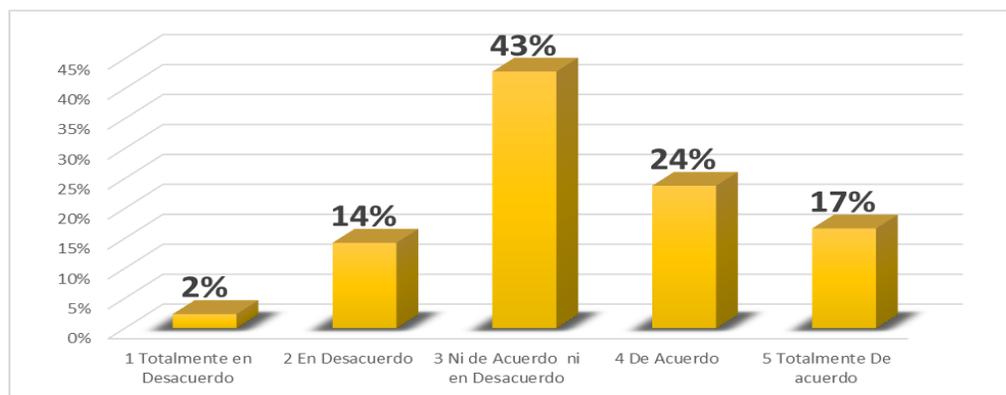
*¿Considera Ud. que los colaboradores asumen los nuevos desafíos de la organización con un buen rendimiento?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	1	2%
2 En Desacuerdo	6	14%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	18	43%
4 De Acuerdo	10	24%
5 Totalmente De acuerdo	7	17%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 11**

*¿Considera Ud. que los colaboradores asumen los nuevos desafíos de la organización con un buen rendimiento?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 17% está totalmente de acuerdo que considera que los colaboradores asumen los nuevos desafíos de la organización con un buen rendimiento, mientras que el 24% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 43% de la muestra, por otro lado, el 14% está en desacuerdo y el 2% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 12**

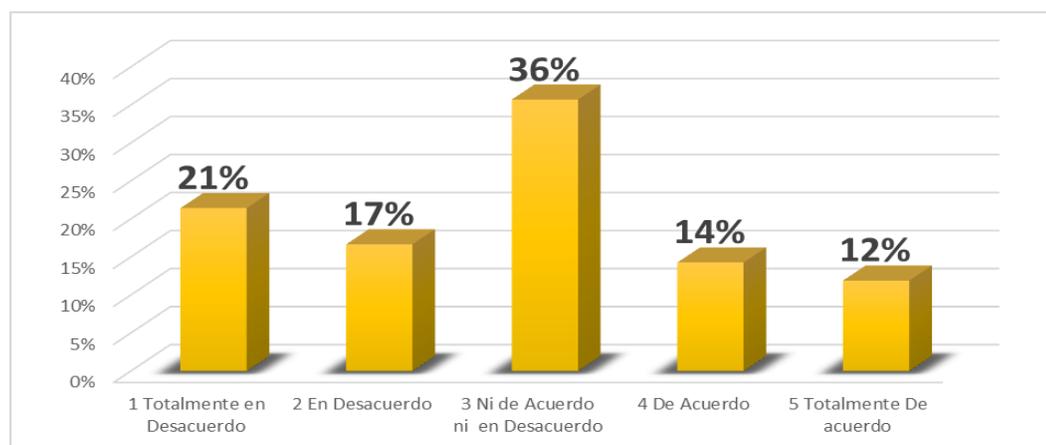
*¿Considera Ud. que los colaboradores cumplen con los objetivos propuesto para un buen rendimiento?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	9	21%
2 En Desacuerdo	7	17%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	15	36%
4 De Acuerdo	6	14%
5 Totalmente De acuerdo	5	12%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 12**

*¿Considera Ud. que los colaboradores cumplen con los objetivos propuesto para un buen rendimiento?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 12% está totalmente de acuerdo que considera que los colaboradores cumplen con los objetivos propuesto para un buen rendimiento, mientras que el 14% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 36% de la muestra, por otro lado, el 17% está en desacuerdo y el 21% está totalmente en desacuerdo

**Tabla N° 13**

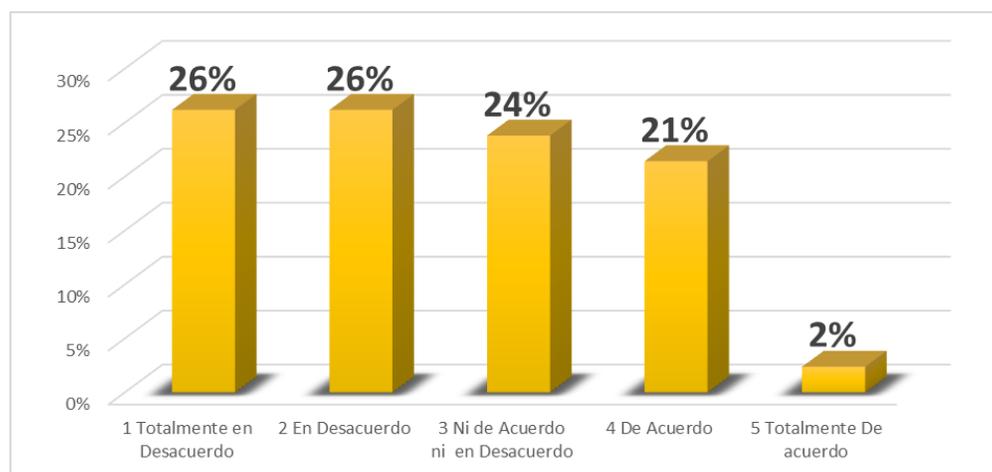
*¿Considera Ud. que el personal se encuentra motivado para trabajar en grupo?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	11	26%
2 En Desacuerdo	11	26%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	10	24%
4 De Acuerdo	9	21%
5 Totalmente De acuerdo	1	2%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 13**

*¿Considera Ud. que el personal se encuentra motivado para trabajar en grupo?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 2% está totalmente de acuerdo que considera que el personal se encuentra motivado para trabajar en grupo, mientras que el 21% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 24% de la muestra, por otro lado, el 26% está en desacuerdo y el 26% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 14**

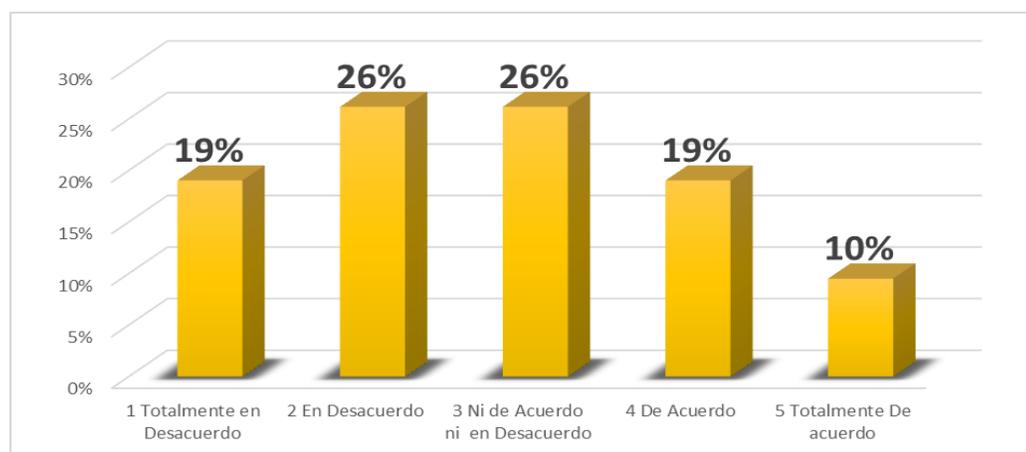
*¿Considera Ud. que el personal se encuentra comprometido con la organización?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	8	19%
2 En Desacuerdo	11	26%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	11	26%
4 De Acuerdo	8	19%
5 Totalmente De acuerdo	4	10%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 14**

*¿Considera Ud. que el personal se encuentra comprometido con la organización?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 2% está totalmente de acuerdo que considera que el personal se encuentra comprometido con la organización, mientras que el 21% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 24% de la muestra, por otro lado, el 26% está en desacuerdo y el 26% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 15**

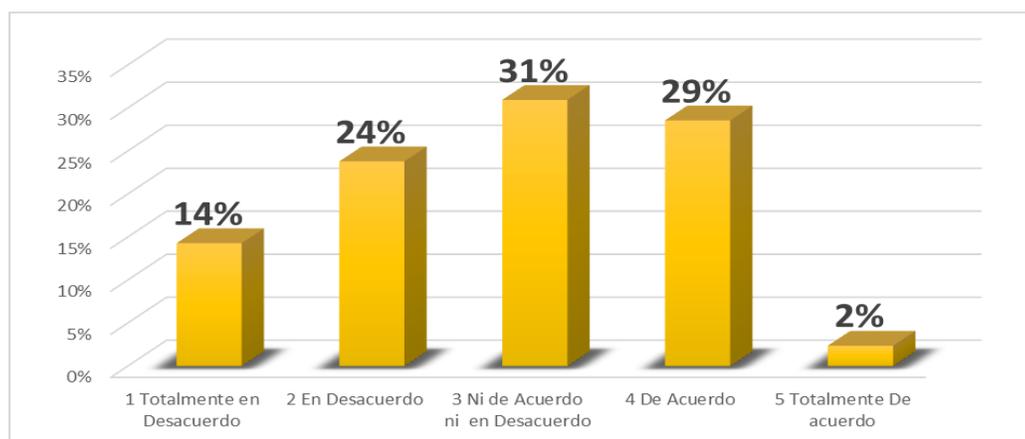
*¿Considera Ud. que existe un trabajo en equipo en la organización?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	6	14%
2 En Desacuerdo	10	24%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	13	31%
4 De Acuerdo	12	29%
5 Totalmente De acuerdo	1	2%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 15**

*¿Considera Ud. que existe un trabajo en equipo en la organización?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 2% está totalmente de acuerdo que considera que existe un trabajo en equipo en la organización, mientras que el 29% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 31% de la muestra, por otro lado, el 24% está en desacuerdo y el 14% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 16**

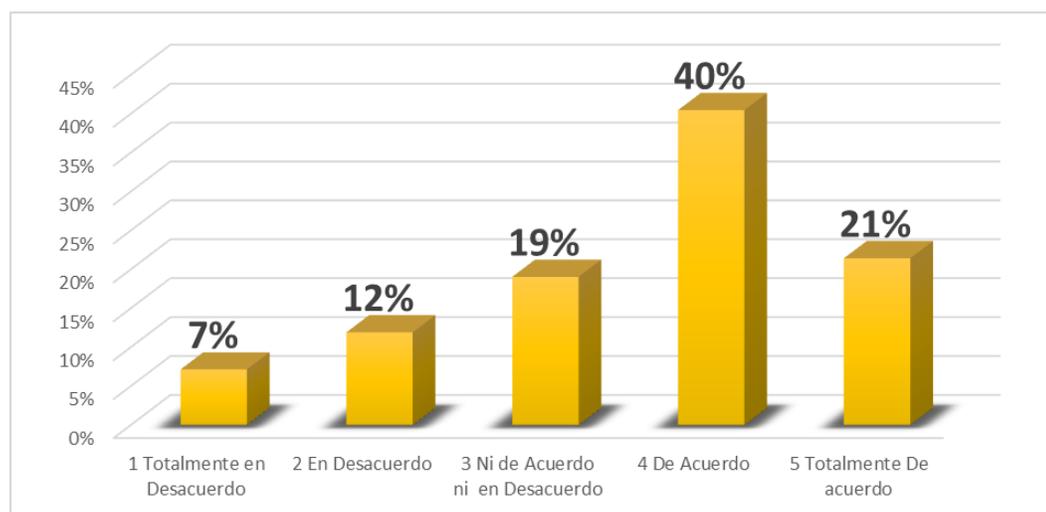
*¿Considera Ud. que hay ética en los trabajadores para lograr una buena eficiencia?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	3	7%
2 En Desacuerdo	5	12%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	8	19%
4 De Acuerdo	17	40%
5 Totalmente De acuerdo	9	21%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 16**

*¿Considera Ud. que hay ética en los trabajadores para lograr una buena eficiencia?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 21% está totalmente de acuerdo que considera que hay ética en los trabajadores para lograr una buena eficiencia, mientras que el 40% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 19% de la muestra, por otro lado, el 12% está en desacuerdo y el 7% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 17**

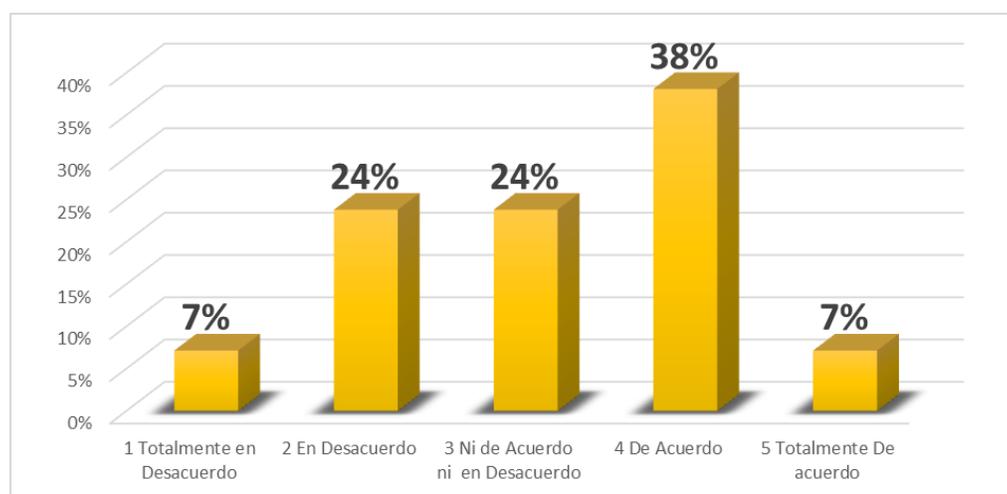
*¿Considera Ud. que los trabajadores tienen una automotivación para cumplir las funciones?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	3	7%
2 En Desacuerdo	10	24%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	10	24%
4 De Acuerdo	16	38%
5 Totalmente De acuerdo	3	7%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 17**

*¿Considera Ud. que hay trabajadores tienen una automotivación para cumplir las funciones?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 7% está totalmente de acuerdo que considera que hay trabajadores tienen una automotivación para cumplir las funciones, mientras que el 38% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 24% de la muestra, por otro lado, el 24% está en desacuerdo y el 7% está totalmente en desacuerdo

**Tabla N° 18**

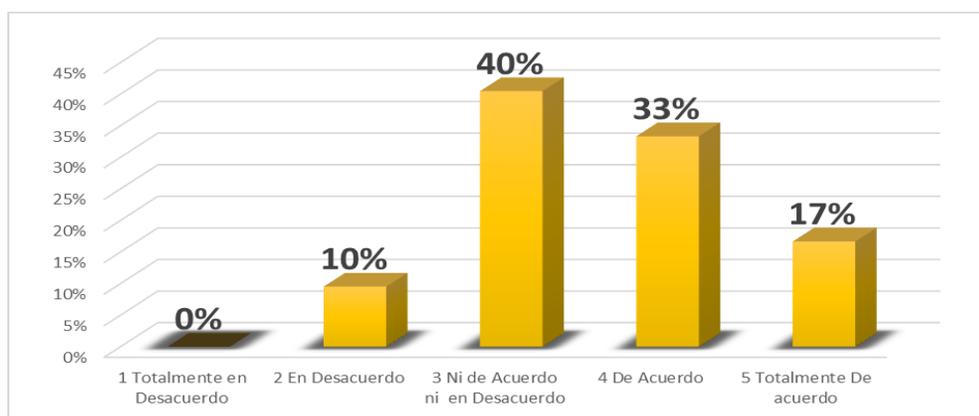
*¿Considera Ud. que los trabajadores muestran una buena calidad en el desarrollo de sus funciones?*

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	0	0%
2 En Desacuerdo	4	10%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	17	40%
4 De Acuerdo	14	33%
5 Totalmente De acuerdo	7	17%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 18**

*¿Considera Ud. que los trabajadores muestran una buena calidad en el desarrollo de sus funciones?*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que del 100% de la muestra encuestada el 17% está totalmente de acuerdo que considera que los trabajadores muestran una buena calidad en el desarrollo de sus funciones, mientras que el 33% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 40% de la muestra, por otro lado, el 10% está en desacuerdo y el 0% está totalmente en desacuerdo

## 5.2 PRUEBA DE HIPOTESIS

La **Prueba Chi-Cuadrada**, es la adecuada por estudiarse variables con un nivel de medición nominal y ordinal.

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Distribución muestral: Chi – Cuadrada calculada con la fórmula

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde

$f_o$  = Frecuencia observada o real

$f_e$  = Frecuencia esperada

$\Sigma$  = Sumatoria

La frecuencia esperada se determina de la siguiente manera:

A	B	C	D	E	n <sub>1</sub>
F	G	H	I	J	n <sub>2</sub>
K	L	M	N	O	n <sub>3</sub>
P	Q	R	S	T	n <sub>4</sub>

U	V	W	X	Y	n <sub>5</sub>
n <sub>6</sub>	n <sub>7</sub>	n <sub>8</sub>	n <sub>9</sub>	n <sub>10</sub>	n

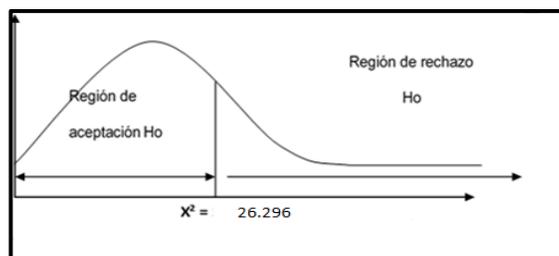
$$\begin{array}{l}
 A = \frac{n_1 \times n_6}{n} \quad B = \frac{n_1 \times n_7}{n} \quad C = \frac{n_1 \times n_8}{n} \quad D = \frac{n_1 \times n_9}{n} \quad E = \frac{n_1 \times n_{10}}{n} \\
 F = \frac{n_2 \times n_6}{n} \quad G = \frac{n_2 \times n_7}{n} \quad H = \frac{n_2 \times n_8}{n} \quad I = \frac{n_2 \times n_9}{n} \quad J = \frac{n_2 \times n_{10}}{n} \\
 K = \frac{n_3 \times n_6}{n} \quad L = \frac{n_3 \times n_7}{n} \quad M = \frac{n_3 \times n_8}{n} \quad N = \frac{n_3 \times n_9}{n} \quad O = \frac{n_3 \times n_{10}}{n} \\
 P = \frac{n_4 \times n_6}{n} \quad Q = \frac{n_4 \times n_7}{n} \quad R = \frac{n_4 \times n_8}{n} \quad S = \frac{n_4 \times n_9}{n} \quad T = \frac{n_4 \times n_{10}}{n} \\
 U = \frac{n_5 \times n_6}{n} \quad V = \frac{n_5 \times n_7}{n} \quad W = \frac{n_5 \times n_8}{n} \quad X = \frac{n_5 \times n_9}{n} \quad Y = \frac{n_5 \times n_{10}}{n}
 \end{array}$$

### Gráfico N° 19

#### *Región de rechazo de la hipótesis nula*

La región de rechazo resulta al lado derecho del valor crítico o valor tabular de Chi – cuadrado que para este caso es:

$\chi^2 (0.05, 16) = 26.296$ , que de manera gráfica tenemos:



Fuente: Elaboración propia

a) **Hipótesis Específicas.**

**Primera Hipótesis específica**

**Hipótesis Alternativa H1**

El liderazgo organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

**Hipótesis Nula H0**

El liderazgo organizacional no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

**Tabla N° 19**

*Frecuencias Observadas de la primera Hipótesis Especifica*

		<b>Pregunta 8 ¿Considera Ud. que la organización brinda un reconocimiento económico al buen desempeño laboral?</b>					
Pregunta 2 ¿Considera Ud. que en la organización hay un ambiente sociable entre los trabajadores?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	Totalmente en desacuerdo	0	2	2	5	0	9
	En desacuerdo	0	3	3	3	2	11
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	1	6	0	0	7
	De acuerdo	0	0	3	2	4	9
	totalmente de acuerdo	1	0	4	0	1	6
	<b>Total</b>	1	6	18	10	7	42

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 20

*Frecuencias esperadas de la primera Hipótesis Específica*

		Pregunta 8 ¿Considera Ud. que la organización brinda un reconocimiento económico al buen desempeño laboral?					
Pregunta 2 ¿Considera Ud. que en la organización hay un ambiente sociable entre los trabajadores?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	Totalmente en desacuerdo	0.21	1.29	3.86	2.14	1.50	9.00
	En desacuerdo	0.26	1.57	4.71	2.62	1.83	11.00
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0.17	1.00	3.00	1.67	1.17	7.00
	De acuerdo	0.21	1.29	3.86	2.14	1.50	9.00
	totalmente de acuerdo	0.14	0.86	2.57	1.43	1.00	6.00
	Total	1.00	6.00	18.00	10.00	7.00	42.00

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 21

*Chi cuadrada de la primera hipótesis específica*

Resolviendo la Chi – cuadrada, se tiene:

No	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	(Fo-Fe) <sup>2</sup> /Fe
1	0	0.21	-0.21	0.05	0.21
2	2	1.29	0.71	0.51	0.40
3	2	3.86	-1.86	3.45	0.89
4	5	2.14	2.86	8.16	3.81
5	0	1.50	-1.50	2.25	1.50
6	0	0.26	-0.26	0.07	0.26
7	3	1.57	1.43	2.04	1.30
8	3	4.71	-1.71	2.94	0.62
9	3	2.62	0.38	0.15	0.06
10	2	1.83	0.17	0.03	0.02
11	0	0.17	-0.17	0.03	0.17
12	1	1.00	0.00	0.00	0.00
13	6	3.00	3.00	9.00	3.00
14	0	1.67	-1.67	2.78	1.67
15	0	1.17	-1.17	1.36	1.17
16	0	0.21	-0.21	0.05	0.21
17	0	1.29	-1.29	1.65	1.29
18	3	3.86	-0.86	0.73	0.19
19	2	2.14	-0.14	0.02	0.01
20	4	1.50	2.50	6.25	4.17
21	1	0.14	0.86	0.73	5.14
22	0	0.86	-0.86	0.73	0.86
23	4	2.57	1.43	2.04	0.79
24	0	1.43	-1.43	2.04	1.43
25	1	1.00	0.00	0.00	0.00
					<b>29.16</b>

Fuente: elaboración propia

Nivel de significancia de: 0.05

Grados de libertad:  $(m-1)(n-1) = (5-1)(5-1) = 16$

m: Número de fila = 5

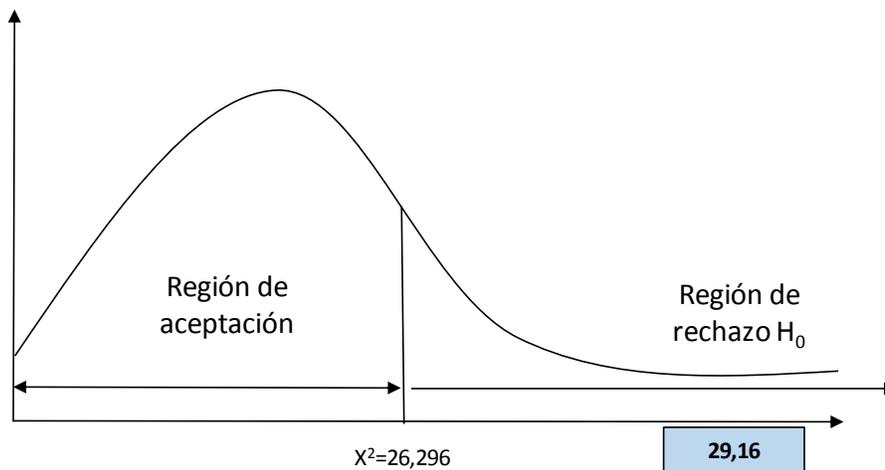
n: Número de columnas = 5

Chi cuadrado tabular

$X^2 = 26.296$

**Gráfico N° 20*****Chi cuadrada de la primera hipótesis específica***

De manera gráfica tenemos:



Fuente: elaboración propia

Entonces,  $X^2$  calculada es igual a 29.16, resultado que se compara con el valor de  $X^2$  teórico que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada. En este caso, observamos que la  $X^2$  calculada es mayor a la tabular (26.296), en efecto, la primera hipótesis específica nula ( $H_0$ ): “El liderazgo organizacional no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal” queda rechazada; aceptándose la primera hipótesis específica alternativa ( $H_1$ ): “El liderazgo organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal”.

**b) Hipótesis Específicas.**

**Segunda Hipótesis específica.**

**Hipótesis Alternativa H1**

El ambiente laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

**Hipótesis Nula H0**

El ambiente laboral no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

**Tabla N° 22**

*Frecuencias Observadas de la segunda Hipótesis Específica*

		<b>Pregunta 13 ¿Considera Ud. que el personal se encuentra motivado para trabajar en grupo?</b>					
Pregunta 6 ¿Considera Ud. que el líder se muestra comunicativo con sus colaboradores?		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>totalmente de acuerdo</b>	<b>Total</b>
	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	2	2	0	2	3	9
	<b>En desacuerdo</b>	3	1	6	2	0	12
	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	1	4	2	4	0	11
	<b>De acuerdo</b>	2	4	0	1	0	7
	<b>totalmente de acuerdo</b>	1	0	2	0	0	3
	<b>Total</b>	9	11	10	9	3	42

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 23

*Frecuencias esperadas de la segunda Hipótesis Especifica*

		Pregunta 13 ¿Considera Ud. que el personal se encuentra motivado para trabajar en grupo?					
Pregunta 6 ¿Considera Ud. que el líder se muestra comunicativo con sus colaboradores?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	Totalmente en desacuerdo	1.93	2.36	2.14	1.93	0.64	9.00
	En desacuerdo	2.57	3.14	2.86	2.57	0.86	12.00
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2.36	2.88	2.62	2.36	0.79	11.00
	De acuerdo	1.50	1.83	1.67	1.50	0.50	7.00
	totalmente de acuerdo	0.64	0.79	0.71	0.64	0.21	3.00
	<b>Total</b>	9.00	11.00	10.00	9.00	3.00	42.00

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 24

*Chi cuadrada de la segunda hipótesis especifica*

Resolviendo la Chi – cuadrada, se tiene:

No	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	(Fo-Fe) <sup>2</sup> /Fe
1	2	1.93	0.07	0.01	0.00
2	2	2.36	-0.36	0.13	0.05
3	0	2.14	-2.14	4.59	2.14
4	2	1.93	0.07	0.01	0.00
5	3	0.64	2.36	5.56	8.64
6	3	2.57	0.43	0.18	0.07
7	1	3.14	-2.14	4.59	1.46
8	6	2.86	3.14	9.88	3.46
9	2	2.57	-0.57	0.33	0.13
10	0	0.86	-0.86	0.73	0.86
11	1	2.36	-1.36	1.84	0.78
12	4	2.88	1.12	1.25	0.43
13	2	2.62	-0.62	0.38	0.15
14	4	2.36	1.64	2.70	1.15
15	0	0.79	-0.79	0.62	0.79
16	2	1.50	0.50	0.25	0.17
17	4	1.83	2.17	4.69	2.56
18	0	1.67	-1.67	2.78	1.67
19	1	1.50	-0.50	0.25	0.17
20	0	0.50	-0.50	0.25	0.50
21	1	0.64	0.36	0.13	0.20
22	0	0.79	-0.79	0.62	0.79
23	2	0.71	1.29	1.65	2.31
24	0	0.64	-0.64	0.41	0.64
25	0	0.21	-0.21	0.05	0.21
					<b>29.33</b>

Fuente: elaboración propia

Nivel de significancia de: 0.05

Grados de libertad:  $(m-1)(n-1) = (5-1)(5-1) = 16$

m: Número de fila = 5

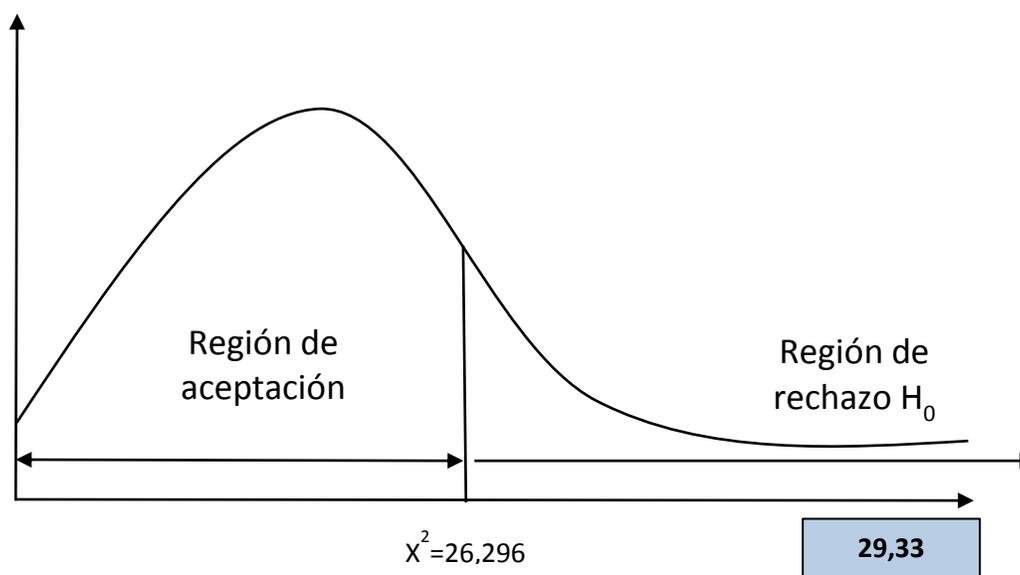
n: Número de columnas = 5

Chi cuadrado tabular

$X^2 = 26.296$

**Gráfico N° 21*****Chi cuadrada de la segunda hipótesis específica***

De manera gráfica tenemos:



Fuente: elaboración propia

Entonces,  $X^2$  calculada es igual a 29.33, resultado que se compara con el valor de  $X^2$  teórico que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada. En este caso, observamos que la  $X^2$  calculada es mayor a la tabular (26.296), en efecto, la segunda hipótesis específica nula ( $H_0$ ): “El ambiente laboral no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.” queda rechazada; aceptándose la segunda hipótesis específica alternativa ( $H_1$ ): “El ambiente laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal”.

c) **Hipótesis Específicas.**

**Tercera Hipótesis específica.**

**Hipótesis Alternativa H1**

El reconocimiento influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

**Hipótesis Nula H0**

El reconocimiento no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

**Tabla N° 25**

*Frecuencias Observadas de la tercera Hipótesis Especifica*

		Pregunta 16 ¿Considera Ud. que hay ética en los trabajadores para lograr una buena eficiencia?					
Pregunta 8 ¿Considera Ud. que la organización brinda un reconocimiento económico al buen desempeño laboral?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	2	0	2	6	5	15
	<b>En desacuerdo</b>	0	1	3	5	3	12
	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	0	3	0	1	0	4
	<b>De acuerdo</b>	1	0	1	0	1	3
	<b>totalmente de acuerdo</b>	0	1	2	5	0	8
	<b>Total</b>	3	5	8	17	9	42

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 26

*Frecuencias esperadas de la tercera Hipótesis Especifica*

		Pregunta 16 ¿Considera Ud. que hay ética en los trabajadores para lograr una buena eficiencia?					
Pregunta 8 ¿Considera Ud. que la organización brinda un reconocimiento económico al buen desempeño laboral?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	1.07	1.79	2.86	6.07	3.21	15.00
	<b>En desacuerdo</b>	0.86	1.43	2.29	4.86	2.57	12.00
	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	0.29	0.48	0.76	1.62	0.86	4.00
	<b>De acuerdo</b>	0.21	0.36	0.57	1.21	0.64	3.00
	<b>totalmente de acuerdo</b>	0.57	0.95	1.52	3.24	1.71	8.00
	<b>Total</b>	3.00	5.00	8.00	17.00	9.00	42.00

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 27

*Chi cuadrada de la tercera hipótesis especifica*

Resolviendo la Chi – cuadrada, se tiene:

No	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	(Fo-Fe) <sup>2</sup> /Fe
1	2	1.07	0.93	0.86	0.80
2	0	1.79	-1.79	3.19	1.79
3	2	2.86	-0.86	0.73	0.26
4	6	6.07	-0.07	0.01	0.00
5	5	3.21	1.79	3.19	0.99
6	0	0.86	-0.86	0.73	0.86
7	1	1.43	-0.43	0.18	0.13
8	3	2.29	0.71	0.51	0.22
9	5	4.86	0.14	0.02	0.00
10	3	2.57	0.43	0.18	0.07
11	0	0.29	-0.29	0.08	0.29
12	3	0.48	2.52	6.37	13.38
13	0	0.76	-0.76	0.58	0.76
14	1	1.62	-0.62	0.38	0.24
15	0	0.86	-0.86	0.73	0.86
16	1	0.21	0.79	0.62	2.88
17	0	0.36	-0.36	0.13	0.36
18	1	0.57	0.43	0.18	0.32
19	0	1.21	-1.21	1.47	1.21
20	1	0.64	0.36	0.13	0.20
21	0	0.57	-0.57	0.33	0.57
22	1	0.95	0.05	0.00	0.00
23	2	1.52	0.48	0.23	0.15
24	5	3.24	1.76	3.10	0.96
25	0	1.71	-1.71	2.94	1.71
					<b>29.01</b>

Fuente: elaboración propia

Nivel de significancia de: 0.05

Grados de libertad:  $(m-1)(n-1) = (5-1)(5-1) = 16$

m: Número de fila = 5

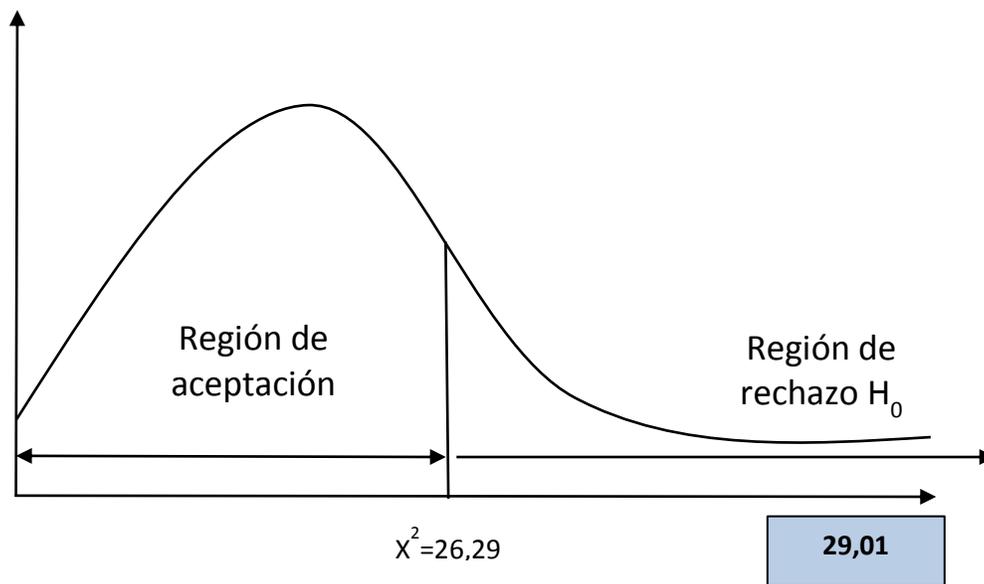
n: Número de columnas = 5

Chi cuadrado tabular

$X^2 = 26.296$

**Gráfico N° 22*****Chi cuadrada de la tercera hipótesis específica***

De manera gráfica tenemos:



Fuente: elaboración propia

Entonces,  $X^2$  calculada es igual a 29.01, resultado que se compara con el valor de  $X^2$  teórico que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada. En este caso, observamos que la  $X^2$  calculada es mayor a la tabular (26.296), en efecto, la tercera hipótesis específica nula ( $H_0$ ): “El reconocimiento no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.” queda rechazada; aceptándose la tercera hipótesis específica alternativa ( $H_1$ ): “El reconocimiento influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal”.

**Hipótesis general.****Hipótesis general Alternativa H1**

La motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

**Hipótesis general Nula H0**

La motivación laboral no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

**Tabla N° 28*****Frecuencias Observadas de la Hipótesis general***

TABLA DE LA FRECUENCIA OBSERVADA						
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Total
Pregunta 2	0	2	2	5	0	9
Pregunta 8	1	6	18	10	7	42
Pregunta 6	2	2	0	2	3	9
Pregunta 13	9	11	10	9	3	42
Pregunta 8	2	0	2	6	5	15
Pregunta 16	3	5	8	17	9	42
<b>Total</b>	17	26	40	49	27	159

Fuente: elaboración propia

**Tabla N° 29***Frecuencias esperadas de la Hipótesis general*

<b>TABLA DE LA FRECUENCIA ESPERADA</b>						
	<b>Nivel 1</b>	<b>Nivel 2</b>	<b>Nivel 3</b>	<b>Nivel 4</b>	<b>Nivel 5</b>	<b>Total</b>
<b>Pregunta 2</b>	0.96	1.47	2.26	2.77	1.53	9.00
<b>Pregunta 8</b>	4.49	6.87	10.57	12.94	7.13	42.00
<b>Pregunta 6</b>	0.96	1.47	2.26	2.77	1.53	9.00
<b>Pregunta 13</b>	4.49	6.87	10.57	12.94	7.13	42.00
<b>Pregunta 8</b>	1.60	2.45	3.77	4.62	2.55	15.00
<b>Pregunta 16</b>	4.49	6.87	10.57	12.94	7.13	42.00
<b>Total</b>	17	26	40	49	27	159

Fuente: elaboración propia

**Tabla N° 30***Chi cuadrada de la hipótesis general*

Resolviendo la Chi – cuadrada, se tiene:

No	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	(Fo-Fe) <sup>2</sup> /Fe
1	0	0.96	-0.96	0.93	0.96
2	2	1.47	0.53	0.28	0.19
3	2	2.26	-0.26	0.07	0.03
4	5	2.77	2.23	4.96	1.79
5	0	1.53	-1.53	2.34	1.53
6	1	4.49	-3.49	12.18	2.71
7	6	6.87	-0.87	0.75	0.11
8	18	10.57	7.43	55.26	5.23
9	10	12.94	-2.94	8.66	0.67
10	7	7.13	-0.13	0.02	0.00
11	2	0.96	1.04	1.08	1.12
12	2	1.47	0.53	0.28	0.19
13	0	2.26	-2.26	5.13	2.26
14	2	2.77	-0.77	0.60	0.22
15	3	1.53	1.47	2.17	1.42
16	9	4.49	4.51	20.33	4.53
17	11	6.87	4.13	17.07	2.49
18	10	10.57	-0.57	0.32	0.03
19	9	12.94	-3.94	15.55	1.20
20	3	7.13	-4.13	17.07	2.39
21	2	1.60	0.40	0.16	0.10
22	0	2.45	-2.45	6.02	2.45
23	2	3.77	-1.77	3.15	0.83
24	6	4.62	1.38	1.90	0.41
25	5	2.55	2.45	6.02	2.36
26	3	4.49	-1.49	2.22	0.49
27	5	6.87	-1.87	3.49	0.51
28	8	10.57	-2.57	6.58	0.62
29	17	12.94	4.06	16.46	1.27
30	9	7.13	1.87	3.49	0.49
					<b>38.61</b>

Fuente: elaboración propia

Nivel de significancia de: 0.05

Grados de libertad:  $(m-1)(n-1) = (6-1)(5-1) = 20$

m: Número de fila = 6

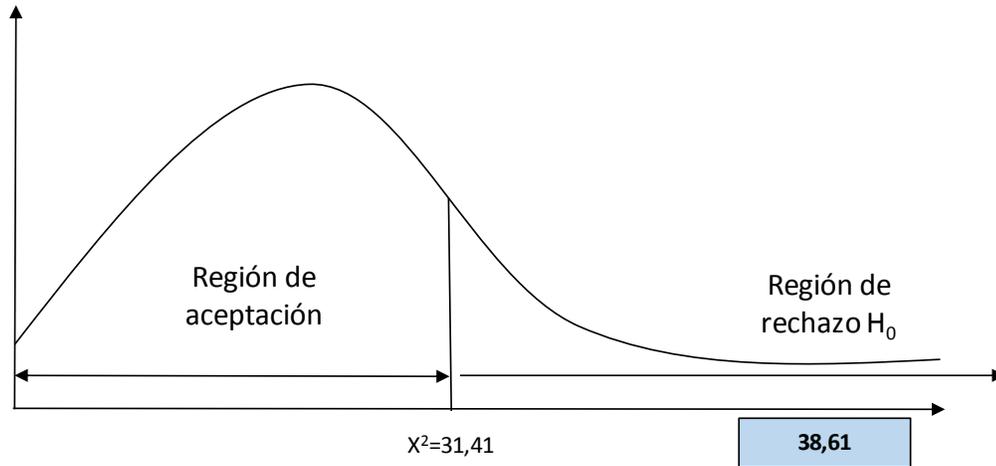
n: Número de columnas = 5

Chi cuadrado tabular

$X^2=31,41$

**Gráfico N° 23*****Chi cuadrada de la hipótesis general***

De manera gráfica tenemos:



Fuente: elaboración propia

Entonces,  $X^2$  calculada es igual a 38,61, resultado que se compara con el valor de  $X^2$  teórico que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada. En este caso, observamos que la  $X^2$  calculada es mayor a la tabular (31.41), en efecto, la hipótesis general nula ( $H_0$ ): “La motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.” queda rechazada; aceptándose la hipótesis general alternativa ( $H_1$ ): “La motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.”

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1. A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que la motivación laboral influye efectivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Sánchez (2011) quien señala que los elementos motivacionales concurrente, como características esenciales para el desempeño laboral, relacionados la motivación como un plan para lograr un buen desempeño de los colaboradores.

Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

2. A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la primera hipótesis alternativa que establece que el liderazgo organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Llanos (2013) quien señala que, en los elementos de la cultura de la empresa, como la labor en conjunto, el liderazgo organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, permite el cumplimiento de los objetivos y las metas establecidas en la organización.

Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

3. A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la segunda hipótesis alternativa general que establece que el ambiente laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Salinas & Colbs (2007) quien señala que la satisfacción laboral conserva un estrecho vínculo con un establecido aspecto del rendimiento, y se nota un vínculo de causa-efecto positiva en el ambiente de la empresa y lo comportamientos favorables y desfavorables de los colaboradores.

Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

4. A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la tercera hipótesis alternativa general que el reconocimiento influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Llanos (2013) quien señala que el compromiso organizacional, vemos que la empresa se asegura hacia el desarrollo profesional más que el colaborador, hay un porcentaje de interés por ejecutar programas dirigidos hacia el bienestar del colaborador y vemos que una falta de reconocimiento por el esfuerzo personal de cada uno de sus colaboradores, permitiendo que muchas veces no exista motivación a participar de todas las tareas dentro de la organización..

Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

## CONCLUSIONES

5. Se ha demostrado que la motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal lo cual implica que la motivación laboral relaciona con el desempeño laboral, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado de la chi cuadrada  $X^2$  la hipótesis general alternativa queda aceptada.  
(Tabla N° 30)
6. Se ha demostrado que el liderazgo organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de pedregal lo cual implica que el liderazgo organizacional se relaciona con el desempeño laboral, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado de la chi cuadrada  $X^2$  la primera hipótesis alternativa queda aceptada.  
(Tabla N° 21)
7. Se ha demostrado que el ambiente laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de pedregal lo cual implica que el ambiente laboral se relaciona con el desempeño laboral, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado de la chi cuadrada  $X^2$  la segunda hipótesis alternativa queda aceptada.  
(Tabla N° 24)
8. Se ha demostrado que el reconocimiento se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de pedregal lo cual implica que el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado de la chi cuadrada  $X^2$  la tercera hipótesis alternativa queda aceptada  
(Tabla N° 27)

## RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la motivación laboral por parte de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal a fin que se constituya estrategias para lograr la motivación laboral de los trabajadores. Efectuar una evaluación del desempeño, que esto intente felicitar al colaborador cuando realice una buena tarea en la organización, efectuar mecanismo de participación directa para que los colaboradores entreguen sus sugerencias, ideas y así contribuyan en el mejoramiento de la organización, efectuar programas de rotación laboral, de esta manera, el colaborador se relacionará con otras áreas de la organización y orientará su conocimiento profesional, efectuar un ambiente libre, donde la comunicación fluya, se establece un cronograma de reuniones periódicas en que todos los colaboradores comenten sus problemas o dudas, así como experiencia y conocimiento
2. Fortalecer el liderazgo organizacional por parte de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal a fin que se constituya estrategias para lograr el liderazgo organizacional. Efectuar una interacción con los colaboradores para coordinar reuniones para que los colaboradores den sus ideas y punto de vista para mejorar la organización, reforzar la motivación y el involucramiento hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización, efectuar un plan de enseñanza para que los colaboradores puedan armar su propio plan de desarrollo y fomentar que lo sigan hasta alcanzar los objetivos de la organización, generar una conexión con los colaboradores de la organización, escuchar con atención sus necesidades de colaboradores.
3. Fortalecer el ambiente laboral por parte de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal a fin que se constituya estrategias para el ambiente laboral. Efectuar un ambiente laboral bueno para que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones en armonía, generar concursos entre los mismos colaboradores para que agarren confianza entre ellos y no estén alejados para que esto no afecte las metas de

la organización, Efectuar mensualmente mantenimientos de todas las áreas de la organización para que los colaboradores puedan trabajar en un área de calidad, efectuar una comunicación eficaz entre el personal y las directivas desde antes de que las cosas ocurran se convierte en la mejor herramienta para evitar posteriores tragos amargos, efectuar ejercicios de integración desde el principio del proceso, también motivan a las partes a adaptarse de manera más rápida, efectuar espacios de diálogos sincero y búsqueda de soluciones conjuntas suelen ser la salida más apropiada.

4. Fortalecer el reconocimiento por parte de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal a fin que se constituya estrategias para lograr el reconocimiento. Efectuar un reconocimiento a los mejores trabajadores como menciones, diplomas, un plus económico, felicitar al colaborador por sus años dedicados a la empresa, ofreciéndoles algún acto de reconocimiento como una cena, una pequeña celebración o algún regalo, efectuar premios para los servicios excelentes también para los trabajos de calidad que demuestran los colaboradores, efectuar un reconocimiento públicamente a los colaboradores por la buena labor que desarrolla en la organización.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Aamodt, M. (2012). *Psicología industrial / organizacional*. Mexico: CENGAGE.
- Amaru, A. (2008). *Administración para emprendedores fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios*. Mexico: Pablo Miguel.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médios del Hospital Nacional Arzobispo Loayza( Tesis para grado de Magíster) UNMSM*. Peru.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Lyly Solano Arévalo.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Lyly Sonalo Arévalo.
- Chiavenato, I. (2009). *Adminnistración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mexicana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del huamano*. Mexico: Mexicana.
- Cisneros, C. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario (Maestra en administración de la atención de enfermería), Universidad autónoma de san luis de potos*. Mexico.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano del conocimiento*. Colombia: ECOE.
- Dessler, G., & Verela, R. (2011). *Administración de recuersos humanos enfoque latinoamericano*. Mexico: Guillermo Dominguez.
- Garcia, A., & Uscanga, T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Mexico : hh.

- Hernández, R. (2006). *Fundamentos de Metodología de la Investigación* . Mexico: Interamericana Editores S.A .
- Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento, Técnicas y Metodología*. Mexico: Ed. Interamericana.
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona( Grado academico) UCV*. Perú.
- Llanos, F. (2013). *Influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado ESSALUD Casa Grande( Optar título profesional licenciada en el trabajo social) UNDT*. Perú.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. España: NARCEA . S. A .
- McGregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones*. Colombia: Luz .
- Meseguer, M. (2013). *Psicología del trabajo y las organizaciones*. España: S:E.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. España: Sin Editorial.
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público( Grado de maestría)*. Universidad autónoma de nuevo león. Mexico.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de andahuaylas,2015(licenciado en administración de empresas)Universidad nacional José María Arguedas*. Perú.
- Rivas, G., & Samra, A. (2006). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clinico quirurgico divino niño C.A (Título de licenciado)*. Universidad de oriente. España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Enrique Quintanar.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico : Mexican.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "DR. Adolfo Prince Lara (Grado de especialista en Gerencia Púnlica) UNEFA - DIP*. Puerto cabello.
- Simón, G. (2012). *Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Samco Carlos Pellegrini( Maestría en gestión de sistemas). Instituto de la salud Juan Lazarte*. Colombia.
- Uscanga, T., & Garcia, A. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Madrid: Edición Electrónica+.
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico - H.R.D.L.M (Tesis de grado magíster) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Perú.
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for perfumance*. España: Mexicana S.A.
- Whitmore, J. (2011). *Coaching*. Barcelona: Paidós mexicana.

## **ANEXOS**

### **ANEXO N° 01**

No

**ENCUESTA****Instrucciones**

La presente técnica tiene por finalidad recoger información de interés relacionada con el tema “La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal lima 2018”. a continuación, se le presenta un conjunto de preguntas para que usted elija la alternativa que considere correcta marcando para tal fin con un aspa (X)

Esta técnica es anónima se le agradece por su participación.

**ESCALA VALORATIVA**

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en de acuerdo
ESCALA	1	2	3	4	5

**Cuestionario**

N°	Preguntas	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que el líder es innovador y creativo en el desarrollo de sus funciones?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que el líder se muestra comunicativo con sus colaboradores?	1	2	3	4	5
3	¿Considera Ud. que el jefe médico delega funciones a los colaboradores?	1	2	3	4	5
4	¿Considera Ud. que la organización tiene un buen ambiente físico para trabajar eficientemente?	1	2	3	4	5

5	¿Considera Ud. que en la organización existe buena condición laboral entre los colaboradores?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que en la organización hay un ambiente sociable entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
7	¿Considera Ud. que en la organización existe un reconocimiento individual de parte de la organización?	1	2	3	4	5
8	¿Considera Ud. que la organización brinda un reconocimiento económico al buen desempeño laboral?	1	2	3	4	5
9	¿Considera Ud. que en la organización existe un reconocimiento grupal de parte de la organización?	1	2	3	4	5
10	¿Considera Ud. que el personal es responsable en el desarrollo de sus funciones?	1	2	3	4	5
11	¿Considera Ud. que los colaboradores asumen los nuevos desafíos de la organización con un buen rendimiento?	1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que los colaboradores cumplen con los objetivos propuesto para un buen rendimiento?	1	2	3	4	5
13	¿Considera Ud. que el personal se encuentra motivado para trabajar en grupo?	1	2	3	4	5
14	¿Considera Ud. que el personal se encuentra comprometido con la organización?	1	2	3	4	5
15	¿Considera Ud. que existe un trabajo en equipo en la organización?	1	2	3	4	5
16	¿Considera Ud. que hay ética en los trabajadores para lograr una buena eficiencia?	1	2	3	4	5
17	¿Considera Ud. que los trabajadores tienen una automotivación para cumplir las funciones con eficiencia?	1	2	3	4	5
18	¿Considera Ud. que los trabajadores muestran una buena calidad en el desarrollo de sus funciones?	1	2	3	4	5