

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES
EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, ICA 2022**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo
Social**

AUTOR

BACHILLER: CUENCA CORO, ELISA

ASESOR

Mg. RONALD ARMANDO LEON SANTOS

LIMA – PERÚ

2022

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, ICA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia por su apoyo incondicional en especial a mi hija Alissa y a Dios por permitirme culminar mi formacion profesional con salud.

Agradecimiento

A Dios

Mi agradecimiento eterno por guiar mis pasos y ser mi fortaleza, por cuidarme y protegerme de las adversidades, por ayudarme a conseguir mis objetivos, gracias, Dios por estar siempre a mi lado.

A mis Maestros

Agradezco a mis maestros de la UIGV por compartir sus conocimientos, por la paciencia en cada uno de nosotros y guiarnos en las tareas y proyecto de investigación.

A mi familia

A agradecer a mi hija por ser la principal motivación para salir adelante, por comprender mis ausencias y su amor incondicional .

Índice de contenido

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenido	IV
Índice de tablas	VI
Índice de figuras	VII
Índice de anexos	VIII
Resumen	IX
Abstract	X
Introducción	XI
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Identificación y formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación y viabilidad de la investigación	14
1.5. Delimitación de la investigación	15
1.6. Limitaciones de la investigación.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la Investigación	17
2.1.1. Nacionales	17
2.1.2. Internacionales.....	18
2.2. Bases teóricas.....	19
2.3. Formulación de hipótesis	23
2.3.1. Hipótesis general	23
2.3.2. Hipótesis específicas	23
2.4. Operacionalización de variables e indicadores.	24

2.5. Definición de términos básicos.....	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y nivel de investigación	26
3.1.1. Tipo de investigación	26
3.2. Diseño de investigación.....	26
3.3. Población y muestra de la investigación.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.4.1. Instrumento.....	28
3.4.2. Ficha técnica del instrumento	29
3.5. Técnicas para el procesamiento de datos.....	30
3.6. Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	32
4.1 Presentación de resultados	32
4.2 Contrastación de hipótesis.....	37
4.3 Discusión de resultados	40
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones.....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1: Valides de contenido por juicio de expertos de los instrumentos.....	28
Tabla 2 - Características de los trabajadores.....	32
Tabla 3 - Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Motivación laboral.....	33
Tabla 4 - Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la Motivación laboral.....	34
Tabla 5 - Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Desempeño laboral.	35
Tabla 6 - Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Desempeño laboral.....	36
Tabla 7 - Resultados de la prueba de normalidad.....	37
Tabla 7- Coeficiente de correlación entre las variables Motivación laboral y Desempeño laboral.....	37
Tabla 9 - Coeficiente de correlación entre la dimensión Necesidad de logro y la variable Desempeño laboral.	38
Tabla 10 - Coeficiente de correlación entre la dimensión Necesidad de poder y la variable Desempeño laboral.	39
Tabla 11 - Coeficiente de correlación entre la dimensión Necesidad de afiliación y la variable Desempeño laboral.	40

Índice de figuras

Figura 1 - Niveles de la variable Motivación laboral.....	33
Figura 2 - Niveles de las dimensiones de la variable Motivación laboral.	34
Figura 3 - Niveles de la variable Desempeño laboral.	35
Figura 2 - Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.....	36

Índice de anexos

Anexo N° 01: Matriz de consistencia	56
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables	58
Anexo N° 03: Instrumentos de recolección de datos	60
Anexo N° 04: Confiabilidad y validez de los instrumentos	65
Anexo N° 05: Carta de aceptación para la aplicación de los instrumentos.....	72
Anexo N° 06: Base de datos	74
Anexo N° 07: Consentimiento informado	75
Anexo N° 08: Declaración de confiabilidad.....	78
Anexo N° 09: Evidencias fotográficas	79

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

Materiales y métodos: El estudio tuvo un diseño observacional, analítico, transversal y prospectivo. La población estudiada estuvo conformada por todos los trabajadores de la clínica Señor de Luren en Ica durante el periodo del 2022. Esta población estará conformada por 50 trabajadores, 20 del área administrativa y 30 del área asistencial; se trabajó con la población total. La recolección de datos se realizó a través de dos cuestionario diseñados en este estudio y previo proceso de validación. El análisis estadístico fue inicialmente exploratorio con estadística descriptiva y el análisis principal fue realizado mediante la prueba Rho de Spearman posterior a la determinación de las distribuciones de las variables estudiadas.

Resultados: La población estudiada tenía una edad promedio de 32 años y eran mayormente del género femenino (51,7%), de estado civil casados (53,3%) y de profesión administrativa (38,4%) con un promedio de 2 años de servicio. La motivación laboral fue principalmente baja en el 91,7%, siendo igual de bajo en las dimensiones necesidad de poder y necesidad de afiliación (91,7% en ambos casos). El desempeño laboral fue principalmente bajo en el 91,7%, encontrándose también deficiente en las dimensiones comportamiento y características individuales (91,7% en ambos casos). El análisis bivariado mostró la correlación entre la motivación y el desempeño laborales tuvo un Rho de Spearman = 1,0.

Conclusiones: Existe relación significativa entre la necesidad de logro y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud Ica, 2022.

Palabras claves: *Motivación, Análisis y desempeño de tareas, Empleo, Trabajador (DeCS).*

Abstract

Objective: To determine the relationship between motivation and job performance in workers at the Señor De Luren Clinic in Ica in 2022.

Materials and methods: The study had an observational, analytical, cross-sectional and prospective design. The population studied was made up of all the workers of the Señor de Luren clinic in Ica during the period of 2022. This population will be made up of 50 workers, 20 from the administrative area and 30 from the care area; we worked with the total population. Data collection was carried out through two questionnaires designed in this study and prior validation process. Statistical analysis was initially exploratory with descriptive statistics and the main analysis was performed using Spearman's Rho test after determining the distributions of the variables studied.

Results: The population studied had an average age of 32 years and were mostly female (51.7%), married (53.3%) and administrative by profession (38.4%) with an average of 2 years of service. Work motivation was mainly low in 91.7%, being equally low in the need for power and need for affiliation dimensions (91.7% in both cases). Work performance was mainly low in 91.7%, also being deficient in the behavior and individual characteristics dimensions (91.7% in both cases). The bivariate analysis showed that the correlation between motivation and job performance had a Spearman's Rho = 1.0.

Conclusions: There is a significant relationship between the need for achievement and job performance in workers at a private health clinic in Ica, 2022.

Keywords: *Motivation, Task performance and anlysis, Employment, Employee (MeSH).*

Introducción

El estudio de la motivación y el desempeño laboral ha ido incrementando debido a que existe la necesidad de querer mejorar la estructura interna al recurso humano, esto con el fin de brindar una mayor calidad en cuanto a la atención y por ende conseguir un mejor rendimiento institucional. Primero se debe entender que las personas realizan las actividades en base a la motivación, conforme al rubro donde laboran, que culminarán en la materialización de objetivos para satisfacer necesidades o expectativas planteadas. Se ve influenciada gracias al binomio recompensa-rendimiento (Robbins & Coulter, 2010). Asimismo, el desempeño laboral es la resultante de la calidad de trabajo en donde cada trabajador puede aportar para la realización de las diversas actividades, como tareas diarias, y en periodos determinados. Esto permite reconocer cómo un empleado se desenvuelve en su ámbito de trabajo y cuán eficaz es haciéndolo (Robbins & Judge, 2009).

En este documento se ha realizado una investigación científica la cual se ha trabajado en cinco capítulos. El Capítulo I hace referencia a la presentación de la problemática que motivó la realización de la investigación y por ende la formulación de objetivos que busquen evaluar la motivación y desempeño laboral. El Capítulo II presenta la revisión literaria que se realizó con el propósito de sintetizar la información recogida por los teóricos para un mejor entendimiento de las variables de estudio; además de presentar los estudios previos realizados por diferentes investigaciones con objetivos similares a la de esta investigación. El Capítulo III presenta la estructura metodológica que se consideró para el desarrollo del estudio que incluye la recolección de los datos y el análisis de los mismos. El Capítulo IV cuenta con los resultados que buscan responder las preguntas de investigación inicialmente planteadas; así como también una discusión de los hallazgos del estudio. El Capítulo V presenta la síntesis general que se evidencia en las conclusiones y recomendaciones de la investigación y pretenden mejorar la situación actual.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La motivación laboral se define como aquel proceso en el que los trabajadores concentran sus esfuerzos con la finalidad del cumplimiento de las tareas asignadas por la institución, en este aspecto se consideran aspectos críticos como la necesidad de logros que se puedan conseguir, la necesidad de conseguir más poder y la necesidad de identificación o filiación con la institución; si algunos de estos aspectos fallan la motivación puede verse claramente afectada. El desempeño laboral sugiere la calidad y eficacia que el empleado desarrolla en un su campo de trabajo; es evidente la estrecha relación que guardan ambas variables, puesto que, ante una mayor motivación, el desempeño será el adecuado para cumplir los objetivos organizacionales (Robbins & Coulter, 2009; Shin et al., 2019).

A nivel mundial, una investigación a gran escala en Indonesia reportó que la motivación laboral, capacitación y la promoción tuvieron un impacto significativo y positivo en el desempeño del trabajador, la cual estuvo asociada además con mayor productividad y satisfacción por parte de los empleados al empeñar sus labores. En China, un estudio atribuido al personal de la salud indicó que la motivación está relacionada de forma positiva con el compromiso organizacional (63%) y el desempeño laboral (57%). Otro estudio en el mismo medio reportó relaciones significativas y positivas entre el desempeño, un trabajo significativo y la motivación entre enfermeras de un centro de salud, por otro lado, una puntuación negativa de motivación laboral influyó negativamente en el desempeño (B. Guo et al., 2021; Haryono et al., 2020; Tong, 2018).

En América Latina, un estudio en Argentina identificó que la motivación general expresada fue de un nivel bajo (66%) en trabajadores de un hospital, sin embargo, esta no se vio reflejada en el desempeño profesional, puesto que obtuvieron un puntaje medio (96%). En Chile, en un centro de salud, el puntaje de motivación general en los trabajadores fue medio (60%) y tuvo relación con un mejor desarrollo personal (60%) y desempeño de tareas (66%). Por otro lado, en Ecuador un estudio indicó que los colaboradores de una empresa no se encuentran con escasa motivación (25%), demostrando así una eficacia laboral mínima (49%) (Alarcón

Henríquez et al., 2020; Bayser, 2022; Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020).

En Perú, una investigación en Huancavelica reportó que el 61% de los participantes demostró un alto nivel de motivación, el cual, estuvo asociado con un excelente desempeño laboral (68%). En San Martín, se reportó que los niveles de motivación del trabajador fue inadecuado (66%), además, indicaron que tuvieron un mal desempeño laboral (60%), lo que en consecuencia produjo que no se alcanzasen las metas trazadas. En Cajamarca, la motivación se evidenció en un nivel medio (50%) en los trabajadores de una municipalidad, asociándose de esta manera un nivel medio en su desempeño laboral (60%) (Chenet et al., 2019; León, 2019; Torres & Torres, 2021)

Según lo anteriormente descrito, la motivación y el desempeño laboral son los pilares del trabajador en cualquier organización, ya que incrementa la producción y calidad del desenvolvimiento. Identificar esta relación en los trabajadores de las instalaciones de una clínica en Ica será de vital importancia, ya que, al ser personal que está involucrado constantemente con la vida de los pacientes (dejando de lado el personal administrativo), será conveniente analizar qué interferencias existen en la motivación, debido que, esta puede verse involucrada con la atención de calidad, la salud y satisfacción en el cliente. Se demostró que el desempeño laboral será adecuado ante situaciones con altos niveles de motivación, y contrariamente, el desempeño será inadecuado ante situaciones con un bajo nivel de motivación.

1.2. Identificación y formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022?

¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidad de poder y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022?

¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

Determinar la relación entre la dimensión necesidad de filiación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022

1.4. Justificación y viabilidad de la investigación

El estudio se justificó de manera teórica, puesto que, mediante los resultados obtenidos se permitirá evidenciar la existencia de relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Clínica Señor de Luren – Ica, el cual en la actualidad carece de literatura disponible, lo que resulta conveniente realizar el estudio para llenar vacíos teóricos, además, de aportar novedosamente a la comunidad científica. En la justificación práctica, se aportó mediante las conclusiones a la implementación de políticas organizacionales que promuevan el reconocimiento y recompensas en los colaboradores de la clínica para incrementar su motivación y que promuevan un mejor desempeño laboral. La justificación metodológica, aportó de manera significativa a la extrapolación de datos que se generen en otros estudios de investigación con características similares a este, además, será posible la creación de herramientas de medición o instrumentos que permitan evaluar y medir el nivel de las variables de estudio. La justificación social,

sugiere que bajo la realización de este estudio se espera evidenciar las deficiencias motivacionales que tienen los colaboradores de la institución anteriormente mencionada y distintas empresas alrededor del país, puesto que, reconocerlas ayudaría a mejorar el desempeño laboral y crecimiento organizacional. Tras la implementación de estrategias que promuevan la motivación en cada uno de los colaboradores, se espera incrementar significativamente el grado de motivación a futuro.

Este estudio será viable, puesto que, se cuenta con las condiciones técnicas, económicas, de planificación y legales que permitirán que el investigador ejecute y complete el proyecto de investigación con éxito

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación geográfica

El presente estudio se llevará a cabo en la Clínica Señor de Luren, ubicada en la Av. San Martín 536, Urb. Los Morales, en el Departamento de Ica, Perú

1.5.2 Delimitación temporal

Los datos a considerar en la ejecución del trabajo de investigación serán enmarcados dentro del periodo del mes de septiembre del año 2022.

1.5.3 Delimitación social

El estudio estará enfocado en trabajadores de la Clínica Señor de Luren – Ica.

1.5.4 Delimitación conceptual

Se tendrán en consideración textos que abarquen la motivación y desempeño laboral a nivel nacional, a pesar de contar con escasa literatura en este sector poblacional, se buscará hacer comparaciones con otros grupos poblacionales con características similares.

1.6. Limitaciones de la investigación

El propósito del estudio es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral así como las dimensiones de la variable motivación y el

desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor de Luren de Ica para conocer el grado de desenvolvimiento, además, de ciertas barreras que pudieran estar interfiriendo con un buen desenvolvimiento. Se espera que bajo la implementación de políticas que promuevan la motivación, los colaboradores puedan sentirse satisfechos realizando su trabajo. Por otro lado, la carencia de estudio realizado en la localidad referente a al presente tema no sea viable realizar una contrastación o comparación de hallazgos previos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

2.1.1. Nacionales

Ustua (2021), tuvo como objetivo encontrar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud. El diseño de estudio fue no experimental, correlacional de corte transversal; para la investigación se contó con la colaboración de 37 participantes, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados evidenciaron una asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral ($p = 0,006$) con $\rho = 0,441$; empatía y empeño laboral ($p = 0,008$) con $\rho = 0,430$, habilidades sociales ($p = 0,009$) con $\rho = 0,425$. Se concluyó que a mayor grado de desempeño laboral mayor será el desempeño laboral.

Cedrón (2020), buscó la relación entre la motivación y desempeño laboral en una gerencia regional. El diseño de estudio fue no experimental, prospectivo, de corte transversal; participaron 106 colaboradores para la muestra, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados mostraron que la motivación laboral tuvo niveles bajos (50,9%), 60,4% tenían bajo desempeño laboral, además, se reportó que la tasa de cognición (49,1%) y resolución psicomotora (64,2%) tuvieron niveles bajos y su correlación indicó $\rho = 0,911$. por lo que se concluyó que la motivación tiene una influencia positiva en el desempeño laboral.

Oyague (2018), investigó la relación entre la motivación y desempeño laboral en un centro de salud. El estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 58 participantes, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados mostraron que se halló asociación estadísticamente significativa entre la motivación y desempeño laboral ($p = 0,017$) con $\rho = 0,311$. Se concluyó que la motivación determinará la satisfacción y desempeño laboral.

Huamán (2018), recabó información para encontrar la relación entre la motivación y desempeño laboral en asistentes de un centro de salud. La investigación fue cuantitativa, diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal; la muestra lo conformaron 51 participantes, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados mostraron que la motivación laboral está asociada al desempeño laboral ($p = 0,001$) con $\rho = 0,452$. Se concluyó que a mayores niveles de motivación laboral se incrementará el desempeño laboral.

Linares (2017), presentó su estudio para determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en un centro de salud. La investigación fue cuantitativa, con un nivel descriptivo correlacional de corte transversal; participaron 48 colaboradores, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados mostraron asociación estadísticamente significativa entre la motivación y desempeño laboral ($p = 0,001$) con $\rho = 0,806$. Se concluyó que a mayor motivación durante las horas de jornada, mayor será el desempeño del trabajador.

2.1.2. Internacionales

Kitsios y Kamariotou (2021), abordaron la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en Grecia. El diseño fue no experimental, nivel correlacional, de corte transversal; se trabajó con 74 participantes para la muestra, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados mostraron que las recompensas en el trabajo son factores clave que motivan al personal a desempeñar mejor sus labores ($p < 0,05$) con $\rho = 0,452$. Se concluyó que la satisfacción laboral se correlaciona con el desempeño laboral de forma positiva.

Lai FY et al., (2020) investigaron la relación entre la motivación laboral y desempeño laboral en Pingtung. El estudio fue cuantitativo, diseño no experimental, y de nivel correlacional, corte transversal; se contó 507 participantes. Los resultados mostraron que la motivación laboral de los trabajadores incrementaba a medida que su desempeño laboral también lo hacía ($p < 0,05$) con $\rho = 0,452$. Se concluyó que la motivación es un elemento

clave en toda institución que puede garantizar un mejor desempeño de sus trabajadores.

Lee-Peng Ng. et al., (2019), abordaron la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en Malasia. El diseño de estudio fue no experimental, nivel descriptivo correlacional de corte transversal; participaron para la muestra 279 participantes, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral se correlacionó con mayor desempeño laboral ($p < 0,05$) con $\rho = 0,430$, de igual manera, lo hizo la satisfacción con el desempeño laboral ($p < 0,05$) con $\rho = 0,460$. Se concluyó que el grado de desempeño laboral depende de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores.

Musinguzi et al., (2018), investigaron la forma de relacionar la motivación laboral y desempeño laboral en Uganda. El diseño fue no experimental, nivel correlacional de corte transversal, se trabajó con 564 participantes. Los resultados mostraron que el liderazgo transaccional influyó en la motivación laboral ($p = 0,038$) con $\rho = 0,480$ y desempeño laboral ($p = 0,032$) con $\rho = 0,452$. Se concluyó que, para que un trabajador tenga un adecuada motivación laboral y desempeño laboral, es necesario que sean guiados por un buen líder.

Burgos (2018), buscó la relación entre la motivación laboral y desempeño laboral en el sector salud en Colombia. El estudio fue cuantitativo, diseño no experimental. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores tiene un rendimiento bajo para lograr objetivos y logros, esto se vio asociado a una baja motivación laboral ($p = 0,000$) con $\rho = 0,498$. Se concluyó que a medida que los trabajadores tengan menos motivación laboral peor será su desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

La motivación laboral es un proceso que le permite a las personas desarrollar sus actividades, conforme al rubro donde laboran, que culminarán en la materialización de objetivos para satisfacer necesidades o expectativas planteadas. Se ve influenciada gracias al binomio recompensa-rendimiento (Robbins & Coulter, 2010)

El término motivación deriva del latín *motus* que textualmente se traduce como “lo que mueve”, en conclusión, se puede indicar que son los factores externos e internos que permiten actuar de una forma determinada ante diversas situaciones. Es un impulso que ayuda a la persona a desempeñarse en su ámbito laboral, estudiantil, entre otros (Ding, 2018).

Dentro de las características de la motivación tenemos que es un proceso psicológico interno ya que no se mide o evalúa, sino que se evalúa a través de comportamientos. Es un fenómeno individual, depende de factores internos y externos, es compleja porque requiere de procesos cognitivos y afectivos, es intencional porque se hace por un propósito, ayuda al desarrollo de autoestima, y se retroalimenta (Liu et al., 2022).

Según la teoría de las expectativas de Vroom, donde tiene como supuesto que los trabajadores de un centro saben cuáles son los objetivos que se han planteado y que alcanzarlos depende del esfuerzo y desempeño que muestren, se evidencia una relación directa entre el esfuerzo y el rendimiento laboral (Mansaray, 2019).

Según la teoría de la equidad de Adams, los trabajadores son retribuyentes para con la empresa conforme estos van recibiendo recompensas por sus logros y avances durante su trabajo. Es decir, la motivación y desempeño laboral serán mayores mientras la organización reconozca y premie a sus trabajadores por dicho desenvolvimiento y retribución a la empresa (Adams & Khojasteh, 2018).

Según la teoría del esfuerzo de Skinner propuso el esquema conductista de estímulo, respuesta y retribución. Donde postula que, para que un trabajador sea eficaz y eficiente, debe tener un estímulo que lo motive a lograr metas que son beneficiosas tanto para el empleado como para la empresa, de esa forma, se genera un bien compartido (Niemi & Ryan, 2020).

Existen varios tipos de motivación, entre ellas motivación extrínseca se produce cuando el impulso hacia una determinada acción se genera gracias a estímulos externos como, por ejemplo, incremento del sueldo, algún ascenso o algún reconocimiento público que llene de motivación al empleado para que siga desempeñando sus actividades (Lora et al., 2021). La motivación intrínseca se produce cuando el impulso hacia una determinada acción para dirigida gracias a

estímulos internos, es decir, cuando una persona se esfuerza por conseguir un objetivo o una meta meramente por satisfacción personal (Del Estal-García & Melián-González, 2021).

Los factores motivacionales están determinados por los elementos internos y externos. En el ámbito externo estará influenciado por lo que la empresa pueda proveer a sus trabajadores, realización de actividades recreativas que mantengan la mente activa de sus trabajadores, por otro lado, el trabajo representa algo ajeno a la historia personal del trabajador por lo que algunas veces puede resultar más perjudicial que benéfico. Con respecto a los factores internos, dependerá del grado de motivación que tenga cada individuo para lograr su meta, de esa forma, al mejorar la motivación, el desempeño laboral incrementará; es un escenario donde se pueden desplegar las propias capacidades de cada persona, donde se destacan valores positivos del trabajo en sí mismos, en estos casos, la productividad tiene que ser más alta (Garzón et al., 2021).

Según la teoría de McClelland, el desempeño laboral dependerá de tres necesidades laborales: la necesidad de logro, poder y afiliación. De esa manera, los trabajadores se motivarán a desempeñar sus funciones si es que notan que su trabajo es valorado (estímulo) (Mushtaq et al., 2021)

La necesidad de logro es el nivel o grado en el que un individuo tiene el deseo o necesidad de realizar tareas dificultosas que suponen un reto para sí mismo. En este apartado, la realización de las tareas que un trabajador viene realizando con suma frecuencia no le provocan ningún tipo de motivación puesto que conoce cómo terminará su trabajo, por otro lado, sumergirse a nuevas tareas que suponen un reto incrementa su motivación (Aslam et al., 2022).

La necesidad de poder surge en aquellos trabajadores que son sumamente competitivos, que tienen las ansias de seguir adquiriendo poder dentro de su empresa y que ellos creen que lo van a obtener si sobresalen y vencen a los demás trabajadores en las mismas laborales. Consideran que el poder es sinónimo de reconocimiento en el grupo y un grado de estatus dentro de la empresa (W. Guo et al., 2022).

La necesidad de filiación hace referencia al deseo que tiene una persona para relacionarse con las demás en su ambiente laboral, es decir, generar comunicación interpersonal para ganar amistades y que sean lo más cercanas posibles (Karataş et al., 2022).

El desempeño laboral es la calidad de trabajo que cada trabajador puede aportar para la realización de sus actividades en el trabajo, tareas diarias, en un determinado lapso de tiempo. Esto sirve de ayuda para reconocer como un empleado se desenvuelve en su ámbito de trabajo y cuán eficaz es haciéndolo (Robbins & Judge, 2009).

La palabra desempeño proviene de raíces latinas, está formada por el prefijo dis- que significa separación múltiple o divergencia y con el sufijo romance -des que significa inversión de la acción. En conclusión, es el acto o consecuencia de cumplir una obligación, realizar una actividad o cumplir una tarea (RAE, 2021).

Dentro de las características del desempeño laboral tenemos la adaptabilidad donde busca mantener la efectividad del trabajo en diferentes ambientes; comunicación interpersonal; la iniciativa para la realización de actividades de manera voluntaria; conocimientos alcanzados durante su tiempo trabajando; trabajo en equipo y desarrollo de talentos (Prayogi et al., 2021).

Según la teoría de las expectativas, las personas se sienten motivadas en el momento en el que comienzan a plantearse sus objetivos y metas, debido a que se sienten capaces de poder realizarlos, además, tienen en cuenta que, si logran conseguirlos, todo su esfuerzo será reconocido y recompensando (Bohórquez, Pérez, Caiche, Benavides Rodríguez, et al., 2020).

Según la teoría de Herzberg, postula que la satisfacción y motivación en el trabajo son diferentes de los factores que generan insatisfacción. Los factores más relevantes encontrados fueron los motivacionales y los higiénicos que promueven satisfacción e insatisfacción con mayor frecuencia, respectivamente (Azaliney Binti Mohd Amin et al., 2021).

El resultado de tarea es una lista donde se encuentran los resultados producto de una interacción con un cliente potencial. Los resultados son utilizados para resolver,

de manera rápida, para resolver las tareas y para poder identificar qué cosas funcionan adecuadamente y dónde existe la oportunidad para mejorar el desempeño. Donde el principal factor predictor para una adecuada ejecución de tareas es la aptitud cognoscitiva (Valentín, 2017).

El comportamiento individual y organizacional es la magnitud e impacto que un grupo de individuos y/o estructuras tienen dentro de una empresa u organización, es decir, que el triunfo o la ruina de las mismas dependerán de sus trabajadores. Aquí es importante aplicar un liderazgo ejecutivo para asegurar el funcionamiento, continuación y éxito de la empresa (Nemteanu & Dabija, 2021).

Las características individuales hacen referencia al sexo, edad, hábitos nocivos, etc. Ciertamente la velocidad de producción y la experiencia se ven influenciados por la edad. Desde un punto de vista distinto, las condiciones del trabajo estarán determinadas por el estado actual del mercado y sus interacciones laborales (de Vargas Pinto et al., 2022).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

HE2: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

HE3: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de filiación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.

2.4. Operacionalización de variables e indicadores.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Desempeño laboral

- Resultados de la tarea
- Comportamiento
- Características individuales

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Motivación laboral

- Necesidad de logro
- Necesidad de poder
- Necesidad de afiliación

2.5. Definición de términos básicos

Desempeño laboral: Es la productividad para poder realizar con normalidad las labores diarias asignadas a los trabajadores de la Clínica Señor De Luren, Ica 2022. La forma en cómo desempeñan su labor teniendo éxito en este. Esta variable es de tipo categórica y se mediará a través de las dimensiones de: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Los valores finales serán de bajo, medio y alto.

Motivación laboral: Es la razón por la cual los trabajadores de la Clínica Señor De Luren en Ica durante el 2022 decían realizar sus actividades de forma eficiente y con la intención de cumplir con las metas establecidas. Esta variable es de tipo categórica y medirá las dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Los valores finales serán de bajo, medio y alto.

Sociodemográficos: Son los aspectos vitales expuestos de los trabajadores de la Clínica Señor De Luren, Ica 2022. Dentro de este paquete de variables se tomará en cuenta: Edad, grados de instrucción y estado civil.

Edad: Es el intervalo de tiempo entre el día que el trabajador nació hasta el momento en el que es encuestado. Dicha variable es de tipo numérica discreta. Los valores estarán siendo recolectados a través del cuestionario y será medida en años.

Género: Es la característica innata, que le brinda la autonomía y comportamientos al trabajador. Es designado el día de su nacimiento. Dicha variable es de tipo Categórica dicotómica. Los valores son medidos a través de un cuestionario y serán medidos en Masculino y Femenino.

Estado civil: Es el estado personal actual en el cual se encuentra registrados los trabajadores. Esta variable es de tipo categórica politómica. Será medida a través del cuestionario y podrá tomar valores de Soltero, casado, viudo y divorciado.

Laborales: Son los aspectos laborales expuestos de los trabajadores de la Clínica Señor De Luren, Ica 2022. Dentro de este paquete de variables se tomará en cuenta: Profesión y Años de servicio.

Profesión: Se define como el tiempo cursado entre el nacimiento y el momento en que se ha encuestado al estudiante. Dicha variable es de tipo categórica politómica. Los valores están siendo recopilados a través del cuestionario y será medida en Medicina, Enfermería, Técnico y Administrativo.

Años de servicio: Es la cantidad de tiempo que el trabajador lleva empleando la Clínica Señor De Luren, Ica 2022. La presente variable es de tipo numérica De razón. Sus valores serán recolectados a través del cuestionario y será medida en Número de años de servicio.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica porque tiene como sustento lógico la utilización de información científica previa para la generación de nuevo conocimiento con aplicabilidad futura. Asimismo, se utilizará el enfoque cuantitativo debido a que se realizará un análisis estadístico para conseguir llegar a los objetivos que fueron planteados (Bautista, 2011).

3.1.2. Nivel de investigación

Se estableció un nivel de investigación de tipo relacional debido a que se busca encontrar el grado de relación o asociación que poseen las variables estudiadas (Supo, 2020).

3.2. Diseño de investigación

La investigación ha sido clasificada bajo los criterios estandarizados de taxonomía de la investigación (Chacma-Lara & Laura-Chávez, 2021):

Según la intervención del investigador: Será de tipo observacional debido a que no existirá manipulación sobre la variable estudiada, además que el investigador solo se limitará a describir el fenómeno.

Según la intención de análisis: Será de tipo analítico debido a que la investigación busca encontrar la diferencia de riesgos entre dos grupos estudiados mediante un análisis bivariado.

Según los momentos de medición: Será de tipo transversal debido a que en el estudio se realizará una única medición a cada participante y no se realizará un seguimiento posterior a ello.

Según la naturaleza de los datos: Será de tipo prospectivo debido a que la información presente para el estudio será generada a medida que se desarrolle el trabajo.

3.3. Población y muestra de la investigación

3.3.1. Población de estudio

La población de estudio es aquel grupo de individuos o unidades de estudio en quienes se desea conocer el comportamiento de las variables a investigar (Hernandez et al., 2014). Por otro lado, la población también es descrita como el grupo de elementos delimitados temporal y geográficamente y que es objetivo de una investigación (Odón, 2006).

Para el presente estudio se tomará una población conformada por todos los trabajadores de la clínica Señor de Luren en Ica durante el periodo del 2022. Esta población estará conformada por 60 trabajadores, 25 del área administrativa y 35 del área asistencial.

3.3.2. Criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores de la Clínica Señor de Luren en Ica durante el 2022.

Todos los trabajadores que firmen el consentimiento informado

Todos los trabajadores que formen parte la planilla durante el año 2022.

Criterios de exclusión

Todos los trabajadores que no posean una discapacidad que les impida realizar el cuestionario

Todos los trabajadores que no se encuentren de vacaciones.

Todos los trabajadores que no deseen formar parte del estudio

3.3.3. Tamaño de la muestra

Una muestra es la porción de la población seleccionada bajo criterios estimadores y de selección con la finalidad de tener que evaluar a toda la población (Supo, 2020).

No existirá la necesidad de tomar una muestra debido a que la población tomada no representa un problema para poder trabajarla.

3.3.4. Muestreo

No se realizará un proceso muestral para el presente estudio, debido a que se tomará a todos los participantes del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Instrumento

Se utilizó la técnica de recolección de datos denominada encuesta, la cual será empleada mediante un cuestionario integrado. El instrumento posee 3 variables, las cuales son motivación laboral, desempeño laboral y variable de caracterización. El instrumento posee 3 secciones, la primera sección recopilará información sobre las variables de caracterización posee 6 ítems (edad, género, estado civil, profesión, años de servicio); La segunda sección recopila información sobre desempeño laboral, esta sección consta de 24 ítems repartidos en 3 dimensiones: resultado de tarea, comportamiento y característica individual. La tercera sección recolecta información sobre la motivación laboral, consta de 24 ítems divididos en 3 dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Estos dos últimos cuestionarios poseen la escala Likert 5 y poseen como valores finales de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos

Grado académico	Nombre y apellido del experto	Juicio
Doctor	Héctor Vílchez Cáceda	Aplicable
Doctora	Gisella Yanire Delgado Castillo	Aplicable
Magister	Ronald Armando León Santos	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Tabla 2: Confiabilidad de instrumentos

Cuestionario	Rho de Spearman	n° de elementos
--------------	-----------------	-----------------

Motivación laboral	0,883	60
Desempeño laboral	0,896	60

3.4.2. Ficha técnica del instrumento

Nombre	:	Cuestionario de Motivación laboral
Autor(es)	:	Elisa Cuenca Coro
Año	:	2022
Tipo de instrumento	:	Cuestionario tipo escala
Objetivo	:	Evaluar el grado de motivación laboral a través de las dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación
Número de ítems	:	24 ítems
Administración	:	Individual
Aplicación	:	Directa
Tiempo	:	25 minutos aproximadamente
Normas de aplicación	:	El participante debe seleccionar la opción que considere adecuada según la pregunta indicada.
Nombre	:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor(es)	:	Elisa Cuenca Coro
Año	:	2022
Tipo de instrumento	:	Cuestionario tipo escala
Objetivo	:	Evaluar el grado de motivación laboral a través de las dimensiones: Resultados de la tarea, comportamiento y características individuales.
Número de ítems	:	24 ítems
Administración	:	Individual
Aplicación	:	Directa
Tiempo	:	25 minutos aproximadamente
Normas de aplicación	:	El participante debe seleccionar la opción que considere adecuada según la pregunta indicada.

Proceso de recolección de datos

El trabajo dará inicio al realizar coordinaciones con la Clínica Señor de Luren de Ica, mediante una carta de presentación por parte de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, solicitando acceso a información requerida para el desarrollo del trabajo de investigación. Luego se procederá a realizar coordinaciones con recursos humanos para solicitar la información de contacto de los trabajadores de la Clínica Señor de Luren de Ica. Se procederá a entregar y hablar sobre el consentimiento informado para luego proceder a implementar el cuestionario integrado en los trabajadores. Toda la información recolectada será guardada para su posterior uso

3.5. Técnicas para el procesamiento de datos

Los datos que fueron obtenidos serán sometidos a un control de calidad para poder evitar alguna posible inconsistencia, dentro del trabajo, además todo cuestionario que no pase el filtro de control será descartado y posteriormente será reportado en los resultados.

Todos que pasaron el control de calidad serán introducidos en una matriz de datos dentro del programa Microsoft Excel 365 para facilitar el uso de estos datos.

La matriz de datos se introdujo en el programa estadístico SPSS v25.0, en el que se implementarán las pruebas estadísticas.

Se halló la prueba de normalidad, resultando que los datos no se ajustan a una distribución normal, por ello aplicó la prueba Rho de Spearman, al trabajar con escalas ordinales. Los resultados obtenidos se trasladaron en tablas y gráficos que faciliten la comprensión.

3.6. Aspectos éticos

El presente trabajo tomará en consideración las pautas de los aspectos éticos y deontológicos que rigen el correcto comportamiento científico a nivel global. Además, El trabajo será sometido por el consejo de ética de la universidad.

Autonomía: Todos los participantes del estudio podrán formar parte del estudio siempre y cuando firmen el consentimiento informado, además podrán retirarse del estudio si así lo desean en cualquier momento.

Beneficencia: Todos los participantes del estudio serán beneficiados con información sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor de Luren, esta información también podrá ser utilizada en estudios posteriores.

No maleficencia: El presente estudio no representa riesgo alguno para los participantes del estudio, además todos los datos que sean usados serán solo con fines académicos.

Justicia: Todos los participantes que cumplan con los criterios de elegibilidad serán aceptados para formar parte del estudio, además de considerar siempre que acepten el consentimiento informado y de forma voluntaria.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Tabla 2

Características de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje
Edad (años promedio)	32,48 (DE±8,58)	
Género		
Masculino	29	48,3%
Femenino	31	51,7%
Estado civil		
Soltera	24	40,0%
Casada	32	53,3%
Viuda	0	0,0%
Divorciada	4	6,7%
Profesión		
Medicina	9	15,0%
Enfermería	14	23,3%
Técnico	14	23,3%
Administrativo	23	38,4%
Años de servicio (años promedio)	1,87 (DE±0,89)	

La encuesta realizada a 60 trabajadores de una clínica privada de salud en Ica ha permitido observar que la edad media es de 32 años; además que son principalmente del género masculino (51,7%), con un estado civil de casados (53,3%), desempeñan principalmente la profesión de administrativo (38,4%) y tienen aproximadamente 2 años de servicio.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable Motivación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	55	91,7%
	Medio	3	5,0%
	Alto	2	3,3%
	Total	60	100,0%

El estudio realizado a 60 trabajadores de una clínica privada de salud en Ica en relación a la variable motivación laboral, datan que el 3,3%, 5,0% y 91,7% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

Figura 1

Niveles de la variable Motivación laboral

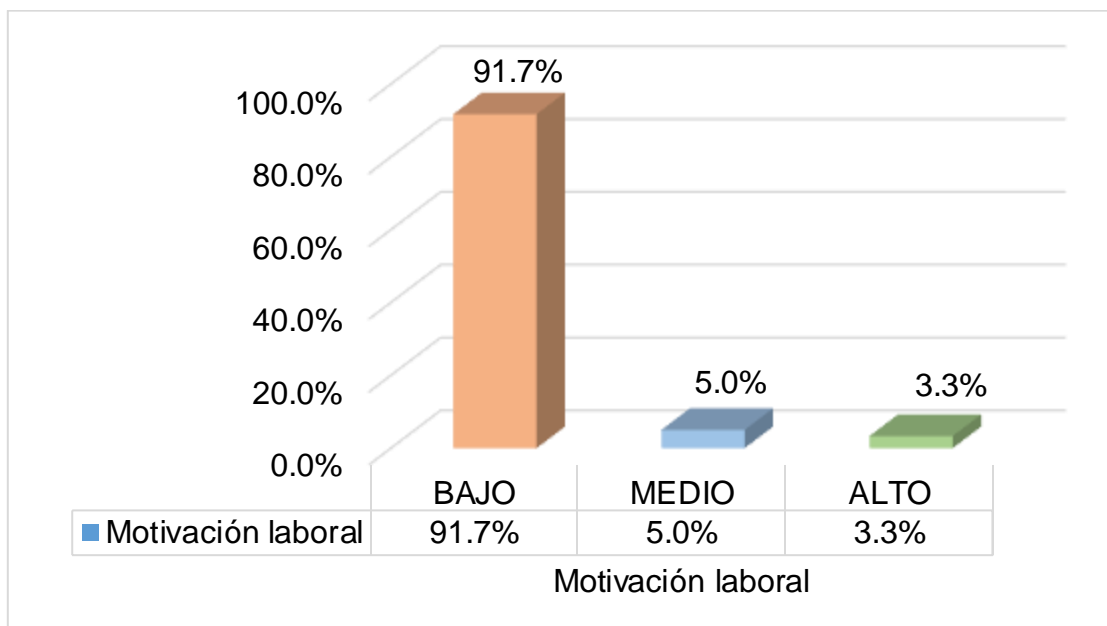


Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la Motivación laboral.

	Necesidad de logro		Necesidad de poder		Necesidad de afiliación	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	48	80,0%	55	91,7%	55	91,7%
Medio	10	16,7%	2	3,3%	4	6,7%
Alto	2	3,3%	3	5,0%	1	1,7%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

La encuesta realizada a 60 trabajadores de una clínica privada de salud en Ica, evidencian que en la dimensión de necesidad de logro el 3,3%, 16.7%, 80.0%, se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente. En la dimensión necesidad de poder el 5.0%, 3,3% y 91.7% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente. Además, en la dimensión necesidad de afiliación el 1.7%, 6,7% y 91,7% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable Motivación laboral.

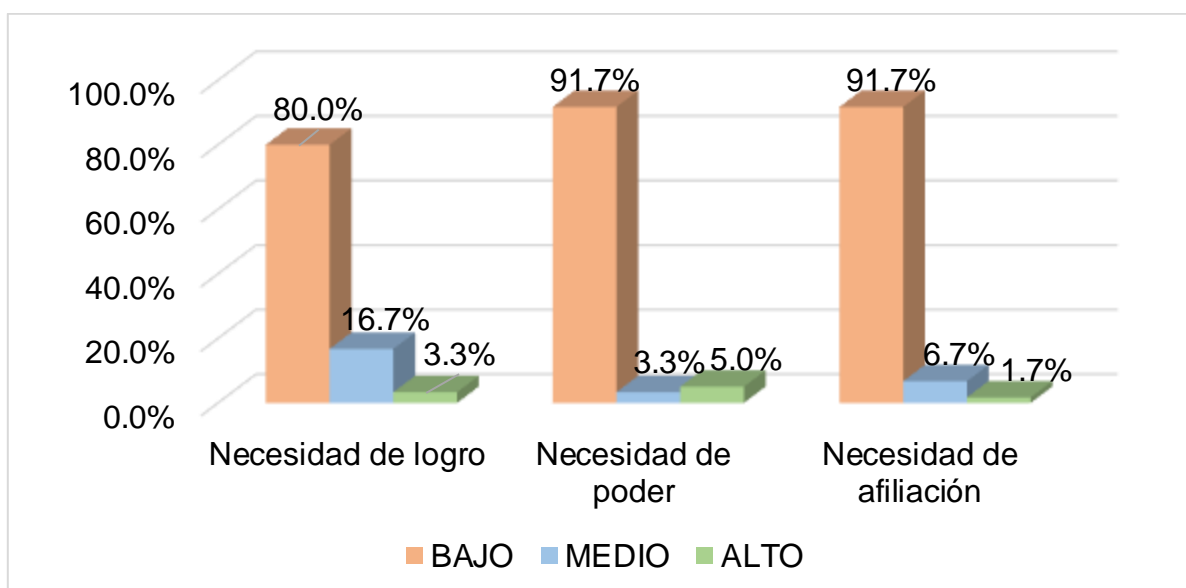


Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable Desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	55	91,7%
	Medio	3	5,0%
	Alto	2	3,3%
	Total	60	100,0%

El estudio realizado a 60 trabajadores de una clínica privada de salud en Ica respecto a la variable desempeño laboral, datan que el 3,3%, 5,0 % y 91,7% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

Figura 3

Niveles de la variable Desempeño laboral.

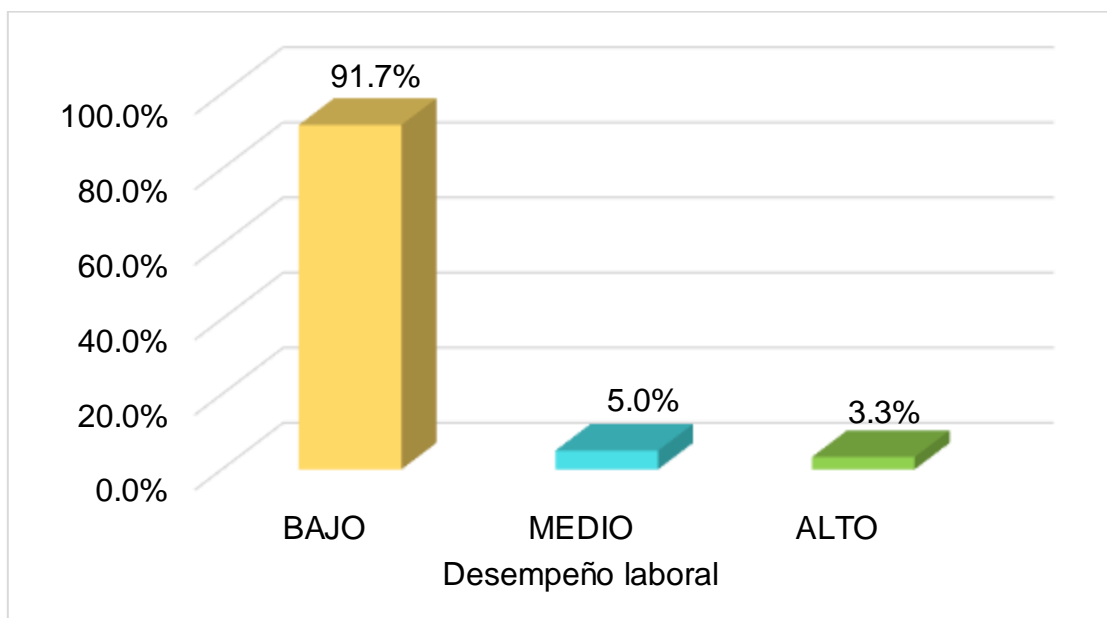


Tabla 6

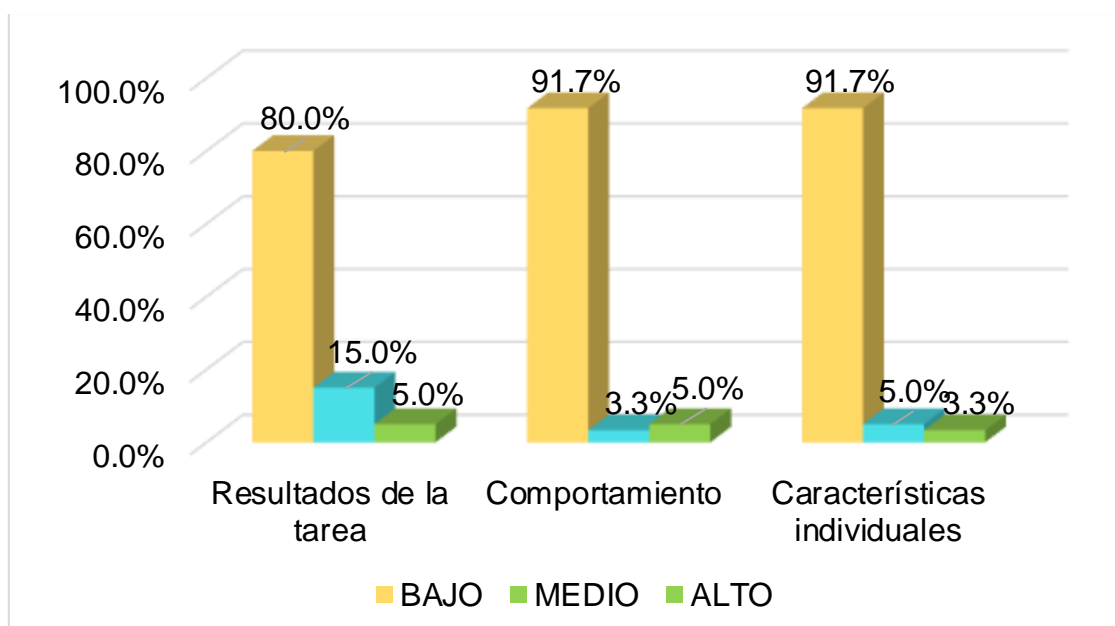
Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.

	Resultados de la tarea		Comportamiento		Características individuales	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	48	80,0%	55	91,7%	55	91,7%
Medio	9	15,0%	2	3,3%	3	5,0%
Alto	3	5,0%	3	5,0%	2	3,3%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

La encuesta realizada a 60 trabajadores de una clínica privada de salud en Ica, muestran que en la dimensión de resultados de la tarea el 5,0%, 15,0%, 80,0%, se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente. En cuanto a la dimensión comportamiento el 5,0%, 3,3% y 91,7% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente. Además, en la dimensión características individuales el 3,3%, 5,0% y 91,7% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

Figura 4

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.



4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,383	60	0,000
Desempeño laboral	0,386	60	0,000

La tabla 6 indica que el estadístico de significancia tiene un valor menor a $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir, que los datos recogidos no se ajustan a una distribución normal, y por ende se aplicará una prueba no paramétrica, en este estudio se utilizará el Rho de Spearman.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre las variables Motivación laboral y Desempeño laboral.

		Motivación laboral	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación laboral	1,000	1,000	
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	1,000	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	60	60

Hipótesis general

- H_1 : Existe relación significativa entre la motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud, Ica 2022.

- H0: No Existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores en una clínica de salud Ica, 2022.

En la tabla 7 se observa una relación $\rho=1,000$ entre la motivación y desempeño laboral, existiendo una Correlación positiva perfecta. Como el valor de significancia observada $p=,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite señalar que existe relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna. Es decir, existe relación entre la motivación y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud Ica, 2022.

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre la dimensión Necesidad de logro y la variable Desempeño laboral.

			Necesidad de logro	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coefficiente de correlación	1,000	0,848
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,848	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	60	60

Hipótesis específica 1

- Hi: Existe relación significativa entre la necesidad de logro y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud Ica, 2022.
- H0: No Existe relación significativa entre la necesidad de logro y desempeño laboral en trabajadores en una clínica de salud Ica, 2022.

En la tabla 8 se evidencia una relación $\rho=,848$ entre la necesidad de logro y desempeño laboral, existiendo una Correlación positiva muy fuerte. Como el valor de significancia observada $p=,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite señalar que existe relación entre la dimensión y variable estudiadas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna. Es

decir, existe relación entre la necesidad de logro y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud Ica, 2022.

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre la dimensión Necesidad de poder y la variable Desempeño laboral.

			Necesidad de poder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coefficiente de correlación	1,000	0,606
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,606	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	60	60

Hipótesis específica 2

- Hi: Existe relación significativa entre la necesidad de poder y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud Ica, 2022.
- H0: No Existe relación significativa entre la necesidad de poder y desempeño laboral en trabajadores en una clínica de salud Ica, 2022.

En la tabla 9 se observa una relación $\rho=0,606$ entre la necesidad de poder y desempeño laboral, existiendo una Correlación positiva considerable. Como el valor de significancia observada $p=0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite señalar que existe relación entre la dimensión y variable estudiada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna. Es decir, existe relación entre la necesidad de poder y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud Ica, 2022.

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre la dimensión Necesidad de afiliación y la variable Desempeño laboral.

			Necesidad de afiliación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	0,838
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,838	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	60	60

Hipótesis específica 3

- Hi: Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud Ica, 2022.
- H0: No Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y desempeño laboral en trabajadores en una clínica de salud Ica, 2022.

En la tabla 10 se evidencia una relación $\rho=0,838$ entre la necesidad de afiliación y desempeño laboral, existiendo una Correlación positiva muy fuerte. Como el valor de significancia observada $p=0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha=0,05$, nos permite señalar que existe relación entre la dimensión y variable estudiada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna. Es decir, existe relación entre la necesidad de afiliación y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud Ica, 2022.

4.3 Discusión de resultados

La investigación se basó en establecer la relación significativa entre motivación y desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud en Ica, 2022; es decir, si el desempeño laboral es influenciado por la motivación como bien refiere Robbins & Judge (2009), quienes indican que la motivación en las personas desarrolla capacidades que ayuda a las aspiraciones con el objetivo de cumplir metas, es decir, una persona motivada es capaz de alcanzar sus metas y transmitir

energías positivas en su entorno (Robbins & Coulter; 2009). Además, el desempeño laboral son acciones que van dirigidas a las actividades laborales donde una persona manifiesta sus capacidades para alcanzar sus metas la cual se evidencia en el resultado de las tareas.

En la culminación del trabajo de investigación, se plantea en la hipótesis general establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud de Ica, 2022. Siendo una población de 60 trabajadores que fueron evaluados mediante una encuesta. En los resultados obtenidos se demuestra que los trabajadores en una clínica privada de salud en Ica tienen una motivación de nivel bajo del 91,7%, así como media del 5,0% y alto en un 3,3%, es decir, la motivación que predomina son de niveles bajos. Así mismo, los datos indican que en el desempeño laboral el 91,7% presenta un nivel de bajo, y un nivel regular de 5,0%, y un 3,3% de nivel alto en trabajadores en una clínica privada de salud de Ica. Al analizar el cruce de las variables de motivación y desempeño laboral, resultados de la prueba de hipótesis determinaron una correlación positiva perfecta ($r=1,000$) con un grado de significancia ($p=,000$) entre las variables trabajadas. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

Se pudo observar en los resultados niveles bajo, medio y alto en la motivación y desempeño laboral en los trabajadores en una clínica privada de salud en Ica, esto puede deberse a la falta de estímulos y restricciones en los ascensos lo que trae problemas en la personalidad, cualidades y en los resultados en el trabajo. Se propone mejorar, si se les brinda el apoyo en cuanto a sus necesidades de logro, poder y afiliación de motivación con el objetivo de forjar un compromiso y por ende repercute en su desempeño laboral.

Los resultados se fortalecen en las teorías de a motivación, fundamentalmente por McClelland (1989). Él refiere que la motivación es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizadas, dirigidas y sostenidas hacia el cumplimiento de objetivos. Citamos también la teoría del esfuerzo de Skinner (1966) quien propuso el esquema conductista de estímulo, respuesta y retribución. Un estímulo motivara a lograr sus metas.

Los resultados tienen coincidencia con el trabajo que realizó Linares (2017) quien investigó ambas variables obteniendo un nivel de correlación de corte transversal conformado por 48 trabajadores ($r=0,806$) y una significancia menor a 0.05 ($p=0.001$) por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, y se concluyó que la motivación juega un papel importante en el rendimiento del desempeño laboral. De igual manera el trabajo de Carrión (2017) quien determinó la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral; se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, en la muestra participaron 329 trabajadores, los resultados demostraron que existe relación estadísticamente significativa ($r=0.911$) y un ($p=0.000$) por lo cual se rechazó la hipótesis nula, y se concluyó que a mayor motivación mejor desempeño laboral demostrarán los trabajadores. Así mismo existe coincidencia con el trabajo de investigación de (Burgos, 2018), quien investigó la relación entre motivación y rendimiento laboral. Los resultados demostraron que la mayoría de trabajadores tiene un rendimiento bajo para lograr objetivos y logros, esto se vio asociado a una baja motivación laboral con $\rho = 0,498$. Se deduce que a medida que los trabajadores tengan menos motivación peor será el rendimiento laboral de los trabajadores.

La primera hipótesis específica fue establecer la relación entre la dimensión de necesidad de logro y el desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud de Ica, 2022. En los resultados obtenidos se refleja que los trabajadores demuestran tener una necesidad de logro de nivel bajo con el 80,0%, así como la media al 16,7% y el alto 3,3%. Es decir, la motivación que predomina en los trabajadores es el nivel bajo. Así mismo, los datos que indican en el desempeño laboral se aprecian el 80,0% de nivel bajo, en nivel medio 15,0% y 5,0% nivel alto en la dimensión de resultados de tarea, en trabajadores en una Clínica privada de salud de Ica, 2022. Estos hallazgos significan las medidas que busquen satisfacer la necesidad de logro que tienen los trabajadores podría tener una repercusión notoriamente significativa sobre el desempeño que tengan los trabajadores; que la institución cuente con un sistema laboral que permitan plantear metas a corto plazo permitiendo que el trabajador pueda cumplirlas e ir consiguiendo recompensas al mismo tiempo que mejorar su desempeño laboral.

Se puede observar en los resultados que los trabajadores no tienen metas o logros y se corrobora con el nivel bajo que resalta en un 80%, quiere decir que los

empleados no se proponen metas, el 16,7% es medio, en donde existen algunos empleados que tienen en consideración los logros en su sector de trabajo y un nivel alto del 3,3% que relativamente son pocas personas que realmente tienen un buen desempeño laboral a través de las metas propuestas.

Según Del Estal-García & Melián-González (2021) indicó que la motivación es una variable clave para la eficacia de la actividad laboral y ha demostrado sobre el rendimiento individual, el compromiso organizativo y la predisposición que tiene un papel de influencia con respecto al avance laboral que da cada trabajador.

Los resultados tienen coincidencia con el trabajo que realizó Triviño-Cervera et al., (2017) quienes investigaron la motivación laboral en el personal de enfermería” indicó que el 11,8% de los participantes presentaron un bajo nivel de motivación, el 28% mencionó que no tenían satisfacción en el trabajo por ende se concluyó que los incentivos motivan y alientan a los trabajadores.

La segunda hipótesis específica fue establecer la relación entre la dimensión de necesidad de poder y el desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud de Ica, 2022. En los resultados obtenidos se refleja que los trabajadores demuestran tener una necesidad de poder de nivel bajo con el 91,7%, así como la media al 3,3% y el alto 5,0%. Es decir, que la necesidad de poder que predomina en los trabajadores en una Clínica privada de salud de Ica, 2022, es el nivel bajo. Así mismo, los datos que indican en el desempeño laboral se aprecian el 91,7% de nivel bajo, y en nivel medio 3,3% y 5,0% nivel alto en la dimensión del comportamiento, en trabajadores en una Clínica privada de salud de Ica, 2022. Estos hallazgos no permiten evidenciar que la necesidad de poder es un aspecto importante en la evaluación de necesidades para el incremento del rendimiento de los trabajadores; el asignar roles de importancia a través de una metodología meritocrática podría satisfacer dicha necesidad de poder potencian al mismo tiempo su desempeño laboral.

Se puede observar en los resultados que el 91,7% demuestran el nivel de necesidad, el 3,3% presentaron una necesidad baja, lo que se puede observar que el comportamiento sobre la necesidad de poder para el desempeño laboral.

Según Medina et al., (2022) indicó que el rol del profesional tiene una estrecha relación con su prestación del servicio, asimismo debe tener compromiso y empatía

para afrontar las atenciones y los diversos problemas que se puedan presentar como urgencia.

Los resultados presentaron coincidencia con el trabajo de Wauters et al., (2022) donde menciona que a través de esta revisión sistemática presentó como un 23% de las revisiones que se hizo se identificó que el sentimiento de rechazo social y falta de apoyo familiar influyen en el trabajo de rechazo social y falta de apoyo familiar, el 27% identificaron que los factores de prestación del servicio y la necesidad para el desempeño laboral tiene una relación directa con la organización y ayuda al personal de trabajo.

En la tercera hipótesis específica se busca establecer la relación entre la dimensión de necesidad de afiliación y el desempeño laboral en trabajadores en una clínica privada de salud de Ica, 2022. Los resultados obtenidos reflejan que los trabajadores demuestran tener una necesidad de afiliación de nivel bajo con el 91.7%, así como la media al 6,7% y el alto 1,70%. Es decir, que la necesidad de afiliación que predomina en los trabajadores en una Clínica privada de salud de Ica, 2022, es el nivel bajo. Así mismo, los datos que indican en el desempeño laboral se aprecian el 91,7% de nivel bajo, y en nivel medio 5,0% y 3,3% nivel alto en la dimensión de la característica individual, en trabajadores en una Clínica privada de salud de Ica, 2022. Con estos resultados se ha podido observar la importancia que tiene el “sentirse identificado con la institución” para poder conseguir un mejor desempeño en el ambiente de trabajo; se podría plantear la suposición que, si una institución cuenta con una identidad que promueva la filiación de sus colaboradores, este recurso humano pueda desempeñarse mejor en sus actividades laborales.

Se observa que en los resultados presentan la necesidad de afiliación de nivel bajo en un 91,7%, este hallazgo significa que se tiene como relación a las características individuales enfocado como la importancia de sentirse identificado con la institución en la que trabajan y la filiación del resto de los trabajadores, por ende, es necesario que cada participante laboral se les brinde un buen clima laboral para que exista un mejor producto en su trabajo.

Según Vives et al., (2011) mencionó que la inadaptación del personal, aparecen como consecuencias laborales, fisiológicas y psicológicas en los trabajadores, lo que impiden poder sentirse identificados con la institución que laboral o prestan sus

servicios, asimismo se enfoca como el estrés laboral puede aparecer como resultado de la relación entre el individuo, el clima laboral y la percepción individual de factores amenazantes, derivados del trabajo, que pone en peligro el bienestar físico, psicológico y social.

Estos hallazgos nos permiten evidencia la necesidad de la relación que tenga el individuo con la empresa en la que trabaja para sostener el desempeño laboral, su rendimiento y la mejora de la empresa.

Asimismo, es menester informar que si otro investigador desea extrapolar los hallazgos obtenidos otras poblaciones se debe tomar en consideración que se podrá inferir los resultados a poblaciones con características similares a la de la muestra estudiada en esta investigación. Por otro lado, en futuras investigación se debería tomar la evaluación de la motivación y desempeño laboral desde la técnica de la observación directa produciendo una mayor confiabilidad en los hallazgos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. Para el encuentro del objetivo general se empleó el Rho de Spearman, ($r=1.000$), encontrándose el valor de significación $p=0.000$ con lo cual se llegó a determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Por otro lado se interpreta que presentando una motivación adecuada, mayor probabilidad tendrán los trabajadores de incrementar su desempeño laboral.

Segunda. Para el encuentro del primer objetivo específico se empleó el Rho de Spearman, ($r=0.848$), encontrándose el valor de significación $p=0.000$ por lo que se demostró la relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral. Por otro lado se interpreta que mejorando los retos del trabajo traerá consigo que el desenvolvimiento del trabajador aumente.

Tercera. Para el encuentro del segundo objetivo específico se empleó el Rho de Spearman, ($r=0.606$), encontrándose el valor de significación $p=0.000$ por lo que se evidenció la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral. Por otro lado se interpreta que reconociendo los esfuerzos del trabajador, permitirá que las actividades laborales se lleven de forma correcta e incrementen.

Cuarta. Para el encuentro del tercer objetivo específico se empleó el Rho de Spearman, ($r=0.838$), encontrándose el valor de significación $p=0.000$ por lo que se demostró la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral. Por otro lado, se interpreta que generando espacios para relacionarse entre trabajadores incentivará que el rendimiento laboral mejore.

5.2 Recomendaciones

Primera. Se sugiere a la plana gerencial trabajar actividades de capacitaciones a los trabajadores que promuevan la motivación mediante incentivos, reconocimientos, desarrollando en su plan de trabajo lineamientos para que se sientan identificados y comprometidos con su desempeño en el ámbito laboral, es decir, que repercuta en su productividad y actividades más eficientes.

Segunda. Se recomienda organizar una lista de actividades donde se programen metas a corto plazo para la organización, con el fin de generar retos y que los trabajadores se permitan cumplir con los objetivos y poder motivarlos para que el desempeño laboral mejore.

Tercera. Se sugiere instaurar talleres donde se promuevan actividades donde se trabaje el liderazgo, además de generar espacios donde los trabajadores puedan expresar sus ideas, aportes y recomendaciones, así al sentirse escuchado tener la posibilidad de influir en las decisiones de la empresa y con ello motivarlos para incrementar las actividades laborales.

Cuarta. Se recomienda al área de bienestar social a cargo de la asistente social el realizar actividades culturales, recreativas y sociales, como paseos, celebración de cumpleaños, retiros, etc., ambientes donde los trabajadores puedan relacionarse, compartir experiencias y crear un ambiente más sano y armonioso, lo que permitirá potenciar el cumplimiento de sus objetivos como empresa.

REFERENCIAS

- Adams, C., & Khojasteh, J. (2018). Igniting students' inner determination: the role of a need-supportive climate. *Journal of Educational Administration*, 56(4), 382–397. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2017-0036/FULL/XML>
- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4), e7900. <https://doi.org/10.5867/MEDWAVE.2020.04.7900>
- Aslam, S., Shahid, M. N., & Sattar, A. (2022). Perceived Overqualification as a Determinant of Proactive Behavior and Career Success: The Need for Achievement as a Moderator. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 167–187. <https://doi.org/10.52633/JEMI.V4I1.152>
- Azaliney Binti Mohd Amin, F., Mohd Mokhtar, N., Adibah binti Ibrahim, F., Norazmi bin Nordin, M., & dan Perniagaan, M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224–5228. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmate/article/view/6737>
- Bautista C, N. P. (2011). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones* (1 ed). Editorial El Manual Moderno.
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12–12. <https://doi.org/10.56294/SALUDCYT202212>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.

Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385–390.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia . *Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 2(2), 21–41. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>

Carrión, K. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11202/Carrion_MKD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cedron, Y. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedron_LYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chacma-Lara, E., & Laura-Chávez, T. (2021). Investigación cuantitativa: buscando la estandarización de un esquema taxonómico. *Revista Médica de Chile*, 149(9), 1382–1383. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872021000901382>

Chenet, M., Bollet, F., & Jorge, V. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. *Vicerrectorado de Investigación*, 4(3). 652-1-10-20200128.pdf

de Vargas Pinto, A., Beerepoot, I., & Maçada, A. C. G. (2022). Encourage autonomy to increase individual work performance: the impact of job characteristics on workaround behavior and shadow IT usage. *Information Technology and Management*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/S10799-022-00368-6>

Del Estal-García, M. C., & Melián-González, S. (2021a). Public Service Motivation of the professionals of the primary care centers: What is more important the environment or the perceived supervisor support? *Atencion Primaria*, 53(4), 101995–101995. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2021.101995>

Del Estal-García, M. C., & Melián-González, S. (2021b). Motivación por el servicio

público de los profesionales de los centros de atención primaria: ¿qué es más importante el entorno o el apoyo directivo? *Atencion Primaria*, 53(4), 101995. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2021.101995>

Desempeño. (2022). Diccionario de Etimología.

[http://etimologias.dechile.net/?desempen.o#:~:text=La palabra %22desempeño%22 está formada, y pigno \(prenda\).](http://etimologias.dechile.net/?desempen.o#:~:text=La palabra %22desempeño%22 está formada, y pigno (prenda).)

Ding, F. (2018). A Study of the Motivation and Etymology of Idioms. *Altantis Press*, 279–283. <https://doi.org/10.2991/ICADCE-18.2018.58>

Garzón, V., Sinclay, P., Gladys, A., Calixto, J., Rosa, A., Gutiérrez, V., Gladys Peñalver Sinclay, A., Rosa Jorna Calixto, A., Valdivieso Gutiérrez, Y., & Ciencias Médicas, E. (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud*, 34, 6. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452617011/4452617011.pdf>

Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>

Guo, W., Hancock, J., Cooper, D., & Caldas, M. (2022). Job autonomy and employee burnout: the moderating role of power distance orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2101451>

Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2020.1.019>

Hernandez Sampieri R, Fernadez Collado C, & Baptista Lucio P. (2014). Metodología de la investigación. 6ª ed. Mexico;2014. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Huamán, M. (2018). *Motivación Y Desempeño Laboral En Trabajadores Asistenciales Del Centro De Salud Belenpampa, Cusco* [Universidad César

Vallejo].

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_7d77e31c16e0423850b9c823829879d8

Karataş, M., Pak Güre, M. D., & Duyan, V. (2022). Apparently We Cannot Live, We are like Infectious Zombies: A Qualitative Research on Personal and Familial Experiences of Health Workers in the Filiation Teams in Turkey during the COVID-19 Pandemic. *Social Work in Public Health*.
<https://doi.org/10.1080/19371918.2022.2084196>

Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857.
<https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E06857>

Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

León, B. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019* [Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23021>

Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Liu, Y. X., Wang, S., Zhang, J., & Li, S. J. (2022). When and How Job Design Influences Work Motivation: A Self-Determination Theory Approach. *Psychological Reports*, 125(3), 1573–1600.
<https://doi.org/10.1177/00332941211027320>

Lora, M., Quispe, M., Alvarado, J., Rodríguez, J., & Mejía, D. (2021). Work motivation and mental health status of the care staff of the District Hospital, La Esperanza, in times of COVID-19. *BTSym*, 188(1), 12.
https://www.researchgate.net/profile/Juan-Luis-Rodriguez-Vega/publication/358101047_BTSym2021_188_v1/links/61eff4d88d338833e3

94531d/BTSym2021-188-v1.pdf

Mansaray, H. E. (2019). The Role of Human Resource Management in Employee Motivation and Performance-An Overview. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 2(3), 183–194.

<https://doi.org/10.33258/birci.v2i3.405>

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la Motivación Humana* (Narcea Ediciones). <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Medina Gamero, A., Regalado Chamorro, M., García Cabrera, C., & Anaya Bernardo, A. (2022). El rol del profesional de enfermería en la nueva normalidad: ¿son la primera línea? *Atención Primaria Práctica*, 4(2), 100139. <https://doi.org/10.1016/J.APPR.2022.100139>

Mushtaq, A., Amjid, K., & Muhammad, A. (2021, June 11). Major theories of Job Satisfaction and their use in the field of Librarianship. *Library Philosophy & Practice*, 1–17.

<https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnI=15220222&AN=154623677&h=3KD%2BQiGxXGNIGVwQqFe97EzBnjXJDab%2FujiTqM%2BRe37tBnH4LkvjxuWgQuANN7zXEt%2FIZ00zne%2Fo8yPsUYuuFA%3D%3D&crI=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrINotAuth&crIhashurl=login.aspx%3Fdirect%3Dtrue%26profile%3Dehost%26scope%3Dsite%26authtype%3Dcrawler%26jrnI%3D15220222%26AN%3D154623677>

Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of Healthcare Leadership*, 10, 21. <https://doi.org/10.2147/JHL.S147885>

Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3670.

<https://doi.org/10.3390/IJERPH18073670>

- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., & Teoh, S. Y. (2019). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797–804.
<https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1698850>
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2020). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in Education*, 7(2), 133–144.
<https://doi.org/10.1177/1477878509104318>
- Odón, F. A. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta ... - Fidas G. Arias - Google Libros. In *Editorial Espisteme*.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y_743ktfK2sC&oi=fnd&pg=PA11&dq=proyecto+de+investigación&ots=sFmqJyX1Kp&sig=DhBUNgoohl6zmf6K22K77kNf6J0#v=onepage&q=proyecto+de+investigación&f=false
- Oyague, D. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20859/Oyague_HDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prayogi, M. A., Fahmi, M., & Info, A. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139.
<https://doi.org/10.30596/JIMB.V22I1.6664>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ma ed.).
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ava ed.).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). *Administración* (10 ed). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed). Pearson Education.
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 16(10).
<https://doi.org/10.3390/IJERPH16101812>
- Skinner, B. F. (1966). Operant Behavior. In *Operant Behavior: Areas of research and application*. Appleton-Century-Crofts.
- Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica*. Sociedad Hispana de Investigadores Científicos.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2).
<https://doi.org/10.1111/IJN.12620>
- Torres, W., & Torres, C. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(1), 593.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Triviño-Cervera, M. A., García-Ubaque, J. C., & Garcia-Benitez, P. F. (2017). Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. *REVISTA SALUD, HISTORIA Y SANIDAD*, 12(3), 65–76.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.4679589>
- Ustua, J. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57373/Ustua_HJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS VALENTÍN RODRÍGUEZ%2C HUGO AMÉRICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F., & Benach, J. (2011). Employment precariousness in Spain: Prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. *International Journal of Health*

Services, 41(4), 625–646. <https://doi.org/10.2190/HS.41.4.B>

Wauters, M., Berra, T. Z., de Almeida Crispim, J., Arcêncio, R. A., & Cartagena-Ramos, D. (2022). Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 46. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

ALUMNO: Elisa Cuenca C.

ASESOR: Armando Santos León

LOCAL: Clínica Señor de Luren

TEMA: RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CLÍNICA SEÑOR DE LUREN, ICA 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidad de logro de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidad de poder de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder laborales de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de filiación de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p> <p>HE2: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder laborales de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p> <p>HE3: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de filiación de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren de Ica en el 2022.</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de la tarea • Comportamiento • Características individuales <p>Variable independiente: Motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de logro • Necesidad de poder • Necesidad de afiliación

Diseño metodológico	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>-Nivel: Relacional</p> <p>-Tipo de Investigación: Observacional, analítico, transversal y prospectivo</p>	<p>Población: Para el presente estudio se tomará una población conformada por todos los trabajadores de la clínica Señor de Luren en Ica durante el periodo del 2022. Esta población estará conformada por 60 trabajadores, 25 del área administrativa y 35 del área asistencial.</p> <p>Criterios de inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los trabajadores de la Clínica Señor de Luren en Ica durante el 2022. • Todos los trabajadores que firmen el consentimiento informado • Todos los trabajadores que formen parte la planilla durante el año 2022. <p>Criterios de exclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los trabajadores que no posean una discapacidad que les impida realizar el cuestionario • Todos los trabajadores que no se encuentren de vacaciones. • Todos los trabajadores que no deseen formar parte del estudio <p>Muestra: 60 trabajadores</p> <p>Muestreo: No requerido</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Software estadístico: SPSS 26.0</p> <p>Instrumento: Cuestionario de motivación laboral y Cuestionario de desempeño laboral</p>

Armando Santos León

.....
Mg. Armando Santos León
ASESOR

.....
Lic.
ESTADÍSTICO

Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE		DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
Motivación laboral	La motivación laboral es un proceso que a través del cual las personas, ejecutan actividades específicas, desarrollan capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetos para poderlas necesidades de logro, poder y afiliación. Los esfuerzos laborales dependerán del grado de motivación del empleado (S. P. Robbins & Coulter, 2009).	Necesidad de logro Es el deseo de sobresalir y conseguir sus objetivos, estableciendo altos estándares en sus actividades con la finalidad de resaltar frente al resto del equipo de trabajo (S. P. Robbins & Coulter, 2009).	Eficiencia	Tiene la sensación de querer hacer sus deberes mejor que la última vez. Confía en el trabajo que realiza.	
			Solución de problemas	Solicita que le asignen trabajos que impliquen la resolución de problemas. Es sencillo solucionar las dificultades en el trabajo.	
			Retroalimentación	Busca recibir información sobre tareas laborales que realiza. Busca brindar información sobre las actividades de la clínica.	
			Metas	Se interesa en darle un propósito a su labor en la clínica. Busca que le asignen actividades que sean un reto.	
				Necesidad de poder Es la necesidad de influir y controlar a los demás en la búsqueda de la excelencia en las actividades asignadas; además de intentar conseguir un reconocimiento por los esfuerzos realizados (S. P. Robbins & Coulter, 2009).	Influencia
			Manejo de grupos		Es sencillo liderar los grupos de trabajo. Se interesa en organizar actividades laborales.
		Reconocimiento			Busca conseguir un reconocimiento público. Siente la necesidad de mejorar su labor.
		Excelencia	Intenta realizar sus actividades aún mejor que los estándares establecidos por la institución. Se interesa en mejorar los resultados.		
			Necesidad de afiliación Es la búsqueda de vínculos afectivos y cooperativos entre los compañeros de trabajo con la finalidad de desarrollar una relación social que permita un mejor ambiente de trabajo (S. P. Robbins & Coulter, 2009).	Vínculos afectivos	Procura establecer lazos afectivos con sus compañeros de trabajo. Se interesa en crear un ambiente laboral más confortable con sus compañeros de trabajo.
		Grupos sociales			Se esfuerza por la formación de grupo sociales en su centro de trabajo. Se interesa en establecer relaciones sociales con sus compañeros del trabajo.
				Cooperación	Coopera con sus compañeros de trabajo en las actividades laborales asignadas. Es sencillo colaborar en las tareas grupales que demanden esfuerzo.
		Integración			Se integra dentro de los equipos de trabajo para mejorar su relación con la institución. Participa en actividades de cohesión promovidos por la institución.

VARIABLE		DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Desempeño laboral	El desempeño laboral es la calidad de trabajo que cada trabajador puede aportar para la realización de sus actividades laborales, tareas diarias, durante un determinado periodo de tiempo, en el cual se obtiene el resultado de la tarea, analizar el comportamiento buscando sus características individuales. Esto sirve de ayuda para reconocer como un empleado se desenvuelve en su ámbito de trabajo (S. P. Robbins & Judge, 2009)	Resultados de la Tarea Son criterios que se evalúan referente al aporte del trabajo en el cumplimiento de metas institucionales y el incremento de los ingresos, así como también en la reducción de gastos (S. P. Robbins & Judge, 2009).	Cumplimiento de tareas	Logra terminar todas las tareas que se le asignan dentro de su trabajo.
				Le es fácil cumplir con las tareas asignadas.
			Metas establecidas	Logra alcanzar las metas planteadas por sus superiores.
				Es sencillo alcanzar las metas establecidas por sus superiores.
			Reducción de gastos	Considera que está contribuyendo a reducir los gastos de la institución donde trabaja.
				Cumple actividades específicas que reduzcan los gastos institucionales.
		Incremento de ingresos	Sus actividades contribuyen en mejorar los ingresos económicos de la institución donde labora.	
			Realiza actividades específicas que incrementen los ingresos económicos.	
		Trabajo individual	Comportamiento Es el aspecto subjetivo que evalúa el actuar del trabajador y su relación con los demás trabajadores de la institución a través de los grupos de trabajo en donde se enfoca en la realización eficiente de las tareas (S. P. Robbins & Judge, 2009).	Se esfuerza por cumplir eficientemente con la tarea asignada.
		Trabajo en equipo		Cumple con las tareas de trabajo en equipo.
				Las actividades que realiza en equipo dependen de la confianza que se le otorgue.
		Compañerismo		Coordinar las tareas colectivas con sus compañeros de trabajo.
				Ayuda a sus compañeros en sus actividades personales.
		Soporte laboral	Brinda ayuda cuando un compañero de trabajo tiene dificultades para cumplir con su tarea asignada.	
			Mantiene una constante comunicación con sus compañeros de trabajo al realizar una actividad grupal.	
		Buena actitud	Características Es el criterio subjetivo que evalúa la actitud del trabajador en su actuar laboral; considerando la confianza, la confiabilidad y experiencia en el desempeño de sus asignaciones (S. P. Robbins & Judge, 2009).	Se siente optimista con las actividades que se le asigna.
		Confianza		Percibe que sus superiores confían en su trabajo realizado.
				Las actividades que realiza dependen del grado de confianza que se le otorga.
Confiabilidad	Considera que realiza un buen trabajo según los estándares de la institución donde labora.			
	Considera que cumple con el trabajo requerido por la institución.			
Experiencia laboral	Considera que cuenta con la experiencia necesaria en cada una de las tareas que se le asigna.			
	Posee las actitudes necesarias para realizar su trabajo en la empresa.			

Anexo N° 03: Instrumentos de recolección de datos



Relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren, Ica 2022.

CUESTIONARIO INTEGRADO

A continuación le presentamos el cuestionario en el cual estara participando por lo cual le pedimos que complete todos los datos que se solicitan y si presentara alguna duda o inconveniente con alguna parte de este cuestionario hagala saber de inmediato al encuestador; muchas gracias.

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN

1. ¿Cuál es su edad?
_____ años
2. ¿Cuál es su género?
 - a) Masculino ()
 - b) Femenino ()
3. ¿Cuál es su estado civil?
 - a) Soltera ()
 - b) Casada ()
 - c) Viuda ()
 - d) Divorciada ()
4. ¿Cuál es su profesión?
 - a) Medicina ()
 - b) Enfermería ()
 - c) Técnico ()
 - d) Administrativo ()
5. ¿Cuántos años de servicio tiene?
_____ años

Cuestionario de motivación laboral

Instrucciones: Este cuestionario contiene una serie de preguntas sobre el desempeño laboral, en donde se pide que marque la alternativa que usted crea conveniente. Asimismo, tenga en consideración que es de carácter anónimo y conteste con suma sinceridad de acuerdo a los siguientes criterios:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N°	Dimensiones / ítems	1	2	3	4	5
	Necesidad de logro					
1	Tiene la sensación de querer hacer sus deberes mejor que la última vez.					
2	Confía en el trabajo que realiza.					
3	Solicita que le asignen trabajos que impliquen la resolución de problemas.					
4	Es sencillo solucionar las dificultades en el trabajo.					
5	Busca recibir información sobre tareas laborales que realiza.					
6	Busca brindar información sobre las actividades de la clínica.					
7	Se interesa en darle un propósito a su labor en la clínica.					
8	Busca que le asignen actividades laborales que sean un reto.					
	Necesidad de poder					
9	Influye en el comportamiento de sus compañeros para conseguir mejores objetivos.					
10	Se interesa por conseguir un mejor desempeño con sus compañeros.					

11	Es sencillo liderar los grupos de trabajo.					
12	Se interesa en organizar actividades laborales.					
13	Busca conseguir un reconocimiento público.					
14	Siente la necesidad de mejorar su labor.					
15	Intenta realizar sus actividades aún mejor que los estándares establecidos por la institución.					
16	Se interesa en mejorar los resultados.					
	Necesidad de afiliación					
17	Procura establecer lazos afectivos con sus compañeros de trabajo.					
18	Se interesa en crear un ambiente laboral más confortable con sus compañeros de trabajo.					
19	Se esfuerza por la formación de grupo sociales en su centro de trabajo.					
20	Se interesa en establecer relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.					
21	Coopera con sus compañeros de trabajo en las actividades laborales asignadas.					
22	Es sencillo colaborar en las tareas grupales que demanden esfuerzo.					
23	Se integra dentro de los equipos de trabajo para mejorar su relación con la institución.					
24	Participa en actividades de cohesión promovidos por la institución.					

Cuestionario de desempeño laboral

Instrucciones: Este cuestionario contiene una serie de preguntas sobre el desempeño laboral, en donde se pide que marque la alternativa que usted crea conveniente. Asimismo, tenga en consideración que es de carácter anónimo y conteste con suma sinceridad de acuerdo a los siguientes criterios:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N°	Dimensiones/ ítems	1	2	3	4	5
	Resultados de la tarea					
1	Logra terminar las tareas que se le asignan en su trabajo					
2	Le es fácil cumplir con las tareas asignadas en su trabajo.					
3	Logra alcanzar las metas planteadas por sus superiores,					
4	Es sencillo alcanzar las metas establecidas por sus superiores.					
5	Considera que está contribuyendo a reducir los gastos de la institución donde trabaja.					
6	Cumple actividades específicas que reduzcan los gastos institucionales.					
7	Sus actividades contribuyen en mejorar los ingresos económicos de la institución donde labora.					
8	Realiza actividades específicas que incrementen los ingresos económicos					
	Comportamiento					
9	Se esfuerza por cumplir eficientemente con la tarea asignada					
10	Cumple sin dificultad sus metas individuales que se le asigna					

11	Cumple con las tareas de trabajo en equipo					
12	Las actividades que realiza en equipo dependen de la confianza que se le otorgue					
13	Coordina las tareas colectivas con sus compañeros de trabajo					
14	Ayuda a sus compañeros en sus actividades personales					
15	Brinda ayuda cuando un compañero de trabajo tiene dificultades para cumplir con su tarea asignada					
16	Mantiene una constante comunicación con sus compañeros de trabajo al realizar una actividad grupal.					
	Características individuales					
17	Se siente optimista con las actividades que se le asigna					
18	Siente orgullo por las actividades laborales que desempeña.					
19	Percibe que sus superiores confían en su trabajo realizado.					
20	Las actividades que realiza dependen del grado de confianza que se le otorga					
21	Considera que realiza un buen trabajo según los estándares de la institución donde labora.					
22	Considera que cumple con el trabajo requerido por sus superiores.					
23	Considera que cuenta con la experiencia necesaria en cada una de las tareas que se le asigna					
24	Posee las actitudes necesarias para realizar su trabajo en la empresa					

Anexo N° 04: Confiabilidad y validez de los instrumentos

Motivación Laboral

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH																								
ALFA DE CROMBRACH																								
Total Sujetos=	30																							
Var-Total=	82.83																							
Preguntas=	24																							
Media=	1.40																							
Varianza=	0.52																							
Cuenta=	30																							
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{ij}^2}{S_T^2} \right] = 0.88336$																								
MAGNITUD: MUY ALTA																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1
2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3
5	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
6	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
7	3	5	3	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
8	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	5	1	2	2
9	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1
10	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
13	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
14	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
15	3	5	3	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
16	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	2	2
17	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	5	3	2	3	2	3	2	3	4
18	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1
19	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
22	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
23	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
24	3	5	3	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
25	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	2	2
26	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1
27	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
28	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
30	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2

Desempeño Laboral

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH																								
ALFA DE CROMBRACH																								
Total Sujetos=	30																							
Var-Total=	98.59																							
Preguntas=	24																							
Media=	1.47																							
Varianza=	0.88																							
Cuenta=	30																							
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{ij}^2}{S_T^2} \right] = 0.89668$																								
MAGNITUD: MUY ALTA																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1
2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3
5	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
6	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
7	3	5	3	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
8	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	2	2
9	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1
10	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
13	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
14	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
15	3	5	3	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
16	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	2	2
17	5	4	3	3	3	2	3	2	5	2	4	2	4	2	3	2	2	3	4	2	5	5	3	5
18	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1
19	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
22	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
23	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
24	3	5	3	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
25	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	2	2
26	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1
27	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
28	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
30	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, ICA 2022

Encuesta para medir la variable 1: Motivación laboral

TESISTA:

1. CUENCA CORO, ELISA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?						X	
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?						X	
¿Las preguntas del instrumento podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deben agregarse?
Ninguna.
2. ¿Qué ítems considera usted que deben eliminarse?
Ninguna.
3. ¿Qué ítems considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?
Ninguna.

FECHA: 19/09/2022

VALIDADO POR: Dr. Héctor Vilchez Cáceda

FIRMA:



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, ICA 2022

Encuesta para medir la variable 1: Motivación laboral

TESISTA:

1. CUENCA CORO, ELISA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas del instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

SUGERENCIAS

1. ¿Qué Items considera usted que deben agregarse?
Ninguna.
2. ¿Qué Items considera usted que deben eliminarse?
Ninguna.
3. ¿Qué Items considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?
Ninguna.

FECHA: 12.09.2022

VALIDADO POR: Dra. Gisella Yanira Delgado Castillo

FIRMA:



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, ICA 2022

Encuesta para medir la variable 1: Motivación laboral

TESISTA:

1. CUENCA CORO, ELISA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas del instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deben agregarse?
Ninguna
2. ¿Qué ítems considera usted que deben eliminarse?
Ninguna
3. ¿Qué ítems considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?
Ninguna

FECHA: 09.09.2022

VALIDADO POR: Ronald Armando León Santos

FIRMA:



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, ICA 2022

Encuesta para medir la variable 2: Desempeño laboral

TESISTA:

1. CUENCA CORO, ELISA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?						X	
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?						X	
¿Las preguntas del instrumento podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deben agregarse?
Ninguna.
2. ¿Qué ítems considera usted que deben eliminarse?
Ninguna.
3. ¿Qué ítems considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?
Ninguna.

FECHA: 19/09/2022

VALIDADO POR: Dr. Héctor Vilchez Cáceda

FIRMA:



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, ICA 2022

Encuesta para medir la variable 2: Desempeño laboral

TESISTA:

1. CUENCA CORO, ELISA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas de los instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

SUGERENCIAS

1. ¿Qué Items considera usted que deben agregarse?
Ninguna
2. ¿Qué Items considera usted que deben eliminarse?
Ninguna
3. ¿Qué Items considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?
Ninguna

FECHA: 12.09.2022

VALIDADO POR: Dra. Gisella Yanire Delgado Castillo

FIRMA:



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, ICA 2022

Encuesta para medir la variable 2: Desempeño laboral

TESISTA:

1. CUENCA CORO, ELISA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas del instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

SUGERENCIAS

1. ¿Qué Items considera usted que deben agregarse?
Ninguna.
2. ¿Qué Items considera usted que deben eliminarse?
Ninguna.
3. ¿Qué Items considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?
Ninguna.

FECHA: 09.09.2022

VALIDADO POR: Ronald Armando León Santos

FIRMA:

Anexo N° 05: Carta de aceptación para la aplicación de los instrumentos



Lima, 14 de setiembre de 2022

CARTA N°382-2022-DFPTS

Señor:

DR. URBANO POMA ALARCON

GERENTE DE LA CLÍNICA SEÑOR DE LUREN DE ICA



De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un saludo cordial, y a la vez permitirme presentarle a la señorita **CUENCA CORO ELISA**, con código N°215255430, egresada de la Carrera Profesional de TRABAJO SOCIAL de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, a fin que de conformidad con lo establecido por la Ley Nro. 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales Ley N°1401, pueda aplicar su instrumento del Proyecto de Investigación, en la prestigiosa entidad de su representada, las mismas que le permitirán desarrollar y aplicar los conocimientos y enseñanzas adquiridas en nuestra Casa Superior de Estudios.

Al respecto y con el propósito de viabilizar la suscripción del convenio, a continuación, detallo la información relevante para ello:

INFORMACIÓN DEL EGRESADO	INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
CUENCA CORO ELISA	Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Código: 215255430	RUC N°.20108383471
Tipo: Aplicar Cuestionario de Instrumento del Proyecto de Investigación	Representante: Mg. LUIS ALFREDO BENITES MORALES

Variable 1: Motivación Laboral	DNI del Representante: 07229950
Variable 2: Desempeño Laboral	Domicilio: Av. Bolívar N°1848 Pueblo Libre

Agradeciendo por la atención que brinde a la presente, hago llegar a usted las muestras de mi consideración más distinguida.

Cordialmente,




Mg. Luis Alfredo Benites Morales
DECANO
Facultad de Psicología y Trabajo Social

LABM/mc
ID:1302209
CV:800015

El presente documento y sus(s) firma(s) consignada(s) en ella han sido emitidos a través de medios digitales, al respecto de lo dispuesto en el artículo 141-A del Código Civil, artículo 243-1 del Reglamento. En los casos en que la ley establece que la manifestación de voluntad debe hacerse a través de alguna formalidad expresa o requiere de firma, ésta puede ser producida o comunicada a través de medios electrónicos, ópticos o cualquier otro medio. Tratándose de instrumentos públicos, la autoridad competente deberá dejar constancia del medio electrónico y conservar una copia impresa para su archivo consular.
En caso que radice una versión impresa con sello adicional, los sellos no se están en la versión digital publicada en: <http://portal.gob.pe/validaciones>, para ello ingrese al ID y CV que se encuentran al pie del documento.



Anexo N° 07: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Le damos la bienvenida a este estudio que tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren, Ica 2022. Consideramos este estudio muy importante para la sociedad por su implicancia en nuestra realidad en el área de la salud por lo cual pedimos su participación. Todos los datos que vaya a brindar en su participación dentro del estudio serán codificados para preservar la confidencialidad.

El presente documento contiene la información necesaria para que pueda entender lo que comprende su participación en esta investigación.

SECCIÓN I: Sobre la investigación

- **Título del proyecto:** Relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren, Ica 2022.
- **Autor:** Elisa Cuenca Coro
- **Propósito:** Evaluar cuál es de grado de motivación laboral y el grado de desempeño laboral de una grupo de trabajadores de una clínica ubicada en Ica-Perú con la finalidad de comprobar una posible asociación entre ambos aspectos.

SECCIÓN II: Sobre su participación

- **Riesgos:** La participación en este estudio no involucra riesgo alguno que pueda poner en peligro su integridad física, mental o social.
- **Beneficios:** El beneficio de participar en este estudio es de tipo indirecto debido a que no se brindará una compensación por su participación pero se

enviará el informe final a la institución a la cual usted pertenece para poder incentivar medidas que le permitan mejorar su motivación y desempeño laborales, y por ende conseguir mayores beneficios en la institución en donde labora.

- **Procedimientos:** El proceso de investigación involucra su participación en una encuesta de tipo virtual donde tendrá que responder preguntas sobre la motivación y desempeño laborales
- **Confidencialidad:** Todos los datos personales que puedan ser recolectados durante el estudio serán codificados y almacenados en una cuenta de Google Drive en la cual solo la investigadora-autora tendrá acceso.
- **Modalidad de participación:** La participación en este estudio será de tipo presencial a través de un cuestionario físico.

SECCIÓN III: Información de contacto

Investigador-autor

- **Nombre:** Elisa Cuenca Coro
- **Institución:** Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- **Cargo:** Bachiller
- **Teléfono:** +51
- **Correo:** ecuenca70@gmail.com

Comité Institucional de Ética en Investigación

- **Nombre:**
- **Institución:** Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- **Cargo:** Presidente del comité de ética
- **Teléfono:** (01)
- **Correo:** ciei@uigv.edu.pe

SECCIÓN IV: Consentimiento de participación

- He leído y entendido todo lo que comprende mi participación en esta investigación
- Estoy participante de forma voluntaria.
- Conozco mis deberes y derechos en esta investigación.

Participantes

Nombre:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI:

Anexo N° 08: Declaración de confiabilidad



CARTA CONFIDENCIALIDAD PARA INVESTIGADORES

Lima-Perú, 19 de octubre de 2022.

Yo, Elisa Cuenca Coro, bachiller de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, hago constar, en relación al estudio titulado: “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Clínica Señor De Luren, Ica 2022.” que me comprometo a resguardar, mantener la confidencialidad y no hacer mal uso de los documentos, expedientes, reportes, estudios, actas, resoluciones, oficios, correspondencia, acuerdos, contratos, convenios, archivos físicos y/o electrónicos de información recabada, estadísticas o bien, cualquier otro registro o información relacionada con el estudio mencionado a mi cargo, así como a no difundir, distribuir o comercializar con los datos personales contenidos en los sistemas de información, desarrollados en la ejecución del mismo. Estando en conocimiento de que en caso de no dar cumplimiento se procederá acorde a las sanciones civiles, penales o administrativas que procedan de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 29733) aprobada por Decreto Supremo N°003-2013-JUS y demás disposiciones aplicables en la materia.

Atentamente

Firma

Elisa Cuenca Coro

DNI:

Anexo N° 09: Evidencias fotográficas

