



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Llanos Bustamante, Ciro (orcid.org/0000-0002-0825-6620)
Marin Gomez, Carol Patricia (orcid.org/0000-0002-2473-3079)

ASESOR:

Mg. Chavez Rivas, Patricia Ivonne (orcid.org/0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Agradecemos a nuestros padres por la confianza, el apoyo incondicional que nos brindan día tras día y por encaminarnos en este viaje al éxito.

Las gracias a la universidad por los conocimientos brindados, la información y el apoyo de la docente para culminar nuestra tesis; así mismo a la universidad por habernos permitido estudiar la carrera de administración.

Agradecimiento

Agradecer primeramente a Dios, por la guía y sabiduría en cada paso que realizamos, por brindarnos inteligencia y por ayudarnos a tomar buenas decisiones. A nuestros padres por inculcarnos valores que permiten que seamos buenas personas y buenos profesionales, además de ser nuestra fortaleza y apoyo incondicional en esta aventura como administradores.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de la variable motivación y desempeño laboral.	17
Tabla 2. Análisis de correlación Rho de Spearman entre la variable motivación y la variable desempeño laboral.....	18
Tabla 3. Análisis de correlación Rho de Spearman de la motivación extrínseca y la variable desempeño laboral.....	21
Tabla 4. Análisis de correlación Rho de Pearson de la motivación intrínseca y la variable desempeño labora.....	22
Tabla 5. Evaluación de expertos de la variable motivación.....	62
Tabla 6. Evaluación de expertos de la variable desempeño laboral.....	62
Tabla 7. Alfa de Cronbach de la variable motivación.....	64
Tabla 8. Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral	64
Tabla 9. Nivel de motivación de los trabajadores del consultorio Q´ara.....	67
Tabla10. Nivel de Desempeño de los trabajadores del consultorio Q´ara.....	67

Índice de figura

Figura 1. <i>Nivel de motivación de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara.</i>	19
Figura 2. <i>Nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara.</i>	20
Figura 3. <i>Gráfico de dispersión del objetivo general.</i>	68
Figura 4. <i>Gráfico de dispersión del objetivo específico 3.</i>	68
Figura 5. <i>Gráfico de dispersión del objetivo específico 4.</i>	69

Resumen

El presente estudio investigativo tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo. Siendo una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptiva correlacional y de corte transversal; tuvo una población de 15 colaboradores. Como técnica se usó la encuesta; y como instrumento el cuestionario. Obteniendo el índice de relación entre la motivación y el desempeño laboral fue de 0,648 y una Sig. de 0,009, concluyendo que existe correlación entre ambas variables, por ello si se ejecutan estrategias entorno a la motivación también afecta de manera directa al desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, motivación extrínseca, motivación intrínseca.

Abstract

The general objective of this research study was to determine the relationship between motivation and work performance of the employees of the company office dermatology Q'ara, Chiclayo. It was an applied research, non-experimental design, with a quantitative approach of descriptive correlational and cross-sectional level; it had a population of 15 collaborators. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The relationship index between motivation and work performance was 0.648 and a sig. of 0.009, concluding that there is a correlation between both variables, so if strategies are implemented around motivation, it also directly affects work performance.

Keywords: Motivation, work performance, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El tiempo destinado al trabajo conllevó siempre gran parte de la vida, así mismo, el lugar donde se laboró pudo encontrar líderes que motivan, como en otras circunstancias que no motiven al personal, este tipo de situaciones provocaron que algunas actividades realizadas se conviertan en un malestar. De igual manera; la falta de compromiso de los colaboradores disminuyó la productividad, por lo tanto, se generaron pérdidas para la organización y provocó rechazo por parte de los colaboradores. La motivación fue un mecanismo de gran importancia para sacar el mayor potencial de los empleados. En ese entorno, el desempeño laboral fue reflejo de la calidad que brindaron al trabajador en su espacio.

En un contexto Internacional, en España las empresas presentaron un índice de 0.4% de rendimiento del personal, lo que indicó negatividad hacia los resultados planteados. (Laberit, 2022) Asimismo; en Venezuela las organizaciones presenciaron una serie de factores y acciones negativas por parte de sus colaboradores ante la irrelevancia de su desempeño laboral y la falta de motivación. (González et al, 2022) Por su parte, en Ecuador se evidenció renuncias debido a que el 33% de los empleados juzgaron que algunas acciones laborales no correspondían a las suyas. (Gehlot et al, 2022) Además, en las organizaciones de China, el 60% de los trabajadores mostraron una ejecución desfavorable de sus labores debido a horarios extensos. (Chao et al, 2022) Por otro lado, en Ecuador las organizaciones señalaron el 40% del nivel de desempeño de su personal no fueron frecuentes ni destacados. (Bohórquez et al, 2023). Las empresas de cualquier índole muchas veces vieron más importante el hecho de generar productividad, pero olvidaron que esa utilidad depende del personal que laboró en él, de cuán motivados estuvieron y si se sintieron identificados con la empresa.

Así mismo; a nivel nacional, en la ciudad de San Martín se mostró inclinación hacia la frustración, y poca predisposición para realizar labores por parte de los trabajadores. (Saavedra et al, 2022). Por otro lado, en Jaén, se realizó un estudio, donde señalaron que el 80% de empleados se encontraba ejerciendo inadecuadamente sus responsabilidades, y el 20% renunciaba al poco tiempo de laborar. (Altamirano, 2023). Igualmente, en la ciudad de Lima, se mostró que la presión ejercida a los colaboradores solo desalienta y creó una mala relación con

su superior. (Mamani et al, 2022). Por su parte, Castillo et al (2022) en Lima explicaron que el 60% del personal estable dejó de realizar sus acciones establecidas debido a la falta de incentivos. De la misma manera, González y Durán (2021), mencionaron que hubo renuncias por parte de su personal debido a que no se sentían valorados. Explicaron que realizar las actividades en un entorno donde existe la falta de implementación y comprensión generó que el trabajador se sienta desmotivado y busque otro lugar donde desarrolle mejor sus habilidades.

Por su parte; a nivel regional, en la ciudad de Pimentel, señalaron que los trabajadores no presentaron liderazgo ni responsabilidad al momento de realizar sus tareas designadas. (Guevara, 2021). En una empresa molinera, se evidenció que el 80% de colaboradores presentó un comportamiento inadecuado, falta de compañerismo y empatía en sus diversas funciones. (Salazar, 2020). En la ciudad de Lambayeque el gobierno regional mostró que el 23% de los empleados presentaron quejas ante la falta de equipo para la realización de sus labores. (Irigoyen, 2021). Asimismo, en la municipalidad de Lambayeque, se observó que el 74% de colaboradores no brindó sus servicios con prontitud. (Martínez, 2023). Por su parte en Chiclayo se examinó que las funciones de su personal se encontraron por debajo de lo solicitado. (Tello, 2022). Se evidenció que son muchas las empresas o entidades que presentaron problemas respecto al desempeño de sus trabajadores, lo que generó baja productividad.

Por otra parte, dentro de la empresa consultorio dermatológico Q´ara, se identificó que, en el entorno laboral, los colaboradores no se encontraban motivados en su puesto de trabajo, ni realizando las actividades diarias correspondientes, debido a que existían problemas con el abono de los pagos, las horas extras no reconocidas, las actividades laborales rutinarias e incluso realizan otras funciones fuera de las suyas. En consecuencia; el desempeño laboral por parte del personal no fue el mejor ni el adecuado, porque se observó que llegaban desmotivados a realizar sus funciones y con falta de propósito de crecimiento. Debido a estas situaciones, resultó esencial identificar si la motivación tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores del consultorio dermatológico y definir cuál de las dimensiones de la motivación podrían hacer mejorar el desenvolvimiento del trabajador, ya que al determinar dicha relación se evidenció

cómo intervinieron en el funcionamiento de las tareas de los colaboradores de la empresa.

Para tal sentido, se ha formulado la siguiente interrogante; ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo?

El presente estudio se justificó para profundizar en la problemática descrita; en la empresa son conscientes de que su intento de lograr más beneficios, generó que los trabajadores perdieran motivación. Se consideró la justificación teórica, ya que se propuso analizar y reflexionar en cuanto a las variables de estudio, mediante la aplicación de los conceptos y teorías para la determinación de la relación entre las dos variables. Enfocando la justificación social, el siguiente estudio, benefició tanto a los trabajadores como a la misma empresa, siendo así que los empleados se sintieron más apreciados y la organización logró cumplir los objetivos que tenía propuestos. Se planteó la justificación práctica porque existía un problema real que se deseaba solucionar a través de las recomendaciones en base a la influencia que tenía la primera variable con la segunda. Referente a la justificación metodológica, se basó en la preparación de dos instrumentos para el recojo de datos los cuales fueron aplicados a las unidades de análisis.

Se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo. Los objetivos específicos: Determinar el nivel de motivación de los trabajadores del consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo; Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo; Determinar la relación entre la motivación extrínseca en el desempeño laboral de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo; Determinar la relación entre motivación intrínseca en el desempeño laboral en la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.

La Hipótesis de la investigación es; H_1 : Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de la organización consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo. H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, tuvo una fundamentación teórica que parte desde los estudios previos. En un contexto internacional se encontró a los autores Tacuri y Orbe (2021) en un estudio realizado en Cuenca, como objetivo tuvo, el análisis de ambas variables, desarrollado en un enfoque cuantitativo de manera descriptiva de diseño, correlacional, para ello aplicaron una encuesta a una población de 50 docentes, obteniendo como resultado que, si existe compromiso por parte de los colaboradores pero que existen cargas horarias, pesadas para los mismos.

De acuerdo a Vélez (2023) realizó una investigación en Ecuador, donde identificó el nexo entre la motivación y el desempeño laboral, basando su estudio en un enfoque descriptivo, siendo básica y correlacional, contando con 65 trabajadores a quienes realizó una encuesta, obteniendo Rho Spearman, de 0.782, lo que reflejó un nexo directo y alto, entre ambas variables.

Por otro lado, Forson et al. (2021) realizaron un análisis en Ghana, donde como objetivo tuvo observar la simulación entre ambas variables, basando su estudio en un enfoque cualitativo de manera descriptiva de diseño no experimental, para ello realizaron una encuesta a 70 empleados, mostrando que la motivación fue una característica importante para la utilidad de la empresa, puesto que si hay trabajadores motivados se desempeñarán de la mejor manera.

Además, los autores Alase y Akinbo (2021) realizaron un estudio en Nigeria, donde determinaron la correspondencia entre motivación y desempeño, bajo el enfoque cuantitativo, de manera descriptiva, siendo no experimental, transversal, aplicando una encuesta a 206 colaboradores, obteniendo una relación positiva significativa de R 0809, deduciendo que si existía una correlación entre ambas variables.

Manzoor (2021) mencionó en su investigación en China, donde determinó el vínculo entre, ambas variables, trabajó mediante el enfoque cuantitativo de manera descriptiva con un diseño, transversal, el cual tuvo 25 colaboradores a los cuales les aplicaron una encuesta, obteniendo como resultado al medir Rho Pearson fue 0.07, además señaló que existe un nivel regular de rho con 0,51, entre la dimensión

extrínseca y el desempeño, lo que significó que hubo un vínculo de significancia regular en ambas variables.

A nivel nacional se presentaron los siguientes antecedentes, según los autores Chávez y Cabrera (2020) realizaron una investigación en Lima, donde determinaron la relación entre las dos variables, para ello trabajaron con el enfoque cualitativo de manera no experimentada, 30 colaboradores, a los cuales les aplicaron un cuestionario, obteniendo, una correlación Rho de 0507 y una Sig. de 0.001. Afirmando que existía gran diferencia entre las variables.

Además, Fakahara (2022) en su investigación desarrollada en Lima, donde determinaron la relación que existe entre las variables, para ello emplearon un enfoque cualitativo, de manera descriptiva y de diseño correlacional, donde utilizó a 25 miembros a los cuales aplicó una encuesta, donde obtuvo que el 33% no se encuentra motivado, concluyendo que existía relación entre ambas variables y que el desempeño por parte del personal se encuentra afectado.

De la misma forma, Holguín y Contreras (2020) en su estudio enfocado en Lima, determinaron el vínculo entre, motivación y desempeño, donde emplearon el énfasis cuantitativo de manera descriptivo, bajo un diseño no experimental, en el cual aplicaron una encuesta a 36 trabajadores, obteniendo Rho de 0372. Concluyendo que existía un vínculo débil entre ambas variables.

Por otro lado, Horna y López (2021) en Chiclayo realizaron un estudio donde identificaron el nivel de desempeño, para ello trabajaron bajo el énfasis cuantitativo, de manera, no experimental y transversal. Utilizaron 525 colaboradores a quienes aplicaron una encuesta, cuyos hallazgos señalaron que el 83% del personal no se encontraba motivado por ende el nivel de desempeño es bajo.

Recognize (2022) desarrolló un estudio en Lima, tuvo como objetivo medir los niveles de ambas variables, bajo el enfoque cuantitativo de manera descriptiva, con 14 trabajadores, a quienes aplicaron la encuesta cómo instrumento, donde obtuvo que el 43% de colaboradores no se encontraba motivado y el 64% ejercicio un buen desempeño. Concluyendo que ambas variables se encontraban en un nivel bueno.

A nivel local el autor Montalvo (2020) realizó un estudio en Lambayeque, donde estableció el vínculo, entre ambas variables, con un énfasis cuantitativo, correlativo, de manera no experimental, en el cual tuvo como población a 74 colaboradores, a quienes empleó como instrumento una encuesta, obteniendo que existía un vínculo significativo y positivo entre las variables tratadas.

Al igual que Anaya (2021) en Chiclayo, en su análisis donde determinó el vínculo entre motivación y desempeño, bajo un énfasis cuantitativo, de manera descriptiva, correlativa y de manera no experimentada de corte transversal, aplicó una encuesta a una población de 120 participantes, cuya correlación fue de -225 con un grado de sig. de 0,013, lo que indicó un bajo vínculo entre las variables, concluyendo que cada variable se desarrolló de manera independiente.

Por su parte Cieza (2022) en Pimentel realizó una investigación, donde tuvo como objetivo obtener el nivel de ambas variables, trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con 86 colaboradores a quienes aplicó una encuesta, donde obtuvo que el desempeño se encuentra en 72,1% y la motivación en 55,8% lo que indicó que ambas variables se encontraron en un nivel alto.

Además, Asalde (2022), en su análisis en Lambayeque sobre motivación y desempeño, determinó el vínculo entre ambas variables, bajo el énfasis cuantitativo de manera no experimental, transversal, descriptiva, correlativa, con 50 colaboradores, a quienes les aplicó una encuesta, dando como resultado una correlación de $r= 0.619$ y una sig. de 0.000, además señala que existía un vínculo entre motivación extrínseca y el desempeño laboral, con rho de 0,50 por lo que concluyó que existía un vínculo entre ambas variables.

Al igual que los autores Alberca y Cruz (2019) en su estudio realizado en Chiclayo, donde determinaron el vínculo entre motivación extrínseca y desempeño laboral, con un énfasis cuantitativo, de manera descriptiva, no experimental, aplicaron el instrumento a una población de 36 trabajadores, cuyos resultados mencionan que existía un nexo positivo débil entre ambas variables con un vínculo de 0.372.

El estudio se sustentó a través de una fundamentación basada en teorías y en primer lugar se conceptualizó la variable motivación. Según Esteve y Schuster (2019) manifestaron la motivación como, la disponibilidad de emplear capitales que

pueden ser finitos, para el provecho de algo que objetivamente dará bienes anhelados. Aun así, existen circunstancias en las que los trabajadores no se van a motivar, pues depende de la forma de percepción individual. Por su parte, Huamán (2018) aludió que la motivación es la razón y la apreciación que produce realizar una tarea. El cual repercute en la realización u omisión del trabajo laboral. Freihart (2020), manifestó que la motivación afecta al marketing de la empresa, los colaboradores expresan notoriamente el compromiso que tienen y sienten hacia su organización. Ante lo explicado; se corroboró que la motivación puede ser limitada, para obtener ventajas que objetivamente le proporcionarán los bienes que necesita. Muchas veces algunas situaciones pueden no motivar al personal de forma positiva.

Para dar la conceptualización de las teorías sobre motivación se tuvo a los siguientes autores. De acuerdo a McClelland (1974, como se citó en Rodríguez, 2020) argumentó sobre la teoría de las necesidades adquiridas, detalló que en todas las personas existen tres necesidades Psicológicas, que son, la necesidad del logro, aquí se encontraron aquellas personas que buscan la excelencia antes que la fama o fortuna; poder, son personas que desean el mando, por lo general buscan planear controlar y opinar acerca de un objetivo; y afiliación, son trabajadores que les gustó la aceptación de su entorno, por ende, realizan bien sus actividades en equipo.

Una teoría conocida, fue la establecida en las necesidades de Maslow (1964, como se citó en Del río, 2019), quien definió la motivación orientándola hacia una percepción intrínseca propia al sujeto, ejecutándolas en dos categorías: Las necesidades básicas son de naturaleza fisiológica, como la alimentación, el sueño y el descanso. El siguiente nivel de necesidades básicas es la seguridad; implica la protección contra el peligro o la amenaza. A continuación, hubo tres categorías de necesidades secundarias. Las primeras son las necesidades sociales, que se enlazan con la actuación del individuo en sociedad. Implica afecto, aceptación, amistad, participación y amor. El segundo son las necesidades de autoestima. Esta es la visión que la persona tiene de sí mismo, lo que implica la mejora y el incremento de toda su destreza como ser humano. Y la tercera es necesidades de autorrealización; es entonces cuando se alienta al individuo a desarrollar su máxima capacidad y convertirse en una mejor persona. Hay muchas teorías sobre la

motivación y cada uno explica lo que es importante para las personas, dependiendo de su contexto en el que se encuentren.

Los siguientes autores detallaron las características de la motivación. De acuerdo a Cieza y Chavarry (2022) explicaron que la motivación es de carácter importante en una organización, de esta manera se observa que al buscar objetivos específicos e implementar estrategias específicas, los trabajadores pueden alcanzar metas y demostrar habilidades. Por su parte Peña y Villón (2018) hizo referencia que la motivación, es de carácter dinámico y no es fijo, es decir que se encuentra en un estado de declive y crecimiento continuo. Ante lo mencionado, la motivación está sujeta a diferentes características o conductas, se pueden evaluar a través del comportamiento y del resultado que se logra.

Los siguientes autores mencionaron los factores de la motivación; Valdéz (2020), explica que los resultados exitosos son motivación para el trabajador, la retribución, es un factor importante para asegurar un buen rendimiento, el reconocimiento y la responsabilidad aumenta positivamente el desarrollo y la capacidad del colaborador. Por su parte Manjarrez et al. (2020) indicó que los factores interiores fueron primordiales para la motivación, debido a que estimula características en el empleado, lo que generó fidelidad hacia la empresa. Los autores mencionaron que motivar tanto interna y externamente generó que el colaborador mejore el rendimiento en sus labores.

En la investigación se detallaron dos dimensiones de la variable motivación, las cuales fueron conceptualizadas por los autores mencionados. A juicio de Esteve y Schuster (2019) mencionaron que la motivación intrínseca abarca en ciertas ocasiones una característica principal, que es el agrado que sentirá la persona por realizar las acciones o tareas encomendadas, fuera de sí obtendrá una recompensa o reconocimiento. En cuanto a lo extrínseco, refirieron que son componentes externos, pueden ser positivos o negativos, así como un premio o una sanción.

La motivación intrínseca hace hincapié en el sentimiento de recompensa que llega a sentir un individuo, es decir surge de un comportamiento desde dentro del individuo lo cual le genera satisfacción. En cuanto a la motivación extrínseca conlleva a que el individuo tenga que participar en una acción para obtener recompensas físicas. (Santangelo, 2018) Ante lo descrito refieren que las

dimensiones motivacionales están conectadas con la postura de la persona y su grado de aceptación y estímulo en su trabajo.

En el presente estudio, se conceptualizó la variable desempeño laboral con la ayuda de los siguientes autores. De acuerdo a Chiavenato y Guzmán (2019) el desempeño laboral es la conducta observada en los servidores, mediante el alcance del propósito de la compañía. Según Bohórquez et al. (2020). Definió que el desempeño laboral es una demostración de habilidades del trabajador durante el desarrollo de una tarea laboral. De la misma manera Robbins y Coulter (2018) expusieron que el desempeño laboral es la conducta que es reconocida como un aporte, es una manera de medir el logro de las metas establecidas. Ante lo expuesto, se manifiesta que el hecho de aumentar el desempeño es un requisito indispensable de tal forma que genera eficiencia y eficacia en las actividades encomendadas a cada trabajador, logrando una mejor productividad para cumplir metas.

Para conceptualizar las teorías de desempeño se tuvo a los siguientes autores. Campbell et al, (1993, como se citó en Geraldo, 2022) en el modelo de desempeño menciona que existen tres factores primordiales para el desempeño; el conocimiento declarativo, permite comprender las funciones de una tarea asignada; conocimiento de los procesos y las destrezas, es una combinación entre lo que la persona ya ha aprendido y lo que recién va aprender; y la motivación quien por su parte se divide en tres decisiones que son la dirección, la amplitud y la persistencia. Por su parte la teoría de Murphy (1990, cómo se citó en Bautista et al., 2020) explicó que hay cuatro tipos de conductas en los trabajadores, la primera orientadas a las tareas, orientadas interpersonalmente, relacionadas a la pérdida de tiempo y las conductas destructivas. Se corrobora que las teorías referidas al desempeño fueron importantes porque se enfocaron hacia el trabajador y sus acciones o conductas que ayudaron a la comprensión por parte de los superiores.

Los siguientes autores detallaron acerca de las características del desempeño laboral. Desde la percepción de Sánchez (2020) una característica para saber cómo está el desempeño laboral, es realizar un estudio en cuanto al desenvolvimiento en el trabajo, de esta manera se conoce si hay un alto rango en competitividad. En la opinión de Villar (2018) el desempeño laboral es conocido

como un indicador clave que mide o compara las actividades y su beneficio, ante esto un buen desempeño laboral trata de activar las enseñanzas o coordinaciones que realiza diariamente.

González y Vílchez (2022) mencionaron los factores del desempeño laboral, siendo así la adaptabilidad, y la facilidad que tiene el colaborador para adaptarse a nuevos retos, la responsabilidad que ayudó a prosperar al trabajador, disciplina y cooperación, son factores que indican la actitud del empleado. Por su parte Barrantes et al. (2021) mencionaron que un factor primordial en el desempeño laboral es el entorno del trabajo en la compañía, la comunicación, la motivación y el crecimiento profesional del individuo. De esta manera, los autores indicaron cómo los factores del desempeño tienen características tanto internas como externas, para lograr un máximo rendimiento de su personal.

Las dimensiones de las variables las expusieron los siguientes autores.

Como expresó Chiavenato y Guzmán (2019) el desempeño laboral estuvo delimitado por un par de dimensiones, factores actitudinales donde se observó la disciplina, la responsabilidad y la actitud del trabajador, mientras que, en lo factores operacionales, abarcaron el conocimiento el liderazgo y la eficiencia de las acciones del trabajador. Por su lado, a través de Borman y Motowidlo (1993, como se citó en Bernal et al., 2020) las dimensiones del desempeño se pudieron agrupar en el rendimiento de las tareas y el rendimiento en el contexto. Estas dimensiones conllevaron comportamientos que contribuyeron socialmente en el rendimiento del trabajo de cada individuo. Para resumir, todas las afirmaciones sobre el uso de las dimensiones de desempeño, se descubrió el carácter y las inconsistencias de los empleados y de la propia empresa, donde las condiciones se pudieron adaptar de la mejor manera para dar la solución en cada problema.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo con Cohen Y Gómez (2019) mencionaron que el análisis aplicado se focaliza en la resolución de los problemas existentes del mercado, industria o servicio. De esta manera el estudio fue de tipo aplicada porque dará soluciones a través de las teorías para los problemas suscitados.

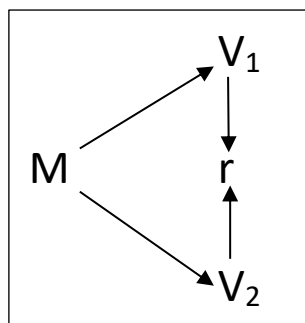
3.1.2 Diseño de investigación

El tipo de diseño para el estudio fue no experimental, puesto que no hubo modificación en las variables, por eso Hernández et al. (2019) indica que este diseño, no experimental, observa el fenómeno tal sin alterar su contexto natural. Por otro lado, Huairé (2019) afirma que el método de estudio transversal, considera que los datos se tomarán en cuenta en un solo momento. El estudio fue transversal porque se tomaron en cuenta todos los datos adquiridos de las variables en un solo momento, de un ciclo de tiempo definido.

Según Rus (2021) definió al estudio descriptivo para proporcionar información sobre condiciones, conductas, actitud y otros aspectos en un conjunto de personas. El presente estudio, fue de manera descriptiva porque solo se describió las cualidades de ambas variables en su forma natural. A juicio de Velásquez (2020) explicó que la investigación correlacional es un método de análisis, en donde se mide sus dos variables. En ese sentido; el estudio fue correlativo porque buscó la relación entre las dos variables del estudio.

Para el autor Mata (2019) detalló que el enfoque cuantitativo utilizó el recojo y la observación de datos adquiridos que respondieron las interrogantes del estudio realizado. Por lo mencionado, el enfoque cuantitativo se usó para recolectar datos y poder responder las dudas planteadas por el individuo o el investigador.

Diseño del estudio



Donde:

M: Trabajadores del consultorio dermatológico Q´ara

V1: Motivación

V2: Desempeño laboral

r: relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación.

Teniendo en cuenta Esteve y Schuster (2019) mencionaron que la motivación cómo, la disponibilidad de emplear capitales que pueden ser finitos, para el provecho de algo que objetivamente dará bienes anhelados

Definición operacional: La motivación es una serie de circunstancias que dirigen la conducta de un individuo por intermedio de las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca en relación al logro de un determinado objetivo.

Los indicadores de la primera variable, motivación, serán; políticas de la empresa, aprobación, reconocimiento, logros, vocación, remuneración, desarrollo profesional y relación entre los compañeros.

Escala de medición: es de escala ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Por su parte Chiavenato y Guzmán (2019) explica el desempeño laboral es el proceder observado en los servidores, mediante el alcance del propósito de la compañía.

Definición operacional: El desempeño laboral es el accionar de una persona hacia sus actividades encomendadas, que se evalúa a través de dimensiones como los factores actitudinales y los factores operacionales.

Los indicadores de la segunda variable, desempeño laboral serán; disciplina, responsabilidad, actitud, conocimiento, liderazgo y eficiencia.

La escala de medición será ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Según Torres y Paz (2019) mencionaron que la población fue una colectividad de sujetos que muestran detalles similares, además sobre esta población se lleva a cabo un estudio estadístico con la finalidad de sacar conclusiones. La población para el estudio fue conformada por 15 trabajadores del consultorio dermatológico Q´ara.

Teniendo en cuenta como criterios de inclusión; que sean trabajadores masculinos y femeninos que se encuentren laborando activamente en la compañía. Como criterios de exclusión; no se consideró a aquellos empleados que no pertenecían al conjunto de trabajadores de la empresa o que se encuentren en algún periodo no laborable.

3.3.2 Muestra

De acuerdo a Ramírez (2017) explicó que la muestra censal es aquel que simboliza a toda la población. Se determinó que el estudio tuvo una muestra censal porque contó con la misma cantidad de unidades de población, en ese sentido; fueron 15 trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara.

3.3.3 Muestreo

En el presente análisis no se aplicó muestreo debido a que la muestra fue la misma cantidad que la población.

3.3.4 Unidad de análisis

Estuvo constituido por los colaboradores del consultorio dermatológico Q´ara el cual poseían el conocimiento necesario para poder

brindar la información sobre lo que se requería para realizar el presente estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para Arias (2020) la técnica fue un proceso de compilación de datos que midió información pertinente de diversas fuentes. Para el análisis se hizo uso de la técnica de la encuesta para el recojo de los datos confiables.

De acuerdo a García (2019), el instrumento es un conjunto de datos que crea un investigador para la selección de los mismos, facilitando la información perteneciente al indicador. En el presente estudio se elaboró dos cuestionarios como instrumento, uno para cada variable, la totalidad de ítems entre ambas variables fueron de 20, con respuestas únicas de acuerdo a la escala de Likert.

Instrumento

Cuestionario sobre La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario sobre La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo

Autores: García (2019)

Objetivo: Determinar el nexo entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa consultorio Dermatológico Q'ara

Tipo de aplicación: Individual, colectiva

Tiempo: De 3 a 5 minutos.

Significación: Mide el nexo entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del consultorio dermatológico Q'ara.

Categorías o niveles: Dimensiones de motivación: Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca. Dimensiones de Desempeño: Factores Actitudinales y Factores Operacionales.

Los valores que se usaron fueron los siguientes: Siempre (5) – Casi siempre (4) – A veces (3) – Casi nunca (2) – Nunca (1)

Descripción de la prueba: La prueba constaba de 10 ítems para la primera variable, motivación y 10 ítems para la segunda variable que es desempeño laboral, dando un total de 20 ítems.

En la opinión de Ramírez et al. (2020), afirmó que la validez fue la representación de que el método investigativo fue capaz de responder a las preguntas planteadas. El instrumento en el presente estudio, pasó por un juicio de tres expertos, quienes revisaron al detalle los instrumentos para verificar si existía relación y coherencia desde la variable hasta los ítems. Dichos resultados se encuentran en la tabla 5 y 6.

En cuanto a la confiabilidad, Hernández et al. (2019), explicaron que garantiza a las herramientas e información recolectada, la precisión y consistencia para compilar los resultados. Para este estudio la confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante la herramienta SPSS Vr.29, el cual se comprobó por intermedio del análisis Alfa de Cronbach.

RANGO	CONFIABILIDAD
menos a 0,60	Bajo
0,61 a 0,66	Confiable
0,67 a 0,74	Muy confiable
0,75 a 0,99	Excelente
1	Perfecto

Nota. Escala de alfa de Cronbach según Hernández et al. (2019).

3.5. Procedimientos

Para realizar este estudio se consideró primero la problemática que se evidenció en el consultorio, posterior a ello, se realizó dos instrumentos para el recojo de datos. Por otro lado, se tomó mucho en cuenta la respuesta de los quince trabajadores quienes formaron parte de la población.

Se realizó la prueba piloto a 10 empleados de la compañía dermatológica Dermanor, a los cuales se realizó las dos encuestas que constó de 20 ítems, en seguida se realizó la validez del instrumento y la confiabilidad. Después de ello; se efectuó la recopilación de la información, para luego ser procesados a través del programa SPSS. Asimismo; se pidió autorización a la empresa del rubro

dermatológico Dermanor, que se encontraba situada en la misma zona de la organización investigada, para realizar la encuesta a sus colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos.

Para la indagación de los datos adquiridos mediante la aplicación del instrumento se procedió a utilizar el programa informático SPSS V 29, utilizando la estadística a nivel descriptiva e inferencial. Este sistema estadístico permitió obtener tablas y figuras que dan respuesta a nuestro objetivo general y específicos. De la misma manera el análisis inferencial se sustentó a través de la hipótesis alterna y nula, además de la prueba de correlación de Spearman para observar el vínculo entre nuestras variables.

3.7. Aspectos éticos.

Para el presente análisis se consideró primordial los siguientes aspectos de acuerdo al código de ética en investigación de la universidad César Vallejo (2020); el principio de autonomía, donde se respetó lo que los autores de manera libre y justa conciencia realizan esta investigación. Asimismo, se destacó el principio de no maleficencia, en el cual no se busca perjudicar o dañar los fines de investigación, y no realizar una alteración con los datos obtenidos. Por otro lado, la investigación tuvo como finalidad beneficiar y aportar los resultados obtenidos en beneficio mutuo con el establecimiento investigado, esto corresponde al principio de beneficencia. También se tuvo en consideración al principio de justicia, el cual fue la autoridad que nos otorgó el dueño del establecimiento para proceder con el análisis de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de las variables motivación y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,128	15	,200*	,960	15	,690
DESEMPEÑO						
LABORAL	,169	15	,200*	,899	15	,092

Nota. Resultados Obtenidos de SPSS Vs. 29

Interpretación:

En la tabla 1, se observó que al someter a las variables motivación y desempeño laboral a las pruebas de normalidad de kolmogorov y Shapiro Wilk, se obtuvo como resultado que el valor p, es mayor al nivel de significancia de (0,05) en ambos test, lo que indicó que existe normalidad, de forma, se procedió a utilizar la prueba no paramétrica Rho Spearman, por la naturaleza ordinal de las variables.

Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.

Tabla 2

Análisis de correlación de Spearman entre la variable motivación y la variable desempeño laboral

		DESEMPEÑO	
		MOTIVACIÓN	LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,648**
		N	15
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,648**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,009

Nota. Resultados SPSS Vs. 29

Interpretación:

Por medio del análisis de correlación de Spearman se obtuvo un nivel de sig. de 0,009, resultando menor que el p valor (0.05), además se examinó que el coeficiente de correlación fue de 0,648, siendo positiva con un nivel moderado, lo que significó que si la motivación se incrementa también va a incrementar el nivel de desempeño laboral.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de la organización consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de la organización consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.

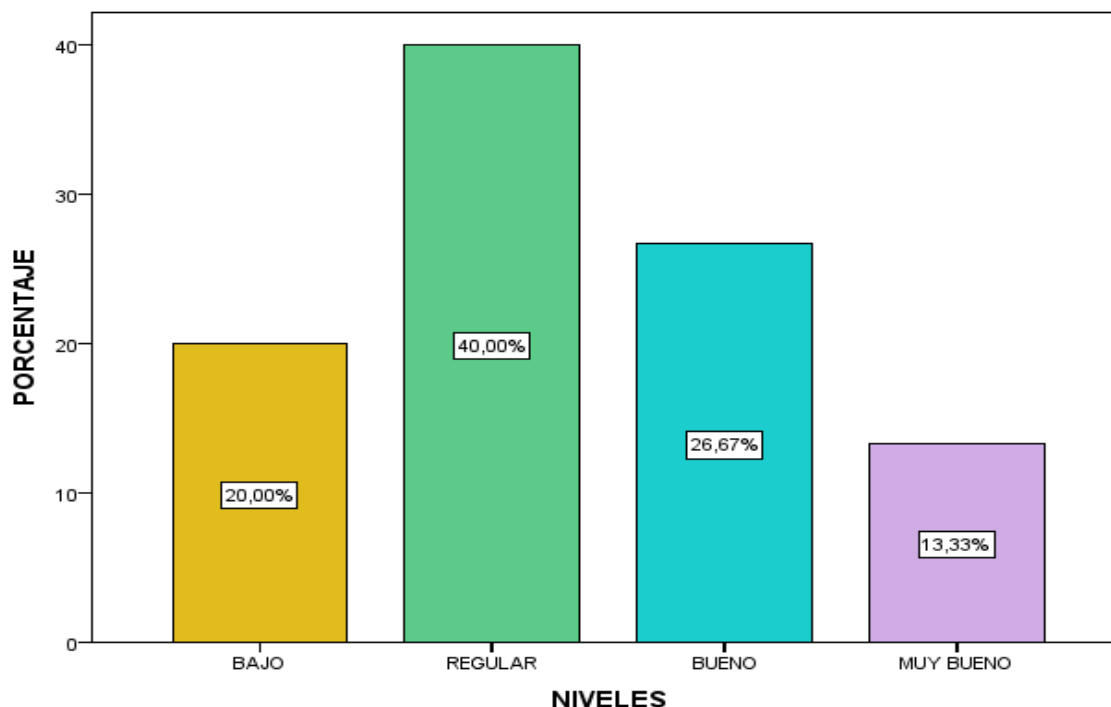
Según los resultados de la tabla 2 mostró un nivel de sig. de 0,009, siendo menor al p valor (0,05), es decir se rechazó la hipótesis nula (H₀) y se aceptó la

hipótesis alternativa (Hi), que indica que “Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de la organización consultorio dermatológico Q´ara, Chiclayo”.

Objetivo Específico 1: Determinar el nivel de motivación de los trabajadores del consultorio dermatológico Q´ara, Chiclayo

Figura 1

Nivel de motivación de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara.



Nota. Resultados Obtenidos de SPSS Vs.29

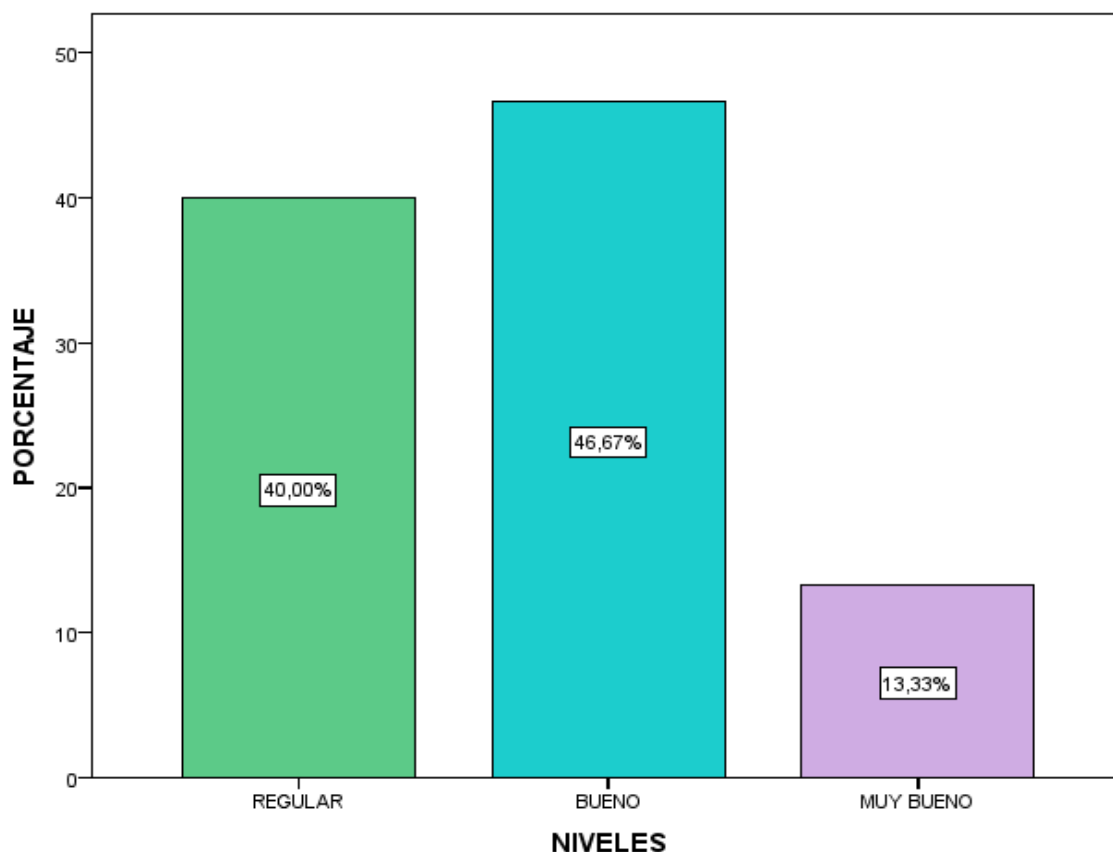
Interpretación:

De acuerdo a la figura 1, mostraron los niveles de la motivación, siendo el porcentaje más alto, el 40% de trabajadores lo consideró regular, el 26% de trabajadores lo consideró bueno, seguido del 20% que lo considero bajo y solo el 13% lo considero muy bueno.

Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara, Chiclayo

Figura 2

Nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara.



Nota. Resultados de SPSS Vs. 29.

Interpretación:

El resultado de la figura, mostró que, el 46.6% de trabajadores se encontró con un desempeño bueno, siendo el porcentaje más alto; seguido del 40% que representó un desempeño regular, por último, el 13.3% que representó un desempeño muy bueno.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la motivación extrínseca en el desempeño laboral de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo

Tabla 3

Análisis de correlación Rho de Spearman de la motivación extrínseca y la variable desempeño laboral.

			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Coefficiente de correlación	1,000	,586*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	15	15
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,586*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	15	15

Nota. Resultados obtenidos de, SPSS Vs. 29.

Interpretación:

Mediante el análisis de relación de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de sig. de 0,022, resultando menor que el valor p (0.05), además se mostró que el coeficiente de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral fue de 0,586, siendo positiva y moderada, lo que significó que si la motivación extrínseca se incrementó también creció el nivel de desempeño laboral.

Objetivo Específico 4: Determinar la relación entre motivación intrínseca en el desempeño laboral en la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.

Tabla 4

Análisis de correlación Rho de Spearman de la motivación intrínseca y la variable desempeño laboral.

			MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	15	15
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	15	15

Nota. Resultados obtenidos de, SPSS Vs. 29.

Interpretación:

Mediante el análisis de relación de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de sig. de 0,006, resultando menor que el valor p (0.05), además se mostró que el coeficiente de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral fue de 0,672, siendo positiva y buena, lo que significó que si la motivación intrínseca se incrementa también va a incrementar el nivel de desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta, una vez realizado el análisis inferencial y descriptivo, el estudio tuvo como objetivo principal, la determinación de la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara, Chiclayo, encontrándose que el nivel de vínculo entre ambas variables fue de 0,648; estando en un nivel positivo regular o moderado, además de una sig. de 0,009, por ende, basándolo a la norma (sig. $0,009 \leq 0,05$), se procedió a admitir la hipótesis alternativa, que indicó que existe vínculo significativo entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores del consultorio dermatológico Q´ara, Chiclayo.

Estos resultados se asemejaron a lo descrito por Vélez (2023), donde investigó la correlación de las variables, con un índice de 0,782 y una sig. de 0,000, concluyendo que la relación se encontró en un nivel alto y directo. Por su parte Chávez y Cabrera (2020) en la relación entre ambas variables, obtuvieron un nivel Rho de 0,507 y una Sig. De 0,001, por ende, existía diferencia entre ambas variables. Ante esto, Tacuri y Orbe (2021) mencionaron que el exceso de cargas horarias al trabajador, resultan pesadas y el compromiso hacia la organización decae. De esta manera Peña y Villón (2018) hacen referencia que la motivación, fue de carácter dinámico y no es fijo, es decir que se encontró en un estado de declive y crecimiento continuo.

Podemos concluir que el vínculo entre las variables fue significativo, por ende, si se aumenta la motivación aumenta en el desempeño de los servidores. Este análisis se asemeja con los resultados de Vélez (2023) debido a que en su investigación obtuvo un vínculo entre ambas variables de manera directa, aunque alta, a comparación de nuestros resultados que es moderado, por ello es importante mencionar que mejorar la motivación del trabajador favorece con su desempeño de manera positiva.

En cuanto al primer objetivo específico, determinar el nivel de motivación de los servidores del consultorio dermatológico Q´ara, Chiclayo; se observó que predominó con 40% el nivel regular seguido del 20% que indicó un nivel bajo de motivación de la empresa.

Estos resultados coincidieron con lo expuesto por, Horna y López (2021) quienes obtuvieron que el 43% del personal se encontraba motivado y sólo por ende el nivel de desempeño es deficiente, siendo evidente las falencias dentro de la organización. Por su parte Fakuahara (2022), obtuvo que, un 33% de los trabajadores se encontraba motivado, lo que provocó afecciones en su desempeño. Ante esto, Forson et al. (2021) mencionaron que la motivación es una característica importante para la utilidad de la empresa, puesto que si hay trabajadores motivados se desempeñarán de la mejor manera. De la misma manera, Cieza y Chavarry (2022) explicaron que la motivación es de carácter importante en una organización, puesto que al buscar objetivos específicos e implementar estrategias específicas, los trabajadores pueden alcanzar metas y demostrar habilidades.

Para concluir se afirmó que este estudio es similar a los resultados de Horna y López (2021), ambos se encontraban en un nivel moderado de motivación lo que indicó que la mayoría del personal no se encontraba ni conforme ni desconforme con la motivación de la empresa y simplemente ejercen sus labores por cumplimiento.

El segundo objetivo específico fue, la determinación del nivel de desempeño laboral de los trabajadores del consultorio dermatológico Q´ara, Chiclayo; se obtuvo que 40% del personal se encontraba en un nivel moderado, seguido de 46,7%, que indicó que hubo una buena realización de actividades por parte de los empleados.

Esto coincide con lo expuesto por Recognize (2022) quien realizó un estudio y obtuvo que el 64% ejerció un buen desempeño, lo indicó que las actividades fueron realizadas de buena manera. Estos resultados fueron semejantes con el estudio por parte de Cieza (2022), donde encontró que el desempeño se encontraba en 72,1% lo que indicó que se encontraba en un buen nivel. Por su parte, Robbins y Coulter (2018) expusieron que el desempeño laboral es la conducta reconocida como un aporte y es una manera de medir el logro de las metas establecidas. Además, Sánchez (2020) mencionó que para saber cómo está el desempeño laboral, se debe un estudio en cuanto al desenvolvimiento en el trabajo, de esta manera se conoce si hay un alto rango en competitividad.

Se puede concluir afirmando que los resultados se asemejaron a los de Recognize (2022), ambos estudios señalaron un nivel de desempeño bueno por parte del empleado, por ende, la actitud y el entorno del trabajo es saludable.

Respecto al tercer objetivo específico, se tomó en cuenta la determinación del nexo entre la motivación extrínseca en el desempeño laboral de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo, se analizó a través del coeficiente de Rho Spearman y se encontró que la correlación entre ambas variables estuvo en un nivel moderado con 0,586 y una sig. de 0,022 lo que indicó un incremento positivo en el desempeño laboral.

Estos resultados son similares a los de Manzoor (2021) donde señaló que el indicador extrínseco tuvo una relación de 0,51 con la variable desempeño en un nivel regular, por lo que este indicador tuvo un efecto positivo en la variable. Además, Asalde (2022), señaló que existía vínculo entre la motivación extrínseca y el desempeño entre sus trabajadores, con 0,50, con un nivel regular y positivo. Por su parte Alberca y Cruz (2019), hallaron que existía un vínculo positivo débil entre ambas variables con una correlación de 0.372. Ante esto Santangelo (2018), explicó que la motivación intrínseca hace hincapié en el sentimiento de recompensa que llega a sentir un individuo, es decir surge de un comportamiento desde dentro del individuo lo cual le genera satisfacción.

Podemos concluir afirmando que los resultados son similares a los de Asalde (2022), puesto que ambos se encontraron en un nivel de correlación moderada o regular, por ende, los factores externos tuvieron un efecto óptimo en la participación del individuo en una acción para obtener recompensas físicas.

El último objetivo específico fue la determinación de la relación entre motivación intrínseca en el desempeño laboral del consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo, se encontró que la correlación fue de 0,672 y una sig. de 0,006, lo que indicó un vínculo óptimo y bueno entre las variables.

Ante estos resultados, los siguientes autores detallaron similitudes en sus estudios. Alase y Akinbo (2021) determinaron la correspondencia entre motivación intrínseca y desempeño, obteniendo una relación positiva significativa de R 0,809 deduciendo que si existía una correlación entre ambas variables. Por su parte

Holguín y Contreras (2020), obtuvieron un Rho de 0372. Concluyendo que existía vínculo débil entre ambas variables. Por su parte Montalvo (2020) mencionó que en su estudio obtuvo un nexo positivo entre la dimensión intrínseca y el desempeño, reflejando la interacción y satisfacción del trabajador. Esto lo respalda Manjarrez et al. (2020) quienes indicaron que los factores interiores son primordiales para la motivación, debido a que estimula características en el empleado, lo que genera fidelidad hacia la empresa.

Podemos concluir que los resultados se asemejaron a lo mencionado por Alase y Akinbo (2021) que mostraron un vínculo óptima y buena, entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral así cómo nuestra investigación, por lo que se pudo afirmar que sí el trabajador se siente apreciado y satisfecho, mejorará aún más su desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye relacionado al objetivo general que existe una correlación con un coeficiente de 0,648, que indica una relación regular y positiva, además de una sig. 0,009, por lo que se acepta la hipótesis alterna, que indica que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores del consultorio dermatológico Q´ara.

2. Referente al primer objetivo específico, se concluye que el nivel de motivación de los colaboradores del consultorio dermatológico Q´ara, se encuentra en 40% indicando un nivel regular, seguido de bueno con un 26%, bajo con 20% y muy bueno con 13%.

3. Se identifica el siguiente objetivo específico, el nivel de desempeño de los servidores del consultorio dermatológico Q´ara, encontrando un nivel bueno con un 46%, un nivel regular con 40% y muy bueno con 13%.

4. Relacionado al tercer objetivo específico, se encuentra un nexo positivo y regular entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del consultorio dermatológico Q´ara, con un coeficiente de 0,586 y una sig. de 0,022, siendo menor al p valor (0,05).

5. Para terminar, con el último objetivo específico, se concluye que también existe un vínculo óptimo y buena, con un coeficiente de 0,672 y una sig. 0,006, entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los cooperadores del consultorio dermatológico Q´ara.

VII. RECOMENDACIONES

1. Respecto al objetivo principal se recomienda al consultorio dermatológico Q´ara, la implementación de estrategias que incentiven al trabajador puesto que es fundamental para lograr metas tanto personales como organizacionales, Al motivar a los trabajadores, se logra un mejor desempeño en sus actividades dentro del consultorio, lo que provoca una mayor eficiencia y productividad. Para ello implementar incentivos tanto económicos como no económicos, reconocimiento, y una comunicación abierta y transparente, llevará al éxito al consultorio.

2. Referente al objetivo específico 1, se aconseja al consultorio, mantener una comunicación constante con sus colaboradores sobre sus necesidades, tener en cuenta las opiniones y sugerencias de sus empleados para poder mejorar el entorno y aumentar la productividad.

3. Respecto al objetivo específico 2, se sugiere que el consultorio realice evaluaciones periódicas del desempeño de los trabajadores, para identificar fortalezas y áreas de mejora, y brindarles capacitaciones y crecimiento profesional. Además de esclarecer y definir las actividades en torno a cada área.

4. Se recomienda, respecto al objetivo específico 3, implementar recompensas monetarias, gratificaciones, premios y regalos por la obtención de un logro mensual y por el desempeño eficaz y eficiente del trabajador.

5. Por último, referente al objetivo específico 4, se recomienda fomentar la determinación de decisiones por parte del personal, lo que permitirá sentirse comprometidos con sus labores, además, que la empresa reconozca el esfuerzo del trabajador genera retroalimentación, aumentando la motivación del empleado, también promover el trabajo en equipo y celebrar los logros, genera un ambiente agradable entre trabajadores.

REFERENCIAS

- Alase G. Y Akinbo T. (2021). *Employee Motivation and Job Performance: Empirical Evidence from Nigeria*. Artículo Científico. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.researchgate.net/publication/356610869_Employee_Motivation_and_Job_Performance_Empirical_Evidence_from_Nigeria&ved=2ahUKEwiKlpj7hr7-AhVbCbKGHVPhDAsQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw05onligXf6NhkvDCJJK
- Alberca M. y Cruz G. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC*. Tesis pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo. Repositorio USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2418>.
- Altamirano, H (2023). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109230>
- Anaya, G. (2021). *Motivación y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo*. Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3073084>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias*. Arequipa - Perú. Libro. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf&ved=2ahUKEwjy_L2V87X6AhWCD7kGHYXUCN0QFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw3iRKtXRMo_f0GA2mTJNoK
- Asalde Q. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad de Lambayeque*. Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3229530>
- Bautista C., Cienfuegos F. y David A. (2020). *Job performance from a theoretical perspective*. Artículo científico. Revista de Investigación Valor Agregado. Vol. 7. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

- Barrantes G., Castillo M. Y Rojas P. (2021). *Factores que inciden en el desempeño laboral de la empresa*. Repositorio UNA. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/21875/Proyecto%20de%20Investigacion%20Final%20-%20Version%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=.>
- Bernal G., Flores F., Lavín V., Álvarez H. y Pedraza M. (2020). *Desempeño contextual*. Artículo Científico. https://alinin.org/wp-content/uploads/2020/10/ten_inv_uni_ix_208_220.pdf
- Bohórquez, E. Pérez, M. Caiche, W. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Revista scielo. Artículo científico. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385.
- Bohórquez, E. Caiche, W. Benavides, V. Benavides, A. (2023). *Motivation and Work Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. For Smart Cities and Industry* (pp.291-302). Artículo científico. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21
- Castillo A, Quispe, H., Arias, G. J. y Amaro, C. (2022). *Consideraciones de los docentes sobre las barreras de la educación inclusiva*. Revista De Filosofía, 39.
- Cieza A. (2022). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, unidad ejecutora 005, gerencia administrativa*. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10114/S%C3%A1nchez%20Cieza%20Arnulfo.pdf?sequence=1>
- Cieza S. Chavarry P. (2022). *Plan de motivación Herzbergiana y desempeño laboral del docente universitario*. Revista Científica Horizonte Empresarial. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2182>
- Cohen M. y Gómez G. (2019). *Metodología de la investigación, la producción de los datos y los diseños*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Teseo 1ra Edición.

- Chao W, Shushan Z, Xiue Z, (2022) *Cómo adoptar el desempeño sostenible a través de la orientación del aprendizaje ecológico: un modelo de mediación moderado, sostenibilidad*. Bussines strategy an the environment.
- Chávez, P. y Cabrera, X. (2020). *Motivational strategy and job performance for teachers at the secondary level of a public institution*. Artículo. Revista URP. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/3224>
- Chiavenato, I. y Guzmán, M. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. 10 edición. McGraw Hill
- Del río G. (2019). *La motivación y la inteligencia emocional en la vida personal y en la empresa*. Repositorio UJI. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/186493/TFG_2019_del_Rio_Garces_Nicolas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esteve, M. y Schuster, C. (2019). *Motivar a los empleados públicos*. Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1017 / 9781108559720.
- Fakuhara, M. (2022). *Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario*. Artículo Científico. <https://doi.org/10.20453/reh.v32i4.4385>
- Forson, J., Ofosu, J., Afrakomah, R. y Adjavon, S. (2021). *Futur Business Journal*. doi: <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6> Forson, J., Ofosu, J.,
- Freihat, S. (2020). *The role of transformational leadership in reengineering of marketing strategies within organizations. Problems and Perspectives in Management*. Recuperado de [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.29](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.29)
- Geraldo C. (2022). *Validation of the individual job performance scale in Peruvian employees*. Artículo científico. Revista de Investigación en Psicología Vol. 25. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- García T. (2019). *Instrumento de investigación: El cuestionario cómo instrumento*. Academia. https://www.academia.edu/8713679/EL_CUESTIONARIO_COMO_INSTRUMENTO_DE_INVESTIGACION_EVALUACION
- Gehlot A., Ansari B., Arora D., Anandaram H., Singh B., y Arias G. (2022) *Application of Neural Network in the Prediction Models of Machine Learning*

Based Design. International Conference on Innovative Computing, Intelligent Communication and Smart Electrical Systems.

González J., Gallardo C., Roger M., y Cáceres Ch. (2022). *Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling de colaboradores públicos*. Revista Venezolana de Gerencia (pp.565-579).

González A., y Durán H. (2021). *Development and validation of a scale to measure leadership skills in a remote work environment*. Contabilidad y Negocios (pp.23-37).

González G. y Vílchez P. (2022). *Pensamiento y gestión*. Artículo Científico. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054&lng=en&nrm=iso&tlng=es.

Guevara M. (2021) *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del i.s.t.p*. Enrique López Albújar. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9342/Guevara%20Manayay%20Anthony%20Jairo-.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Hernández, Sampieri R. y Mendoza C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, 6ta. Edición. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Holguín, Y. y Contreras, C. (2020). *Job satisfaction of the nephrology department staff of the Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente*. Artículo. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

Horna, J. y López, M. (2021). *El desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020*. Revista USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7988>

Huaire I. (2019) *Método de investigación*. Blog/ Revista Académica. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>

Huamán H. (2018). *Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital rene toche grupo de la provincia de Chíncha 2018*. Tesis pregrado universidad Garcilazo de la vega, Lima. UIGV. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.u>

igv.edu.pe/handle/20.500.11818/3163&ved=2ahUKEwiMmfOj1YX7AhXhrp
UCHXm2ASwQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw24UUTqEb4ehyg5ttGBck-c

Irigoyen, J. (2021). *Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque*. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53237>

Laberit, S. (2022). *La importancia de la motivación en el trabajo*. Valencia. Editorial / artículo de opinión. <https://www.laberit.com/la-importancia-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>

Manjarrez F., Boza V., y Mendoza V. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo*. Universidad y Sociedad, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Mamani W., Manrique L., Madrid C., Herrera E., Acosta B., Rivas R., Ramos S. (2022). *The Role of Entrepreneurship and Gree Innovation Intention on Sustainable Development*. Artículo científico. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27746/1/22%20CARRANC%20THE%20ROLE%20OF%20ENTREPRENEURSHIP.pdf>

Manzoor, F. (2021). *Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation*. China. Revista Científica. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.563070/full&ved=2ahUKEwjx08SPxMD-AhVcqJUCHSpXC1EQFnoECCAQAQ&usg=AOvVaw3horVb0vQj4innPfncKyVt>

Martínez I. (2023). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque*. Repositorio ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108973/Mart%C3%adnez_LGD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mata S. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo*. Blog/ Revista Investiga. <https://investigaliacr.com> › diseños-de investigación
- Montalvo P. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la región Lambayeque* (tesis pregrado, universidad Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque). Repositorio UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9864>
- Peña R. y Villón P. (2018). *Motivación Laboral, elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Scientific. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ramírez B. (2017). *Bases de la investigación*. Revista Scientific. Edición especial. http://virtual.docs/revista_scientific_-_edici__n_espec/275.
- Ramírez C., Martínez V. y Terán B. (2020). *Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano*. Revista Mexicana de Economía y Finanzas. Economics and Finance. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423765208008>
- Recognize (2022). *Impact of Employee Motivation on Organizational Performance*. Perú - lima. Revista. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://recognizea.com/cms/articles/how-employee-motivation-impacts-organizational-performance&ved=2ahUKEwjx08SPxMD-AhVcqJUCHSpXC1EQFnoECB4QAQ&usq=AOvVaw3QGgrqqmiVliyY0n6wBUAz>
- Robbins S. y Coulter, M. (2018). *ADMINISTRACIÓN (Decimotercera ed.)*. Pearson. Educación de México. https://www.academia.edu/61423625/Administraci%C3%B3n_13_edici%C3%B3n_Stephen_P_Robbins_Mary_Coulter
- Rodríguez, E. (2020). *La teoría de las necesidades de McClelland*. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland>
- Rus A. (2021). *Investigación descriptiva*. Revista Científica. <https://economi.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>

- Saavedra S., Santillán G., y Saavedra R., (2022). *Motivación y desempeño laboral docente en San Martín*. Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- Salazar, D (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo*. Repositorio Usat. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2568>
- Sánchez, I. (2020). *La Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa entra sac en la ciudad de Trujillo, 2020*. Universidad privada del Norte. Trujillo - Perú, Tesis. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Santangelo, A. G. (2018). *Leadership, motivation and efficiency. The link between leadership styles, work motivation and efficiency*. Buenos Aires: Universidad del Cema. Recuperado de <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/653.pdf>
- Tacuri P. y Orbe G. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca*. Cienciamatria. Extensión Cañar. Recuperado de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/602>
- Tello A. (2022) *La motivación y el desempeño laboral en gaman ingenieros s.r.l, Chiclayo*. Universidad señor de Sipán. Repositorio uss. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10532/Tello%20Abad%20Cinthia%20Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, I., y Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Revista UDG Virtual. 1(3). 2-21
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de ética en investigación*. p. 7
- Valdéz C. (2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Artículo. <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teoriasprincipales/#:~:text=%E2%80%9CMotivaci%C3%B3n%20es%20la%20voluntad%20para,para%20satisfacer.>
- Velásquez A. (2020). *Cultura tributaria en el cumplimiento de obligaciones tributarias en los comerciantes del Centro Comercial Túpac Amaru II Tacna*.

Repositorio universidad privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1504>

Vélez, L (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en profesores*. Ecuador.
Artículo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110574>

Villar, M. (2018). *Mobilizing people and their human resources to achieve business results*. Santiago: RIL Editores. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utmachalasp/reader.action?docID=5759143&query=desempe%25C3%25B1o%20Blaboral>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la variable motivación y desempeño laboral

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo?	Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo	Hipótesis alternativa (H₁): Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de la organización consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.	Variable 1: Motivación	Motivación Intrínseca	Políticas de la empresa	Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Método: Transversal Enfoque Cuantitativo Nivel: Descriptivo-correlacional Población: 15 trabajadores del consultorio Q'ara Muestra: Censal Técnicas e instrumento de recolección de datos: Encuesta y cuestionario	
					Aprobación		
					Reconocimiento		
					Logros		
					Vocación		
				Motivación Extrínseca	Remuneración		
	Desarrollo profesional						
	Variable 2: Desempeño laboral	Hipótesis nula (H₀): No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal que labora en la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.	significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal que labora en la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.	Variable 2: Desempeño laboral	Actitudinales		Relación entre compañeros
							Incentivos
							Disciplina
					Operacionales		Responsabilidad
							Actitud
Conocimiento							
	Liderazgo						
	Eficiencia						

Anexo 2. Tabla de operacionalización de la variable: motivación y desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Serie de esfuerzos que realizan las personas en diferentes actividades para lograr un objetivo específico. (Esteve y Schuster, 2019)	La motivación es una serie de circunstancias que dirigen la conducta de un individuo por intermedio de las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca en relación al logro de un determinado objetivo.	Intrínseca	Políticas de la empresa	Ordinal
				Aprobación	
				Reconocimiento	
				Logros	
			Extrínseca	Vocación	
				Remuneración	
				Desarrollo profesional	
				Relación entre compañeros	
Incentivos					
Desempeño laboral	El desempeño es el comportamiento observado en los empleados o comportamientos relacionados con el logro de las metas organizacionales. (Chiavenato y Guzmán 2019).	El desempeño laboral es el accionar de una persona hacia sus actividades encomendadas, que se evalúa a través de dimensiones como los factores actitudinales y los factores operacionales.	Actitudinales	Disciplina	Ordinal
				Responsabilidad	
				Actitud	
			Operacionales	Conocimiento	
				Liderazgo	
				Eficiencia	

Nota: Las dimensiones e indicadores de las variables han sido tomadas de Esteve y Schuster (2019) y Chiavenato y Guzmán (2019)

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACIÓN

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa consultorio Dermatológico Q´ara, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: cirollanos60@gmail.com

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente:

Siempre (5) – Casi siempre (4) – A veces (3) – Casi nunca (2) – Nunca (1)

Considerando como variable independiente a la motivación que emplea la empresa, y variable dependiente, el desempeño que se generan en dicha empresa.

MOTIVACIÓN						
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		N	CN	A	CS	S
P01	¿Se siente cómodo con las políticas de la empresa?	1	2	3	4	5
P02	¿Usted siente aprobación por parte de su entorno laboral?	1	2	3	4	5
P03	¿Se siente reconocido por su jefe al cumplir sus actividades?	1	2	3	4	5
P04	¿Siente que en su puesto actual está obteniendo sus logros laborales?	1	2	3	4	5
P05	¿Realiza sus obligaciones con esmero y vocación?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2 MOTIVACIÓN EXTRINSECA		N	CN	A	CS	S
P06	¿Está conforme con la remuneración que recibe por sus labores?	1	2	3	4	5
P07	¿Dentro de la empresa realizan línea de carrera?	1	2	3	4	5
P08	¿Existe una buena relación con sus compañeros de trabajo en su centro laboral?	1	2	3	4	5
P09	¿Cuándo surge un problema todos sus compañeros lo ayudan?	1	2	3	4	5
P10	¿Recibe algún tipo de incentivo cuando realiza de más una actividad encomendada?	1	2	3	4	5

Gracias por su amable colaboración.

ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa consultorio Dermatológico Q´ara, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: cirollanos60@gmail.com

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente:

Siempre (5) – Casi siempre (4) – A veces (3) – Casi nunca (2) – Nunca (1)

Considerando como variable independiente a la motivación que emplea la empresa, y variable dependiente, el desempeño que se generan en dicha empresa.

DESEMPEÑO						
DIMENSIÓN 1: ACTITUDINALES		N	CN	A	CS	S
P11	¿Usted cumple disciplinadamente sus funciones?	1	2	3	4	5
P12	¿Usted cumple las normas establecidas por parte de la disciplina de la empresa?	1	2	3	4	5
P13	¿Usted cumple responsablemente las actividades que le asigna su jefe inmediato?	1	2	3	4	5
P14	¿Usted siempre se encuentra con una buena actitud dada las circunstancias dentro de su entorno laboral?	1	2	3	4	5
P15	¿Usted demuestra una actitud amable cuando surge algún problema referente a sus actividades laborales?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: OPERACIONALES		N	CN	A	CS	S
P16	¿Usted se capacita constantemente para obtener nuevos conocimientos?	1	2	3	4	5
P17	¿Usted aprovecha cualquier oportunidad de liderazgo así sea lo más pequeño?	1	2	3	4	5
P18	¿Usted se considera o trata de ser un líder en su entorno laboral?	1	2	3	4	5
P19	¿Resuelve de manera eficiente las dificultades o conflictos en su entorno laboral?	1	2	3	4	5
P20	¿Usted considera que realiza sus actividades de manera eficiente?	1	2	3	4	5

Gracias por su amable colaboración.

Anexo 4. Consentimiento y/o asentimiento informado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10167953587.
Consultorio Dermatológico SARA.	
Nombre del Titular o Representante legal: Tania Yesenia Torres Ríos - Dueña	
Nombres y Apellidos Tania Yesenia Torres Ríos.	DNI: 16795358

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Consultorio Dermatológico SARA, Chiclayo, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos • Llanos Bustamantes, Ciro • Marín Gómez, Carol Patricia.	DNI: • 73603737 • 75448275

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chiclayo, 27 de Octubre del 2022.

Firma y sello: 
Dra. Tania Y. Torres Ríos
MÉDICO DERMATÓLOGA
CMP: 45561 - RNE: 30666
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5. Matriz de evaluación de expertos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara", Chiclayo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JUAN MIGUEL HUAMÁN HUAMANCHOYO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN BANCARIA	
Institución donde labora:	Banco de la Nación	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	()
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario sobre la motivación y el desempeño de la empresa consultorio dermatológico "Q'ara"

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Marín Gómez, Carol Patricia- Llanos Bustamante, Ciro
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 09 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. El cuestionario está compuesta

4. Soporte teórico

• Variable 1: Motivación

La motivación es una serie de esfuerzos que realizan las personas en diferentes actividades para lograr un objetivo específico. (Esteve y Schuster, 2019)

• Variable 2: Desempeño Laboral

El desempeño es el comportamiento observado en los empleados o comportamientos relacionados con el logro de las metas organizacionales. (Chiavenato, 2000).



Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Intrínseca	Abarca el agrado que sentirá la persona por realizar las acciones encomendadas.
	Extrínseca	Son componentes externos, pueden ser positivos o negativos.
Desempeño	Actitudinales	Se observa la disciplina, la responsabilidad y la actitud del trabajador.
	Operacionales	Abarcaron el conocimiento, liderazgo y la eficiencia de las acciones del trabajador

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara” elaborado por Llanos Bustamante Ciro y Marín Gómez Carol en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas de la empresa	1	3	3	4	
Aprobación	2	3	3	3	
Reconocimiento	3	3	3	4	
Logros	4	3	3	3	
Vocación	5	2	3	3	

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	6	4	3	3	
Desarrollo profesional	7	4	4	4	
Relación entre compañeros	8-9	4	4	4	
Incentivos	10	4	3	4	

Variable del instrumento: Desempeño

- Primera dimensión: Actitudinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	1-2	2	3	3	
Responsabilidad	3	3	3	3	
Actitud	4-5	3	3	3	

- Segunda dimensión: Operacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	6	4	3	3	
Liderazgo	7-8	3	3	4	
Eficiencia	9-10	3	3	3	



Juan M. Huamán H
 MAGISTER **JUAN M. HUAMÁN H**
 (Grado) Nombres y Apellidos del juez
 DNI N° 16.520.988

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara", Chiclayo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Lilia Antonieta Ramos Alvarado</i>		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	<i>12</i>		
Institución donde labora:	<i>Universidad César Vallejo</i>		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario sobre la motivación y el desempeño de la empresa consultorio dermatológico "Q'ara"

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Marín Gómez, Carol Patricia- Llanos Bustamante, Ciro
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 09 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Motivación**

La motivación es una serie de esfuerzos que realizan las personas en diferentes actividades para lograr un objetivo específico. (Esteve y Schuster, 2019)

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

El desempeño es el comportamiento observado en los empleados o comportamientos relacionados con el logro de las metas organizacionales. (Chiavenato y Guzmán 2019).

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Intrínseca	Abarca el agrado que sentirá la persona por realizar las acciones encomendadas.
	Extrínseca	Son componentes externos, pueden ser positivos o negativos.
Desempeño	Actitudinales	Se observa la disciplina, la responsabilidad y la actitud del trabajador.
	Operacionales	Abarcaron el conocimiento, liderazgo y la eficiencia de las acciones del trabajador

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q’ara” elaborado por Llanos Bustamante Ciro y Marín Gómez Carol en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas de la empresa	1	4	3	4	
Aprobación	2	4	3	4	
Reconocimiento	3	4	4	4	
Logros	4	4	4	4	
Vocación	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	6	4	4	4	
Desarrollo profesional	7	4	4	4	
Relación entre compañeros	8-9	4	4	4	
Incentivos	10	4	4	4	


Variable del instrumento: Desempeño

- Primera dimensión: Actitudinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	1-2	4	4	4	
Responsabilidad	3	4	4	4	
Actitud	4-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Operacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	6	4	4	4	
Liderazgo	7-8	4	4	4	
Eficiencia	9-10	4	4	4	


Mg. Lilia A. Ramos Alvarado
DOCENTE UCV

Correo: lramos10@ucvvirtual.edu.pe

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 408.17142



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara", Chiclayo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Segundo Eloy Tuesta Bardalez	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en metodología de investigación	
Institución donde labora:	SUNAT	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años ()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario sobre la motivación y el desempeño de la empresa consultorio dermatológico "Q'ara"

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Marín Gómez, Carol Patricia- Llanos Bustamante, Ciro
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 09 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación

La motivación es una serie de esfuerzos que realizan las personas en diferentes actividades para lograr un objetivo específico. (Esteve y Schuster, 2019)

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

El desempeño es el comportamiento observado en los empleados o comportamientos relacionados con el logro de las metas organizacionales. (Chiavenato y Guzmán 2019).

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Intrínseca	Abarca el agrado que sentirá la persona por realizar las acciones encomendadas.
	Extrínseca	Son componentes externos, pueden ser positivos o negativos.
Desempeño	Actitudinales	Se observa la disciplina, la responsabilidad y la actitud del trabajador.
	Operacionales	Abarcaron el conocimiento, liderazgo y la eficiencia de las acciones del trabajador

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara” elaborado por Llanos Bustamante Ciro y Marín Gómez Carol en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas de la empresa	1	4	4	4	
Aprobación	2	4	4	4	
Reconocimiento	3	4	4	4	
Logros	4	4	3	3	
Vocación	5	3	4	4	

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	6	4	4	3	
Desarrollo profesional	7	4	4	4	
Relación entre compañeros	8-9	4	4	4	
Incentivos	10	4	3	4	


Variable del instrumento: Desempeño

- Primera dimensión: Actitudinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	1-2	3	4	4	
Responsabilidad	3	4	4	4	
Actitud	4-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Operacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	6	3	3	4	
Liderazgo	7-8	4	3	4	
Eficiencia	9-10	4	4	4	



Mg. Segundo Eloy Tuesta Bardalez
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 16788349

Tabla 5

Validación del cuestionario sobre la motivación de la clínica dermatológica Q´ara.

N°	Experto	Valoración del instrumento	Especialidad
Experto 1	Juan Huamán Huamanchumo	Moderado Nivel	Magister
Experto 2	Segundo Eloy Tuesta Bardalez.	Alto nivel	Magister
Experto 3	Lilia Ramos Alvarado	Alto Nivel	Magister

Nota: Calificación de expertos para el cuestionario de la variable motivación.

Tabla 6

Validación del cuestionario sobre el desempeño laboral de la empresa clínica dermatológica Q´ara.

N°	Experto	Valoración del instrumento	Especialidad
Experto 1	Juan Huamán Huamanchumo	Moderado Nivel	Magister
Experto 2	Segundo Eloy Tuesta Bardalez.	Alto Nivel	Magister
Experto 3	Lilia Ramos Alvarado	Alto nivel	Magister

Nota: Calificación de expertos para el cuestionario de la variable Desempeño.

Anexo 6. Análisis de validez de la muestra.

Tabla 7

Alfa de Cronbach de la variable Motivación.

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,930	15

Nota. Resultados de SPSS Vs.29

Tabla 8

Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral.

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,848	15

Nota. Resultados de SPSS Vs.29

Anexo 7. Base de datos de las variables motivación y desempeño laboral

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1																
2	MOTIVACIÓN															
3		D1-MOTIVACIÓN INTRINSECA					D2. MOTIVACIÓN EXTRINSECA									
4	N°	1. Se s	2.	3.	4. ¿Si	5.	6. ¿E	7. ¿De	8. ¿Ex	9. ¿Cu	10. ¿Re	SUMA				
5	1	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	27				
6	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49				
7	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	22				
8	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	2	28				
9	5	4	2	4	2	3	2	4	2	3	3	29				
10	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50				
11	7	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	35				
12	8	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44				
13	9	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	34				
14	10	5	4	3	4	3	5	2	4	5	2	37				
15	11	2	1	1	1	4	1	3	3	3	1	20				
16	12	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	33				
17	13	4	2	2	2	3	2	1	4	4	4	28				
18	14	5	4	2	5	5	3	3	4	4	4	39				
19	15	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	44				
20	VARIANZA	1,4	1,58	1,23	1,8	0,67	1,6	1,18	1,16	0,89	1,49					
21																
22	SUMATORI	13														
23	VAR DE LA	79,8														
24																
25		$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$														
26												Coeficiente de confiabilidad	0,9			
27												número de ítems del instrumento	20			
28												sumatoria de las varianzas de los ítems	13,0			
29												varianza total del instrumento	79,8			

DESEMPEÑO LAB.																							
Nº	1. ¿Usted cu	2. ¿Usted cur	3. ¿Uted cum	4. ¿Usted sier	5. ¿Usted der	6. ¿Usted se	7. ¿Usted apr	8. ¿Usted se	9. ¿Resuelve	10. ¿Usted co	SUMA												
5	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38											
6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50											
7	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	5	35											
8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36											
9	5	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	34											
10	6	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	39											
11	7	4	4	4	3	5	2	1	1	4	4	32											
12	8	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46											
13	9	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	33											
14	10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42											
15	11	4	4	4	3	5	2	1	1	4	4	32											
16	12	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	32											
17	13	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	34											
18	14	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43											
19	15	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44											
20	VARIANZA	0,53	0,20	0,38	0,60	0,62	1,05	1,66	1,66	0,38	0,25												
21	SUMA DE VA	7,33							Coefficiente de confiabilidad														
22	VAR DE LA S	30,93							0,8														
23	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																						
24													numero de itmes del intrumento	20									
25													amatoria de las varianzas de los iten	7,33									
26													varianza total del intrumento	30,9333333									
27																							
28																							
29																							

Anexo 8. Análisis de objetivo específico 1 y 2.

Tabla 9

Nivel de motivación de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	20,0
	REGULAR	6	40,0
	BUENO	4	26,7
	MUY BUENO	2	13,3
	Total	15	100,0

Nota. Resultados de SPSS Vs. 29

Tabla 10

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q´ara.

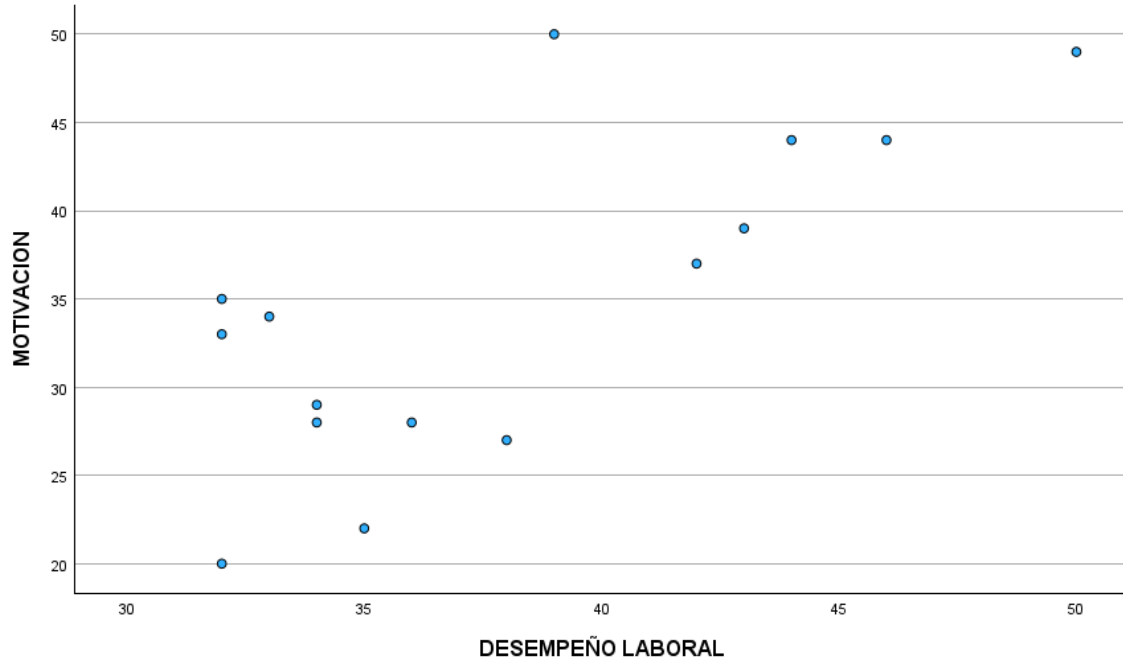
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	6	40,0
	BUENO	7	46,7
	MUY BUENO	2	13,3
	Total	15	100,0

Nota. Resultados SPSS Vs. 29

Anexo 9. Gráficos de dispersión objetivo general y objetivos específicos 3 y 4.

Gráfico 3

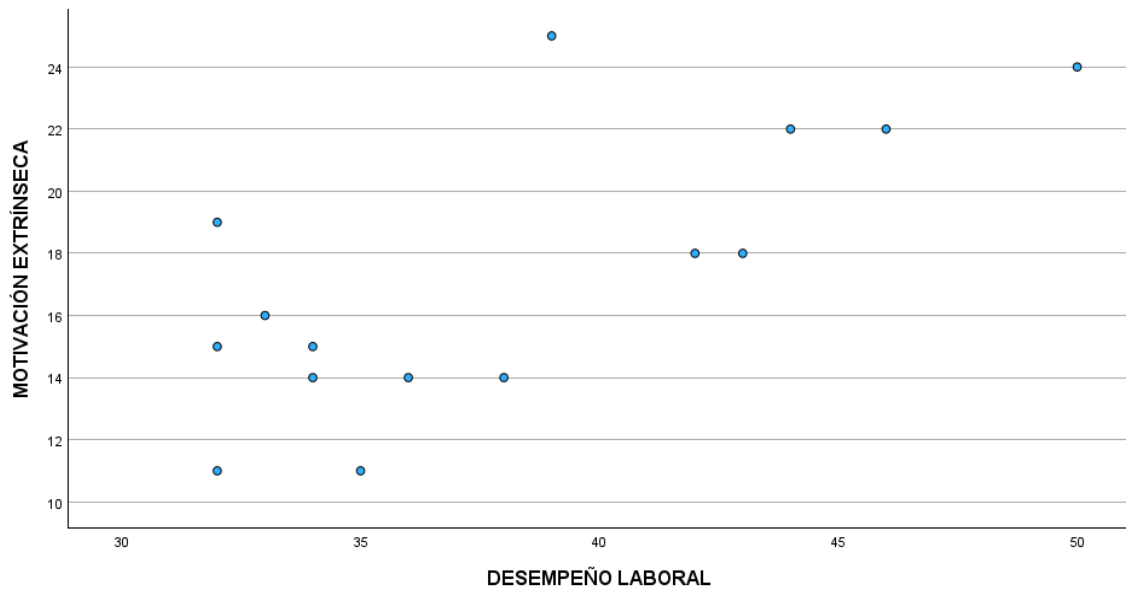
Gráfico de dispersión del objetivo general



Nota: Resultados SPSS Vs. 29

Gráfico 4

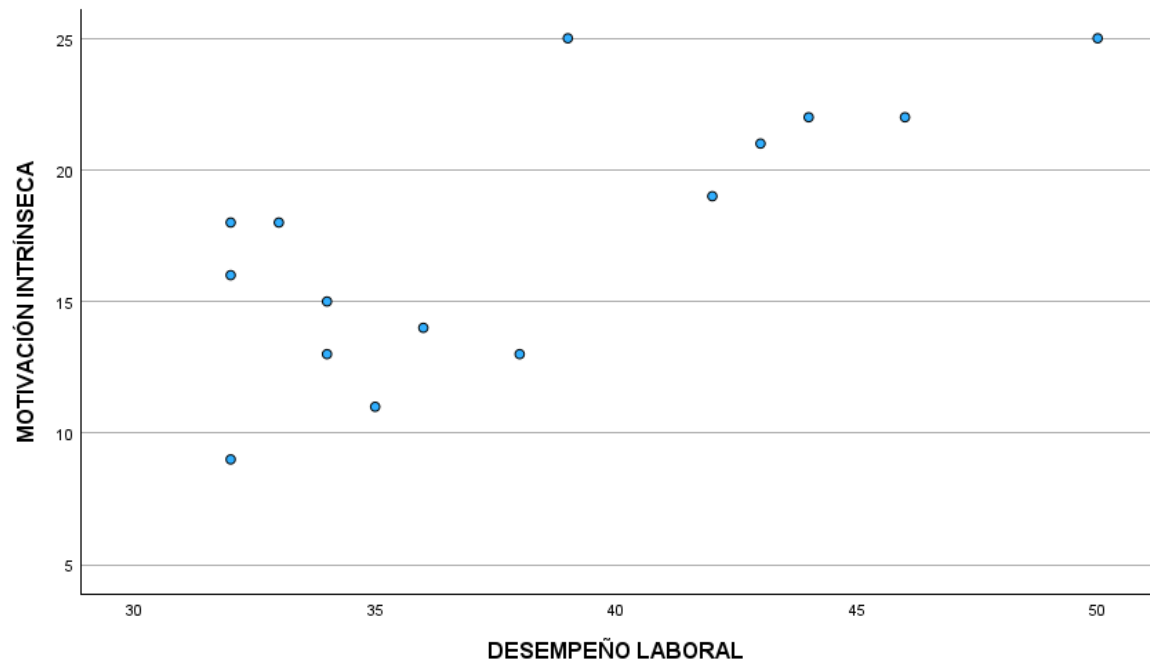
Gráfico de dispersión objetivo específico 3



Nota. Resultados SPSS Vs.29

Gráfico 5

Gráfico de dispersión objetivo específico 4



Nota. Resultados SPSS. Vs. 19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultorio dermatológico Q'ara, Chiclayo.", cuyos autores son LLANOS BUSTAMANTE CIRO, MARIN GOMEZ CAROL PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE DNI: 40663704 ORCID: 0000-0003-4993-6021	Firmado electrónicamente por: CRIVASPI el 10-07- 2023 13:50:58

Código documento Trilce: TRI - 0566731