



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Motivación y desempeño laboral en los trabajadores  
administrativos de un hospital de Ancash, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Paredes Padilla, Blanca Esperanza (orcid.org/0000-0001-7653-3119)

Robles Oliva, Erick Leonardo (orcid.org/0000-0001-7067-5503)

**ASESORA:**

Dra. Chauca Quiñones, María Elena (orcid.org/0000-0002-2379-4937)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A nuestras familias que nos apoyaron durante el proceso de elaboración de esta tesis y, por inculcarnos la responsabilidad y la determinación de estudiar y luchar por nuestros objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero dar las gracias a Dios, por permitirnos tener la posibilidad de presentar esta tesis.

Agradecer de todo corazón a nuestras familias y amigos cercanos por apoyarnos durante el trayecto y creer en nosotros.

Agradecer a la asesora por su confianza y paciencia.

Y un agradecimiento enorme a todos los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas a lo largo de toda nuestra formación universitaria.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Prueba de normalidad entre motivación y desempeño laboral.....</i>	21
<b>Tabla 2:</b> <i>Correlación entre motivación y desempeño laboral.....</i>	22
<b>Tabla 3:</b> <i>Correlación entre factores intrínsecos y desempeño laboral.....</i>	23
<b>Tabla 4:</b> <i>Correlación entre factores extrínsecos y desempeño laboral.....</i>	24

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Esquema de investigación</i> .....	17
--	----

## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo general determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023. La metodología empleada fue de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental, descriptiva, de corte transversal y correlacional. Se trabajó con una muestra de 34 trabajadores administrativos, el cual fue el total de la población, ya que se aplicó un muestreo censal. Se empleó el cuestionario como instrumento a través de la encuesta como técnica. Respecto a los resultados, entre las variables motivación y desempeño laboral, se obtuvo una correlación positiva alta de 0,775 y un nivel de significancia de 0,000, demostrando que la motivación tiene relevante influencia en el desempeño laboral, resaltando que si la primera variable aumenta también aumentará la segunda variable, por consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por ende, se concluye que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023, además, también se concluye que emplear estrategias que incentiven la motivación en los trabajadores provocará que tengan un óptimo desempeño laboral.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, motivación, intrínseca, extrínseca.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to determine the relationship between motivation and work performance in the administrative workers of a hospital in Ancash, 2023. The methodology used was applied, quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional and correlational. We worked with a sample of 34 administrative workers, which was the total population, since census sampling was applied. The questionnaire was used as an instrument through the survey as a technique. Regarding the results, between the motivation and work performance variables, a high positive correlation of 0.775 and a significance level of 0.000 was obtained, demonstrating that motivation has a relevant influence on work performance, highlighting that if the first variable increases, the second variable will also increase, consequently, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, therefore, it is concluded that there is a positive relationship between motivation and work performance in the administrative workers of a hospital in Ancash, 2023, in addition, it is also concluded that using strategies that encourage motivation in workers will cause them to have optimal work performance.

**Keywords:** Job performance, motivation, intrinsic, extrinsic.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se implementó la gestión de los servicios médicos y se han mejorado varios mecanismos orientados a la mejora del resultado de cada trabajador, dentro de este mecanismo están aquellas estrategias que se relacionan con la motivación de cada trabajador y, por lo tanto, la discreción que dispone en sus obligaciones, afirma Bohórquez *et al.* (2020). La evaluación del desempeño laboral viene siendo una tarea necesaria e importante que debe realizar el personal profesional de RRHH, ya que este influye en los resultados de la empresa, además, se busca obtener puntajes altos y positivos en cuanto a los niveles de desempeño, por eso se emplea la motivación para influenciarlo positivamente. En el mundo actual, el talento humano es clave del desarrollo, por ende, las organizaciones deben priorizar mantener motivado a su talento humano, ya que son el activo más importante para contribuir al desarrollo de la empresa. Todas las organizaciones han descubierto que los factores motivadores predicen de manera integral el desempeño laboral (Tella & Ibinaiye, 2020). Guzmán (2020) nos dice que los factores motivacionales poseen asociación con el desempeño laboral, en donde se evidenció que cuando se emplean en mayor magnitud los factores motivacionales, el nivel de desempeño laboral aumentará. Steers & Sánchez (2002) cree que la motivación laboral depende en gran cantidad de la cultura nacional, y nos señala factores claves que influye en la motivación laboral: normas de ética del trabajo, factores ambientales como el estatus económico y social.

Álvarez y Sánchez (2022) analizan el impacto de la falta de motivación entre los servidores públicos e identifican deficiencias en los valores positivos de los empleados de esta área. En Perú, la desmotivación de los trabajadores es uno de los problemas principales, esto se debe a la falta de incentivos, los salarios son bajos y, sobre todo, no ser incluido en la nómina y al seguro social y, es por eso que hay un impacto negativo en el desarrollo de las organizaciones. Y es muy importante recalcar que el bajo desempeño es un problema que la mayoría de organizaciones buscan mejorar, porque de ello depende su crecimiento en el mercado empresarial (Bohórquez *et al.*, 2020).

En el contexto internacional, Al-Jedaia & Mehrez (2020) en su investigación demuestran que lo más importante hoy en día no es solo contratar a los mejores

empleados que realizan un buen trabajo, sino motivar para que mejoren su productividad y rendimiento, por lo que la dirección debe asegurarse de que obtener altos niveles de desempeño de sus empleados sea un objetivo concreto para la empresa. Según el estudio de People Unboxed (2019) el 50% de la fuerza de trabajo en el continente europeo piensan que su talento y capacidades no son debidamente reconocidos y que los altos mandos de la empresa tampoco les sacan el mayor provecho, a parte, se evidencia que el 48% de quienes participaron en este estudio, no consideran a la remuneración económica como su principal motivación, la cual es una motivación extrínseca, sino que se decantan por motivos como desarrollarse personalmente, conseguir relaciones laborales positivas y obtener satisfacción al cumplir con sus labores en la empresa, las cuales son motivaciones intrínsecas. People Unboxed (2019) en cuanto a la falta de motivación, el estudio nos revela que el 28% de los trabajadores de Europa desean renunciar después de haber laborado unos pocos meses, además, un 13%, tiene ganas de renunciar semanalmente.

En el contexto nacional, según un sondeo de opinión elaborado en el año 2016; en el Perú, el 76% no demostraron felicidad por estar en sus actuales trabajos; además, de este 76%, el 22% mencionó no ser feliz en su puesto laboral, ya que su trabajo no representa un desafío, el 10% explicó que la empresa no recompensa sus logros, ya sea con incentivos monetarios o reconocimiento laboral y un 7% mencionó que es porque no le dan la oportunidad de poder ascender en la empresa; y aclararon que su principal motivación para realizar de mejor manera su labor es su familia según el 65% y que para un 14% lo es la remuneración económica (Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo, 2016). Además, La República (2020) mencionó que un empleado feliz puede llegar a aumentar su productividad en un 40% y su creatividad en un 80%.

En el contexto local, en la institución hospitalaria, en cuanto a su desempeño laboral, los trabajadores administrativos se enfrentan a la falta de motivación interna entre ellos, se han llegado a presentar reclamos y quejas de parte un área a otra, los cuales evidencian que el personal administrativo se encuentra desmotivado, en donde están involucrados temas como las bonificaciones económicas, una organización ineficaz y condiciones de trabajo inadecuadas. El trabajo insuficiente,

demasiada irresponsabilidad por el crecimiento y el poco progreso a menudo obstaculiza el desarrollo de la fuerza laboral.

Luego de describir la realidad de problema, se planteó la siguiente pregunta de investigación, el cual vendría siendo el problema general: ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023? Además, también se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre factores intrínsecos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023? y, ¿Cuál es la relación entre factores extrínsecos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023?

Esta investigación presenta 4 tipos de justificaciones, desde el punto de vista teórico, la presente investigación aporta nuevos conocimientos y permite ampliar la cantidad de investigación disponible sobre las variables “motivación” y “desempeño laboral” en los trabajadores. Por lo tanto, el estudio se basa en información validada, extraída de estudios previos para construir conocimiento basado en evidencia.

Otro tipo de justificación que tiene este estudio es la práctica, esto debido a que el diagnóstico de las condiciones en las que se encuentran los trabajadores de acuerdo a las dos variables de estudio facilitará la implementación de medidas tanto preventivas como correctivas para poder abordar dicho problema.

Por otro lado, este estudio tiene justificación metodológica, pues los instrumentos para medir la motivación laboral de los trabajadores en el desempeño laboral poseen la fiabilidad y la validez de Cronbach; por lo que podrán ser empleados en investigaciones futuras. Finalmente, los resultados del estudio pueden ser utilizados para desarrollar pautas de atención y ayudar en el desarrollo de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de algún hospital de Ancash.

Por último, el estudio posee justificación social pues propone soluciones para mejorar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, buscando que se obtenga un mejor desempeño laboral al emplear estrategias que motiven de manera intrínseca y extrínseca al trabajador.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre factores intrínsecos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023 y; Determinar la relación entre factores extrínsecos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.

Como hipótesis general se planteó: Existe relación positiva entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023. Y como hipótesis específicas: Existe relación positiva entre factores intrínsecos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023 y; Existe relación positiva entre factores extrínsecos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Durante el proceso de búsqueda de antecedentes sobre las presentes variables en estudio, se revisaron y examinaron diversas investigaciones, encontrando estudios de carácter nacional, tales como:

Paredes (2022) determinó la relación entre motivación (MOT) y desempeño laboral (DES LAB) en el personal asistencial pertenecientes a una Red de Salud de Amazonas durante tiempos de COVID-19. Determinó a 130 profesionales de salud como su población, y su muestra fue de 97 profesionales de la salud, la cual fue encuestada por medio de un cuestionario. Respecto a sus resultados, obtuvo un  $p=0.000$  y una  $r=0,605$ , por tal razón, concluye que existe relación significativa entre las variables estudiadas en la presente red de salud.

Guevara (2022) halló la relación entre MOT y DES LAB en los expertos en la Zona de Registro II - Sede Chiclayo - Área de Registro SUNARP. La población fue de 17, que conformaron la muestra general, y además fueron encuestados mediante un cuestionario. Como resultados, evidenció un  $p=0.001$  y una  $r=0.742$ , por ende, concluye que ambas variables si se correlacionan positivamente y que la motivación viene siendo importante para conseguir un desempeño laboral excelente dentro de dicha entidad pública.

Sifuentes (2021) averiguó la relación entre la MOT y el DES LAB de los trabajadores del servicio médico pertenecientes al área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote. Consideró a 50 médicos como su población, la cual también fue su muestra y los encuestó por medio de un cuestionario. Halló un  $p=0,000$  y una  $r=0,615$ , concluyendo que existe una asociación directa positiva entre las variables estudiadas.

Monsalve (2022) trabajó con las variables MOT y DES LAB, enfocándose en determinar su relación en el personal administrativo y asistencial en una clínica privada de Chiclayo, 2022. La población fue de 245 y su muestra fue de 149, los cuales fueron encuestados a través de cuestionarios. Como resultados obtuvo un  $p=0.000$  y una  $r=0,841$ .

Aguirre (2021) trabajó con las variables MOT y DES LAB, determinando su relación en el personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguiña,

Provincia de Ica, 2021. La población fue de 26 y se trabajó con una muestra censal, los cuales fueron encuestados por medio de cuestionarios. Respecto a sus resultados, obtuvo un  $p=0.000$  y una  $r=0,950$ , evidenciando una asociación positiva muy alta.

Marcos (2022) averiguó la relación entre MOT y DES LAB en el personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. La población fue de 100 trabajadores y la muestra de 80, a quienes se les encuestó a través de cuestionarios. En sus resultados, demuestra que, respecto a las variables estudiadas, obtuvieron un  $p=0.000$  y una  $r=0,620$ .

Guevara (2022) determinó la relación entre MOT y DES LAB de los asesores en redes sociales de una entidad financiera, Trujillo, 2022. La población fue de 50 asesores, pero después de aplicar el muestreo no probabilístico por conveniencia, se redujo a una muestra de 20 asesores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Encontró un  $p=0.021$  y una  $r=0,511$ , reflejando una asociación positiva moderada.

Cusiquispe (2022) trabajó con las variables MOT y DES LAB, buscando determinar su relación en los que laboran en el servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas en el año 2021. Tanto su población como su muestra fue de 67, los cuales fueron encuestados usando cuestionarios. Sus resultados  $p = 0.001$  y  $r = 0,402$ ; evidencian que entre las variables mencionadas sí existe una relación positiva.

Villanueva (2022) trabajó con las variables MOT y DES LAB, enfocándose en determinar su relación en los colaboradores de una entidad financiera llamada Cooperativa de Ahorro y Crédito en Surquillo. Trabajó con un total de 75 como su población, la cual también fue la cantidad de la muestra, además, los encuestó con cuestionarios. Respecto a sus resultados, obtuvo un  $p=0.000$  y una  $r=0,785$ , por tal razón, concluye que entre las variables estudiadas sí hay relación en la presente entidad financiera.

Viguria (2022) trabajó con los factores intrínsecos (FAC INT) y el DES LAB, buscando hallar su relación en los que laboran de manera asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas – Apurímac en el año 2021. Su población se

conformó por 51 y su muestra por esa misma cantidad, además, estos fueron encuestados por medio de cuestionarios. Encontró un  $p=0,000$ , afirmando que existe relación y también obtuvo una  $r=0,479$ , concluyendo que, si la motivación intrínseca aumenta, la segunda variable tendrá un mayor nivel en los trabajadores del presente centro de salud.

Terrones (2022) trabajó con los FAC INT y el DES LAB, buscando precisar la incidencia que tiene la primera sobre la otra, esto en los que laboran en el establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Su población se conformó por 84 trabajadores y su muestra de 69, a la cual se le encuestó empleando un cuestionario. Halló una correlación de 0,699 y un  $p=0.000$ , concluyendo una incidencia de manera directa de la motivación intrínseca en la segunda variable. Por lo tanto, impulsar e incitar la motivación intrínseca en los empleados provocará que la segunda variable mejore. Además, halló que cuando los empleados tienden a realizar sus actividades laborales de manera voluntaria logran un mayor desempeño laboral ya que buscan satisfacerse a ellos mismos.

Asalde (2022) trabajó con los factores extrínsecos (FAC EXT) y el DES LAB, buscando averiguar su relación en los trabajadores de una municipalidad distrital de Lambayeque, cuya población fue de 140 colaboradores y su muestra fue de 50. Después de realizar una encuesta a través de un cuestionario y utilizar el SPSS, obtuvo una correlación de 0,655, siendo relevante con un  $p<0,05$ ; por ende, se demuestra que la motivación extrínseca si tiene influencia en la segunda variable, por motivo de que este último será mejor ante el uso eficaz de estrategias que promuevan la motivación extrínseca, como, por ejemplo; políticas de la empresa, seguridad social, salarios y relaciones con los compañeros.

Vega (2023) determinó la relación entre FAC EXT y DES LAB en los asesores comerciales de Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. La población y la muestra fueron de 72 asesores, estos fueron encuestados empleando cuestionarios. En sus resultados, obtuvo un  $p<0.001$  y una  $r=0,396$ , lo cual significa que están correlacionados a un nivel positivo y bajo en dicha empresa.

Bermeo (2022) trabajó con la dimensión FAC EXT y el DES LAB, buscando determinar su relación en los trabajadores administrativos de los hospitales de Jaén

en 2022. Se entrevistaron 60 personas, lo que corresponde a la muestra obtenida de una población de 120 personas. Obtuvo un  $p=0,000$  y  $r=0,608$ , concluyendo que los FAC EXT poseen una relación moderada con el DES LAB de los que laboran administrativamente en dicho hospital.

A parte, también se buscaron estudios a nivel internacional, entre los cuales se encuentran:

Bastari *et al.* (2020) determinaron la influencia de la MOT de los empleados en el DES LAB de los empleados en la Unidad Financiera de PT. Kereta Api Indonesia. Los encuestados de la investigación fueron 285 empleados. A través de cuestionarios se pudo obtener datos para que próximamente sean analizados, en el instrumento para la investigación se empleó la escala de medición de Likert con 5 escalas de medición. La motivación laboral consiguió un valor de probabilidad de error (P) de 0,000, lo que se traduce en que la primera variable posee un efecto relevante en la segunda variable y además, obtuvieron un coeficiente beta estandarizado positivo de 0.689, lo que significa que si la MOT aumenta, el DES LAB aumentará tanto como su valor beta estandarizado, por consecuencia, concluyeron que la primera variable si posee un efecto relevante y positivo en la segunda variable, por ende, al aumentar la motivación laboral, mejorará en los trabajadores su desempeño.

Bravo (2021) trabajó con las variables MOT y DES LAB, buscando determinar su relación en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. La población fue de 40 trabajadores y, de igual manera su muestra. Se emplearon la encuesta y los cuestionarios como técnica e instrumento, respectivamente. Sus resultados fueron  $p=0.000$  y  $r=0.749$ , demostrando una relación directa y alta entre ambas variables.

Al-Jedaia & Mehrez (2020) investigaron los factores de la evaluación del DES LAB que afectan la MOT de los que laboran y luego el DES LAB mediante el estudio de los factores más influyentes que afectan la evaluación del DES LAB en el sector gubernamental en Qatar. Distribuyeron los cuestionarios y recogieron 294 respuestas. Sus resultados revelaron que la motivación tiene un valor significativo menor a 0.05 respecto al desempeño laboral, también indican que se correlacionan



positivamente con valor de 0.538 y hay un efecto directo de parte de la MOT en el DES LAB con un 0.275.

Haryono *et al.* (2020) examinaron los efectos de formar y promocionar de manera laboral en la MOT y sus repercusiones en el DES LAB de los trabajadores. A través de un cuestionario, se obtuvieron 215 encuestados en el entorno del Departamento de Educación Nacional en South Lampung Regency – Indonesia. El valor t de la hipótesis 5 es 2.961, lo que es mayor a 1.96, por ende, se confirma que, en los trabajadores, la motivación laboral impacta de manera significativa en el desempeño laboral.

Kumari & Kumar (2023) evaluaron la influencia de la MOT en el DES LAB de los profesores en escuelas privadas en Mirpurkhas, Pakistán. La población conocida fue de 52 escuelas y constaba de 606 maestros. El investigador seleccionó 37 escuelas privadas registradas en base a un muestreo aleatorio, y difundió 433 cuestionarios en las 37 escuelas, de los cuales se recibieron 405 cuestionarios completos. Obtuvieron que la segunda variable se asocia positivamente con la motivación autodeterminada ( $r = 0.374$ ,  $p < 0.01$ ). Demostrando que la motivación autodeterminada de los docentes participa de manera importante en la segunda variable de los docentes en escuelas privadas en Mirpurkhas, Pakistán, por consiguiente, se afirma que la motivación autodeterminada es un predictor significativo de la segunda variable.

Kang *et al.* (2018) investigaron la relación positiva entre las motivaciones autodeterminadas de las mujeres gerentes (es decir, RAI: índice de autonomía relativa) y el DES LAB con la mediación de su creatividad laboral en las industrias de servicios. Obtuvieron un total de 331 cuestionarios utilizables después de la eliminación por listas. Sus resultados revelaron que la motivación autodeterminada y el DES LAB poseían una correlación positiva mediana y que dicha correlación era aún mayor cuando se involucraba la medición de la creatividad laboral. Además, concluyeron que las motivaciones autodeterminadas de las mujeres gerentes influyen significativamente en su desempeño laboral a través de la creatividad laboral.

Forson *et al.* (2021) examinaron la relación entre los FAC EXT de motivación laboral y el DES LAB entre los maestros de escuelas básicas en Ghana. Emplearon una muestra de 254 profesores de una población de 678 en el municipio de Effutu de Ghana, de los cuales, 159 cuestionarios fueron debidamente contestados y devueltos. Usaron regresión múltiple y ANOVA. Concluyeron que los factores motivacionales extrínsecos como la remuneración de los empleados, el diseño del trabajo, la gestión del desempeño y el ambiente son predictores significativos de la segunda variable en los docentes en el municipio de Effutu.

Adebayo *et al.* (2020) observaron y determinaron los factores de MOT que influyen en el DES LAB de los que laboran administrativamente en las instituciones agrícolas en el suroeste de Nigeria. El tamaño de la muestra encuestada fue de 286 miembros del personal administrativo, la cual se determinó utilizando la fórmula de Slovin para calcular las proporciones seleccionadas de una lista completa de todo el personal administrativo de las instituciones agrícolas seleccionadas. Concluyeron que el personal percibió positivamente el efecto de la MOT en su nivel de DES LAB y que los incentivos monetarios, la supervisión laboral y los beneficios complementarios fueron los factores significativos de motivación que influyeron en la segunda variable, esto en las instituciones agrícolas estudiadas.

En cuanto a las teorías de la motivación, podemos mencionar 7 teorías; Maslow (1943) crea una teoría de jerarquía de necesidades, en la cual indica que una vez cubiertas las necesidades más básicas, las personas necesitan satisfacer necesidades de la parte superior de la pirámide, en donde se encuentran las siguientes necesidades ordenadas de forma ascendente: necesidades fisiológicas básicas, de seguridad, sociales, de ego y de autorrealización. McGregor (1960) explica la teoría X y teoría Y, en donde el eje motivacional de la teoría X es la recompensa y el castigo de doble filo, la teoría Y se basa en la visión de que los empleados quieren trabajar, por lo que los objetivos de los trabajadores no entran en conflicto con los de la empresa. Alderfer (1972) menciona la teoría ERC, que divide las necesidades en 3 categorías que son: necesidades de relación, de crecimiento y de existencia. Vroom (1964) da la teoría de las expectativas, que consiste en que la persona esté convencida de obtener resultados por medio de sus acciones y en que posea interés por conseguir la recompensa. Alderfer *et al.*

(1968) detallan su teoría de la motivación en donde se indica como el rendimiento, la recompensa y la satisfacción tienen relación entre sí, además de la importancia de contar con un personal que posea las habilidades, características y destrezas necesarias para realizar trabajos afines a sus capacidades. McClelland (1961) explica la teoría de los tres factores, mencionando que la motivación se basa en necesidad de afiliación, logro y poder. Y, por último, Herzberg *et al.* (1959) da la teoría del factor dual en donde los factores de higiene vienen siendo los FAC EXT de la MOT y los factores de motivación vienen siendo los FAC INT de la MOT.

Falcón (2011) nos dice que la motivación laboral está basada en los siguientes enfoques: basado en los instintos, en donde los individuos y los animales se proyectan con un conjunto de sensaciones que determinan su forma de vida, incluidas las sensaciones eróticas, la sensación impersonal, la irritabilidad y la protección; basado en la reducción de las pulsiones, en donde una pulsión es una excitación motivacional, por ende, mantener o incrementar el nivel de excitación permitirá una alta motivación; basado en la excitación, en donde los hombres tratan de mantener un nivel de motivación y diligencia que se puede aumentar o disminuir según sea necesario; basado en los incentivos, en donde la estimulación surge de la ambición de lograr un concepto valioso desde el exterior, llamada estimulación, la cual puede ser riqueza, popularidad, entre otros y; enfoque cognitivo, en donde la motivación es resultado de expectativas y pensamientos, por ende, según los pensamientos y expectativas de un individuo, este puede transformar una motivación en algo intrínseco o extrínseco.

Ahora definiremos la motivación mediante diversos autores, Ali & Anwar (2021) la definen como la fuerza que obtiene una persona al tratar de lograr sus objetivos por medio de procesos que influyen en la dirección de las acciones a tomar y la persistencia. Moon *et al.* (2020) afirma que, para aplicar esta fuerza de manera sostenible en la dirección deseada para lograr un objetivo, se deben articular consistentemente tres factores. Hemakumara (2020) la define como la fuerza psicológica que se produce y se genera en una conducta particular cuando no se expone a condiciones que constriñen el proceso psicológico. Según Stefurak *et al.* (2020), este comportamiento está vinculado a necesidades personales, valores y principios interiorizados, percepción del ahora, objetivos personales, intereses

propios, etc., así como al entorno familiar, situación laboral, desempeño laboral y distribución del tiempo, además, es el resultado de la interacción con la presión y así sucesivamente con otros factores tanto internos como externos.

Ufuophu-Biri & Ayewumi (2022) señalan que el término motivación es un rasgo psicológico capaz de influir en la acción hacia un objetivo deseado. Khan *et al.* (2022) se refieren a la MOT como un estado mental que impulsa a alguien a completar voluntariamente una tarea. Comighud & Arevalo (2020) describen la motivación como el deseo de un individuo de invertir grandes cantidades de esfuerzo para cumplir con su tarea y satisfacer sus necesidades, condicionado por su propia capacidad y limitaciones para este esfuerzo. Pancasila *et al.* (2020) consideran que la motivación sirve como un predictor destacado del desempeño laboral. Koszela (2020) menciona que la motivación surge porque una persona tiene necesidades y la capacidad de satisfacer estas necesidades a través de una actividad específica.

En cuanto a las dimensiones de la motivación, Sahito & Vaisanen (2019) realizaron un análisis narrativo de la motivación de los formadores de docentes, en donde indican que los factores intrínsecos comprenden cinco factores explorados tales como trabajo interesante; aprecio, reconocimiento y logro (recompensas y premios); sentirse involucrado en el progreso del trabajo (responsabilidad, progreso y producto); participación, apoyo y empoderamiento de los empleados; y satisfacción y motivación de los estudiantes, trato justo y respeto mutuo; mientras que los factores extrínsecos forman parte de once factores explorados como la seguridad laboral; beneficios financieros y complementarios (salario/buenos salarios, gastos médicos, de vivienda y todos los demás); trabajo en equipo (ser parte de un equipo); ayuda con problemas personales; construcción y gestión de confianza; tutoría, inspiración, compromiso y pasión; estatus y respeto; promoción profesional y enriquecimiento laboral; publicación de la ciudad de origen; disciplina transparente y discreta; buenas condiciones y ambiente de trabajo. Respecto a la motivación intrínseca, Citarella *et al.* (2020), entiende que es una de los modos con mayor autonomía y con poder de predicción en diversos contextos y Pirzada *et al.* (2021) detallan que es la fuerza impulsora que nos agita internamente.

Herzberg *et al.* (1959) explica que la motivación posee factores de higiene y motivación; en donde respecto a los factores de motivación también conocidos como factores intrínsecos, podemos encontrar: logro o cumplimiento, responsabilidad por el trabajo, el trabajo en sí mismo o trabajo estimulante y reconocimiento de haber realizado correctamente una labor. Asalde (2022) trata a factores intrínsecos como la primera dimensión de motivación y expresa que posee cuatro indicadores, los cuales son logros, también vocación para el trabajo, a parte está presente el desarrollo personal y, además, los reconocimientos. Tenemos como primer indicador al logro, lo que es el alcance de la meta planteada por persona o grupo; vocación para el trabajo es el segundo indicador, que son las habilidades, destrezas que el empleador utiliza y motiva para realizar su trabajo; el crecimiento personal como tercer indicador, que significa que el socio recibe preparaciones o cursos de conjunto, que lo ayudan a avanzar de forma independiente y afianzarse en altos cargos y; el cuarto indicador, reconocimientos, mediante el cual se evalúa, reconoce y muestra el trabajo del empleado en la organización en reuniones o programas.

Pirzada *et al.* (2021) mencionan que la motivación extrínseca es cuando los empleados trabajan con interés por rendimientos dirigidos externamente, que se incluyen como salario, beneficios económicos, promoción y reconocimiento de los empleados, estatus social y respeto de la sociedad. Herzberg *et al.* (1959) menciona que, por parte de los factores de higiene, también llamados factores extrínsecos, podemos encontrar: factores económicos como salarios, condiciones laborales establecidas por la empresa, seguridad para los trabajadores y factores sociales como relaciones con los compañeros. Asalde (2022) trata a factores extrínsecos como la segunda dimensión de motivación y expresa que posee cuatro indicadores, los cuales son políticas de la empresa, también relaciones con los compañeros, a parte están presentes los salarios y, además, la seguridad laboral. En cuanto al primer indicador, política de la empresa, se confirman las medidas, cómo se llevó a cabo el correspondiente orden de empleados, organizaciones y reglamento de actividades, las organizaciones y actividades; en el segundo indicador relaciones con los compañeros, se demuestran las formas de tratarlos con respeto, igualdad y amistad entre compañeros; el tercer indicador salarios, se define como el dinero que recibe el empleado; el cuarto indicador seguridad

laboral, son el capital que se necesario para realizar su trabajo, lo que garantiza que su entorno sea seguro, adecuado, idóneo, y a través de este estudio de estas dimensiones, se decidió que la motivación es el estímulo que debe tener el trabajador en la unidad porque promueve el desarrollo de sus habilidades de una manera ideal y estimula al sujeto a sentirse comprometido y reconocer el todo y dar todo su potencial para lograr sus objetivos.

Ahora haremos mención a las teorías del desempeño laboral; Locke (1969) expone la teoría de fijación de metas, que, según Locke, las metas que el individuo se propone generan motivación en él para alcanzarlas, haciendo énfasis en que unas metas correctamente definidas y cuantificables permitirán un mayor rendimiento en el individuo. Por ende, un mayor rendimiento en el ámbito laboral gracias a metas cuantificables y correctamente definidas, significará un mayor desempeño laboral.

El desempeño laboral también posee su enfoque, y este se basa en gestionar de manera excelente los RRHH, el cual se enfoca principalmente en buscar nuevos trabajadores con un buen potencial y buena capacidad de aprendizaje, a los que suele llamar talento; además también prioriza fortalecer mediante capacitaciones al empleado, aparte de mejorar el ambiente laboral en buscar de mejorar el desempeño de los trabajadores, y por consecuencia, obtener resultados satisfactorios en la empresa (Genoud y Broveglio, 2020; Rodríguez y Sánchez, 2020). Gálvez *et al.* (2020) nos dicen que su enfoque de esta variable consiste en obtener buenos niveles de desempeño por parte de los empleados, empleando una competencia sana y útil, una organización eficiente y eficaz y, una capacitación o formación constante para los que laboran en la institución empresarial.

Siguiendo con la presente investigación de desempeño laboral, definiremos a esta variable según diversos autores; Carhuayal (2020) en su trabajo de carácter investigativo, indicó que este es el comportamiento controlado por los empleados con el fin de alcanzar tanto los objetivos como las metas propuestas por parte de la entidad. El autor Bellodas (2020) enfatizó en su investigación que es el nivel de desempeño que alcanza un empleado en el cumplimiento de metas de acuerdo a las especificaciones organizacionales. Sangama (2019) argumenta que se basa en cumplir con la organización y lo propuesto por esta, como, por ejemplo, los objetivos

trimestrales o anuales, niveles de producción y, eficiencia y eficacia laboral. Según Gridwichai *et al.* (2020), esta variable, en cuanto a la productividad, se ha convertido en la variable más importante y relevante para las organizaciones, ya que posee mucha importancia en los resultados de las empresas. Zhang & Yu (2020) declaran que se refiere a la evaluación detallada de los que laboran en la organización y la medida en que su trabajo se ejecutó con éxito. Selar *et al.* (2020) consideran que es uno de los indicadores con mayor importancia para las empresas. Según Bohórquez *et al.* (2020) es el rendimiento que tiene un individuo al participar en una actividad o desarrollo en particular, por esta razón, muchas organizaciones intentan puntos de referencia de poder para medir la eficacia y eficiencia en su operación para hacer el trabajo. Paethrangsi & Jamjumrus (2021) mencionan que el comportamiento de desempeño laboral de los empleados es un factor crítico del desempeño de la entidad empresarial. Buil *et al.* (2019) lo describen como una señal de retroalimentación con un significado positivo, que es útil para ayudar a los empleados a darse cuenta de sus niveles de calidad de trabajo, además indican que es el foco del comportamiento organizacional.

Gorriti (2007) menciona que del desempeño en las organizaciones se derivan el desempeño de tarea y el desempeño contextual; en donde respecto al desempeño contextual podemos encontrar el ayudar a otros también conocido como el desempeño a los individuos y a parte, la vinculación organizacional y el desempeño más allá del puesto, que pueden también ser llamados como desempeño a la institución y organización. Bueno (2018) nos menciona al desempeño contextual como primera dimensión del desempeño laboral e indica que posee 2 indicadores que son desempeño a los individuos y desempeño a la institución. Como primer indicador tenemos al desempeño a los individuos, que es el aportar a los demás compañeros laborales brindando nuestra ayuda, dando indicaciones, ofreciendo sugerencias, apoyando emocionalmente, entre otras cosas. Como segundo indicador tenemos al desempeño a la institución, que es el representar con lealtad a la institución u organización y trabajar en favor de su crecimiento.

Gorriti (2007) dice que, en desempeño de tareas podemos encontrar unidades de producción, calidad de trabajo, resultados, calidad, cantidad, eficiencia, disciplina personal sostenida, entre otros. Bueno (2018) muestra al desempeño de tareas

como segundo indicador de desempeño laboral y señala que en cuanto a indicadores posee productividad y disciplina. Como primer indicador tenemos a la productividad, que es el total de un volumen producido por un empleado o en un lapso de tiempo trabajado. Como segundo indicador está presente la disciplina, que el total de acciones dedicadas a acatar y cumplir con las funciones designadas.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

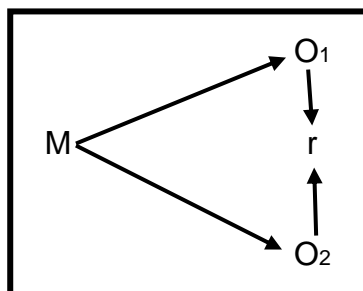
La investigación fue aplicada, que según Hernández y Mendoza (2018) se enfoca en aplicar o utilizar los conocimientos ya existentes para la creación de soluciones para los problemas encontrados. Además, la investigación también tuvo un enfoque cuantitativo, que según Ríos (2017) este tipo de enfoque busca dar respuestas mediante datos cuantificados por encuestas para determinar la relación buscada como objetivo.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue no experimental, descriptiva, de corte transversal y correlacional; Arias (2020) argumentó que los temas de diseño no experimental se evalúan sin cambios, es decir que no se manipulan las variables, por otra parte, Hernández y Mendoza (2018) afirmó que la investigación descriptiva pretende explicar situaciones en base a las características establecidas de los objetos de estudio. Hernández y Mendoza (2018) mencionó que los estudios de corte transversal permiten calcular de manera directa la prevalencia de una condición. Asimismo, la relación de temporalidad entre la exposición y el efecto se miden al mismo tiempo en un periodo que debe ser único, no permitiendo que se determine una dirección en el tiempo. Hernández y Mendoza (2018) explicó que las investigaciones correlacionales en cuanto a las variables, se enfocan en analizar su relación.

**Figura 1**

**Esquema de investigación**



Donde:

M: Individuos del personal administrativo de un hospital de Ancash.

O<sub>1</sub>: Motivación.

O<sub>2</sub>: Desempeño laboral.

r: Relación que existe entre las variables de estudio.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Se trabajó con las variables motivación y desempeño laboral (Ver anexo 5).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población se conformó por 34 individuos del personal administrativo de un hospital de Ancash.

- **Criterios de inclusión:** En consideración al criterio de inclusión, lo conformó todo trabajador de condición administrativa que cumpla con sus labores en esta institución.
- **Criterios de exclusión:** En cuanto al criterio de exclusión, lo conformó todo personal que no sea personal administrativo y el personal administrativo que se encontraba con permiso para no laborar, que estuvo de vacaciones o que no trabaje en el hospital de Ancash con la cual estamos trabajando.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra se conformó por el total de la población, que fue de 34 individuos de un hospital de Ancash.

#### **3.3.3. Muestreo**

Se empleó el muestreo censal, por motivo de que la población fue pequeña, por consecuencia, se trabajó con una muestra censal conformada por 34 individuos del personal administrativo de un hospital de Ancash.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Para la presente investigación se determinó al personal administrativo de un hospital de Ancash como unidad de análisis.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

En cuanto a la técnica se empleó la encuesta, Sánchez *et al.* (2018) la definen como un procedimiento realizado en el método llamado encuesta por muestreo, en donde se emplea un instrumento enfocado en la recolección de datos, el cual está formado por cuestiones o reactivos cuya finalidad es obtener información de los hechos en la muestra que se ha determinado. Para la medición de las dos variables se hizo uso del cuestionario como instrumento, Arias (2020) nos dice que el cuestionario se puede emplear para los estudios experimentales y no experimentales, también dice que sirve en todos los alcances de la investigación, además, estos pueden ser físicos o virtuales.

Respecto a la variable motivación, su cuestionario pertenece a la autora Asalde (2022), este está conformado por 20 ítems, en donde se consideraron todas las dimensiones y, su valoración va de 1 a 5 puntos cada uno (1=nunca, 5=siempre).

Por parte de la variable desempeño laboral, su cuestionario pertenece al autor Bueno (2018), este está conformado por 21 ítems, en donde se consideraron todas las dimensiones y, su valoración va de 1 a 5 puntos cada uno (1=desacuerdo, 5=totalmente de acuerdo).

Los dos cuestionarios, tanto de motivación como de desempeño laboral, fueron adaptados por los autores de la presente investigación manteniendo la misma cantidad de ítems y empleando una valoración de 1 a 5 puntos cada uno, en donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo (ver anexo 6), por tal motivo, ambos cuestionarios adaptados fueron sometidos a una evaluación por juicios de expertos, en donde se logró su validez a través de tres expertos (ver anexo 8).

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos (ver anexo 9), el instrumento adaptado y validado de motivación fue medido con una prueba piloto de 10 trabajadores administrativos obteniendo un  $\alpha = 0.908$  y, el instrumento adaptado y validado de desempeño laboral fue medido con una prueba piloto de 10 trabajadores administrativos obteniendo un  $\alpha = 0.874$ .

### **3.5. Procedimientos**

El presente proyecto aplicó los instrumentos mediante Google Forms en un hospital de Ancash, en donde el link fue enviado a cada miembro perteneciente a la población de estudio. Posterior a ello, una vez obtenidos los datos requeridos, se procesaron estadísticamente, con el fin de corroborar la hipótesis de estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los programas que se utilizaron con la finalidad de poder llevar a cabo el proceso de investigación fueron Microsoft Excel 2019 y el programa estadístico SPSS 21, ya que con estos se realizaron las tablas y gráficos necesarios para la investigación. Para determinar si se debía emplear una prueba paramétrica o no paramétrica, se llevó a cabo el procesamiento inferencial, en donde se realizó una prueba de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación cumple con los principios éticos consagrados en los artículos 15, 16 y 17 del Código de Ética de la Universidad César Vallejo, y se asumirá la responsabilidad ante cualquier incumplimiento o violación de estos. Las encuestas cumplieron con todos los procesos de la encuesta. Primero, se consideró el consentimiento informado del usuario y este decidió si participar o no en el estudio a su propia discreción. La investigación realizada se utilizó únicamente para fines relacionados con esta investigación y no se utilizó para otros fines, las herramientas de investigación utilizadas para la recopilación de datos fueron anónimas y la información obtenida fue archivada.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad entre motivación y desempeño laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,216	34	,000	,785	34	,000
Desempeño Laboral	,195	34	,002	,663	34	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*Nota 1.* Datos obtenidos de un hospital de Ancash en el año 2023 y procesados a través del SPSS 21.

**Interpretación:**

Conforme a lo mostrado por la tabla 1, debido a que la cantidad de datos es menor a 50, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, por consiguiente, debido a que se obtuvo un p-valor = 0,000 para ambas variables, se determinó que no poseen una distribución normal, por lo tanto, se aplica la estadística no paramétrica conocida como coeficiente de correlación de Spearman.

**Tabla 2***Correlación entre motivación y desempeño laboral*

		Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,775**
	Motivación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	,775**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota 2.* Datos obtenidos de un hospital de Ancash en el año 2023 y procesados a través del SPSS 21.

**Interpretación:**

Conforme a lo mostrado en la tabla 2, se determinó que existe una correlación positiva alta entre la MOT y el DES LAB. Obteniendo los siguientes valores ( $r = 0,775$ ,  $p\text{-valor} = 0,000$ ).

Además, la tabla 2 nos indica que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por ende, concluimos que la MOT tiene relevante influencia en el DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.

**Tabla 3***Correlación entre factores intrínsecos y desempeño laboral*

		Factores Intrínsecos	Desempeño Laboral
Factores Intrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	34	34
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota 3.* Datos obtenidos de un hospital de Ancash en el año 2023 y procesados a través del SPSS 21.

### **Interpretación:**

Conforme a lo mostrado en la tabla 3, se determinó que existe una correlación positiva alta entre los FAC INT de la MOT y el DES LAB. Obteniendo los siguientes valores ( $r = 0,772$ ,  $p\text{-valor} = 0,000$ ).

Además, la tabla 3 nos indica que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por ende, concluimos que los FAC INT de la MOT tienen relevante influencia en el DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.

**Tabla 4***Correlación entre factores extrínsecos y desempeño laboral*

		Factores Extrínsecos	Desempeño Laboral
Factores Extrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
	Sig. (bilateral)	.	,001
Rho de Spearman	N	34	34
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	34	34

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota 4.* Datos obtenidos de un hospital de Ancash en el año 2023 y procesados a través del SPSS 21.

#### **Interpretación:**

Conforme a lo mostrado en la tabla 4, se determinó que existe una correlación positiva media entre los FAC EXT de la MOT y el DES LAB. Obteniendo los siguientes valores ( $r = 0,550$ ,  $p\text{-valor} = 0,000$ ).

Además, la tabla 4 nos indica que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por ende, concluimos que los FAC EXT de la MOT tienen relevante influencia en el DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.



## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los antecedentes y a los resultados obtenidos de haber procesado estadísticamente los datos recogidos de las encuestas, se discuten los siguientes hallazgos:

Respecto a la tabla 2, que corresponde al objetivo general, se puede afirmar que existe una  $r = 0,775$  entre MOT y DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023, además, se obtuvo un  $p$ -valor = 0,000, por ende, se procede a rechazar la  $H_0$  y por consecuencia, se acepta la  $H_1$ ; estos resultados coinciden con Guevara (2022) que evidenció una  $r = 0,742$  y un  $p$ -valor = 0.001, concluyendo que ambas variables si se correlacionan positivamente y que la MOT viene siendo importante para conseguir un DES LAB excelente dentro de dicha entidad pública; de igual manera, Bravo (2021) determinó una  $r = 0,749$  entre estas variables con un  $p$ -valor = 0,000, demostrando una relación positiva, alta y directa entre ambas variables en un comisariato; mostrando similitud, Monsalve (2022) halló una  $r = 0,841$  entre estas variables y un  $p$ -valor = 0,000, trabajando con una muestra de 149 administrativos y asistenciales de una clínica privada; también coincide con Villanueva (2022) que encontró una  $r = 0,785$  entre dichas variables con un  $p$ -valor = 0,000, concluyendo que sí existe relación entre MOT y DES LAB en los colaboradores de la entidad financiera estudiada; también están los resultados de Aguirre (2021), que evidenció una  $r = 0,950$  y un  $p$ -valor = 0,000, en cuanto a la  $r = 0,950$ , podemos decir que es muy alto debido a un excelente desempeño laboral en la empresa en donde realizó su investigación y esto quizás se deba a que se han aplicado estrategias de motivación adecuadas; por otra parte, Paredes (2022) obtuvo una  $r = 0,605$  entre estas mismas variables y un  $p$ -valor = 0,000, llegando a la conclusión de que MOT y DES LAB se relacionan significativamente en el personal asistencial de la red de salud estudiada; así mismo, Sifuentes (2021) halló una  $r = 0,615$  entre las variables ya mencionadas con un  $p$ -valor = 0,000, demostrando una asociación positiva y directa entre MOT y DES LAB en los trabajadores del servicio médico del hospital en estudio; además, Marcos (2022) obtuvo un  $p$ -valor = 0,000 y una  $r = 0,620$  entre la MOT y el DES LAB de una muestra de 80 trabajadores del órgano jurisdiccional evaluado; también se hace mención a Cusiquispe (2022) que obtuvo una  $r = 0,402$  entre las variables

trabajadas con un p-valor = 0,001, esto con una muestra de 67 personas que laboran en el área de emergencias de un hospital. Dicho esto, podemos afirmar que entre las variables MOT y DES LAB en los trabajadores de las distintas empresas e instituciones existe una correlación positiva, la cual será baja, moderada, alta o muy alta, dependiendo de los mismos trabajadores en sí y los resultados que estos evidencien, resaltando que si la primera variable aumenta también aumentará la segunda variable, lo cual concuerda con lo afirmado por autores como Bastari *et al.* (2020) que obtuvieron una  $r = 0,689$  y un p-valor = 0,000, esto de un total de 285 empleados de una unidad financiera de una empresa, por ende, concluyeron que la primera variable sí posee un efecto relevante y positivo en la segunda variable, por consecuencia, al aumentar la motivación laboral, mejorará en los trabajadores su desempeño; así mismo, los resultados de Al-Jedaia & Mehrez (2020) revelaron que la motivación tiene un valor significativo menor a 0.05 respecto al desempeño laboral, también indican que se correlacionan positivamente con un valor de 0.538, en donde existe un efecto directo de parte de la MOT en el DES LAB; además Haryono *et al.* (2020) realizaron sus investigaciones con 215 encuestados de un departamento de educación nacional, confirmando que en los trabajadores, la MOT impacta de manera significativa en el DES LAB.

Respecto a la tabla 3, que corresponde al objetivo específico 1, se puede afirmar que existe una  $r = 0,772$  entre FAC INT y DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023, además, se obtuvo un p-valor = 0,000, por ende, se procede a rechazar la H0 y por consecuencia, se acepta la H1; estos resultados coinciden con Terrones (2022) que encontró una  $r = 0.699$  y un p-valor = 0.000, concluyendo que impulsar e incitar la motivación intrínseca en los empleados provocará que la segunda variable mejore, además, halló que cuando los empleados tienden a realizar sus actividades laborales de manera voluntaria logran un mayor desempeño laboral ya que buscan satisfacerse a ellos mismos; también guarda relación con los resultados de Viguria (2022) que encontró un p-valor = 0,000, afirmando que existe relación entre los FAC INT de la MOT y el DES LAB y también obtuvo una  $r = 0,479$ , concluyendo que, si los FAC INT de la MOT aumentan, la segunda variable tendrá un mayor nivel en los trabajadores de su centro de salud; estos factores intrínsecos según Asalde (2022) son logros, también

vocación para el trabajo, a parte está presente el desarrollo personal y, además, los reconocimientos hacia uno mismo, lo cual coincide con Herzberg *et al.* (1959) que dice que son logro o cumplimiento, responsabilidad por el trabajo, el trabajo en sí mismo o trabajo estimulante y reconocimiento de parte de uno mismo por haber realizado correctamente una labor; por otra parte, Kumari & Kumar (2023) obtuvieron que la segunda variable demuestra una asociación positivamente con la motivación autodeterminada baja de 0.374 y un p-valor  $< 0.01$ , demostrando que la motivación autodeterminada, también conocida como motivación intrínseca, participa de manera importante en la segunda variable de los docentes en escuelas privadas en Mirpurkhas, Pakistán, por consiguiente, se afirma que la motivación autodeterminada es un predictor significativo de la segunda variable; así mismo, Kang *et al.* (2018) trabajaron con 331 encuestados, en donde llegaron a la conclusión de que las motivaciones autodeterminadas de las mujeres gerentes influyen significativamente en su desempeño laboral a través de la creatividad laboral, esto guarda relación con el enfoque cognitivo explicado por Falcón (2011) en donde las expectativas de lo que se puede conseguir de parte del individuo, en este caso, de parte de las mujeres gerentes, se termina convirtiendo en motivaciones de carácter intrínseco, provocando que el DES LAB de estas, llegue a niveles óptimos y beneficiosos para la empresa u organización en la que dichos individuos laboren.

Respecto a la tabla 4, que corresponde al objetivo específico 2, se puede afirmar que existe una  $r = 0,550$  entre FAC EXT y DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023, además, se obtuvo un p-valor = 0,001, por ende, se procede a rechazar la  $H_0$  y por consecuencia, se acepta la  $H_1$ ; estos resultados coinciden con Asalde (2022) que encontró una  $r = 0.655$ , siendo relevante con un p-valor  $< 0,05$ ; concluyendo que la motivación extrínseca si tiene influencia en la segunda variable, por motivo de que este último será mejor ante el uso eficaz de estrategias que promuevan la motivación extrínseca, como, por ejemplo, políticas de la empresa, seguridad social, salarios y relaciones con los compañeros, lo cual guarda relación con lo mencionado por Herzberg *et al.* (1959) que dice que los factores extrínsecos son factores económicos como salarios, condiciones laborales establecidas por la empresa, seguridad para los trabajadores

y factores sociales como relaciones con los compañeros; de igual manera, Bermeo (2022) obtuvo una  $r = 0,608$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$  de una muestra de 60 personas entrevistadas, concluyendo que los FAC EXT de la MOT poseen una relación moderada con el DES LAB de los trabajadores administrativos en un hospital y; por otro lado, Vega (2023) halló una  $r = 0,396$  y un  $p\text{-valor} < 0,001$  entre los FAC EXT y el DES LAB de una muestra de 72 asesores, lo que significa que se correlacionan positivamente y a un nivel bajo. Respecto a lo dicho anteriormente, quizás el motivo por el cual la influencia de la motivación extrínseca sobre el DES LAB es baja a moderada en los antecedentes mencionados y en los resultados de esta investigación, sea porque no se están implementando las mejores posibles propuestas y estrategias de motivación extrínseca en las respectivas empresas, ya que según Forson *et al.* (2021), los cuales examinaron la relación entre los FAC EXT de MOT laboral y el DES LAB entre los maestros de escuelas básicas en Ghana, concluyeron que los factores motivacionales extrínsecos como la remuneración de los empleados, el diseño del trabajo, la gestión del desempeño y el ambiente son predictores significativos de la segunda variable; así mismo, Adebayo *et al.* (2020) concluyeron que el personal de las instituciones agrícolas en el suroeste de Nigeria percibió positivamente el efecto de la motivación en su nivel de DES LAB y que los incentivos monetarios, la supervisión laboral y los beneficios complementarios fueron los factores significativos de motivación que influyeron en la segunda variable; lo anteriormente mencionado guarda relación con la teoría de la motivación de Alderfer *et al.* (1968) en donde mencionan que el rendimiento, la recompensa y la satisfacción se relacionan entre sí, por ende, si el empleado se siente satisfecho de la recompensa extrínseca recibida y siente que esta va acorde a su DES LAB, por consecuencia, continuará rindiendo positivamente motivado por el objetivo de volver a recibir una recompensa extrínseca, la cual en la mayoría de las veces suele ser económica; además, estos autores agregan que el personal debe de poseer las habilidades, características y destrezas necesarias para que puedan desempeñarse óptimamente en sus puesto de trabajo, permitiendo que esté a su alcance la posibilidad lograr obtener las recompensas determinadas por parte de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se concluyó, que posterior a haber procesado estadísticamente los datos recogidos de las encuestas y haberlos contrastados con los objetivos e hipótesis, que las variables MOT y DES LAB poseen una correlación positiva alta de 0,775 en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023 y, es significativa con un p-valor = 0,000, por ende, se procede a rechazar la H0 y por consecuencia, se acepta la H1, afirmando que existe relación positiva entre MOT y DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.
2. Se concluyó, que posterior a haber procesado estadísticamente los datos recogidos de las encuestas y haberlos contrastados con los objetivos e hipótesis, que FAC INT y DES LAB poseen una correlación positiva alta de 0,772 en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023 y, es significativa con un p-valor = 0,000, por ende, se procede a rechazar la H0 y por consecuencia, se acepta la H1, afirmando que existe relación positiva entre FAC INT y DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.
3. Se concluyó, que posterior a haber procesado estadísticamente los datos recogidos de las encuestas y haberlos contrastados con los objetivos e hipótesis, que FAC EXT y DES LAB poseen una correlación positiva moderada de 0,550 en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023 y, es significativa con un p-valor = 0,001, por ende, se procede a rechazar la H0 y por consecuencia, se acepta la H1, afirmando que existe relación positiva entre FAC EXT y DES LAB en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se le recomienda al gerente general de un hospital de Ancash que debe analizar minuciosamente los resultados de esta investigación con el fin de replantear y reforzar las estrategias para motivar empleados en la institución hospitalaria, para que posteriormente se puedan ejecutar las nuevas y mejoradas estrategias para motivar con la finalidad de poder encaminar al trabajador administrativo a obtener los mejores resultados posibles en relación a su DES LAB.
  
2. Se le recomienda al gerente general de un hospital de Ancash que debe fortalecer los FAC INT de la MOT de los trabajadores administrativos con actividades que permitan desarrollar vocación para el trabajo, satisfacción por los logros alcanzados, capacidad de autorreconocimiento y, ganas de desarrollarse personalmente ya sea aprendiendo o creciendo de manera profesional, con la finalidad de que esto influya positivamente en los niveles de DES LAB de un hospital de Ancash.
  
3. Se le recomienda al gerente general de un hospital de Ancash que debe mejorar los FAC EXT de la MOT de los trabajadores administrativos con propuestas y acciones que permitan fortificar las políticas de la empresa que se relacionan en cuanto a los beneficios de los empleados, los salarios fijos así como los posibles montos económicos variables a ganar, las medidas de seguridad laboral presentes en la institución y, las relaciones entre los distintos trabajadores, con la finalidad de que esto influya positivamente en los niveles de DES LAB de un hospital de Ancash.

## REFERENCIAS

- Adebayo, O. A., Adeogun, S. O. & Umunna, M. O. (2020). Motivation and job performance of administrative personnel in agricultural institutions. *Management of Organizations Systematic Research*, 83(1), 1–13. <https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001>
- Aguirre, L. (2021). *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, provincia de Ica, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71823/Aguirre\\_PLI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71823/Aguirre_PLI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press. [https://books.google.com.pe/books/about/Existence\\_Relatedness\\_and\\_Growth.html?id=uwyyAAAAIAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Existence_Relatedness_and_Growth.html?id=uwyyAAAAIAAJ&redir_esc=y)
- Alderfer, C. P., Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). Managerial Attitudes and Performance. *Administrative science quarterly*, 13(1), 177. <https://doi.org/10.2307/2391269>
- Ali, B. J. & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Al-Jedaia, Y. & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 2077-2088. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Álvarez Collazos, A. y Sánchez Rincón, D. (2022). Implicaciones de la falta de motivación del empleado público en su desempeño. *Administración y Desarrollo*, 52(1), 127–142. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol52n1.8>

- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la Elaboración*. <https://universoabierto.org/2022/02/18/proyecto-de-tesis-guia-para-la-elaboracion/>
- Asalde, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93199/Asalde\\_QMUDP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93199/Asalde_QMUDP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Bastari, A., Eliyana, A. & Wijayanti, T. W. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management science letters*, 2883–2888. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Bellodas, A. (2020). *Competencias gerenciales y desempeño laboral del trabajador en la municipalidad distrital de Ate, año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2806018>
- Bermeo, R. (2022). *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de la provincia de Jaén*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92830/Bermeo\\_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92830/Bermeo_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Rodríguez, A.B. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100897110&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Motivation+and+work+performance%3a+human+capital+as+a+key+factor+in+an+organization&sid=8c1d1bba6adc45e1a2369689912f25>



[9a&sot=b&sdt=b&sl=88&s=TITLE%28Motivation+and+work+performance%3a+human+capital+as+a+key+factor+in+an+organization%29&relpos=0&citeCnt=6&searchTerm=](#)

- Bravo, B. (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70990/Bravo-CBI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Bueno, M. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/385/Bueno-Mariaca-Walther-Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Buil, I., Martínez, E. & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Citarella, A., Maldonado, J., Sánchez, A. & Vicente, F. (2020). A-motivation and its relationship to academic self-efficacy and goal orientation in a sample of high school students in southern Italy. *Revista INFAD de Psicología International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 479-488. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7868939>
- Comighud, S. & Arevalo, M. (2020). Motivation in Relation to Teachers' Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 10(4), 641-653. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.10.04.2020.p10071>

- Cusiquispe, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84514/Cusiquispe\\_QMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84514/Cusiquispe_QMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Falcón, E. (2011). *Enfoques y teorías relacionadas con la motivación*. <https://es.slideshare.net/drafalconvilchez/enfoques-y-teoras-relacionadas-con-la-motivacin>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A. & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gálvez, A., Tirado, F. & Martínez, M. J. (2020). Work–life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567. <https://doi.org/10.3390/su12093567>
- Genoud, M.-A. & Broveglio, G.-D. (2020). El trabajo como fuente de resultados hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América latina. *Revista Empresa Y Humanismo*, 23(2), 67-105. <https://doi.org/10.15581/015.XXIII.2.67-105>
- Gorriti, M. (2007). La evaluación del desempeño en las administraciones públicas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 367-387. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B. & Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 185–194. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=11&sid=d6a86540-6ff4-46f4-b0f5-87ede11858a0%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=a9h&AN=144418876>

- Guevara, A. (2022). *Motivación y el desempeño laboral de los asesores de redes sociales de una entidad financiera - Trujillo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101333/Guevara\\_IAJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101333/Guevara_IAJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Guevara, G. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78271/Guevara\\_AGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78271/Guevara_AGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guzmán, G. (2020). *Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del tecnólogo médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15934>
- Haryono, S., Supardi, S. & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management science letters*, 2107–2112.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hemakumara, H. (2020). The impact of motivation on job performance: A review of literature. *Journal of human resources management and labor studies*, 8(2).  
<https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*.  
<https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA21987191>

- Kang, S., Hur, W. & Kim, M. S. (2018). The effects of female service managers' self-determined motivations on job performance. *Journal of Distribution Science*, 16(12), 69-80. <https://doi.org/10.15722/jds.16.12.201812.69>
- Khan, M. R. A., Rahman, M. A. & Hossain, M. Z. (2022). Satisfaction and motivation of nursing professional: A study on Rangpur Medical College Hospital. *Archives of Business Research*, 10(2), 103-109. <https://doi.org/10.14738/abr.102.11806>
- Koszela, A. (2020). The influence of staff turnover on work motivation and job performance of employees in IT sector – the results of empirical research. *Forum Scientiae Oeconomia*, 8(1), 29-48. [https://doi.org/10.23762/fso\\_vol8\\_no1\\_3](https://doi.org/10.23762/fso_vol8_no1_3)
- Kumari, J. & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- La República. (24 de enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La República.pe*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Marcos, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86389/Marcos\\_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86389/Marcos_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. En D Van Nostrand Company eBooks. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA10338914>
- Monsalve, Y. (2022). *La motivación y desempeño laboral de los colaboradores en una clínica privada de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99140/Monsalve\\_SDGYC%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99140/Monsalve_SDGYC%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Moon, T.-W., Youn, N., Hur, W.-M. & Kim, K.-M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 39(5), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Paethrangsi, N. & Jamjumrus, T. (2021). Factors affecting job performance of airline operations employees in Thailand. *E3S web of conferences*, 244, 11022. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202124411022>
- Pancasila, I., Palembang, U. T., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Paredes, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de una red de salud de Amazonas en tiempos COVID-19, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108726/Paredes\\_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108726/Paredes_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- People Unboxed. (15 de febrero de 2019). *Casi la mitad de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/liderazgo/casi-la-mitad-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento.html>
- Pirzada, A., Ali, S. & Shah, S. (2021). Role intrinsic and extrinsic motivation on the performance of employees' a case study of teaching faculty public sector of colleges of Pakistan. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(8), 7802 –7818. <https://www.tojq.net/index.php/journal/article/view/7996>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *CIT Información Tecnológica*, 31(2), 207–220. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000200207>
- Sahito, Z. & Vaisanen, P. (2019). A narrative analysis of teacher educators' motivation: Evidence from the universities of Sindh, Pakistan. *Journal of language teaching and research*, 10(4), 673. <https://doi.org/10.17507/jltr.1004.02>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos%20eninvestigacion.pdf>
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama\\_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. (6 de junio de 2016). *Recursos Humanos, el Portal del Capital Humano | Guía Empresas Recursos Humanos - Infocapitalhumano.pe es un portal especializado en recursos humanos en Perú, que brinda la más completa información del y para el sector de recursos humanos.* <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Selar, A. N., Falkenberg, H., Hellgren, J., Gagné, M. & Sverke, M. (2020). "It's [not] all 'bout the money": How do performance-based pay and support of psychological needs variables relate to job performance? *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.16993/sjwop.107>

Sifuentes, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76315/Sifuentes\\_DA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76315/Sifuentes_DA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Steers, R. M. & Sánchez-Runde, C. J. (2002). Culture, motivation, and work behavior. *The Blackwell Handbook of Cross-Cultural Management*, 190-216. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=649461>

Stefurak, T., Morgan, R. & Johnson, R. B. (2020). The relationship of public service motivation to job satisfaction and job performance of emergency medical services professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590–616. <https://doi.org/10.1177/0091026020917695>

Tella, A. & Ibinaiye, O. A. (2020). Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries. *The*



*International Information & Library Review*, 52(1), 32–49.  
<https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691>

Terrones, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78291/Terrones\\_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78291/Terrones_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed)

Ufuophu-Biri, E. & Ayewumi, E. T. (2022). Influence of organization communication on employee's job motivation and job performance in the broadcast organizations in Nigeria. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 24, 223–240. <https://doi.org/10.47743/jopafll-2022-24-21>

Vega, J. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106656/Vega\\_ZJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106656/Vega_ZJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Viguria, R. (2022). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas – Apurímac 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84764/Viguria\\_VRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84764/Viguria_VRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villanueva, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Surquillo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98960/Villanueva\\_MMDC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98960/Villanueva_MMDC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)



Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA04836203>

Zhang, L. & Yu, W. (2020). Effects of the interactive use of performance measurement systems on job performance: Mediation effect of organizational learning. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03059>

## ANEXOS

### Anexo 1:

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023

Investigadores: Paredes Padilla Blanca Esperanza y Robles Oliva Erick Leonardo

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Se generará información novedosa sobre cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash en el año 2023.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Paredes Padilla Blanca Esperanza de email **beparedesp@ucvvirtual.edu.pe** y Robles Oliva Erick Leonardo de email **erobleso@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesora Chauca Quiñones María Elena de email **mchaucaq@ucvvirtual.edu.pe**.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha y hora: \_\_\_\_\_

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 2:

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:

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:

Firma y sello: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

*(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

### Anexo 3:

## Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.

Autor(es): Paredes Padilla Blanca Esperanza y Robles Oliva Erick Leonardo

Especialidad del autor principal del proyecto:

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2\_ PREGRADO\_PI\_LN\_C1\_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mchaucaq@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## **Anexo 4:**

### **Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023", presentado por los autores Paredes Padilla Blanca Esperanza, Robles Oliva Erick Leonardo, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 10 de noviembre de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

**Anexo 5:** Matriz de Operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Motivación	Comighud y Arevalo (2020) describen la motivación como el deseo de un individuo de invertir grandes cantidades de esfuerzo para cumplir con su tarea y satisfacer sus necesidades, condicionado por su propia capacidad y limitaciones para este esfuerzo.	"Motivación" se sometió a una medición a través de sus dos dimensiones, por medio de un cuestionario en escala de Likert, posterior a ello, sus datos se procesaron en el Excel 2019 para comprobar la fiabilidad y en el SPSS 21 se realizaron los análisis de estadística.	Factores Intrínsecos	Logros	Ordinal
				Vocación para el Trabajo	
				Desarrollo Personal	
			Factores Extrínsecos	Reconocimientos	
				Políticas de la Empresa	
				Relaciones con los Compañeros	
				Salarios	
Seguridad Laboral					
Desempeño Laboral	Sangama (2019) argumenta que se basa en cumplir con la organización y lo propuesto por esta, como, por ejemplo, los objetivos trimestrales o anuales, niveles de producción y, eficiencia y eficacia laboral.	"Desempeño laboral" se sometió a una medición a través de sus dos dimensiones, por medio de un cuestionario en escala de Likert, posterior a ello, sus datos se procesaron en el Excel 2019 para comprobar la fiabilidad y en el SPSS 21 se realizaron los análisis de estadística.	Desempeño Contextual	Desempeño a los Individuos	Ordinal
				Desempeño a la Institución	
			Desempeño de Tareas	Productividad	
				Disciplina	

## Anexo 6: Instrumentos de Investigación

### Cuestionario de motivación

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a los ítems elaborados de acuerdo a sus dimensiones (factores intrínsecos y factores extrínsecos); e indicadores (logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal, reconocimientos, políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, salarios, seguridad laboral).

Le invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor señale con una "X" con total sinceridad la respuesta que considere pertinente.

#### Opciones:

**1 = Totalmente en desacuerdo**

**2 = Algo en desacuerdo**

**3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo**

**4 = Algo de acuerdo**

**5 = Totalmente de acuerdo**

ITEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Factores intrínsecos</b>					
1. Siente que sus trabajos realizados le motivan a continuar con su labor en la organización.					
2. Se felicita usted mismo de manera constante por su desempeño.					
3. Siente gran satisfacción por sus logros obtenidos.					
4. Siente que debe cumplir con su responsabilidad laboral a pesar de pasar por una mala situación personal.					
5. Se siente realizado en su puesto de trabajo.					
6. Recibe apoyo para la oportunidad de mejorar en su persona.					
7. En su puesto de trabajo se está preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.					
8. Siente que puede desarrollar sus capacidades tanto en su puesto actual como si es ascendido a otro puesto de trabajo dentro de la entidad.					



9.	Reconoce sus resultados positivos obtenidos anteriormente para motivarse a desempeñarse adecuadamente.					
10.	Siente que podría ser promovido por sus resultados.					
<b>Dimensión 2: Factores extrínsecos</b>						
11.	La institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.					
12.	Se siente motivado con las políticas de la institución.					
13.	Sus demás compañeros tienen una empatía adecuada con usted para el desempeño laboral.					
14.	Sus demás compañeros tienen una adecuada comunicación con usted.					
15.	Sus demás compañeros lo tratan a usted como le gustaría ser tratado.					
16.	Está satisfecho con su salario presupuestado para su puesto de trabajo.					
17.	Percibe su salario en las fechas indicadas.					
18.	La institución cumple con los protocolos de seguridad laboral y posee un personal de seguridad eficaz.					
19.	Cuenta con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor de manera segura.					
20.	Hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.					

## Cuestionario de desempeño laboral

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a los ítems elaborados de acuerdo a sus dimensiones (desempeño contextual y desempeño de tareas); e indicadores (desempeño a los individuos, desempeño a la institución, productividad y disciplina).

Le invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor señale con una "X" con total sinceridad la respuesta que considere pertinente.

### Opciones:

**1 = Totalmente en desacuerdo**

**2 = Algo en desacuerdo**

**3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo**

**4 = Algo de acuerdo**

**5 = Totalmente de acuerdo**

ITEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Desempeño contextual</b>					
1. Ayudo a otros que han estado ausentes en su trabajo.					
2. Ayudo a otros que tienen fuertes cargas de trabajo.					
3. Ayudo al supervisor con su trabajo (aunque no me lo haya pedido).					
4. Tomo parte de mi tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de mis compañeros					
5. Dejo de hacer lo que estoy haciendo para ayudar a los nuevos empleados.					
6. Tengo un interés personal en los demás empleados.					
7. Comparto información laboral con mis compañeros de trabajo.					
8. Asisto al trabajo respetando las normas.					
9. Aviso previamente cuando no puedo asistir al trabajo.					
10. No tomo descansos no establecidos en el trabajo.					
11. No paso gran cantidad de mi tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.					
12. No me quejo de cosas insignificantes en el trabajo.					
13. Conservo y protejo la propiedad de la organización.					

14. Cumpro con las reglas y normas establecidas por la empresa para mantener el orden.					
<b>Dimensión 2: Desempeño de tareas</b>					
15. Completo adecuadamente los deberes asignados.					
16. Cumpro con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo.					
17. Realizo las tareas que se esperan de mí en mi puesto de trabajo.					
18. Reúno los requisitos formales de mi puesto de trabajo.					
19. Me involucro en actividades que influyen directamente en mi evaluación de desempeño.					
20. Cumpro con mi horario de trabajo asignado.					
21. De ser necesario, me quedo un tiempo extra en mi trabajo para poder cumplir con mis responsabilidades laborales asignadas.					

## **Anexo 7:** Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

### **Ficha técnica de la variable Motivación**

---

Nombre:	Cuestionario de motivación
---------	----------------------------

---

Autor:	Paredes Padilla Blanca Esperanza, Robles Oliva Erick Leonardo
Año:	2023
Lugar:	Un Hospital del Departamento de Ancash
Objetivo:	Recoger datos cuantitativos sobre la variable motivación
Niveles:	Bajo: 20-39; Medio: 40-80; Alto: 81-100
Muestra:	34 trabajadores administrativos
Confiabilidad:	0,908 de alfa de Cronbach.
Escala de medición:	Likert, ordinal.
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo:	10 minutos aproximadamente.

---

## Ficha técnica de la variable Desempeño Laboral

---

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

---

Autor: Paredes Padilla Blanca Esperanza, Robles Oliva Erick  
Leonardo

Año: 2023

Lugar: Un Hospital del Departamento de Ancash

Objetivo: Recoger datos cuantitativos sobre la variable desempeño  
laboral

Niveles: Bajo: 21-41; Medio: 42-84; Alto: 85-105

Muestra: 34 trabajadores administrativos

Confiabilidad: 0,874 de alfa de Cronbach.

Escala de medición: Likert, ordinal.

Cantidad de ítems: 21 ítems

Tiempo: 10 minutos aproximadamente.

---

## Anexo 8: Confiabilidad

### Prueba de Confiabilidad del Instrumento

#### - Coeficiente Alfa de Cronbach -

#### I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario de motivación
- 1.2. Número de ítems : 20
- 1.3. Unidades muestrales : 10

#### II. Prueba estadística de confiabilidad:

##### Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

##### Donde:

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

$K$  : Número de ítems del instrumento

$S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

#### III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

#### IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de motivación obtuvo un coeficiente de 0,908 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

## V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH																						
		ÍTEMS																				
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	
1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	87	
2	3	3	4	2	5	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	2	2	3	4	2	61	
3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	2	2	2	79	
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	91	
5	4	1	1	1	2	2	1	4	2	5	2	4	5	5	2	1	2	1	2	2	49	
6	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	76	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	2	5	3	91	
8	3	4	1	2	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	1	5	5	3	75	
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	92	
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	82	
ESTADÍSTICOS																						
Varianza	0.7	1.7	2.4	2.2	0.9	2.3	1.5	0.3	0.9	1.1	1.6	0.6	0.2	0.2	0.9	2.9	2.4	1.5	1.4	1.1		
VARIABLE	MOTIVACIÓN																					

K	20	N° de ítems
ΣVi	26.9	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	197.1222222	Varianza del puntaje de los totales

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{26.9}{197.1} \right]$$

$$\alpha = 1.052631579 \left[ 1 - 0.13669 \right]$$

$$\alpha = 1.052631579 \left[ 0.863310975 \right]$$
  

<b>α =</b>	<b>0.908748394</b>
------------	--------------------

**Prueba de Confiabilidad del Instrumento**  
**- Coeficiente Alfa de Cronbach -**

**I. Datos informativos:**

- 1.1. Instrumento : Cuestionario de desempeño laboral
- 1.2. Número de ítems : 21
- 1.3. Unidades muestrales : 10

**II. Prueba estadística de confiabilidad:**

**Coeficiente Alfa de Cronbach**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Donde:**

- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- $K$  : Número de ítems del instrumento
- $S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

**III. Coeficiente de confiabilidad:**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	21

**IV. Interpretación**

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,874 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.



## V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	ÍTEMS																					Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	94
5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	1	2	2	3	2	2	2	5	69
6	4	3	4	4	4	1	4	4	5	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	84
7	4	4	2	4	2	2	3	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
8	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
10	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	89	
ESTADÍSTICOS																							
Varianza	0.3	0.6	1.1	0.5	1.1	1.6	1.0	0.9	0.9	1.7	1.9	2.0	0.3	0.5	1.6	0.9	0.9	0.5	0.9	0.9	0.5		
VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL																						

K	21	N° de ítems
ΣVi	20.6	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	123.1111111	Varianza del puntaje de los totales

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = \frac{21}{20} \left[ 1 - \frac{20.6}{123.1} \right]$$

$$\alpha = 1.05 \left[ 1 - 0.16715 \right]$$

$$\alpha = 1.05 \left[ 0.832851986 \right]$$

$$\alpha = 0.874494585$$

## Anexo 9: Print de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&lang=es&student\_user=1&u=1118851829&o=2257637362

feedback studio ERICK LEONARDO ROBLES OLIVA Turnitin de Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023.docx

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**  
Paredes Padilla, Blanca Esperanza ([orcid.org/0000-0001-7653-3119](https://orcid.org/0000-0001-7653-3119))  
Robles Oliva, Erick Leonardo ([orcid.org/0000-0001-7067-5503](https://orcid.org/0000-0001-7067-5503))

**ASESORA:**  
Dra. Chauca Quiñones, María Elena ([orcid.org/0000-0002-2379-4937](https://orcid.org/0000-0002-2379-4937))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de organizaciones

**Resumen de coincidencias**  
**11 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %	>
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
5	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %	>
6	silو.tips Fuente de Internet	<1 %	>
7	docs.bysalud.org Fuente de Internet	<1 %	>
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %	>

## Anexo 10: Evaluación por juicio de experto

### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una red asistencial de salud de Ancash, 2023". 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 Francisco Arlego Ruiz		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	(X)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Paredes Padilla Blanca Esperanza y Robles Oliva Erick Leonardo
Procedencia:	El cuestionario de la variable motivación fue adaptada de Asalde Querebalu Maria Ursula Del Pilar y el cuestionario de la variable desempeño laboral fue adaptada de Bueno Mariaca Walther Arturo.
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	18 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una red asistencial de salud de Ancash.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 08 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 04 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

##### • Variable 1: Motivación

Comighud y Arevalo (2020) describen la motivación como el deseo de un individuo de invertir grandes cantidades de esfuerzo para cumplir con su tarea y satisfacer sus necesidades, condicionado por su propia capacidad y limitaciones para este esfuerzo.



- **Variable 2: Desempeño laboral**  
Sangama (2019) argumenta que se basa en cumplir con la organización y lo propuesto por esta, como, por ejemplo, los objetivos trimestrales o anuales, niveles de producción y, eficiencia y eficacia laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factores intrínsecos	Herzberg (1959) indica que son elementos que están enlazados a lo que efectúa el hombre, por ende, estos están bajo su control.
	Factores extrínsecos	Herzberg (1959) señala que estos elementos son determinados por la organización y por consecuencia, están fuera del control del individuo.
Desempeño laboral	Desempeño contextual	Gorriti (2007) menciona que trata de los elementos relacionados al desempeño para con la organización y los compañeros de trabajo.
	Desempeño de tareas	Gorriti (2007) precisa que son los comportamientos que permiten cumplir con las responsabilidades que le ha determinado la organización al trabajador o colaborador.

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una red asistencial de salud de Ancash, 2023" elaborado por Paredes Padilla Blanca Esperanza y Robles Oliva Erick Leonardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros	1	4	4	4	
	2	3	2	2	Orientado al trabajo.
	3	2	2	2	El beneficio es sólo extrínsecos.
Vocación para el trabajo	4	2	2	2	Orientado al trabajo.
	5	4	4	4	
Desarrollo personal	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Reconocimientos	9	4	3	3	
	10	4	3	3	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas de la empresa	11	4	2	4	Hay que medir los factores extrínsecos.
	12	4	4	4	
Relaciones con los compañeros	13	4	2	4	
	14	4	2	4	
	15	4	4	4	
Salarios	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
Seguridad laboral	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	





Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño a los individuos	1	4	4	4	
	2	4	4	7	
	3	4	4	7	
	4	7	4	4	
	5	7	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	7	
Desempeño a la institución	8	4	7	7	
	9	4	4	7	
	10	4	7	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	7	
	14	7	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	7	7	7	
Disciplina	20	4	4	4	
	21	7	4	7	

.....  
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° ...4.9.0152

Dr. Juan Francisco de los Rios

4



**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una red asistencial de salud de Ancash, 2023". 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:	MIBUZ ANGEZ QANCHARI PROUCADO		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Paredes Padilla Blanca Esperanza y Robles Oliva Erick Leonardo
Procedencia:	El cuestionario de la variable motivación fue adaptada de Asalde Querebalu María Ursula Del Pilar y el cuestionario de la variable desempeño laboral fue adaptada de Bueno Mariaca Walther Arturo.
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	18 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una red asistencial de salud de Ancash.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 08 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 04 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

#### • Variable 1: Motivación

Comighud y Arevalo (2020) describen la motivación como el deseo de un individuo de invertir grandes cantidades de esfuerzo para cumplir con su tarea y satisfacer sus necesidades, condicionado por su propia capacidad y limitaciones para este esfuerzo.





- **Variable 2: Desempeño laboral**  
Sangama (2019) argumenta que se basa en cumplir con la organización y lo propuesto por esta, como, por ejemplo, los objetivos trimestrales o anuales, niveles de producción y, eficiencia y eficacia laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factores intrínsecos	Herzberg (1959) indica que son elementos que están enlazados a lo que efectúa el hombre, por ende, estos están bajo su control.
	Factores extrínsecos	Herzberg (1959) señala que estos elementos son determinados por la organización y por consecuencia, están fuera del control del individuo.
Desempeño laboral	Desempeño contextual	Gorriti (2007) menciona que trata de los elementos relacionados al desempeño para con la organización y los compañeros de trabajo.
	Desempeño de tareas	Gorriti (2007) precisa que son los comportamientos que permiten cumplir con las responsabilidades que le ha determinado la organización al trabajador o colaborador.

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una red asistencial de salud de Ancash, 2023" elaborado por Paredes Padilla Blanca Esperanza y Robles Oliva Erick Leonardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Vocación para el trabajo	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Desarrollo personal	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Reconocimientos	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas de la empresa	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Relaciones con los compañeros	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Salarios	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
Seguridad laboral	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño a los individuos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Desempeño a la institución	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Disciplina	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

  
 Mg. Carlos Peredo Mujica  
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
 DNI N° 46105458



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una red asistencial de salud de Ancash, 2023". 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:	Xaudelo Luis Adrucción Centurión	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Paredes Padilla Blanca Esperanza y Robles Oliva Erick Leonardo
Procedencia:	El cuestionario de la variable motivación fue adaptada de Asalde Querebalu Maria Ursula Del Pilar y el cuestionario de la variable desempeño laboral fue adaptada de Bueno Manaca Waitner Arturo.
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	18 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una red asistencial de salud de Ancash.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 08 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 04 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

#### • Variable 1: Motivación

Carrighud y Arevalo (2020) describen la motivación como el deseo de un individuo de invertir grandes cantidades de esfuerzo para cumplir con su tarea y satisfacer sus necesidades, condicionado por su propia capacidad y limitaciones para este esfuerzo.





• **Variable 2: Desempeño laboral**

Sangama (2019) argumenta que se basa en cumplir con la organización y lo propuesto por esta, como, por ejemplo, los objetivos trimestrales o anuales, niveles de producción y, eficiencia y eficacia laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factores intrínsecos	Herzberg (1959) indica que son elementos que están enlazados a lo que efectúa el hombre, por ende, estos están bajo su control.
	Factores extrínsecos	Herzberg (1959) señala que estos elementos son determinados por la organización y por consecuencia, están fuera del control del individuo.
Desempeño laboral	Desempeño contextual	Gorriti (2007) menciona que trata de los elementos relacionados al desempeño para con la organización y los compañeros de trabajo.
	Desempeño de tareas	Gorriti (2007) precisa que son los comportamientos que permiten cumplir con las responsabilidades que le ha determinado la organización al trabajador o colaborador.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una red asistencial de salud de Ancash, 2023" elaborado por Paredes Padilla Blanca Esperanza y Robles Oliva Erick Leonardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros	1	Y	Y	Y	
	2	Y	Y	Y	
	3	Y	Y	Y	
Vocación para el trabajo	4	Y	Y	Y	
	5	Y	Y	Y	
Desarrollo personal	6	Y	Y	Y	
	7	Y	Y	Y	
	8	Y	Y	Y	
Reconocimientos	9	Y	Y	Y	
	10	Y	Y	Y	

• Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas de la empresa	11	Y	Y	Y	
	12	Y	Y	Y	
Relaciones con los compañeros	13	Y	Y	Y	
	14	Y	Y	Y	
	15	Y	Y	Y	
Salarios	16	Y	Y	Y	
	17	Y	Y	Y	
Seguridad laboral	18	Y	Y	Y	
	19	Y	Y	Y	
	20	Y	Y	Y	



Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño a los individuos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Desempeño a la institución	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Disciplina	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

  
Mj. Xandela Luis Adriano Castro  
DNI N° 40166110

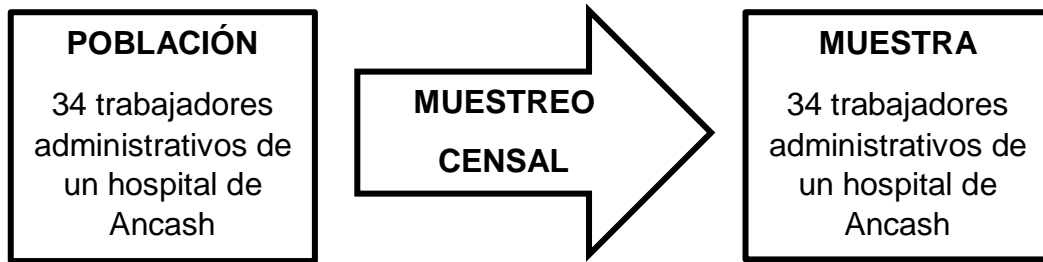


Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem ésta puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## **Anexo 11:** Cálculo del tamaño de la muestra



Interpretación:

Al total de la población, la cual está conformada por 34 trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, se le aplicó el muestreo censal, por motivo de que la población fue pequeña, por consecuencia, se obtuvo como resultado una muestra censal de 34 trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, ya que el muestro censal provoca que el total de la muestra sea igual al total de la población.

## Anexo 12: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Marca temporal	Estimado participante	Género	Edad	1. Siente que sus trat	2. Se felicita usted mi	3. Siente gran satisfac	4. Siente que debe ci	5. Se siente realizad	6. Recibe apoyo para	7. En su puesto de tr	8. Siente que puede c	9. Reconoce sus resu
2	9/28/2023 15:47:20	Acepto participar	1	29	2	2	3	5	1	5	3	5	4
3	9/28/2023 16:05:09	Acepto participar	1	58	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	9/28/2023 16:08:23	Acepto participar	1	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	9/28/2023 16:30:45	Acepto participar	2	50	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	9/28/2023 16:58:44	Acepto participar	2	58	1	4	3	4	1	4	1	4	5
7	9/29/2023 10:05:57	Acepto participar	1	60	4	5	4	4	4	4	1	5	5
8	9/29/2023 11:01:17	Acepto participar	2	45	5	4	4	5	5	5	5	5	5
9	9/29/2023 11:55:26	Acepto participar	2	60	5	3	5	5	4	5	5	5	4
10	9/29/2023 12:07:48	Acepto participar	1	57	5	5	5	5	4	4	5	5	5
11	9/29/2023 13:02:35	Acepto participar	1	50	5	4	5	5	5	3	5	5	5
12	9/29/2023 13:08:10	Acepto participar	1	27	4	4	5	4	3	4	5	3	3
13	10/1/2023 22:00:24	Acepto participar	1	36	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	10/4/2023 11:46:49	Acepto participar	1	46	1	3	3	5	5	3	5	5	4
15	10/4/2023 13:22:29	Acepto participar	1	39	1	3	4	3	4	4	4	4	4
16	10/5/2023 12:01:44	Acepto participar	1	50	5	5	5	5	4	4	5	5	4
17	10/5/2023 13:15:52	Acepto participar	1	46	3	3	3	4	1	1	2	3	4
18	10/10/2023 15:55:49	Acepto participar	2	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	10/10/2023 16:04:16	Acepto participar	1	43	5	5	4	3	4	4	4	4	4
20	10/10/2023 16:17:59	Acepto participar	1	53	1	3	5	5	5	5	5	5	5
21	10/10/2023 16:28:27	Acepto participar	2	42	5	3	5	5	5	3	5	5	5
22	10/10/2023 16:36:05	Acepto participar	2	62	5	4	5	5	5	4	5	5	5
23	10/10/2023 16:45:33	Acepto participar	2	57	5	4	5	5	5	4	5	4	5
24	10/10/2023 16:51:50	Acepto participar	1	52	5	5	5	5	5	4	5	5	5
25	10/10/2023 22:31:31	Acepto participar	1	50	5	5	4	4	4	5	5	5	5
26	10/11/2023 8:38:03	Acepto participar	1	48	4	5	5	4	4	4	3	4	5
27	10/11/2023 15:20:03	Acepto participar	2	46	1	2	1	1	1	2	2	3	2
28	10/11/2023 15:36:08	Acepto participar	1	53	5	5	5	5	4	4	4	4	5
29	10/11/2023 15:59:08	Acepto participar	1	48	5	5	5	3	4	4	5	5	5
30	10/11/2023 16:07:27	Acepto participar	2	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	10/11/2023 18:27:42	Acepto participar	2	44	5	4	4	5	5	4	4	5	5
32	10/12/2023 8:26:52	Acepto participar	2	49	5	5	5	5	5	4	5	5	5
33	10/13/2023 14:28:45	Acepto participar	2	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	10/13/2023 14:40:48	Acepto participar	1	25	5	4	4	5	5	5	5	5	4
35	10/13/2023 14:48:26	Acepto participar	1	38	5	5	5	5	4	5	4	4	4

	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
1	10. Siente que podría	11. La institución difu	12. Se siente motivad	13. Sus demás comp	14. Sus demás comp	15. Sus demás comp	16. Está satisfecho	17. Percibe su salario	18. La institución	19. Cuenta con todos	20. Hoy en día, la enti	1. Ayudo a otros que	2. Ayudo a otros que
2	3	3	3	5	5	5	2	1	1	1	1	5	5
3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	4	4	4	2	2	4	5	2	4	2	5
6	4	3	2	5	5	5	5	5	3	3	2	4	5
7	5	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4
8	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
9	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4
10	5	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4
11	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4
12	2	3	2	4	4	5	3	3	3	4	2	4	4
13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
14	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
17	1	1	1	2	2	2	1	4	2	4	2	4	3
18	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5
19	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5
20	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
21	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
22	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
24	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
25	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
26	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4
27	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2
28	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
29	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
31	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4
32	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
34	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
35	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4

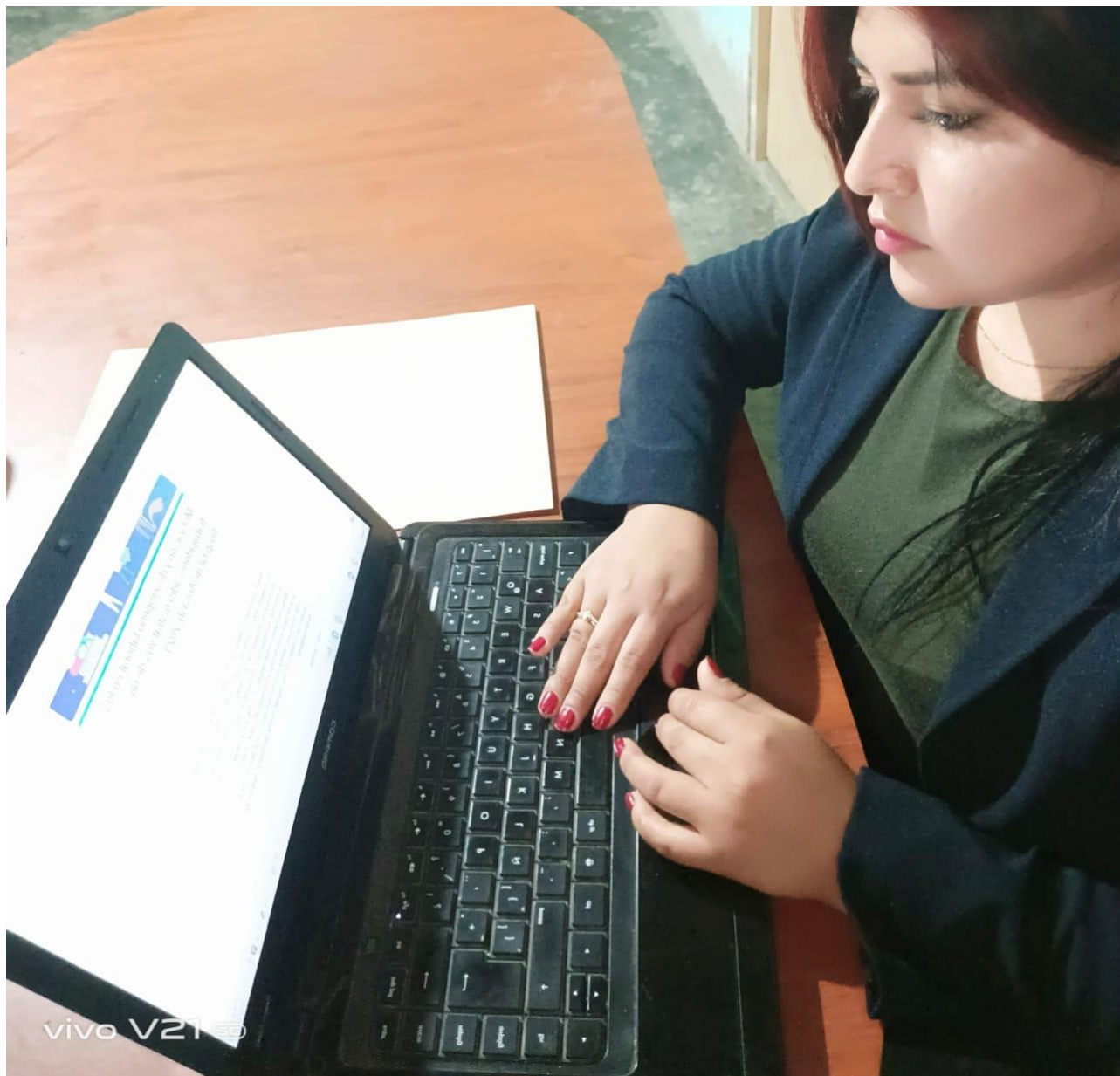
	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM
1	3. Ayudo al supervisor	4. Tomo parte de mi	5. Dejo de hacer lo que	6. Tengo un interés	7. Comparto informac	8. Asisto al trabajo re	9. Aviso previamente	10. No tomo descans	11. No paso gran ca	12. No me quejo de c	13. Conservo y prote	14. Cumplio con las r	15. Completo adecua
2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
7	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	3	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5
11	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5
12	4	4	3	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5
13	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	2	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
21	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
24	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
26	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	2	1	2	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1
28	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4
29	3	5	4	2	2	5	5	3	4	4	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	4	3	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4
32	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5
33	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5

	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
1	14. Cumplimiento con las responsabilidades laborales asignadas.												
2	5	5	5	5	5	5	3	3	5				
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5				
6	4	4	4	4	4	1	4	5	5				
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5				
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5				
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5				
11	5	5	5	5	4	4	3	5	5				
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5				
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5				
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4				
17	4	3	4	4	4	4	3	3	4				
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
19	5	4	5	4	4	4	4	5	2				
20	4	4	4	2	4	4	4	5	5				
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4				
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
28	5	4	4	4	4	4	3	4	4				
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4				
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
31	4	4	5	5	5	5	3	5	5				
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5				

## Anexo 13: Fotos

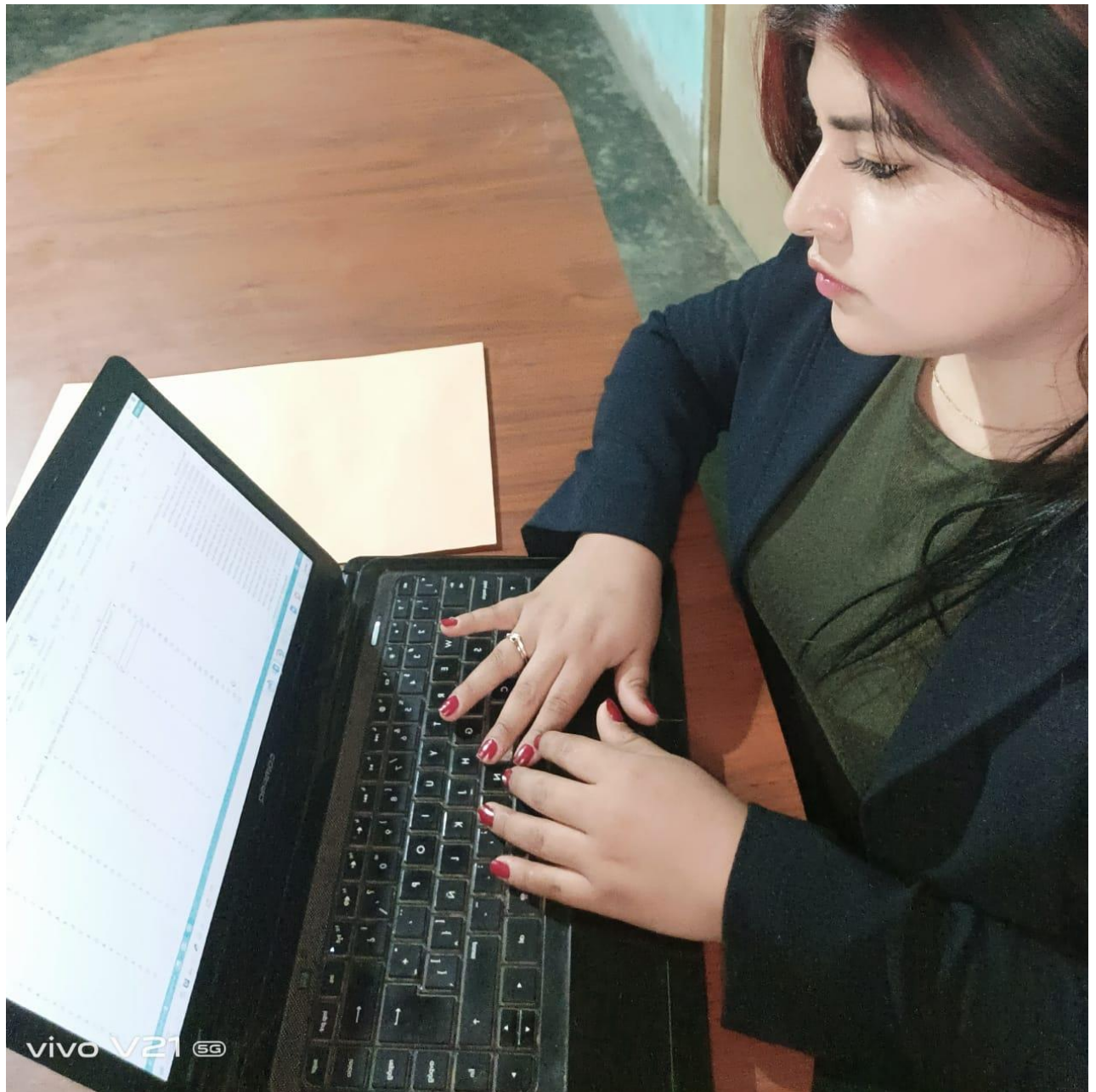
### Foto 1

La autora Paredes Padilla Blanca Esperanza elaborando los instrumentos de recolección de datos



## Foto 2

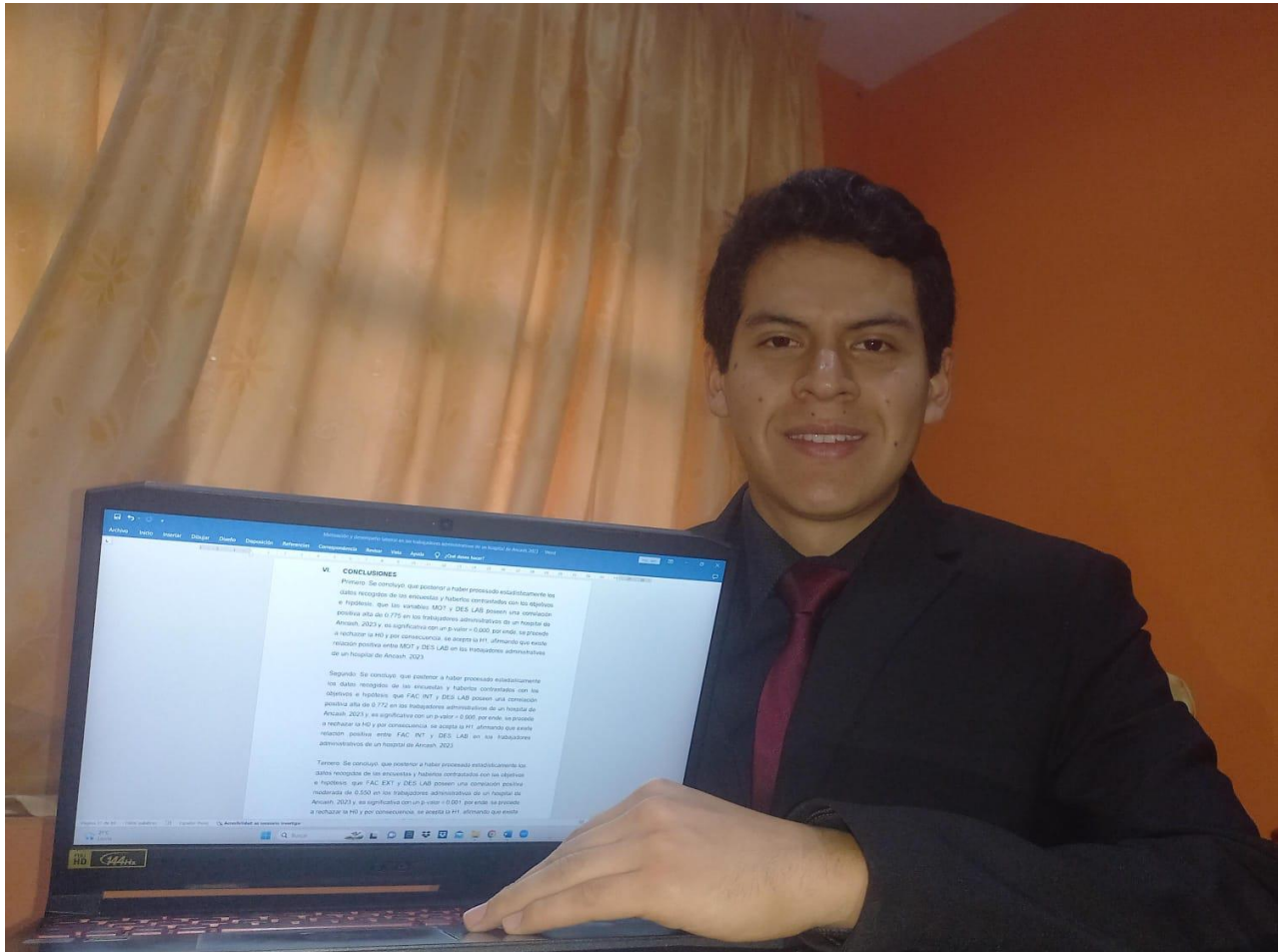
La autora Paredes Padilla Blanca Esperanza trabajando con la base de datos obtenida de las respuestas de los instrumentos de recolección de datos





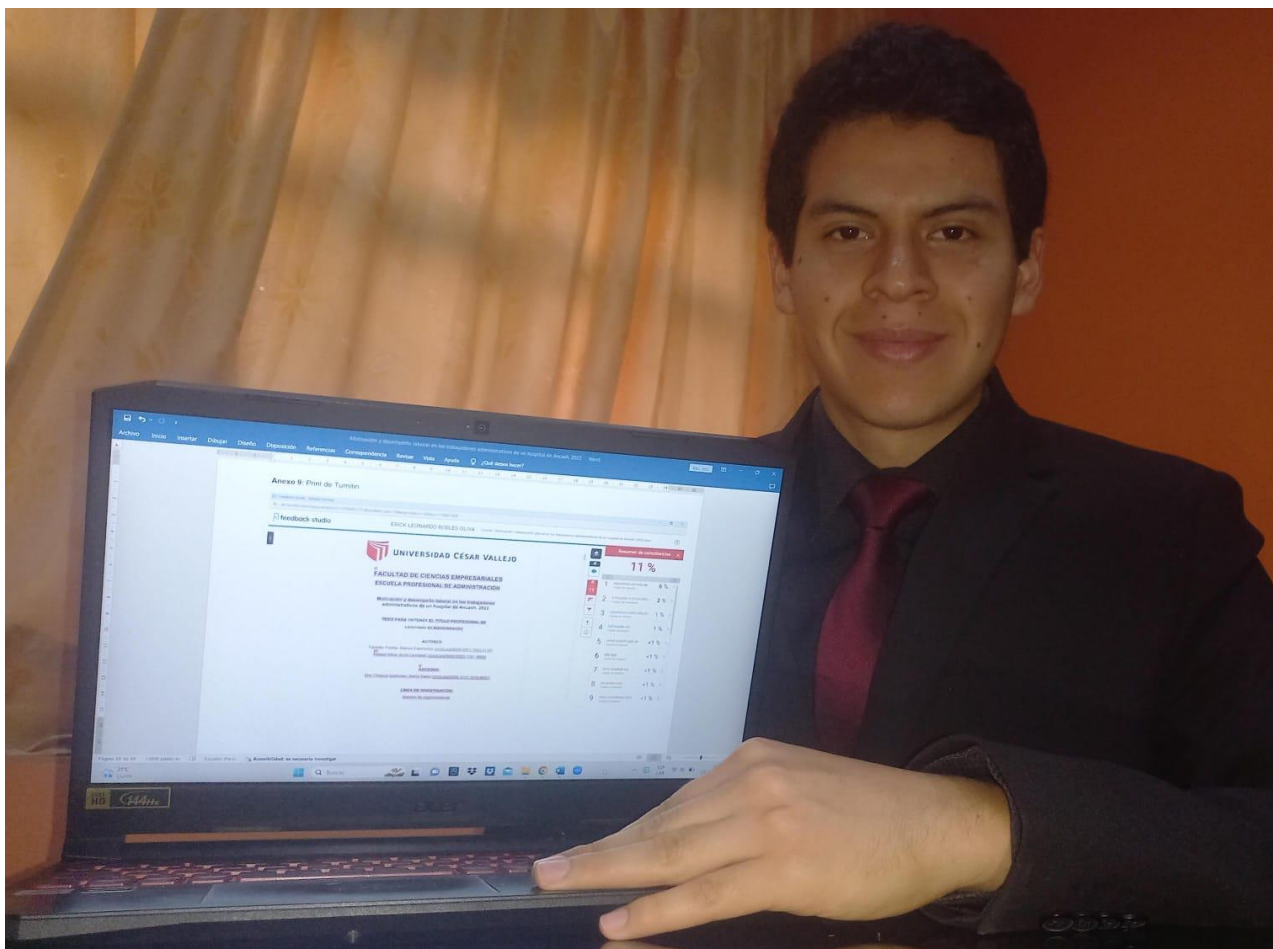
### Foto 3

El autor Robles Oliva Erick Leonardo evidenciando las conclusiones de la presente investigación elaboradas por su persona



#### Foto 4

El autor Robles Oliva Erick Leonardo mostrando el resultado de similitud del programa Turnitin de la presente tesis





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAUCA QUIÑONES MARIA ELENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2023", cuyos autores son PAREDES PADILLA BLANCA ESPERANZA, ROBLES OLIVA ERICK LEONARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAUCA QUIÑONES MARIA ELENA <b>DNI:</b> 32967420 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2379-4937	Firmado electrónicamente por: MCHAUCAQ el 20- 12-2023 01:33:58

Código documento Trilce: TRI - 0702000