



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los
colaboradores del Hospital Virú, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Gamboa Carranza, Sandra Mylady (orcid.org/0000-0002-7838-6498)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mi familia, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante en especial a mi madre por ser mi guía.

También a mis hermanos, por todo su apoyo moral e incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr.

Hoy que concluyo mis estudios les dedico a ustedes este logro, como una meta más conquistada.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud lograron que tomara más impulso.

Gamboa Carranza, Sandra Mylady

AGRADECIMIENTO

Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis queridos profesores, les debo mis conocimientos. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo, en mi transitar profesional. Su semilla de conocimientos germinó en el alma y el espíritu.

Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su perseverancia, dedicación y tolerancia

Me gustaría mostrar mi más sincero agradecimiento a mi asesor, que no solo demostró un gran conocimiento, sino también comprensión y empatía, sin él este trabajo hubiese sido posible.

Gamboa Carranza, Sandra Mylady



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, 2023", cuyo autor es GAMBOA CARRANZA SANDRA MYLADY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENRIQUE SANTOS NAUCA TORRES DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 17-12- 2023 22:59:43

Código documento Trilce: TRI - 0667607





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GAMBOA CARRANZA SANDRA MYLADY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GAMBOA CARRANZA SANDRA MYLADY : 70329279 ORCID: 0000-0002-7838-6498	Firmado electrónicamente por: SMGAMBOAC el 12- 12-2023 11:49:44

Código documento Trilce: INV - 1578657

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Validaciones de expertos</i>	14
Tabla 2. <i>Coeficiente de Alfa de Cronbach según cada instrumento</i>	14
Tabla 3. <i>Nivel de la variable Motivación y sus dimensiones</i>	16
Tabla 4. <i>Nivel de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones</i>	17
Tabla 5. <i>Correlación entre la variable motivación y dimensiones de desempeño</i> .	18
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad</i>	76
Tabla 7. <i>Correlación entre variables</i>	19

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Esquema de investigación</i>	11
--	----

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023 y se basó en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8, “Trabajo decente y crecimiento económico”. El tipo de investigación fue aplicada, tuvo un diseño no experimental de corte transversal, un enfoque cuantitativo, el nivel de investigación fue correlacional, se utilizó criterios de inclusión y exclusión para delimitar la población y el muestreo no probabilístico siendo la muestra de 42 colaboradores, la técnica fue la encuesta y de instrumento el cuestionario. Teniendo como resultados que se encontró a través de la prueba estadística de Rho Spearman un valor coeficiente de Rho: .601, además de que se identificó el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital Virú, teniendo un nivel medio de 57.1% y el nivel de desempeño teniendo un nivel medio de 50.0%. Concluyendo que se determinó una influencia media en base a que existe una correlación positiva considerable, entendiéndose que las variables guardan influencia debido a la complementariedad que tienen en los profesionales de la salud pues si llegan a sentirse motivados su desempeño laboral se incrementará.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral, Calidad de trabajo

ABSTRACT

The main objective of the research work was: Determine the influence of motivation on the work performance of the employees of the Virú 2023 Hospital and was based on Sustainable Development Goal No. 8, "Decent work and economic growth." The type of research was applied, it had a non-experimental cross-sectional design, a quantitative approach, the level of research was correlational, inclusion and exclusion criteria were used to delimit the population and non-probabilistic sampling, the sample being 42 collaborators. The technique was the survey, and the instrument was the questionnaire. The results were that a coefficient value of Rho: .601 was found through the Rho Spearman statistical test, in addition to identifying the level of motivation of the employees of the Virú Hospital, having an average level of 57.1% and the level of performance having an average level of 50.0%. Concluding that a medium influence was determined because there is a considerable positive correlation, understanding that the variables have influence due to the complementarity they have on health professionals because if they feel motivated their work performance will increase.

Keywords: Motivation, Job performance, Quality of work

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito empresarial, las organizaciones optan por velar por el cumplimiento de metas, indicadores de producción y objetivos organizacionales para el progreso financiero de las entidades comerciales, destacándose la importancia del estudio de factores como la motivación que impulsen la mejora en el desempeño de los colaboradores. Así es que, como se conoce la parte más valorada de una empresa es su capital humano, el saber preservarlo y recompensarlo por sus logros es trascendental pues se requiere tener colaboradores motivados para que a cambio tengan un buen desempeño laboral en base al Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8, “Trabajo decente y crecimiento económico.”

Sin embargo, a nivel internacional en España, Martínez (2023) manifiesta que la motivación laboral tiende a ser frecuentemente afectada por diversos factores: El estancamiento o falta de progreso, esto llega a ser a causa de la negativa de la empresa en permitir a los colaboradores una línea de carrera, esto sucede con más frecuencia en el sector salud, esto debido a los turnos que son variantes y demandan muchas horas jornales. Además, nuestras acciones en el ámbito laboral, por lo general, están orientadas a conseguir el logro de objetivos, cuando los jefes no hacen sentir a sus colaboradores el aprecio necesario por sus esfuerzos se logra tener un nivel alto de desmotivación, lo que por ende repercute en un bajo desempeño de los empleados.

A su vez, en Panamá, García (2023) expresa que, para poder priorizar la motivación de los colaboradores del Hospital Dionisio Arrocha, se ha realizado un taller de capacitación motivacional. De esta manera se buscó explicar a los empleados que su labor diaria es muy valorada debido a que la necesidad de personal en el sector salud es una prioridad para el estado, porque en la pandemia se perdió a miles de profesionales y de esta manera se reconoce el esfuerzo haciéndose un reconocimiento público de los mejores trabajadores para de esa manera motivar a los colaboradores y así conservar el buen desempeño que manifiestan a diario.

A nivel nacional, Artica (2023) expresa que la motivación es sinónimo de óptimo desempeño debido a que teniendo colaboradores motivados se logra cumplir los objetivos empresariales sin mayor contratiempo, además según un

nuevo informe en base a una encuesta que sirvió para recopilar información actualizada aplicada y dirigida por la empresa de empleo Bumeran, el 54% de los empleados en Perú tomando en cuenta el sector salud (empleados en hospitales y puestos de salud), sector justicia y economía, los colaboradores están considerando renunciar por una mala relación con su jefe. Además, la falta de oportunidades de crecimiento representa el 39% de razones por la cual los empleados desean irse, bajos salarios 14%, mal ambiente laboral 12 % y un 24% considera que los equipos de trabajo no están motivados durante la jornada laboral lo que afecta su desempeño.

A nivel local, el Hospital Virú es una institución pública que tiene 40 años atendiendo a los pobladores, sus colaboradores han demostrado tener abnegación al laborar inclusive en época de pandemia. Sin embargo, la directiva del hospital tiene una problemática la cual es que mantiene desmotivados a sus colaboradores, esto como causa a la falta de interés de los funcionarios de aplicar estrategias de motivación e implementación de reconocimiento para la destacada labor de los profesionales de la salud; existen diversos problemas que los tienen desmotivados, destacando como causas específicas, desde el retraso del pago de los sueldos, falta de incentivos, inestabilidad laboral y la falta de reconocimiento, todo ello trae como consecuencias, que los colaboradores reduzcan su desempeño laboral, atiendan a los pacientes con una actitud monótona y por solo cumplir, además, surgen problemas con el sindicato del hospital pues no se cumplen con sus obligaciones laborales acorde a contrato; si se hace una comparación con años anteriores cuando habían bonos de producción y se pagaban los sueldos puntualmente, se apreciaba que el desempeño laboral anteriormente era mucho mejor.

Por ello, en la investigación acerca de la problemática, el problema formulado fue: ¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital Virú 2023? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023? ¿Cuál es la influencia entre motivación y las dimensiones de la variable desempeño de los colaboradores del Hospital Virú 2023?

La justificación con base teórica se respaldó en lo que argumentan Hernández et al. (2014) pues mencionan que las bases teóricas en relación con las variables tienen que llegar a servir como fundamento para la construcción de nuevas teorías para su estudio en el futuro pues analizó la problemática relacionada con ellas. Además, la justificación en base práctica fue que llegó a beneficiar de conocimiento social a la población y empresas u instituciones que analicen la problemática relacionada con las variables. Y, por último, la justificación metodológica, puesto que representó la base de construcción de nuevas herramientas de recopilación de datos en distintos métodos de investigación.

El objetivo general fue: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Identificar el nivel de desempeño de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Evaluar la influencia entre motivación y las dimensiones de la variable desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023.

La hipótesis general fue: H_a . Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023. H_0 : No existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se llegó a destacar a: Zavala (2018) quien en su artículo formuló como objetivo: determinar la relación entre motivación y desempeño en el Hospital Central de Juárez. La investigación se trabajó mediante técnicas cuantitativas con un enfoque característicamente cuantitativo y un diseño no experimental de temporalidad transversal. El instrumento aplicado fue el cuestionario en escala de Likert a 58 empleados en el Hospital. El principal resultado fue que se halló una relación $Rho: ,564$ ”, teniendo como nivel medio de motivación un 38% y un nivel bajo de desempeño con 40%. Como conclusión se determinó la relación positiva media entre las variables, además, de destacar que la dimensión ingreso mensual fue la única que mostró una diferencia entre los factores externos de motivación.

Sánchez (2020) en su artículo cuyo objetivo fue determinar los factores motivacionales y del desempeño laboral con el fin de promover la motivación como estrategia para lograr un mejor desempeño de los empleados, para lo cual se realizó un estudio descriptivo correlacional en base a la recopilación de datos a través de un cuestionario a 72 empleados del hospital. Como resultados se pudo determinar que los principales factores motivacionales fueron: Sueldo con 33%, Reconocimiento 25% e Incentivos con 24%. Además, el nivel de motivación fue medio con 41% y el nivel de desempeño laboral fue medio con 34%. Se concluyó que, si los empleados no tienen un elevado grado de motivación, su desempeño laboral no será óptimo y no realizarán sus actividades a cabalidad.

Bloque (2018) bajo su artículo con el objetivo de analizar un modelo motivacional integral basado en recursos humanos para ayudar a estudiantes, gerentes y consultores a desarrollar políticas destinadas a aumentar la motivación organizacional. Se encontró una correlación $Rho: de 0,69$ entre las percepciones de expectativa de recompensa de las dos escalas, y la correlación entre la autocompetencia y la autoeficacia no fue significativa, pero con un coeficiente $Rho: de 0,52$. Como conclusión determinaron que los incentivos laborales influyen directamente en la elevación de la motivación de los colaboradores

Sifuentes y Medina (2021) bajo su estudio con el objetivo de determinar el nivel motivacional de los enfermeros y la relación con la variable desempeño laboral en un establecimiento de salud - Bogotá. Este trabajo se realizó utilizando un

enfoque cuantitativo llegando a utilizar un método de deducción hipotética. Asimismo, se realizó un estudio descriptivo correlacional transversal teniendo como muestra a 105 enfermeras que laboran en un área de atención en un establecimiento de salud en zona rural en Bogotá. Se hallaron como resultados que un 80% de los que participaron tuvieron como puntuación un nivel medio la motivación laboral y un nivel medio de 41% de desempeño. Además, se halló una relación positiva de Rho: 0,530 entre las variables. Como conclusión se determinó que el nivel motivacional de los enfermeros depende de su ambiente laboral, incentivos o reconocimiento, para así seguir manteniendo un buen nivel de desempeño.

Bustamante y Linares (2018) en su trabajo tuvo como objetivo identificar componentes en la motivación de los empleados y el posible efecto en su desempeño como un indicador del compromiso del proceso para que las audiencias internas se promueven internamente. El tipo de estudio llegó a ser una investigación descriptivo correlacional teniendo un corte transversal, y la muestra extraída de la población fue de 66 colaboradores. Los resultados nos llevan a señalar que el vínculo entre motivación y desempeño laboral es directo, teniendo una relación de Rho: 0,678, ya que no se discrimina ni sesga cada término, sino que se mencionan los tres términos de manera integrada. Como conclusión se alegó que el desempeño de los colaboradores depende en gran medida de la motivación que tengan los empleados, además, de tener un clima comunicativo adecuado en su centro de labores.

Como antecedentes nacionales tenemos a: Reynaga (2019) quien en su investigación científica planteó como objetivo determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral. Fue un trabajo científico que utilizó un tipo relacionado de método cuantitativo con el tipo de estudio aplicado. El estudio ofreció información sobre motivación y resultados laborales entre 100 médicos; técnicos referenciales, enfermeras, obstetras, parteras; técnicos de laboratorio. Los resultados llagaron a mostrar una correlación de Rho: 0,488, lo que mostró una correlación positiva moderada. A partir de esto, se concluyó que la motivación incide directamente en el esfuerzo laboral de los empleados, lo que da la oportunidad de desarrollarse y estar satisfecho con los resultados hallados en el desempeño de las actividades y tareas diarias.

Apaza y Cancha (2018) en su artículo llegó a plantear como objetivo identificar la relación de los motivadores entre los factores de desempeño laboral de los empleados de un Hospital. Su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y diseño de tipo transversal no experimental. El grupo de estudio estuvo conformado por 635 trabajadores designados y reclutados del Hospital. Se seleccionó una muestra no probabilística dirigida de 182 empleados. Como resultados se halló un nivel de 43% de motivación media y 34% de desempeño medio de parte de los colaboradores. Además, se obtuvo una correlación significativa ($r=.659$) entre el salario mínimo por desempeño de tareas como influencia significativa en el desempeño laboral. Conclusión: Se concluyó que existe una correlación positiva entre las variables, además, existe una correlación entre incentivos y becas de capacitación recibidas por los empleados en forma de cartas de felicitación y desempeño laboral.

Cusiquispe y Paredes (2021) presentó en su estudio como objetivo: Determinar la relación entre desempeño laboral y motivación de los profesionales de la salud, en base a la en los servicios de emergencia. Teniendo como tipo de estudio fue transversal, exploratorio y descriptivo, y los métodos utilizados fueron acordes a estudios no probabilísticos donde el estudio fue diseñado y aplicado a una muestra de pacientes y personal de emergencia. Los hallazgos se clasificaron en resultados de la encuesta muestran que los usuarios tienen una moderada satisfacción con el nivel enfocado en la calidad de servicios de emergencia del hospital de la región Moquegua, destacando el alto nivel con un 51% de motivación en el trabajo de los médicos, enfermeras, obstetras, técnicos del hospital y el desempeño tuvo un nivel medio con 39%. Conclusión: se pudo confirmar que la motivación de los empleados tiene una relación significativa en el desempeño laboral, es decir, cuanto más motivado esté el empleado, mejor será la atención, así que mayor será el desempeño de los profesionales de salud de urgencias.

Larico y Quispe (2018) en su estudio con el objetivo explicar la relación entre motivación laboral relacionada con el desempeño de los empleados de salud de la red Huamanga, 2018. Su estudio científico lo llegó a desarrollar con un diseño netamente no experimental sin poder tener opción a alterar las variables conteniendo un nivel de estudio descriptivo al comienzo del estudio, siguiendo con un nivel correlacional, para la comprobación de sus hipótesis, utilizando como

instrumentos cuestionarios. La población de la tesis llegó a estar conformada por 96 miembros del personal médico que laboran allí. Como resultados se halló la existencia de una correlación que se obtuvo por $Rho: .766$ demostrando la inequívoca relación. Además, un nivel medio de motivación con un 51% y un nivel medio de desempeño laboral con un 53%. En este estudio se concluyó que los factores relacionados con la motivación laboral del personal médico se basan en incentivos monetarios y reconocimiento que consigue elevar su motivación y por consiguiente su desempeño, pero solo por periodos en el año.

Se puede mencionar la teoría de la motivación del famoso psicólogo Herzberg la cual tiene que ver con su división en dos clases: los factores motivacionales e higiénicos. Cada factor dentro de ellos tiene un efecto motivante distinto y también por su efecto de duración en cada colaborador. (Carrillo et al., 2019)

Además, se encuentra la teoría de Maslow que explica cuál es el impulso de la conducta humana para motivarse a realizar distintas actividades con un objetivo en común. En su teoría jerárquica defiende como se satisfacen desde las necesidades más básicas hasta los más elevados deseos, clasificando cinco niveles de alcance de motivación en una pirámide. (Hussain et al., 2020)

Como autores teóricos tenemos a Ito et al. (2023) quien afirma que, la motivación llega a ser el impulso humano que sirve para tener la posibilidad de satisfacer las necesidades propias o de los demás, por lo tanto, es un proceso que motiva a los individuos a actuar para satisfacer sus necesidades y alcanzar objetivos organizacionales a través del desarrollo de sus actitudes y habilidades.

Chiecher (2018), Chowdhury et al. (2019) y Mateus y Martínez (2020) definen la motivación como un factor de relaciones personales y esfuerzo para cumplir metas, por ello, las empresas deben recordar que sin motivación los empleados no serán productivos así que eso repercutirá en bajo desempeño.

Johnson (2019) definen a la motivación como la voluntad de trabajar en base a un esfuerzo sostenido y de elevado nivel para lograr metas organizacionales en las que el ser humano es visto como un animal complejo, por ello se considera que los individuos tienen necesidades complejas y diferentes que se le denomina comportamiento motivador. Comprender los factores que tienen o llegan a tener

cierta influencia en el desempeño de los empleados es cada vez más importante en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, las dimensiones compuestas por la variable motivación fueron: factores higiénicos y factores motivacionales.

Como primera dimensión tenemos a: factores higiénicos. González et al. (2019) dicen que: según Herzberg estos factores incluyen tanto procesos individuales que conducen a la acción y están relacionados con su desempeño y satisfacción en la organización, como trámites organizacionales que inciden en el ajuste de la motivación de empleados y empresas. Estos factores son muy importantes porque corresponden a la actitud, pero a corto plazo que toman los empleados al momento de realizar determinada actividad en el lugar de trabajo, lo cual está directamente relacionado con su desempeño y también con su satisfacción laboral.

Chiang et al. (2021) y Silva et al. (2018) también argumentan que es el proceso de desarrollar ganas de hacer algo basado en un estímulo cognitivo que conduce a realizar determinada tarea, definiendo a la dimensión como los factores de impulso cognitivo de aumentar el deseo de realizar una tarea en específico.

Como segunda dimensión tenemos a los factores motivacionales. Robbins (2018) mencionó que, estos factores se pueden definir como los factores que ejercen una fuerza presente en los colaboradores para satisfacer una determinada necesidad que lo motiva a tomar acción, ayuda a activar internamente y mantener el comportamiento del individuo, influyen en que, cuando alguien está motivado, suele darlo todo.

Tarqui et al. (2020) y Valle (2020) mencionan que, se define como la condición cognitiva basado en un impulso que puede surgir de repente o puede estar programada, para que funcione en base a determinados estímulos sensoriales.

Por otra parte, para la segunda variable desempeño se tiene a la teoría de Pernia y Carrera (2018) quienes argumentan que los gerentes están constantemente en búsqueda de la satisfacción de todas las necesidades de sus colaboradores. Pudiendo describir, que el desempeño llega a ser el esfuerzo demostrado en base a resultados e indicadores de producción y medido a través

de evaluaciones con el fin de analizar el rendimiento de cada empleado y su colaboración para con la empresa a la que pertenece.

Para Smith et al. (2023) el desempeño laboral se cataloga como el análisis de técnico de la producción individual de los trabajadores para poder determinar su capacidad para la aportación de esfuerzo laboral en su empresa. Así que es fundamental examinar estos factores para determinar la productividad y así medir el desempeño debido a que los empleados no realizan su trabajo en forma diaria como debe de ser, y todo esto podría suceder debido a la falta de incentivos que lleguen a motivarlos a realizar tareas. Por consiguiente, un empleado se logrará desempeñar mejor si tiene a la mano todos los instrumentos necesarios para realizar sus labores (Dessler, 2018; Faya et al., 2018). Así es que, cada organización elabora sus informes acerca del rendimiento del personal pues se basan en el cumplimiento de tareas para alcanzar los objetivos propuestos.

Respecto a las definiciones de desempeño. Lado (2018) menciona que el desempeño laboral llega a ser la respuesta al máximo o mínimo esfuerzo en distintas actividades laborales, el cual debe ser evaluado a través de la obtención de resultados. Así que está demostrado que el rendimiento de trabajo de una organización se llega a maximizar cuando los colaboradores llegan a estar motivados.

Ante ello, Robbins y Judge (2018) especifican que el desempeño de los subordinados se llega a medir en términos del cumplimiento de objetivos propuestos. Además, llegan a existir otras formas de evaluar el desempeño, esto se logra al trabajar con indicadores de producción laboral.

Por otro lado, Tims et al. (2018) aluden que el desempeño se califica como trabajo bajo obligación laboral, pues llegaron a mostrar que los colaboradores que demuestran estar realmente comprometidos con su trabajo se desempeñan mejor, que los que son obligados en base a metas de producción no realistas. (Umkehrer & Berge, 2020).

Además, Vargas (2019) y Carrillo et al. (2019) alegan que se define como el proceso de esfuerzo que realiza un colaborador o equipo de trabajo para lograr cumplir metas. El desempeño laboral es el esfuerzo bajo compromiso u obligación del cumplimiento de objetivos organizacionales.

Como información adicional, Berge & Frings (2020) y Solorzano (2018) plantearon que los colaboradores llegan a determinar que habilidades utilizar para sus labores de acuerdo con cómo se sientan en su ambiente laboral. El desempeño depende de muchos otros factores como la motivación pues un colaborador reconoce que tiene que cumplir con una labor, pero no puede dar el máximo esfuerzo si no está motivado (Wang & Brower, 2019). Además, Robles y Rojas (2018) y Safadi (2019) mencionan que la ausencia en el desempeño laboral "tiene como objetivo mostrar puntualidad, deber y responsabilidad en la presencia corporativa". El compromiso es la iniciativa de los empleados para llegar a resolver de manera efectiva los problemas que afectan a la organización (Sánchez et al., 2018).

Mendoza y Villafuerte (2021) y Núñez y Fontana (2018) mencionan que el desempeño se basa en el cumplimiento de labores otorgando el esfuerzo necesario para cumplir objetivos y está sujeto a afectaciones por diversos factores extrínsecos.

Por lo tanto, para la variable desempeño laboral, se tienen las siguientes dimensiones: calidad de trabajo, iniciativa y relaciones interpersonales y logro de metas. La primera dimensión: calidad del trabajo, de llega a destacar como las acciones de calidad llevadas a cabo por los empleados tienen que gozar de eficacia en base a sus actividades laborales a ejecutar. (Fiske et al. 2019) La segunda dimensión llega a ser la iniciativa y las relaciones interpersonales: las cuales llegan a ser las iniciativas mostradas por los colaboradores en el diario desempeño de sus funciones (Hernández, 2018) Y luego se tiene a la tercera dimensión: logro de metas: la cual se destaca el premio dado al esfuerzo individual de cada empleado, que se llega a expresar claramente en el cumplimiento de objetivos y metas empresariales (Paravie, 2020).

Por lo tanto, al terminar de escribir el marco teórico, se comenta que las variables se llegan a complementar al grado de afectarse una a la otra en el sentido que sin motivación no hay un buen desempeño de los colaboradores para con los objetivos propuestos en la misión y visión de la empresa a la que pertenecen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

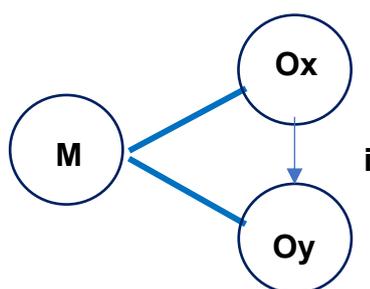
Esta investigación fue aplicada debido a que los conocimientos teóricos sirvieron como base a los fundamentos de hechos observables, para formular posibles soluciones a la problemática de manera práctica a través de recomendaciones (Concytec, 2018) Ahora, en lo que respecta al enfoque fue cuantitativo, puesto que se analizaron las variables tanto en porcentajes y números enteros, en otras palabras, datos cuantificables transformados e información (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

En este estudio el diseño fue no experimental de tipo transversal debido a que no se manipularon las variables, solo sirvieron como bases teóricas que se usaron para analizar la realidad problemática y la recopilación de información fue una única vez, cuando se encueste a los empleados de la institución (Bernardo et al., 2019). Además, en este estudio destacó desarrollar un nivel descriptivo-correlacional puesto que se trabajó de forma descriptiva al describir la interacción de la variable con la otra en la problemática a su vez se intentó medir el nivel de relación entre las variables de la presente tesis (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Esquema de investigación



Dónde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable X (Motivación)

Oy: Observación de la variable Y (Desempeño laboral)

i: Influencia

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: Llega a catalogarse como un impulso de querer realizar determinadas funciones o actividades a su vez se le cataloga como el resultado de la satisfacción que se obtenga por dos factores principales: higiénicos y motivacionales, los cuales determinan el nivel de motivación puedan tener los colaboradores (Ito et al., 2023).

Definición operacional: Es un factor de impulso para poder realizar diversas actividades laborales con el objetivo de cumplir con tareas u objetivos laborales. Se evaluó mediante un cuestionario de 17 ítems con ayuda de las siguientes dimensiones: Factores higiénicos y Factores motivacionales.

Indicadores: Condiciones de trabajo; Políticas; Salario y remuneración; Seguridad de puesto; Relaciones interpersonales; Delegación; Libertad laboral; Ascenso; Habilidades personales.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Pernia y Carrera (2018) califican que se puede describir que el desempeño llega a ser el esfuerzo demostrado en base a resultados e indicadores de producción y medido a través de evaluaciones con el fin de analizar el rendimiento de cada empleado y su colaboración para con la empresa a la que pertenece.

Definición operacional: El desempeño laboral es el rendimiento enfocado en la actitud que tiene el trabajador para llevar a cabo su labor. Se evaluó mediante un cuestionario de 11 ítems con la ayuda de las siguientes dimensiones: Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas, y Logro de metas.

Indicadores: Conocimiento del trabajo; Capacidad de análisis; Habilidades; Actitud; Satisfacción; Resolución de problemas; Ausentismo; Compromiso; Trabajo en equipo.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Vara (2017) define a la población como el grupo de objetos de estudio que son considerados para un estudio y que tienen una particularidad, comparten las

mismas características. Así es que la población estuvo constituida por 42 colaboradores.

Criterios de inclusión:

Colaboradores que sean profesionales de salud y atiendan directamente a los pacientes: doctores, enfermeras, obstetras, psicólogos, terapeuta de lenguaje y ocupacional. Colaboradores que deseen participar voluntariamente en el estudio.

Criterios de exclusión:

No participaron los colaboradores de labores de limpieza y vigilancia.
Colaboradores de vacaciones

3.3.2 Muestra

Bernardo et al. (2019) mencionan que la muestra llega a ser el subgrupo del total de la población considerada en un estudio de carácter científico. La muestra fue censal siendo el mismo tamaño de la población.

3.3.3 Muestreo

Vara (2017) afirma que el muestreo es el proceso probabilístico que se sigue para determinar la muestra en base al total de población tomada en cuenta para el estudio sin utilizar la probabilidad. Así es que, fue no probabilístico porque no se utilizó la probabilidad para determinar la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis

Fueron cada uno de los profesionales de salud según criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica utilizada en el estudio fue cuantitativa, denominada encuesta, que según Hernández y Mendoza (2018) explican que la técnica de un estudio llega a ser el modo de aplicabilidad para construir un instrumento, mientras que el instrumento es la herramienta en base a la técnica elegida que se utilizó para la recopilación de datos cuantitativos.

Instrumento

Así es que como instrumento se usó el cuestionario, según Vara (2017) es una herramienta cuya función es recopilar datos cuantitativamente, que ayude a poder analizar una problemática, así es que los ítems llegaron a estar basados según el contenido de las dimensiones, pero para ser más exactos, surgirán de los indicadores. Por lo tanto, para la variable motivación fueron 17 ítems y para la

segunda variable desempeño fueron 11 ítems ambas medidas en una escala ordinal tipo Likert.

Validez

La validez fue mediante del juicio de expertos que según lo que mencionan Bernardo et al. (2019) la validez de una herramienta de recopilación de datos se puede realizar a través del juicio de expertos que es el proceso donde 3 profesionales en el campo de estudio someten a una revisión los instrumentos para garantizar su aplicabilidad. (Ver Anexo 8).

Tabla 1

Validaciones de expertos

Expertos	Grado Académico	Resultado
Mg. Edwin Rivas Rumiche	Magister	Válido
Mg. Tania Colchado Cerdán	Magister	Válido
Mg. Juan Carlos Armas Chang	Magister	Válido

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach que según Vara (2017) es una prueba estadística de relación de caracteres en base a la desviación estándar que arroja un cálculo para determinar su confiabilidad para extraer datos en un estudio. Esto se logró por medio de una prueba piloto a 15 colaboradores ajenos a la muestra pero con características similares.

Tabla 2

Coefficiente de Alfa de Cronbach según cada instrumento

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel
Cuestionario Variable Motivación	0.868	Bueno
Cuestionario Variable Desempeño	0.839	Bueno

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

3.5. Procedimientos

La coordinación para la recolección de datos se llegaron a realizar directamente con el director general del hospital, pues se le comunicó los días que posiblemente se pretenda acudir a la institución, buscando su aprobación, además del horario específico en el que se presentó para cumplir con el objetivo de aplicar los cuestionarios, así no afectar el trabajo que realice el personal, la aplicación del cuestionario fue por áreas, acabando una determinada área se pasó a la siguiente, para así recopilar información de acuerdo con las variables en estudio. Luego se procedió a trabajar una hoja de cálculo donde se ordenó la información requerida.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se recolectaron los datos y se procesaron utilizando el SPSS v.25, de la misma manera se trabajó en hojas de cálculo de Microsoft Excel 2018, de donde se obtuvieron las tablas de distribución de frecuencias suficientes para poder construir el análisis descriptivo. Por consiguiente, para el análisis inferencial se llegó a aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, lo que determinó que se trata de datos no paramétricos, por ello, según los resultados de esa prueba se determinó utilizar la técnica para la estadística inferencial de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se llegó a presentar en conformidad de la resolución N°062/2023 suministrada por la Universidad César Vallejo pues posee los principios éticos. Por ello, se deja en claro que en la realización de esta investigación científica se respetaron los siguientes principios éticos como: responsabilidad, respeto y probidad. Además, el trabajo se realizó de manera transparente y basada en la justicia con los estándares éticos nombrados por el CONCYTEC, pues estos principios éticos se distinguen por inculcar en los estudiantes de investigación un profundo respeto por la fidelidad de las citas del autor, respetando la autoría de cada cita individual.

IV. RESULTADOS

En base al primer objetivo específico: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital Virú 2023, se realizó la agrupación visual correspondiente.

Tabla 3

Nivel de la variable Motivación y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable Motivación	3	7.1%	24	57.1%	15	35.7%	42	100.0%
Dimensión 1: Factores higiénicos	3	7.1%	24	57.1%	15	35.7%	42	100.0%
Dimensión 2: Factores motivacionales	2	4.8%	26	61.9%	14	33.3%	42	100.0%

Nota. Datos de SPSS

Interpretación: Se puede visualizar que la variable motivación posee desde la perspectiva de los colaboradores un nivel bajo en un 7.1%, en un nivel medio 57.1% y un 35.7% afirma que existe un nivel alto y los mismos datos para la dimensión factores higiénicos. Además, los factores motivacionales se basan en un nivel bajo con 4.8%, el nivel medio 61.9% y en un nivel alto un 33.3% Lo que quiere decir que los colaboradores efectivamente tienen una percepción de que la motivación que reciben de sus empleadores está destacadamente en un nivel medio lo que se tiene que mejorar para poder incrementar el desempeño por motivación.

En base al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de desempeño de los colaboradores del Hospital Virú 2023, se realizó la agrupación visual correspondiente.

Tabla 4

Nivel de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable: Desempeño Laboral	1	2.4%	21	50.0%	20	47.6%	42	100.0%
Dimensión 1: Calidad de trabajo	2	4.8%	21	50.0%	19	45.2%	42	100.0%
Dimensión 2: Iniciativa y relaciones humanas	4	9.5%	20	47.6%	18	42.9%	42	100.0%
Dimensión 3: Logro de metas	2	4.8%	19	45.2%	21	50.0%	42	100.0%

Nota. Datos de SPSS

Interpretación: Se puede visualizar que la variable desempeño laboral posee desde la perspectiva de los colaboradores un nivel bajo en un 2.4%, en un nivel medio 50.0% y un 47.6% afirma que existe un nivel alto. Además, la dimensión calidad de trabajo posee un nivel bajo de 4.8%, 50.0% en un nivel medio y alto con 45.2%. La dimensión iniciativa y relaciones humanas posee un nivel bajo de 9.5%, 47.6% en un nivel medio y alto con 42.9%. Y la dimensión logro de metas posee un nivel bajo de 4.8%, 45.2% en un nivel medio y alto con 50.0%. Lo que quiere decir que los colaboradores efectivamente tienen una percepción de que su desempeño se encuentra en un nivel medio lo que quiere decir que se puede mejorar para tener un grado mayor de productividad lo que se podría visualizar en su desempeño cotidiano si se mejora la motivación percibida.

En base al tercer objetivo específico: Evaluar la influencia entre motivación y las dimensiones de la variable desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023, se realizó la prueba de correlación de bivariadas para las dimensiones.

Tabla 5

Correlación entre la variable motivación y las dimensiones de desempeño laboral

	Correlaciones	Motivación
Rho Spearman	Calidad de trabajo	Coefficiente de correlación
		.645**
		Sig.
		.000
	Iniciativa y relaciones humanas	Coefficiente de correlación
		.533**
		Sig.
		.000
	Logro de metas	Coefficiente de correlación
		.563**
		Sig.
		.000

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

Interpretación: Según lo visualizado en la tabla 5 la dimensión calidad de trabajo y la variable motivación poseen una correlación de Rho: .645, siendo positiva considerable, además, la dimensión iniciativa y relaciones humanas con la variable motivación tuvieron una correlación de Rho: .533, lo que se catalogó como positiva considerable y por último, la dimensión logro de metas y la variable motivación tuvieron un grado de correlación Rho: .563, la cual se consideró de la misma manera positiva considerables, lo que significa que todas las dimensiones de la variable desempeño laboral se correlacionan de forma positiva con la variable motivación apoyando la hipótesis que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral. Y destacándose para las 3 dimensiones el nivel de significancia inferior a 0.05 lo que demuestra que existe influencia positiva de las dimensiones con la variable motivación.

En base al objetivo general: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Se procedió a realizar la prueba de correlación de variables.

Tabla 7

Correlación entre variables

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.601**
		Sig.	.	.000
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.601**	1.000
		Sig.	.000	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos de SPSS

Prueba de Hipótesis: Ha: Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023. H0: No existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023.

Regla de decisión: Si el nivel de significancia es inferior a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Si el nivel de significancia es igual o mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Interpretación: Al visualizar los resultados de la Tabla 7, se destaca el valor de coeficiente de Rho: .601 lo que permite afirmar que existe una correlación positiva considerable. Y en base a las reglas de decisión de prueba de hipótesis, debido a que el nivel de significancia fue inferior a 0.05, en un valor de 0.000, se acepta la hipótesis alternativa que demuestra que, si existe influencia entre las variables de estudio, lo que significa que si una variable es afectada por ciertos factores de igual manera se afecta considerablemente la otra variable pues tienen cierta influencia al demostrarse su correlación.

V. DISCUSIÓN

En base al primer objetivo específico: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Como respaldo teórico se puede mencionar la teoría de la motivación del famoso psicólogo Herzberg la cual tiene que ver con su división en dos clases: los factores motivacionales e higiénicos. Cada factor dentro de ellos tiene un efecto motivante distinto y también por su efecto de duración en cada colaborador (Carrillo et al., 2019). Además, Chowdhury et al. (2019) determinaron a la motivación como un factor de relaciones personales y esfuerzo para cumplir metas, por ello, las empresas deben recordar que sin motivación los empleados no serán productivos así que eso repercutirá en bajo desempeño. Siendo los resultados del presente estudio que la variable motivación posee desde la perspectiva de los colaboradores un nivel bajo en un 7.1%, en un nivel medio 57.1% y un 35.7% afirma que existe un nivel alto y los mismos datos para la dimensión factores higiénicos. Además, los factores motivacionales se basan en un nivel bajo con 4.8%, el nivel medio 61.9% y en un nivel alto un 33.3%. Lo que significa que la motivación que poseen los colaboradores es considerada por ellos en un nivel medio, por lo que se alega que no están muy motivados por su institución lo que deja a entrever que al no estar muy motivados no rinden al 100% en sus labores.

Al compararlos con los hallazgos de Apaza y Cancha (2018) quienes en su artículo presentaron como resultados un nivel de 43% de motivación media y 34% de desempeño medio de parte de los colaboradores. Además de los hallazgos de Cusiquispe y Paredes (2021) quienes en su estudio destacaron el nivel alto de motivación con un 51% en el trabajo de los médicos, enfermeras, obstetras, técnicos del hospital y el desempeño tuvo un nivel medio con 39%.

Lo que quiere decir que los resultados coinciden en cierta parte al tener un nivel medio más elevado, permitiendo ver que los colaboradores efectivamente tienen una percepción de que la motivación que reciben de sus empleadores está destacadamente en un nivel medio lo que se tiene que mejorar para poder incrementar el desempeño por motivación confirmando que la motivación de los empleados tiene una relación significativa en el desempeño laboral, es decir,

cuanto más motivado esté el empleado, mejor será la atención, así que mayor será el desempeño de los profesionales de salud.

En base al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de desempeño de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Como apoyo teórico se tiene a Robbins y Judge (2018) quienes especificaron que el desempeño de los subordinados se llega a medir en términos del cumplimiento de objetivos propuestos. Además, llegan a existir otras formas de evaluar el desempeño, esto se logra al trabajar con indicadores de producción laboral. Además, Tims et al. (2018) aludieron que el desempeño se califica como trabajo bajo obligación laboral, pues llegaron a mostrar que los colaboradores que demuestran estar realmente comprometidos con su trabajo se desempeñan mejor; que los que son obligados en base a metas de producción no realistas. (Umkehrer & Berge, 2020).

Los resultados del presente estudio fueron que la variable desempeño laboral posee desde la perspectiva de los colaboradores un nivel bajo en un 2.4%, en un nivel medio 50.0% y un 47.6% afirma que existe un nivel alto. Además, la dimensión calidad de trabajo posee un nivel bajo de 4.8%, 50.0% en un nivel medio y alto con 45.2%. La dimensión iniciativa y relaciones humanas posee un nivel bajo de 9.5%, 47.6% en un nivel medio y alto con 42.9%. Y la dimensión logro de metas posee un nivel bajo de 4.8%, 45.2% en un nivel medio y alto con 50.0%. Lo que significa que en base a la perspectiva de los profesionales de salud su desempeño se encuentra en un nivel medio, pero en el logro de metas si poseen un nivel alto que indica que se esfuerzan por cumplir con los objetivos organizacionales.

Al compararlos con los hallazgos de Sánchez (2020) quien en su artículo tuvo como resultados el nivel de desempeño laboral que fue medio con 34%. A su vez con los hallazgos de Sifuentes y Medina (2021) quienes tuvieron como resultados que un nivel medio de 41% de desempeño.

Se argumenta que los resultados coinciden que el nivel motivacional de los colaboradores depende de su ambiente laboral, incentivos o reconocimiento, para así seguir manteniendo un buen nivel de desempeño. Lo que quiere decir que los

colaboradores efectivamente tienen una percepción de que su desempeño se encuentra en un nivel medio lo que quiere decir que se puede mejorar para tener un grado mayor de productividad lo que se podría visualizar en su desempeño cotidiano si se mejora la motivación percibida.

En base al tercer objetivo específico: Evaluar la influencia entre motivación y las dimensiones de la variable desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Los resultados se respaldan teóricamente con lo que mencionan Berge & Frings (2020) y Solorzano (2018) quienes plantearon que los colaboradores llegan a determinar que habilidades utilizar para sus labores de acuerdo con cómo se sientan en su ambiente laboral. El desempeño depende de muchos otros factores como la motivación pues un colaborador reconoce que tiene que cumplir con una labor, pero no puede dar el máximo esfuerzo si no está motivado (Wang & Brower, 2019). Además, Robles y Rojas (2018) y Safadi (2019) mencionan que la ausencia en el desempeño laboral "tiene como objetivo mostrar puntualidad, deber y responsabilidad en la presencia corporativa".

Los resultados fueron que la dimensión calidad de trabajo y la variable motivación poseen una relación de Rho: .645, lo que se consideró positiva considerable, además, la dimensión iniciativa y relaciones humanas con la variable motivación tuvieron una correlación de Rho: .533, lo que se consideró positiva considerable y por último, la dimensión logro de metas y la variable motivación tuvieron un grado de correlación Rho: .563, la cual se consideró de la misma manera positiva considerables, lo que significa que todas las dimensiones de la variable desempeño laboral se correlacionan de forma positiva con la variable motivación apoyando la hipótesis que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral. Existiendo la relación debido a que la calidad de trabajo depende de la motivación que reciban los profesionales de la salud, mientras más motivados se sientan más calidad de trabajo ofrecerán.

Ante ello, los resultados coinciden con los hallazgos de Zavala (2018) quien en su artículo tuvo como principal resultado la relación entre motivación y desempeño laboral de Rho: .564", teniendo como nivel medio de motivación un 38% y un nivel bajo de desempeño con 40%. Como conclusión se determinó la

relación positiva media entre las variables, además, de destacar que el factor de ingreso mensual fue la única que mostró una diferencia entre los factores externos de motivación. Y los hallazgos de Larico y Quispe (2018) quienes en su estudio hallaron la existencia de una correlación que se obtuvo por $Rho: .766$, demostrándose la inequívoca relación. Lo que evidencia que coinciden con los resultados de la presente investigación pues se tiene una relación positiva considerable entre los elementos estudiados demostrando su asociación.

En base al objetivo general: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Como apoyo teórico se tiene a Johnson (2019) quien comentó que la motivación se presenta como la voluntad de trabajar en base a un esfuerzo sostenido y de elevado nivel para lograr metas organizacionales en las que el ser humano es visto como un animal complejo, por ello se considera que los individuos tienen necesidades complejas y diferentes que se le denomina comportamiento motivador. Comprender los factores que tienen o llegan a tener cierta influencia en el desempeño de los empleados es cada vez más importante en el lugar de trabajo. Además, Lado (2018) argumentó que el desempeño laboral tiende a ser la respuesta al máximo o mínimo esfuerzo en distintas actividades laborales, el cual debe ser evaluado a través de la obtención de resultados. Así que está demostrado que el desempeño de una organización se llega a maximizar cuando los colaboradores llegan a estar motivados.

Los resultados fueron que se obtuvo a través de la prueba estadística de Rho Spearman un coeficiente de $.601$ entre las variables motivación y desempeño laboral, lo que permite afirmar que existe una correlación positiva considerable. Y mediante las reglas de decisión de prueba de hipótesis, debido a que el nivel de significancia fue inferior a 0.05 , en un valor de 0.000 , se aceptó la hipótesis alternativa. Estas variables se relacionan debido a que una tiene un efecto sobre la otra por la complementariedad que tienen en los profesionales de la salud, si los colaboradores llegan a estar motivados su desempeño aumentará.

Y dichos resultados coinciden con los hallazgos de Bustamante y Linares (2018) quien en su estudio tuvieron como resultados señalar que el vínculo entre

motivación y desempeño laboral es directo, teniendo una relación de Rho: 0,678. Como conclusión alegaron que el desempeño de los colaboradores depende en gran medida de la motivación que tengan los empleados, además, de tener un clima comunicativo adecuado en su centro de labores. Además también coinciden los resultados con los hallazgos de Reynaga (2019) quien halló en su estudio que sus variables mostraron una correlación de Rho: 0,488, lo que mostró una correlación positiva moderada. Y por último también coinciden los resultados con los hallazgos de Bloque (2018) quien bajo su artículo encontró una correlación Rho: de 0,69 entre sus variables motivación y desempeño. Lo que demuestra que, los hallazgos coinciden y se evidencia que existe influencia entre las variables de estudio, lo que significa que si una variable es afectada por ciertos factores de igual manera se afecta considerablemente la otra variable pues tienen cierta influencia al demostrarse su correlación.

Esto quiere decir que los resultados coinciden poseyendo una relación positiva hallada estadísticamente entre las variables motivación y desempeño laboral demostrando que al relacionarse, si una variable es afectada por algún factor la otra variable de igual manera será afectada de alguna manera.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Se determinó la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú destacándose el valor de coeficiente de Rho: .601 lo que permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entendiéndose que las variables guardan influencia debido a la complementariedad que tienen en los profesionales de la salud pues si llegan a sentirse motivados su desempeño laboral se incrementará.
- 2.** Se identificó el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital Virú, teniendo un nivel medio de 57.1%. Dando a entender que la institución trabaja en sus colaboradores más los factores motivacionales como reconocimiento de habilidades personales a diferencia de los factores higiénicos.
- 3.** Se identificó el nivel de desempeño de los colaboradores del Hospital Virú teniendo un nivel medio de 50.0%. Lo que indica que los empleados se esfuerzan por cumplir sus obligaciones en beneficio de la institución, sin embargo tienen otros aspectos en que mejorar como en el factor iniciativa y relaciones interpersonales.
- 4.** Se evaluó la influencia entre motivación y las dimensiones de la variable desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, teniendo una correlación de Rho: .645, además, la dimensión iniciativa y relaciones humanas con la variable motivación tuvieron una correlación de Rho: .533, y por último, la dimensión logro de metas y la variable motivación tuvieron un grado de correlación Rho: .563, la cual se consideró de la misma manera para todas las dimensiones en una escala positiva considerable, demostrándose que si guardan influencia todas las dimensiones con la variable motivación.

VII. RECOMENDACIONES

Sugerir implementar un plan de acción sobre iniciativas motivacionales como la aprobación de un bono por producción según lo permita el presupuesto institucional, con la finalidad de que se pueda incrementar la motivación y su desempeño tras el logro de metas y objetivos que beneficien a todos.

Recomendar al director general del Hospital Virú a realizar talleres de motivación con la finalidad de beneficiar a sus colaboradores al planificar actividades de confraternidad en dichos talleres, que sirvan para fortalecer los lazos laborales de los mismos.

Sugerir al director general del Hospital Virú a realizar talleres acerca de estrategias de mejora del desempeño laboral en instituciones de salud para que se pueda optimizar el logro de metas y la calidad de trabajo de sus empleados.

Recomendar a los colaboradores del Hospital Virú que tomen la iniciativa convocando a través de una reunión institucional con el objetivo principal de que se tracen metas realistas para mejorar su desempeño laboral mediante charlas o talleres para planificar actividades como cumpleaños o eventos dentro del calendario apropiadas para establecer un lazo familiar, honesto con sus compañeros y así laboren más motivados.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2019). Análisis al Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 10(1), 205-214.
[http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10\(1\)205-214.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10(1)205-214.pdf)
- Apaza, D. y Cancha, J. (2018). *Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018*. [Tesis de pregrado].
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3386>
- Artica, J. (2023, 20 de enero). Sube el número de trabajadores que quiere renunciar por la mala relación con su jefe. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-en-peru-sube-el-numero-de-trabajadores-que-quiere-renunciar-por-la-mala-relacion-con-su-jefe-perfil-del-jefe-perfil-del-lider-renuncia-al-trabajo-bumeran-noticia/>
- Berge, P., & Frings, H. & (2020). High-impact minimum wages and heterogeneous regions. *Empirical Economics*, 59(2), 701–729.
<https://doi.org/10.1271363.n22.2021.103>
- Bermúdez, R. (2020). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Cienfuegos*. 1(2), 123-132.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3620202000385.
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación Manual del estudiante* (1.ª ed.). Universidad San Martín de Porres.
<https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>
- Bloque, H. (2018). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es.

- Bustamante, E. y Linares, E. (2018). *Motivación y desempeño laborales en el centro de salud la Huayrona 2018*. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9006>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., y Villagómez, M. S. (2019). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad*, 4(1), 20-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467746249004>
- Charry, H. (2018). Gestión del desempeño laboral y el clima organizacional en el sector público. *Board*, 1(3), 113-122. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003.
- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos: Revista de ciencias de la administración y economía*, 11(22). <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiecher, A. (2018). Metas y contextos de aprendizaje. Un estudio con alumnos del primer año de carreras de ingeniería. *Innovación educativa*. México, DF, 17(74), 61-80. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n74/1665-2673-ie-17-74-00061.pdf>
- Chowdhury, H., Alam, F., & Mustary, I. (2019). Development of an innovative technique for teaching and learning of laboratory experiments for engineering courses. *Energy Procedia*, 1(16), 806-811. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1876610219312433>
- Concytec (2018). Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental. *Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología*, FECYT. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Cusiquispe, M. y Paredes, D. (2021). *Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2021*. [Tesis de pregrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84515>

- Dessler, G. (2018). Administración de Recursos Humanos. *Science business*, 8(2), 234-261. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.054.2.02>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. & (2018). Autonomy of work and work performance in workers of a Peruvian university. *University Notes*, 8(3), 43–57. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Fiske, S., Garz, T., Gilbert, D. & Lindzey, G. (2020) Handbook of social psychology development. *John Wiley & Sons*, 1(2), 134-143. https://www.researchgate.net/publication/345355006_Social_Psychology
- García, D. (2023, 20 de enero). *Realizan taller de motivación con personal del Hospital "Dionisio Arrocha"*. <https://prensa.css.gob.pa/2023/01/20/realizan-taller-de-motivacion-con-personal-del-hospital-dionisio-arrocha/>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2019). Modelo de gestión administrativa en base al desempeño laboral de los colaboradores para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Estructura organizacional y gestión administrativa*. 12(4), 32-37. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores. https://books.google.com/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?hl=es&id=5A2QDwAAQBAJ
- Hernández, R. (2018). Impacto de las TIC en el desempeño: Retos y Perspectivas. *Revista de Psicología Educativa: Propósitos y Representaciones*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.149>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). Mexicana. <https://www.esup.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hussain, S., Habib, N., Shoaib, C., & Naveed, S. (2020). Efectividad del Sistema de Gestión de la motivación para el Desempeño de los Empleados a través del Compromiso. *SAGE Journals*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/21582720969383>

Ito, T., Umemoto, T. & Ito, L. (2023). Examining the causal model between socially shared regulation of motivation, engagement, and creative performance. *Thinking Skills and Creativity*, 48(101288), 101288. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101288>

Johnson, D. (2019). Motivational Processes in Cooperative, Competitive and Individualistic Learning Situations. *Research on Motivation in Education*, 1(2), 249-286.

Lado, M. (2018). *Introducción a la Auditoría Socio laboral: una perspectiva desde los Recursos Humanos* (1°ed). Bubok Publishing.

Larico, S. y Quispe, E. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2018*. [Tesis de pregrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20491>

Martínez, A. (2023, 3 de enero). *Desmotivación laboral: un problema para la empresa y el trabajador, ¿cómo superarla?* Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores. <https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/>

Mateus, M., & Martínez, A. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Matemática y ciencias de la información.*, 7(14), 117-126. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>

Mendoza, M., & Villafuerte, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones

productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, desarrollo e innovación*, 11(3), 467–478.

[.https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/1334](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/1334)

Núñez, M., y Fontana, M. (2018). Competencia socioemocional en el aula: Características del profesor que favorecen la motivación por el aprendizaje en alumnos de Enseñanza Secundaria Obligatoria. *REOP - Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 20(3), 257–269. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.20.num.3.2009.11501>

Ospina, J. (2018). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista ciencias de la salud*, 4(2), 158-160. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>

Paravie, D. (2020). Una Pyme industrial aplicando La metodología de investigación-acción. *Iberoamerican Journal of Industrial Engineering*, 4(1), 45–59. <https://doi.org/4067/s0718-285679632>

Pernia, K. Y Carrera, M. (2018). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observamos como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. (2° Ed). México: EAE

Reynaga, E. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. [Tesis de pregrado]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5095>

Robbins, T. y Judge, L. (2018, 1 abril). *Comportamiento institucional*. <http://es.slideshare.net/DRMA1/comportamiento-organizacionalstephen-p-robbins-y-timothy-a-judge-15ed>

Robles, P., & Rojas, M. (2018). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Houston*, 24(6), 91 – 98. <https://doi.org/10.114757/jrmsi.057.2.5844>

- Safadi, N. & (2019). Social support, quality of services, and job satisfaction: Empirical evidence from palestinian social workers. *Social Work (United States)*, 64(4). <https://doi.org/10.52809/jrmsi.007.2.698>
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. [Tesis de maestría]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/25297>
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., & Sánchez, F. & (2018). Organizational characteristics of work performance in Spain. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537–547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Sifuentes, D. y Medina, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021*. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58156>
- Silva, I., Macías, H., & Santamaría, E. (2018). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua. *Sotavento M.B.A.* 29(7), 10-16. <https://doi.org/10.18601/01233734.n29.02>
- Solórzano, M. (2018). Satisfacción, posición y rol en las organizaciones de los relacionistas públicos peruanos: análisis de los resultados de la primera versión del Latin American Communication Monitor (2014-2015). *Revista ComHumanitas*, 7(2), 16–27. <https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/Solorzano>
- Tarqui-Mamani & Quintana-Atencio (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)*, 20(1). Obtenido de <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>

- Tims, M., Bakker, A. y Derks, D. & (2018) Job crafting and job performance: A longitudinal study, *European Journal of Work. Organizational Psychology*, 24(6), 914 – 928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Umkehrer, M., & Berge, P. & (2020). Evaluating the minimum-wage exemption of the long-term unemployed in Germany. *ILR Review*, 73(5), 1095–1118.
- Valle, A. (2020). La planificación financiera en base al desempeño laboral: una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales. *Universidad y Sociedad*, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300160
- Vara, A. (2017). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3.a ed.). Universidad San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vargas, T. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. México - México: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0187-358X2019000200149.
- Zavala, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro, México*. [Tesis de pregrado]. <https://docplayer.es/129034968-Motivacion-y-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-en-el-centro-de-salud-san-luis-2018.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Es un impulso de querer realizar determinadas funciones o actividades a su vez se le cataloga como el resultado de la satisfacción que se obtenga por dos factores principales: higiénicos y motivacionales (Ito et al., 2023).	Es un factor de impulso para poder realizar diversas actividades laborales con el objetivo de cumplir con tareas u objetivos laborales. Se evaluó mediante un cuestionario con ayuda de las siguientes dimensiones: Factores higiénicos y Factores motivacionales.	Factores higiénicos	Condiciones de trabajo	Escala Likert
				Políticas	
Desempeño laboral	Pernia y Carrera (2018) califican que se puede describir que el desempeño llega a ser el esfuerzo demostrado en base a resultados e indicadores de producción y medido a través de evaluaciones con el fin de analizar el rendimiento de cada empleado y su colaboración para con la empresa a la que pertenece.	El desempeño laboral es el rendimiento enfocado en la actitud que tiene el trabajador para llevar a cabo su labor. Se evaluó mediante un cuestionario, con la ayuda de las siguientes dimensiones: Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas, y Logro de metas.	Factores motivacionales	Salario y remuneración.	Ordinal
				Seguridad de puesto.	
			Logro de metas	Relaciones interpersonales	Ordinal
				Delegación	
Iniciativa y relaciones humanas	Calidad de trabajo	Iniciativa y relaciones humanas	Libertad laboral	Escala Likert	
			Ascenso		
Logro de metas	Calidad de trabajo	Iniciativa y relaciones humanas	Habilidades personales	Ordinal	
			Conocimiento del trabajo		
Logro de metas	Calidad de trabajo	Iniciativa y relaciones humanas	Capacidad de análisis	Ordinal	
			Habilidades		
Logro de metas	Calidad de trabajo	Iniciativa y relaciones humanas	Actitud	Ordinal	
			Satisfacción		
Logro de metas	Calidad de trabajo	Iniciativa y relaciones humanas	Resolución de problemas	Ordinal	
			Ausentismo		
Logro de metas	Calidad de trabajo	Iniciativa y relaciones humanas	Compromiso	Ordinal	
			Trabajo en equipo		

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Método
¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023?	General	Ha. Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023.	Motivación	Es un impulso de querer realizar determinadas funciones o actividades a su vez se le cataloga como el resultado de la satisfacción que se obtenga por dos factores principales: higiénicos y motivacionales (Ito et al., 2023).	Es un factor de impulso para poder realizar diversas actividades laborales con el objetivo de cumplir con tareas u objetivos laborales. Se evaluará mediante un cuestionario con ayuda de las siguientes dimensiones: Factores higiénicos y Factores motivacionales.	Factores higiénicos	Enfoque: Cuantitativo.
	Específicos	H0: No existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023.					Tipo de investigación: Aplicada
	Identificar el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital Virú 2023.	Diseño de investigación: No experimental – transversal.					
	Identificar el nivel de desempeño de los colaboradores del Hospital Virú 2023.					Factores motivacionales	Población: 42 colaboradores
	Evaluar la relación entre motivación y las dimensiones de la variable desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023.		Desempeño laboral	Pernia y Carrera (2018) lo califica como el esfuerzo en base a rendimiento que un empleado ofrece a su empleador para lograr las metas laborales buscando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	El desempeño laboral es el rendimiento enfocado en la actitud que tiene el trabajador para llevar a cabo su labor. Se evaluará mediante un cuestionario, con la ayuda de las siguientes dimensiones: Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas, y Logro de metas.	Calidad de trabajo	Muestra censal: 42 colaboradores
						Iniciativa y relaciones humanas	Muestreo: No probabilístico
						Logro de metas	Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estimado/a participante: Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del PFA de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título: “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	ENUNCIADO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN 1: Factores higiénicos					
1	Las condiciones de trabajo son las más adecuadas					
2	Suele trabajar en un buen ambiente laboral					
3	Las políticas del Hospital son muy estrictas					
4	Frecuentemente está dispuesto a realizar su trabajo conforme a las políticas del Hospital					
5	Cree que su trabajo es excesivo para el					

	suelo que percibe					
6	Frecuentemente espera un aumento en la remuneración según su perfil profesional					
7	La seguridad del puesto que ocupa es estable					
8	La relación con sus colegas es buena y agradable					
9	Los problemas personales de sus compañeros de trabajo habitualmente le suelen afectar					
	DIMENSIÓN 2: Factores motivacionales					
10	Le delegan responsabilidades a menudo en su centro de labores					
11	En su trabajo le permiten delegar responsabilidades					
12	Tiene la libertad de decisión de sus labores ante una emergencia					
13	Tiene un manual estricto que le limita a realizar ciertas funciones					
14	Está convencido que el puesto de trabajo que ocupa es el que le corresponde por capacidad y así sostiene la posibilidad de ascenso					
15	Con frecuencia tiene la sensación de que puede ascender de puesto por su experiencia					
16	Tiene muchas posibilidades de crecer profesionalmente en su centro de labores					
17	Generalmente el reconocimiento que obtiene por sus habilidades personales en su trabajo es muy reconfortante					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado/a participante: Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del PFA de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título: “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	ENUNCIADO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Calidad de trabajo					
1	Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a mi conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución					
2	Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios					
3	Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica					
4	Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios					
	Dimensión 2: Iniciativa y relaciones humanas					
5	Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de mi trabajo y					

	potenciar su desempeño					
6	Realiza sus labores con una actitud predispuesta a ayudar a los usuarios					
7	Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios					
8	Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios					
	Dimensión 3: Logro de metas					
9	Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores					
10	Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios					
11	Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios					

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Cuestionario para medir la variable Motivación y la variable desempeño laboral**". 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**

Nombre del juez:	Edwin Rivas Rumiche
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario para medir la variable Motivación y la variable desempeño laboral”.
Autora:	Gamboa Carranza, Sandra Mylady
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Factores higiénicos • Factores motivacionales 	Motivación es un impulso de querer realizar determinadas funciones o actividades a su vez se le cataloga como el resultado de la satisfacción que se obtenga por dos factores principales: higiénicos y motivacionales, los cuales determinan el nivel de motivación puedan tener los colaboradores (Ito et al., 2023).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Iniciativa y relaciones humanas • Logro de metas 	Pernia y Carrera (2018) alegan en su teoría que el desempeño laboral de los empleados se logra medir a través de evaluaciones, siendo el esfuerzo en base a rendimiento que un empleado ofrece a su empleador para lograr las metas laborales buscando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores del Hospital Virú - elaborado por Gamboa Carranza, Sandra Mylady, en el año 2023 basado en los en los aportes de los autores Ito et al., (2023) para la variable motivación; Pernia y Carrera (2018) para la variable desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación (Factores higiénicos y Factores motivacionales)

- Primera dimensión: Factores higiénicos
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son las más adecuadas	4	4	4	
	Suele trabajar en un buen ambiente laboral	4	4	4	
Políticas	Las políticas del Hospital son muy estrictas	4	4	4	
	Frecuentemente está dispuesto a realizar su trabajo conforme a las políticas del Hospital	4	4	4	
Salario y remuneración	Cree que su trabajo es excesivo para el sueldo que percibe	4	4	4	
	Frecuentemente espera un aumento en la remuneración según su perfil profesional	4	4	4	
Seguridad de puesto	La seguridad del puesto que ocupa es estable	4	4	4	
Relaciones interpersonales	La relación con sus colegas es buena y agradable	4	4	4	
	Los problemas personales de sus compañeros de trabajo habitualmente le suelen afectar	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores motivacionales
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación	Le delegan responsabilidades a menudo en su centro de labores	4	4	4	
	En su trabajo le permiten delegar responsabilidades	4	4	4	
Libertad laboral	Tiene la libertad de decisión de sus labores ante una emergencia	4	4	4	
	Tiene un manual estricto que le limita a realizar ciertas funciones	4	4	4	
Ascenso.	Está convencido que el puesto de trabajo que ocupa es el que le corresponde por capacidad y así sostiene la posibilidad de ascenso	4	4	4	
	Con frecuencia tiene la sensación de que puede ascender de puesto por su experiencia	4	4	4	
	Tiene muchas posibilidades de crecer profesionalmente en su centro de labores	4	4	4	
Habilidades personales	Generalmente el reconocimiento que obtiene por sus habilidades personales en su trabajo es muy reconfortante	4	4	4	

Variable 2: Desempeño (Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas y Logro de metas)

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a mi conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución	4	4	4	
	Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios	4	4	4	
Capacidad de análisis	Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica	4	4	4	
	Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

- Segunda dimensión: Iniciativa y relaciones humanas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de mi trabajo y potenciar su desempeño	4	4	4	
Actitud	Realiza sus labores con una actitud dispuesta a ayudar a los usuarios	4	4	4	

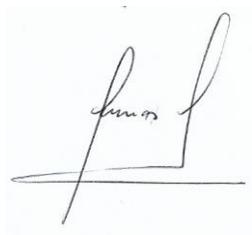
Satisfacción	Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios	4	4	4	
Resolución de problemas	Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios	4	4	4	

- Tercera dimensión: Logro de metas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo	Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores	4	4	4	
Compromiso	Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios	4	4	4	
Trabajo en equipo	Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

DNI: 02831833

Teléfono: 948658220



Firma del evaluador

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario para medir la variable Motivación y la variable desempeño laboral”**. 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

Nombre del juez:	Tania Colchado Cerdan
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario para medir la variable Motivación y la variable desempeño laboral”.
Autora:	Gamboa Carranza, Sandra Mylady
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Factores higiénicos Factores motivacionales 	Motivación es un impulso de querer realizar determinadas funciones o actividades a su vez se le cataloga como el resultado de la satisfacción que se obtenga por dos factores principales: higiénicos y motivacionales, los cuales determinan el nivel de motivación puedan tener los colaboradores (Ito et al., 2023).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de trabajo Iniciativa y relaciones humanas Logro de metas 	Pernia y Carrera (2018) alegan en su teoría que el desempeño laboral de los empleados se logra medir a través de evaluaciones, siendo el esfuerzo en base a rendimiento que un empleado ofrece a su empleador para lograr las metas laborales buscando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores del Hospital Virú - elaborado por Gamboa Carranza, Sandra Mylady, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Ito et al., (2023) para la variable motivación; Pernia y Carrera (2018) para la variable desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación (Factores higiénicos y Factores motivacionales)

- Primera dimensión: Factores higiénicos
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son las más adecuadas	4	4	4	
	Suele trabajar en un buen ambiente laboral	4	4	4	
Políticas	Las políticas del Hospital son muy estrictas	4	4	4	
	Frecuentemente está dispuesto a realizar su trabajo conforme a las políticas del Hospital	4	4	4	
Salario y remuneración	Cree que su trabajo es excesivo para el sueldo que percibe	4	4	4	
	Frecuentemente espera un aumento en la remuneración según su perfil profesional	4	4	4	
Seguridad de puesto	La seguridad del puesto que ocupa es estable	4	4	4	
Relaciones interpersonales	La relación con sus colegas es buena y agradable	4	4	4	
	Los problemas personales de sus compañeros de trabajo habitualmente le suelen afectar	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores motivacionales
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación	Le delegan responsabilidades a menudo en su centro de labores	4	4	4	
	En su trabajo le permiten delegar responsabilidades	4	4	4	

Libertad laboral	Tiene la libertad de decisión de sus labores ante una emergencia	4	4	4	
	Tiene un manual estricto que le limita a realizar ciertas funciones	4	4	4	
Ascenso.	Está convencido que el puesto de trabajo que ocupa es el que le corresponde por capacidad y así sostiene la posibilidad de ascenso	4	4	4	
	Con frecuencia tiene la sensación de que puede ascender de puesto por su experiencia	4	4	4	
	Tiene muchas posibilidades de crecer profesionalmente en su centro de labores	4	4	4	
Habilidades personales	Generalmente el reconocimiento que obtiene por sus habilidades personales en su trabajo es muy reconfortante	4	4	4	

Variable 2: Desempeño (Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas y Logro de metas)

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a mi conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución	4	4	4	
	Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios	4	4	4	
Capacidad de análisis	Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica	4	4	4	
	Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

- Segunda dimensión: Iniciativa y relaciones humanas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de mi trabajo y potenciar su	4	4	4	

	desempeño				
Actitud	Realiza sus labores con una actitud predispuesta a ayudar a los usuarios	4	4	4	
Satisfacción	Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios	4	4	4	
Resolución de problemas	Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios	4	4	4	

- Tercera dimensión: Logro de metas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo	Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores	4	4	4	
Compromiso	Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios	4	4	4	
Trabajo en equipo	Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

DNI: 18143923

Teléfono: 964430296



Firma del evaluador

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento *“Cuestionario para medir la variable Motivación y la variable desempeño laboral”*. 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

Nombre del juez:	JUAN CARLOS ARMAS CHANG	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	<i>“Cuestionario para medir la variable Motivación y la variable desempeño laboral”</i> .
Autora:	Gamboa Carranza, Sandra Mylady
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Factores higiénicos Factores motivacionales 	Motivación es un impulso de querer realizar determinadas funciones o actividades a su vez se le cataloga como el resultado de la satisfacción que se obtenga por dos factores principales: higiénicos y motivacionales, los cuales determinan el nivel de motivación puedan tener los colaboradores (Ito et al., 2023).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de trabajo Iniciativa y relaciones humanas Logro de metas 	Pernia y Carrera (2018) alegan en su teoría que el desempeño laboral de los empleados se logra medir a través de evaluaciones, siendo el esfuerzo en base a rendimiento que un empleado ofrece a su empleador para lograr las metas laborales buscando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores del Hospital Virú - elaborado por Gamboa Carranza, Sandra Mylady, en el año 2023 basado en los en los aportes de los autores Ito et al., (2023) para la variable motivación; Pernia y Carrera (2018) para la variable desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación (Factores higiénicos y Factores motivacionales)

- Primera dimensión: Factores higiénicos
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son las más adecuadas	3	3	4	
	Suele trabajar en un buen ambiente laboral	4	4	4	
Políticas	Las políticas del Hospital son muy estrictas	3	3	3	
	Frecuentemente está dispuesto a realizar su trabajo conforme a las políticas del Hospital	3	3	3	
Salario y remuneración	Cree que su trabajo es excesivo para el sueldo que percibe	4	4	4	
	Frecuentemente espera un aumento en la remuneración según su perfil profesional	3	3	3	
Seguridad de puesto	La seguridad del puesto que ocupa es estable	2	2	2	¿A que se refiere por estable? A la

					condición laboral?
Relaciones interpersonales	La relación con sus colegas es buena y agradable	4	4	4	
	Los problemas personales de sus compañeros de trabajo habitualmente le suelen afectar	3	3	3	

- Segunda dimensión: Factores motivacionales
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación	Le delegan responsabilidades a menudo en su centro de labores	2	2	2	Debe ser "otras responsabilidades" diferentes a su mof
	En su trabajo le permiten delegar responsabilidades	3	3	3	
Libertad laboral	Tiene la libertad de decisión de sus labores ante una emergencia	4	4	4	
	Tiene un manual estricto que le limita a realizar ciertas funciones	1	1	1	No está claro, ya que las restricciones no podrían ser a sus funciones
Ascenso.	Está convencido que el puesto de trabajo que ocupa es el que le corresponde por capacidad y así sostiene la posibilidad de ascenso	4	4	4	
	Con frecuencia tiene la sensación de que puede ascender de puesto por su experiencia	1	1	1	Debe ser: cree cumplir los requisitos para ascender... No utilizar con frecuencia o sensación

	Tiene muchas posibilidades de crecer profesionalmente en su centro de labores	1	1	1	Debe ser: existen oportunidades de poder crecer...
Habilidades personales	Generalmente el reconocimiento que obtiene por sus habilidades personales en su trabajo es muy reconfortante	1	1	1	Es una pregunta muy simple que la respuesta es muy obvia

Variable 2: Desempeño (Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas y Logro de metas)

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a mi conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución	3	3	3	
	Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios	4	4	4	
Capacidad de análisis	Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica	1	1	1	No se entiende
	Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

- Segunda dimensión: Iniciativa y relaciones humanas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de mi trabajo y potenciar su desempeño	1	1	1	Es una pregunta muy simple que la respuesta es muy obvia, se supone que en el trabajo se utiliza los conocimientos y habilidades
Actitud	Realiza sus labores con una actitud predispuesta a ayudar a los usuarios	3	3	3	
Satisfacción	Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios	4	4	4	
Resolución de problemas	Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios	1	1	1	No poner "manifiesta", debe ser: resuelve de manera ...

- Tercera dimensión: Logro de metas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo	Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores	1	1	1	No se entiende
Compromiso	Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios	4	4	4	
Trabajo en equipo	Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

DNI: 18137231

Teléfono: 988892284



Lic. Adm. Armas Chang Juan
CLAD 16236

Firma del evaluador

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 4. Resultado de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1088032488&ro=103&o=2257281638&lang=es

feedback studio SANDRA MYLADY GAMBOA CARRANZA | Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los cola... /0 1 de 58

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a tarapoto Trabajo del estudiante	<1 %
5	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	<1 %
8	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Activar Windows

Esperando a esp.aprinsic.com... Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado 22°C Ventoso 18:39 12/12/2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Gamboa Carranza, Sandra Mylady (orcid.org/0009-0002-7638-6496)

ASESOR:
Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ
(2023)

Anexo 5. Confiabilidad del cuestionario para medir la variable motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	17

El coeficiente de Alfa de Cronbach siendo .868 se califica como excelente para su aplicabilidad

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las condiciones de trabajo son las más adecuadas	56.53	111.981	.256	.869
Suele trabajar en un buen ambiente laboral	55.87	98.267	.684	.851
Las políticas del Hospital son muy estrictas	55.20	109.314	.455	.862
Frecuentemente está dispuesto a realizar su trabajo conforme a las políticas del Hospital	56.27	105.352	.408	.864
Cree que su trabajo es excesivo para el sueldo que percibe	56.40	97.114	.709	.849
Frecuentemente espera un aumento en la remuneración según su perfil profesional	55.73	108.638	.312	.868
La seguridad del puesto que ocupa es estable	55.87	101.552	.577	.856
La relación con sus colegas es buena y agradable	55.27	109.352	.414	.863

Los problemas personales de sus compañeros de trabajo habitualmente le suelen afectar	56.20	105.457	.398	.865
Le delegan responsabilidades a menudo en su centro de labores	56.27	97.210	.714	.849
En su trabajo le permiten delegar responsabilidades	55.27	109.352	.414	.863
Tiene la libertad de decisión de sus labores ante una emergencia	56.33	109.238	.391	.864
Tiene un manual estricto que le limita a realizar ciertas funciones	56.53	111.981	.256	.869
Está convencido que el puesto de trabajo que ocupa es el que le corresponde por capacidad y así sostiene la posibilidad de ascenso	55.87	98.267	.684	.851
Con frecuencia tiene la sensación de que puede ascender de puesto por su experiencia	55.20	109.314	.455	.862
Tiene muchas posibilidades de crecer profesionalmente en su centro de labores	56.27	105.352	.408	.864
Generalmente el reconocimiento que obtiene por sus habilidades personales en su trabajo es muy reconfortante	56.40	97.114	.709	.849

Confiabilidad del cuestionario para medir la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	11

El coeficiente de Alfa de Cronbach siendo .839 se califica como excelente para su aplicabilidad

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a mi conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución	35.73	56.352	.466	.830
Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios	35.87	52.695	.643	.814
Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica	35.87	53.981	.533	.824
Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios	35.20	61.457	.299	.840
Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de mi trabajo y potenciar su desempeño	36.27	53.924	.555	.822

Realiza sus labores con una actitud predispuesta a ayudar a los usuarios	36.40	52.114	.620	.816
Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios	35.73	56.352	.466	.830
Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios	35.87	52.695	.643	.814
Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores	35.27	61.067	.299	.840
Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios	36.20	54.457	.516	.826
Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios	36.27	53.067	.573	.821

Anexo 6. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.105	42	.200*	.970	42	.337
Desempeño Laboral	.171	42	.003	.898	42	.001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

Interpretación: En base a la prueba de normalidad de la Tabla 6, como los grados de libertad son 42 siendo inferior a 50, se procede a basarse en el estadístico Shapiro Wilk lo que indica que según la variable Motivación con un nivel de significancia superior a 0.05 con .337, se estableció que no existen datos paramétricos al contrario, son datos no paramétricos por lo que se tuvo que trabajar con la prueba correlacional de Rho Spearman.

Anexo 7. Base de datos

ENCUESTADOS	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN													VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL											TO TA L V2																																																																										
	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2							DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3																																																																														
	FACTORES HIGIÉNICOS						SU B T O T A L	FACTORES MOTIVACIONALES						SU B T O T A L	TO T A L V1	CALIDAD DE TRABAJO			SU B T O T A L	INICIATIVA Y RELACIONES HUMANAS				SU B T O T A L		LOGRO DE METAS				SU B T O T A L																																																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98
E1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	4	3	3	3	3	3	4	4	27	57	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	43																																																																
E2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	3	5	4	3	4	4	4	4	31	73	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	5	4	3	12	49																																																																
E3	3	4	4	5	3	5	3	4	1	32	5	3	4	4	5	5	5	5	36	68	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	5	5	15	53																																																																
E4	5	4	5	4	4	2	4	5	3	36	5	3	2	3	3	4	4	4	28	64	3	4	4	5	16	4	3	3	4	14	5	4	3	12	42																																																																
E5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	39	3	1	3	3	5	5	5	5	30	69	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	14	52																																																																
E6	4	3	3	4	4	5	3	4	3	33	3	3	4	4	5	5	4	3	31	64	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	3	3	4	10	40																																																																
E7	5	5	3	5	3	3	5	5	1	35	3	3	3	3	3	5	5	5	30	65	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	5	5	3	13	51																																																																
E8	4	4	5	5	3	4	2	4	2	33	5	3	3	4	4	4	4	4	31	64	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	15	54																																																																
E9	4	4	4	5	3	5	5	3	3	36	3	3	3	4	4	5	5	4	31	67	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	15	49																																																																
E10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	51	3	3	5	3	14	4	4	3	3	14	3	3	3	9	37																																																																
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	4	2	2	27	63	4	3	2	2	11	2	2	4	2	10	2	2	2	6	27																																																																
E12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	34	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	2	2	6	23																																																																
E13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	51	2	2	3	2	9	3	2	3	3	11	3	3	2	8	28																																																																
E14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	50	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	4	2	9	32																																																																
E15	2	3	3	5	4	5	1	4	1	28	5	3	4	3	5	4	3	4	31	59	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	14	53																																																																
E16	2	3	4	5	4	5	4	4	1	32	3	2	3	4	3	3	5	5	28	60	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	4	4	5	13	50																																																																
E17	1	3	4	4	4	5	3	5	1	30	4	1	4	4	5	3	3	5	29	59	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	5	14	50																																																																
E18	2	3	3	5	3	2	2	4	3	27	3	3	2	4	3	4	4	4	27	54	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	54																																																																
E19	3	4	4	4	4	5	4	5	2	35	4	2	3	3	3	4	3	5	27	62	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	54																																																																
E20	4	4	3	4	4	5	4	4	3	35	4	4	3	4	5	5	5	5	35	70	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	55																																																																
E21	3	3	4	5	4	4	3	4	2	32	4	2	3	3	3	4	4	5	28	60	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	5	5	5	15	50																																																																
E22	3	4	4	5	4	4	3	4	1	32	3	3	4	4	3	4	5	4	30	62	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15	53																																																																
E23	2	4	5	5	4	4	4	5	1	34	3	4	5	2	4	4	5	4	31	65	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	54																																																																
E24	2	3	3	4	3	2	3	2	2	24	3	4	3	3	2	4	3	3	25	49	3	3	3	4	13	5	3	3	3	14	3	3	4	10	37																																																																
E25	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	2	3	3	3	4	3	4	4	26	51	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	4	4	4	12	35																																																																
E26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	3	3	3	2	2	2	20	38	4	4	3	2	13	3	3	3	3	12	3	4	2	9	34																																																																
E27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	3	2	3	3	26	62	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	9	32																																																																
E28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	50	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	33																																																																
E29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	68	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	33																																																																
E30	5	5	5	5	3	3	3	3	2	34	4	4	3	3	3	3	3	3	26	60	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	33																																																																
E31	4	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16	37	3	3	2	2	10	2	2	2	3	9	3	3	3	9	28																																																																

E3 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	51	4	4	4	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	10	38
E3 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	51	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	9	32
E3 4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	4	4	3	4	4	4	3	3	29	63	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	35
E3 5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	23	45	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	9	31
E3 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	51	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	2	8	31
E3 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	4	4	4	28	55	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	4	4	4	12	41
E3 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	85	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	55
E3 9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	5	5	5	5	5	5	3	37	72	3	3	3	5	14	3	2	2	2	9	2	4	5	11	34
E4 0	3	3	4	5	4	4	3	4	2	32	3	3	2	4	3	4	4	4	27	59	4	4	3	3	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	45
E4 1	4	4	4	2	3	5	1	1	3	27	3	5	2	4	1	3	3	3	24	51	5	5	2	3	15	1	3	1	2	7	2	3	4	9	31
E4 2	3	3	3	5	3	3	5	3	4	32	2	2	2	4	1	3	2	5	21	53	5	1	5	3	14	2	2	1	5	10	2	3	3	8	32

Anexo 8: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, 2023.

Investigador (a): Sandra Mylady Gamboa Carranza, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú 2023. Esta investigación fue desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizó lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizó una encuesta donde se recogió datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Virú, 2023”.
2. Esta encuesta tuvo un tiempo aproximado de 15 minutos. Las respuestas al cuestionario 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 fue 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 informó que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibió algún 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 población.

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 fue usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecieron bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antesmencionada.

Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: _____