



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La Motivación y el Rendimiento en el Área Administrativa de la
Clínica Vesalio - San Borja 2020

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Arellano Beltrán, Kimberly Marlene (ORCID: 0000-0003-2619-6200)

Br. Ventura Rivera, Victor Julio Jesús (ORCID: 0000-0001-9405-8411)

ASESOR:

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID: 0000-0002-4627-6336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Quiero agradecer a mis padres y abuelos que han sido un pilar muy importante en mi vida y me han impulsado a lograr mis objetivos, a nunca rendirme y todo hacerlo con dedicación. Del mismo modo a mis tíos y primos hermanos por alentarme a la distancia y darme siempre ánimos.

- Arellano Beltrán, Kimberly

Esta tesis está dedicada a mi madre, Maritza Rivera Ulfe, que en vida fue un pilar fundamental para mí, y de la cual llevaré conmigo su amor, consejos y enseñanzas. También está dedicado a mi padre y hermana por ser mi fortaleza para seguir adelante y poder lograr mis metas. Asimismo, a mi enamorada y cuñado, por apoyarme y animarme en todo momento.

- Ventura Rivera, Victor

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por cuidarnos y guiarnos en nuestra vida, por darnos salud en estos tiempos tan difíciles.

De igual manera agradecer a la Universidad Cesar Vallejo y sus representantes, quienes nos han dado la oportunidad de poder continuar con nuestra carrera profesional.

Finalmente queremos agradecerle al Dr. Lino Gamarra, Edgar. Por ser el principal colaborador durante todo este proceso.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	10
3.2 Variables y Operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1- Validación de Docentes	13
Tabla 2- Niveles de Confiabilidad	13
Tabla 3- Resumen de procesamiento de casos	17
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad motivación	17
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad rendimiento laboral	17
Tabla 6. Variable 1: La motivación	18
Tabla 7. Distribución de frecuencia por dimensiones de motivación	18
Tabla 8. Variable 2: Rendimiento laboral	19
Tabla 9. Distribución de frecuencia por dimensiones de rendimiento laboral	20
Tabla 10. Prueba de normalidad variable Motivación y variable Rendimiento laboral	21
Tabla 11. Correlación entre Motivación y Rendimiento laboral	22
Tabla 12. Prueba de normalidad dimensión Factores de higiene y variable Rendimiento laboral	21
Tabla 13. Correlación entre dimensión Factores de Higiene y Rendimiento laboral	24
Tabla 14. Prueba de normalidad dimensión factores motivantes y variable Rendimiento laboral	24
Tabla 15. Correlación entre dimensión Factores Motivantes y Rendimiento laboral	25

Índice de figuras

Figura 1: Variable 1, La Motivación	18
Figura 2: Distribución de frecuencia por dimensiones de motivación	19
Figura 3: Variable 2, Rendimiento Laboral	20
Figura 4: Distribución de frecuencia por dimensiones de rendimiento laboral	21

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera la Motivación se relaciona con el Rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja, 2020. Para su desarrollo se recurrió al autor Herzberg (2011), para asentar la variable Motivación. En el caso de la variable de Rendimiento, se aludió a los autores Werther y Davis (1993). La metodología aplicada, diseño descriptivo correlacional y transversal. La población es de 70 trabajadores del área administrativa de la clínica Vesalio- San Borja y la muestra para este estudio fue de 30. Se diseñaron dos cuestionarios para cada variable con 30 preguntas. Fueron validadas por tres especialistas de la Escuela de Posgrado especializados en Administración. La fiabilidad del instrumento se ejecutó con el test de Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.92 para la variable de motivación y 0.91 para la variable del rendimiento. Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis mediante la Rho de Spearman, para la hipótesis general el coeficiente de correlación de 0,8657 y un Sig. (Bilateral)=0,000; confirmando rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Para la primera hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de 0.788 y un Sig. (Bilateral)= 0.000; confirmando rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, basado en el estadígrafo Rho de Spearman. Para la segunda hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de 0.794 y un Sig. (Bilateral)= 0.000; confirmando rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, basado en el estadígrafo Rho Spearman. Se concluye que existe relación entre las variables de estudio.

Palabras Clave: Motivación, rendimiento, administración.

ABSTRACT

The present research have objective to determine how Motivation is related to the Performance of the Administrative Area of the Vesalio Clinic- San Borja – 2020. For its development, the author Herzberg (2011) was used to establish the Motivation variable. In the case of the Performance variable, the authors Werther and Davis (1993) were referred to. The applied methodology, descriptive, correlational and transversal design. The population is 70 workers in the administrative area of the Vesalio Clinic- San Borja and the sample for this study was 30. Two questionnaires were designed for each variable with 30 questions. They were validated by three specialists from the Graduate School specialized in Administration. The reliability of the instrument was executed with the Cronbach's Alpha test, obtaining a result of 0.92 for the motivation variable and 0.91 for the performance variable. The results obtained in the hypothesis test using Spearman's Rho, for the general hypothesis the correlation coefficient of 0.8657 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; confirming rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis. For the first specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.788 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; confirming rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis, based on the Spearman Rho statistic. For the second specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.794 and a Sig (Bilateral) = 0.000; confirming rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis, based on the Rho Spearman statistician. It is concluded that there is a relationship between the study variables

Keywords: Motivation, performance, management.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación actualmente es un elemento muy importante en las organizaciones debido a que es la necesidad o el deseo que determina el comportamiento de su personal es así que en las últimas épocas, los países de América han realizado estudios basados en la motivación en el trabajo con relación al rendimiento; uno de ellos es Knippenberg (2000), el cual se basa en determinar la relación que existe entre la organización con la motivación. Luego de realizar un análisis, se finaliza con que existe una amplia afinidad de la motivación en el trabajo, la ejecución de tareas y el desempeño. Del mismo modo, Soriano, Flores y Rodríguez (2012), en su investigación sobre el impacto de la motivación dentro del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa financiera BAC-honduras, en donde da como resultados la gran influencia de la motivación en el desempeño, debido a que los directores no desarrollaban estrategias relacionadas con la motivación, por ello el desempeño de los trabajadores no era la adecuada con relación a sus funciones, lo cual perjudica sus labores y la rentabilidad de la entidad.

Por otro lado el artículo de reportes del mercado laboral del Banco de la República de Colombia realizó un análisis del mercado laboral de Colombia con la relación al desempeño de las organizaciones hasta el mes de febrero y un cálculo de la influencia de la emergencia sanitaria, en donde se informa una cifra hasta febrero del año 2020, debido a que hasta dicha fecha la emergencia sanitaria por Covid-19 aún no había sido decretada, por ello se mostraba un buen desempeño del empleo en el mercado laboral principalmente por el segmento formal, y en menor porcentaje por el informal. En el Perú, es importante la motivación del personal que ejerce la empresa para el rendimiento laboral para cumplir los objetivos trazados, tal como explica Tito y Acuña (2015), sobre la motivación es una gran influencia en el desempeño de los trabajadores es fundamental porque ayuda a lograr determinados objetivos que se establecen en las organizaciones. Por ello demostró que es importante mantener motivado a los trabajadores con la finalidad de para crear un compromiso y sentimiento de pertenencia.

Asimismo, Gonzales (2013), detalla que la relación de la motivación con la gestión del desempeño de los trabajadores de la empresa en estudio, da como resultado un bajo nivel de motivación, es por ello que la gestión de desempeño no era la más óptima, dando como conclusión elaborar diversas estrategias que le permitan elevar la motivación de los empleados e incrementar su desempeño laboral. En la investigación de Ortega y Piña (2005), realiza un análisis del personal administrativo con relación a la motivación de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A. en la que obtiene como resultado que el personal se encuentre insatisfecho con la remuneración otorgada y no se encuentran motivados en el trabajo por parte de la empresa lo cual da como conclusión que los trabajadores de la empresa consideran un factor importante a la motivación para poder realizar sus labores diarias.

Del mismo modo Lee, Yang y Li (2019), en su investigación sobre la satisfacción en el trabajo y como se relaciona con el bajo rendimiento laboral, la cual dio como resultado que los trabajadores no recibían un adecuado salario, y factores como el bienestar, las relaciones con los compañeros y la conducta en respuesta al liderazgo. Y Por otro lado Tziner, Shkoler y Bat (2019), en su investigación sobre la influencia de la satisfacción del trabajo con la baja productividad en la organización, ya que dio como resultado significativo en la conducta laboral de los empleados. Y De acuerdo al artículo de Peña (2018), el cual hizo de referencia que existía una influencia de la motivación con el personal y a su vez determinan que factores cuentan con un mayor impacto en su desempeño. También en el artículo de Chiang y San Martin (2015), el cual nos indica sobre la satisfacción laboral con relación al desempeño de los trabajadores dio como resultado que ambas variables se relacionan positivamente en el personal ya que les demuestra que existe una relación positiva con los jefes de área.

Álvarez, Porraspita e Indacochea (2018), en la investigación donde estudian la necesidad de mejorar el desempeño laboral para poder fortalecer la competitividad y hacer una mejor adaptación, para poder generar nuevas capacidades, destrezas y habilidades que marcaran la diferencia en su desempeño laboral. Y de acuerdo a Matabanchoy, Alvarez y Riobamba (2018),

en su investigación en la cual indican que la evaluación del desempeño permitirá que el personal se desarrolle de una manera más óptima fortaleciendo así la calidad laboral. El artículo científico de Zuta, Castro y Zela (2018), en su artículo científico sobre la motivación de un centro de enfermería se observó que el objetivo era comprobar si la motivación tenía incidencia en el desempeño del personal, y dio como resultado que la complejidad de la labor de las enfermeras influye en su desempeño ya que asumen responsabilidad e involucra emociones y estados de tensión, por lo tanto, la motivación tenía una gran significación en su desempeño laboral.

Asimismo, La Clínica Vesalio siendo una empresa de servicio en el sector salud y que durante sus 35 años desde su fundación, se ha mantenido sostenible con el tiempo, esto debido a que sus colaboradores ya que ellos son una pieza clave para su éxito empresarial. Por ello la clínica cuenta con distintas áreas, tales como: Administrativa, Médica, Asistencial y Calidad. Por tal motivo esta investigación se enfocará en el área administrativa de la clínica Vesalio, donde hemos observado un déficit en el rendimiento del personal; por tal razón hemos obtenido información sobre lo que está sucediendo en esta área. Según lo analizado, la motivación del personal administrativo no se encuentra en un estado favorable, esto se debe a que ellos no se sienten cómodos en su lugar de trabajo, algunos ambientes son muy cerrados y con poca ventilación, esto es perjudicial ya que en temporada de verano será insoportable resistir el calor, además se observa que no existe un programa de capacitación, esto con lleva a que el personal nuevo no pueda realizar bien su trabajo afectando a su área. También se observó que algunos trabajadores son profesionales, pero por falta de oportunidades en la clínica no lo ejercen, es por ello que algunos se retiran, además de que la remuneración es la más baja del mercado.

No obstante, desde que empezó la cuarentena en nuestro país, La Clínica Vesalio se vio afectada, en el tema económico, debido a que no se encontraban preparados para afrontar una pandemia. Por tal motivo, se tomaron ciertas medidas, tales como: el cierre total de los consultorios médicos ambulatorios y el cierre temporal de algunos ambientes en la parte hospitalaria. Lo que generó, no poder cubrir el porcentaje total de atenciones

de los pacientes y no obtener los ingresos estimados para poder solventar los gastos; en consecuencia, se realizó un recorte de personal, siendo las áreas administrativas, las más afectadas.

De acuerdo al Decreto Supremo N^o 080-2020-PCM, Art.1 se aprobó la reincorporación gradual de actividades económicas dentro de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia del COVID-19". Es entonces donde la Clínica Vesalio reanudó las atenciones de los consultorios médicos ambulatorios y del centro hospitalario, no obstante los directivos, no han restablecido en su totalidad al grupo de trabajadores que fueron separados de la clínica, y se han conformado con el grupo que quedó durante el tiempo de la cuarentena, es decir que las funciones que cumplía cada trabajador, se ha duplicado o triplicado según sea el caso. Tomando en cuenta este suceso, hemos realizado la siguiente comparación: Antes de la cuarentena, la Clínica Vesalio contaba con 116 trabajadores, de los cuales se encontraban distribuidos en puestos tales como: Facturación (Ambulatoria, chequeos médicos y Hospitalario), Logística, almacén, farmacia, archivo, administrativa, recursos humanos, Sistemas (TIC), contabilidad y mantenimiento.

Por el contrario, luego de la cuarentena en el mes de abril, el área administrativa contaba con 70 trabajadores, teniendo así una diferencia de 46 trabajadores; lo cual afecta directamente en el rendimiento, debido a que existía una sobre carga laboral. De acuerdo a los hechos observados se notó que en el mes de mayo del año 2020 el área de facturación hospitalaria no cubría la meta de expedientes trazada ya que se vio afectada por los recortes del personal que realizo la empresa, esta área contaba con 4 trabajadores los cuales realizaban los armados de aproximadamente 450 expedientes al mes cumpliendo así la metas programada, y quedando solo 2 trabajadores en dicha área solo se realizaban aproximadamente 300 expedientes al mes, lo hace que se refleje un bajo rendimiento del personal, el cual se encuentran asumiendo mayores funciones a las de su puesto de trabajo, a su vez no les brindan alguna capacitación que los oriente en las nuevas funciones

asignadas. Esto también ocasiona que el personal se encuentre insatisfecho con la remuneración otorgada y no se encuentren motivados en el trabajo.

Asimismo, nuestra investigación tiene como finalidad elaborar estrategias para aumentar la motivación del personal lo que dará como resultado el mejor rendimiento del área administrativa de la Clínica Vesalio permitiendo el incremento de la eficiencia y productividad de la empresa. Después del análisis sobre la situación actual de nuestras variables, se planteó el problema principal ¿De qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020? De igual manera se plantearon los problemas específicos: 1. ¿Cómo se relaciona los Factores de Higiene con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020?, 2. ¿Cómo se relacionan los Factores Motivantes con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020?

La justificación de la presente investigación es enfocarse en la posibilidad de mejorar la motivación del personal de la Clínica Vesalio para optimizar el rendimiento en las distintas áreas administrativas. Es importante para la empresa determinar el nivel de motivación con el que cuenta su personal, además de, determinar el grado de eficiencia de los trabajadores. De acuerdo a lo investigado se nos ha permitido obtener por parte del personal un alcance en cuanto a las mejoras de su situación laboral. Esta investigación tiene como objetivo general Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020. Asimismo los objetivos específicos son: 1. Identificar la relación entre los factores de higiene con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja -2020, 2. Identificar la relación los factores motivantes con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020.

Para ello se creyó conveniente plantear la siguiente hipótesis general: Si existe relación entre la motivación y el rendimiento del personal del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020. Asimismo, planteamos las siguientes Hipótesis específicas: 1. Existe relación directa entre los factores de higiene con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica

Vesalio- San Borja-2020, 2. Existe relación directa entre los factores motivantes con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio-San Borja-2020.

II. MARCO TEÓRICO

Luego, La presente investigación menciona sus antecedentes de estudios en relación a las variables tanto nacionales e internacionales, comenzando con los nacionales:

Ayala y Pajuelo (2018), efectuó una investigación con relación a la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del juzgado de subespecialidad comercial de la corte Superior de Justicia de Lima. El método aplicado, es el hipotético deductivo y su población de estudio fue de 159 trabajadores. La investigación determinó que la motivación tiene una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores; Del mismo modo se identificó que la motivación extrínseca es baja debido a que las remuneraciones no son las adecuadas y con relación a la motivación intrínseca de igual manera, debido a que los trabajadores no reciben algún reconocimiento. Por ello el nivel de desempeño es bajo y la productividad no es la adecuada. Por lo tanto, el objetivo fue comprobar la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores.

Aguilar (2018), en su investigación sobre la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Leña y Sabor, tuvo como objetivo dar a conocer la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa. Asimismo, su tipo de investigación fue descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo. Su población estuvo constituida por un total de 32 trabajadores. Por lo tanto concluyó que existe influencia positiva entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores. Del mismo modo se demostró que los logros influyen positivamente en el rendimiento laboral de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos de la chi cuadrado X^2 .

A nivel internacional tenemos la investigación realizada por Santacruz (2017), en la cual busca la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del distrito Metropolitano de Quito. Y cuyo objetivo es comprobar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios. Realizo un estudio bibliográfico – documental debido a que la recolección de información se realizó mediante libros relacionados al tema y el

método utilizado es descriptivo ya que se explicó el nivel de motivación y desempeño que mostraron los trabajadores. Su población fue de 128 trabajadores, y se concluyó que la motivación tiene un bajo nivel, el cual afecta en la elaboración de tareas y actividades las cuales demuestran que el desempeño laboral sea deficiente. Además se identificó que no existe algún tipo de capacitación que le sirva como instrumento de guía al personal haciendo que la motivación no sea equilibrada y el desempeño sea deficiente.

Asimismo, la investigación realizada por Asina (2018), sobre la evaluación de la motivación de los trabajadores con relación al desempeño de los trabajadores en los consejos reguladores de la educación superior. La cual tiene como objetivo evaluar la motivación de los empleados con relación al desempeño de los empleados en la comisión de universidades de Tanzania, el investigador utilizó un diseño cuantitativo y cualitativo, asimismo es este estudio se adoptaría un diseño de investigación explicativo para investigar la relación que existe con relación a la motivación de los empleados y el desempeño de los empleados en TCU. Es por ello que la población del estudio fueron 90 miembros de diferentes cuadros de la organización del personal académico, administrativo y técnico. Los resultados mostraron que la motivación tiene ventajas, ya que el empleado, la comisión y la organización mantendrán su lealtad. Además, para el desarrollo de las tareas en la organización se demostró que el reconocimiento es importante debido a que se les brinda participación en la toma de decisiones, lo cual se concluye que la motivación del empleado tiene un impacto directo en su desempeño.

Por último, la investigación realizada por Ronah (2015), sobre los factores organizativos que afectan el desempeño de los trabajadores en la facultad de ciencias de la información y computación de la Universidad de Makerere, Kampala - Uganda"; y su objetivo era observar los factores organizacionales que afectan el desempeño de los empleados. En este estudio se adoptó como diseño de investigación una encuesta y los métodos fueron cualitativos y cuantitativos porque se complementan entre sí. Asimismo, se determinó un tamaño de muestra de 109 encuestados. La cual concluye que la cultura organizacional tiene un efecto positivo significativo en el desempeño de los empleados y a diferencia entre compromiso organizacional y el desempeño se identificó que no existe una relación significativa.

La presente investigación tiene como bases teóricas a los siguientes autores, con relación a la motivación tenemos: según Herzberg, citado por Giovannone (2011), en el estudio empírico sobre la gestión de la motivación organizacional, donde la motivación en los ambientes de trabajo se produce debido a dos factores: independientes y específicos, los mismo que son relacionados con la insatisfacción que tienen los trabajadores en la organización y lo relacionaban con los puestos de trabajo. Es por ello que Herzberg definió esta problemática como los Factores de Higiene o Factores Extrínsecos. El segundo factor se relaciona con las experiencias que los trabajadores experimentaron satisfactoriamente y aportan a la realización de actividades en sus puestos, lo cual se definió como los Factores Motivadores o Factores Intrínsecos.

De acuerdo a Herzberg, dentro de esta investigación se determinó lo siguiente: los Factores Higiénicos, son las situaciones que rodean a las personas cuando están realizando sus labores; implican los ambientes de trabajo y las condiciones físicas, las remuneraciones, las políticas de la empresa, la supervisión que reciben, los beneficios, los reglamentos internos, etc. Por otro lado los factores motivantes tienen relación con las funciones, las actividades y los deberes del puesto que ocupan, da como resultado una buena satisfacción laboral y un aumento de la productividad. Además, según Vroom citado por Giovannone (2011), en el Estudio Empírico sobre la gestión de la motivación organizacional menciona que la motivación es producto del valor o empeño que el individuo está dispuesto a poner sobre los logros que obtendrá de sus funciones y la perspectiva de alcanzar las metas trazadas.

Asimismo, según Chiavenato (2003), menciona que el concepto de motivación es difícil de definir, debido a que puede ser utilizado en diversos casos. De tal forma que define, el motivo como aquello que estimula al individuo a actuar de determinada manera, y provoca un determinado comportamiento. El cual es provocado por un estímulo externo que son los que provienen del ambiente y a la vez pueden ser ocasionados internamente por los procesos mentales del individuo. Además también Chiavenato (2003), nos indica que existen tres antecedentes que explican la conducta humana, en primer lugar es la provocada por estímulos externos o internos, la segunda que es motivada, en otras palabras tienen una

finalidad y tercera que está orientada a cumplir con los objetivos. Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), define la motivación como un impulso o necesidad de la persona, es decir que si los jefes de las organizaciones motivan a su personal, el resultado será que actúen de una manera más óptima y adecuada.

De igual forma Robbins y Judge (2013), menciona que la motivación es un proceso de dirección y persistencia que tiene el personal para poder alcanzar un objetivo. Por lo tanto se relaciona con el esfuerzo para alcanzar una meta organizacional. Además, Maslow citado por Peña y Villon (2017), nos dice que la motivación está dividida en dos clases: necesidades primarias y secundarias. Las necesidades primarias está conformada por dos niveles: fisiológicas y seguridad del individuo. Y las necesidades secundarias está conformada por 3 niveles: necesidades sociales, autoestima y autorrealización. De acuerdo a Burgos (2018), precisa a la motivación como un proceso, en el cual se pueden presentar distintas situaciones que afecten a la persona, asimismo el individuo buscara satisfacer sus necesidades.

Asimismo, el Rendimiento es la forma en la que se comprueba la manera en la que se está efectuando las funciones encargadas al personal de la organización, según Salazar, citado por Granda (2006), en la Revista de Investigación, "La Insatisfacción laboral como factor de bajo rendimiento del trabajador", define el rendimiento como la calidad que muestran los trabajadores, la cual es medida con los niveles de producción satisfactoria, por trabajador o por hora/hombre. Asimismo, se analizó que hay un vasto número de factores, tales como: individuales, situacionales, subjetivos, objetivos, racionales e irracionales; de los cuales son considerados como factores individuales a los factores físicos del trabajador, factores de entrenamiento y factores psicológicos; de igual manera los factores situacionales también son considerados factores relacionados con la empresa y con la naturaleza de las tareas.

De igual manera, Werther y Davis (1993), define al rendimiento como el desempeño de habilidades, experiencias, conjunto de conocimientos y actitudes que los trabajadores demuestran mediante las actividades laborales que van realizando en el transcurso del tiempo. Las cuales están relacionadas a las exigencias productivas, técnicas y los resultados que la entidad espera obtener del

trabajador. Donde se tiene que diseñar un buen programa de evaluación del rendimiento laboral y estar constantemente aplicándolo, mediante este programa se pretende comparar el desempeño o capacidades del trabajador en la realización de sus tareas diarias. No obstante, según Stoner, Freeman y Gilbert (1996), señala que la evaluación del desempeño, radica en realizar la comparación entre el desempeño laboral del empleado con los objetivos asignados en el puesto de dicho trabajador. Con un mal desempeño se deberá tomar acciones correctivas por otro lado con un buen desempeño podría obtener algún tipo de recompensa.

Cabe señalar que la evaluación de desempeño según Chiavenato (2003), tiene como objetivo que la selección del personal también sea un control de calidad, ya sea en la entrega de un producto, la evaluación del desempeño el cual no puede basarse en la opinión del gerente o encargado del área con respecto al comportamiento del personal, sino que también es preciso definir las causas y las perspectivas en conjunto con el trabajador, el cual será evaluado. Del mismo modo señala que la evaluación del desempeño humano puede caer en responsabilidad del gerente, del empleado, a ambos en conjunto, a un equipo de trabajo, o a un comité de evaluación de desempeño. Por otra parte según, Dessler y Varela (2011), menciona que estas evaluaciones son importantes porque sirven para un propósito muy útil en la planeación profesional, debido a que nos brinda la oportunidad de visualizar los planes de carrera del trabajador, sus fortalezas y sus debilidades.

Según Alles (2015), muestra que el desempeño es necesario en las organizaciones ya que permite tomar decisiones con relación a las remuneraciones y permite obtener una evaluación sobre el comportamiento de los trabajadores en su trabajo y a la vez sirva como retroalimentación ya que se reconocerá que tareas no se están realizando adecuadamente y que comportamiento debería ser modificado.

Por tal motivo, esta investigación observo que la motivación en el ámbito laboral es un elemento indispensable en las empresas, debido a que, si los trabajadores no muestran un rendimiento adecuado, se verá afectado en su eficiencia, por ello es de suma importancia la motivación. Por consecuencia es necesario acudir a un coach laboral para que ayude a buscar formas de generar la

motivación en el personal, también hay que tomar en cuenta el clima organizacional debido a que, si el personal se siente a gusto o cómodo, logrará transmitir a sus compañeros esa motivación con la que se encuentra laborando. No obstante, con relación al rendimiento laboral decimos que se basa en distintos factores que rodean al trabajador, las cuales son: el ambiente o lugar de trabajo, el clima organizacional, remuneraciones, etc. Todo ello conlleva al rendimiento del trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de Investigación que se realizó es la investigación aplicada, debido a que se utilizó conocimientos científicos como metodologías ya establecidas para proponer soluciones a los problemas encontrados (Concytec, 2018).

El diseño de la investigación fue no experimental debido a que el estudio se efectuó sin la manipulación de las variables, en donde solo se observan los hechos en el ambiente determinado para poder analizarlos. Asimismo son descriptivos correlacionales, en virtud de que se detallara la relación que existe entre las categorías, conceptos o variables en una situación determinada, tal como lo afirma Hernández, Fernández y Baptista (2014).

3.2. Variables y operacionalización

Según Hernández (2014), la variable es un elemento con características, las cuales pueden ser objeto de estudio y asimismo pueden ser medibles. La Variable 1. Motivación para Herzberg (2011), nos dice que la motivación en los ambientes de trabajo determina dos conjuntos de factores independientes y específicos, que a la vez fueron nombrados Factores de Higiene y Factores Motivantes. Asimismo la variable se operacionalizó tomando en cuenta 2 dimensiones, de las cuales la primera dimensión tiene 9 indicadores y de estas resultaron 18 preguntas y la segunda dimensión tiene 6 indicadores y de estas resultaron 12 preguntas.

La Variable 2, Rendimiento para Werther y Davis (1993), es definido por el conjunto de habilidades, experiencias, conocimientos y actitudes que los trabajadores reflejan en el desarrollo de sus labores. Asimismo la variable se operacionalizó tomando en cuenta 4 dimensiones, de las cuales la primera dimensión tiene 4 indicadores y de estas resultaron 8 preguntas, la segunda dimensión tiene 3 indicadores y de estas resultaron 6 preguntas, la tercera dimensión tiene 4 indicadores y de estas resultaron 8 preguntas y la cuarta dimensión tiene 4 indicadores y de estas resultaron 8 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se considera población al conjunto de situaciones que conforman con una serie de especificaciones (Ñaupas, 2013).

Para esta investigación, la población estuvo conformada por 70 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la clínica Vesalio, San Borja.

La muestra es como un subconjunto de elementos que pertenecen a un grupo definido que vendría a ser la población (Hernández, 2014).

El tipo de muestra que utilizaremos es la muestra probabilística. En virtud a que en las muestras probabilísticas todos los componentes de la población cuentan con la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra y se lograra obtener si se define correctamente las características de la población y el tamaño de la muestra (Hernández, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta investigación utilizó como técnica para el recojo de información, la encuesta. Debido a que es el conjunto de preguntas que se desarrollan con la finalidad de obtener los datos e información del personal (Bernal, 2010).

Y como instrumento se utilizó el cuestionario, el cual estuvo conformado por 60 preguntas, donde se utilizó la escala de Likert para poder medir las respuestas de los encuestados tal como lo menciona Bertram (2008).

Validez

Behar (2008), nos indica que la escala de medición nos permitirá medir las propiedades específicas. Donde una escala que no se pueda definir, no puede brindar resultados válidos. La presente investigación se empleó mediante el juicio de docentes expertos en la metodología de la investigación, quienes validaron el instrumento.

Tabla 1 - Validación de Docentes

N°	Docente	Calificación
1	Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano	Aplicable
2	Cifuentes La Rosa, Cesar	Aplicable
3	Mejia Pilonieta, Daniel	Aplicable

Confiabilidad

Mendoza y Hernández (2014), nos indican que la confiabilidad es el valor de la aplicación al mismo objeto o elemento de iguales resultados los cuales permitirán dar a conocer el grado de confiabilidad.

Tabla 2- Niveles de Confiabilidad

--- VALORES	NIVEL
---De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada Confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Mendoza y Hernández & Sampieri, 2014

3.5. Procedimientos:

Esta investigación se realizó en la Clínica Vesalio ubicada en el distrito de San Borja; el área administrativa será nuestra población, de la cual 30 trabajadores fueron encuestados según el resultado de la muestra. Asimismo, se coordinó con los jefes de área, la realización de la encuesta de forma aleatoria a los trabajadores, con un tiempo estimado de 10 minutos.

3.6. Método de análisis de datos:

Según Hernández (2014), indica que se necesita una sola administración del instrumento de medición. Por lo tanto para el cuestionario se utilizó el programa SPSS versión 25, en la cual se procedió a ejecutar el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo así la confiabilidad de nuestro estudio.

El nivel de la investigación es descriptivo y correlacional

- **Descriptivo:** debido a que conoceremos las actitudes y problemáticas predominantes por medio de la descripción de las actividades y procesos. Asimismo, se buscara identificar la relación que existe entre las variables.
- **Correlacional:** Se determinará la relación entre las variables de estudio. Nuestra investigación la mediremos de acuerdo a nuestras variables y después realizaremos las pruebas de hipótesis correlacionales y la implementación de técnicas estadísticas.

3.7. Aspectos éticos:

Nuestra investigación se realizó con responsabilidad y veracidad en los datos obtenidos, con la finalidad de impulsar la motivación de las áreas administrativas lo que dará como resultado un mejor rendimiento de la empresa en mención

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Fiabilidad

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad motivación

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.920	0.922	30

Fuente: SPSS Versión 25

Interpretación: Se denota en la tabla 6 el porcentaje de fiabilidad de datos según el alfa de Cronbach para la variable motivación, estando por encima del 80%.

Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.908	0.910	30

Fuente: SPSS Versión 25

Interpretación: Se denota en la tabla 5 el porcentaje de fiabilidad de datos según el alfa de Cronbach para la variable rendimiento laboral, estando por encima del 80%.

Tabla 6. Variable 1: La motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	33.33%
	Medio	12	40.00%
	Alto	8	26.67%
	Total	30	100.00%

Fuente: SPSS Versión 25

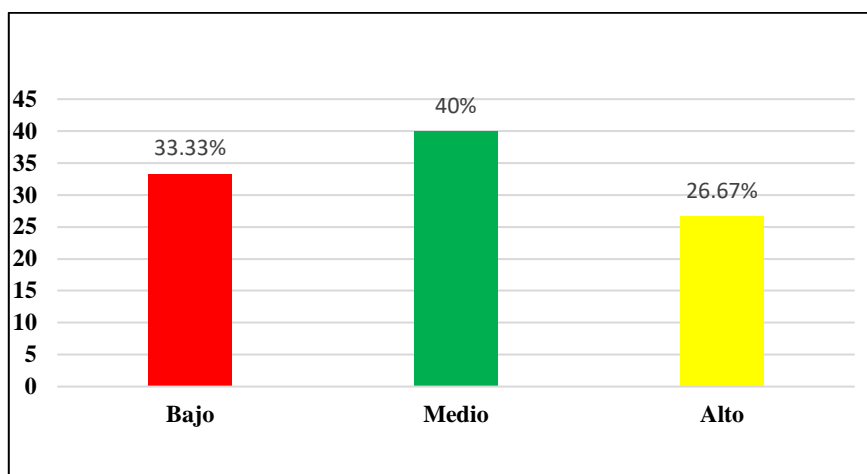


Figura 1 Variable 1: La motivación

Interpretación: De la tabla 6 y figura 1, en cuanto a la motivación se muestra que los encuestados revelaron un nivel medio de 40%; luego un nivel bajo de 33.33% y por ultimo un nivel alto de 26.67%. De los resultados se aprecia una motivación media con un sesgo bajo o negativo, revelando problemas internos que corregir.

Tabla 7. Distribución de frecuencia por dimensiones de motivación

Niveles	Factores de Higiene		Factores Motivantes	
	f	%	f	%
Bajo	9	30.00%	9	30.00%
Medio	12	40.00%	12	40.00%
Alto	9	30.00%	9	30.00%
Total	30	100%	30	100%

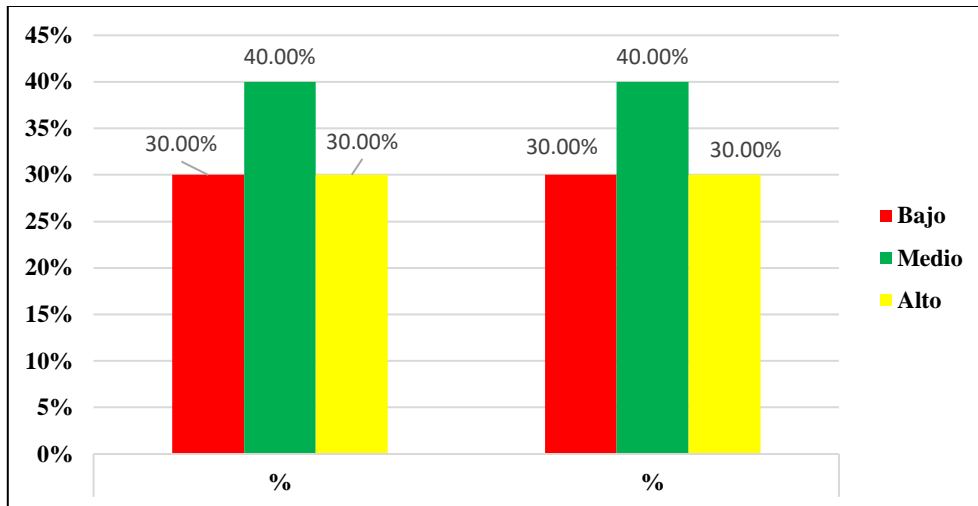


Figura 2. Distribución de frecuencia por dimensiones de motivación

Interpretación: En la tabla 7 y figura 2 en la dimensión de factores de higiene y factores motivantes, se observan un nivel medio de 40% para ambas dimensiones, con una inclinación negativa al nivel bajo de 30% en ambos casos, y cerrando con un 30% de nivel alto. Los entrevistados reflejan los niveles actuales de estas dimensiones y la existencia de un porcentaje muy alto en niveles caracterizados con el color rojo, los cuales ponen en riesgo la operatividad interna pudiendo transformar los factores medios en negativos.

Tabla 8. Variable 2: Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	33.33%
	Medio	12	40.00%
	Alto	8	26.67%
	Total	30	100.00%

Fuente: SPSS Versión 25

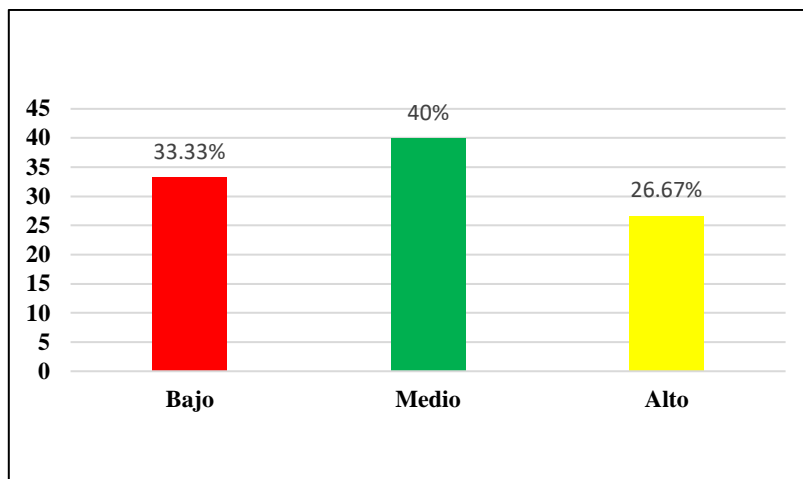


Figura 3. Variable 2: Rendimiento laboral

Interpretación: De la tabla 8 y figura 3, en cuanto al rendimiento laboral, se muestra que los encuestados revelaron un nivel medio de 40%; luego un nivel bajo de 33.33% y por ultimo un nivel alto de 26.67%. De los resultados se denota un nivel de rendimiento laboral medio con un sesgo bajo o negativo, revelando problemas internos que corregir.

Tabla 9. Distribución de frecuencia por dimensiones de rendimiento laboral

Niveles	Desempeño de habilidades		Conjunto de Conocimientos		Actitud de trabajadores		Experiencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	9	30.00%	10	33.33%	10	33.33%	10	33.33%
Regular	13	43.33%	13	43.33%	12	40.00%	11	36.67%
Bueno	8	26.67%	7	23.33%	8	26.67%	9	30.00%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: SPSS Versión 25

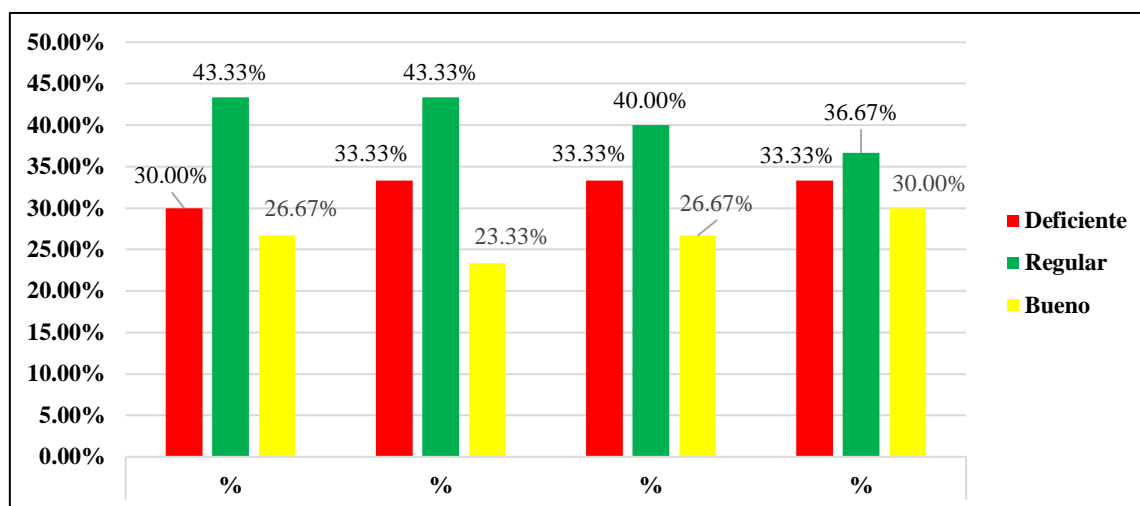


Figura 4. Distribución de frecuencia por dimensiones de rendimiento laboral

Interpretación: De la tabla 9 y figura 4, en cuanto a las dimensiones de rendimiento laboral, tenemos el desempeño de habilidades con una media mayor regular de 43.33% con un nivel deficiente de 30% y el resto de 26.67% de nivel bueno. Así mismo, encontramos al conjunto de conocimientos los cuales cuentan con un nivel de 43.33% regulares, luego un 33.33% nivel deficiente y luego un 23.33% de nivel bueno, seguidamente, la actitud de trabajadores se presenta con un nivel regular de 40%, seguido de un 33.33% de deficiencia y por ultimo un 26.67% un nivel bueno en actitudes, y para cerrar la experiencia posee un nivel regular de 36.67%, luego un 33.33% reflejo un nivel deficiente, y por ultimo un nivel bueno de 30%. De los resultados se denota un nivel de desempeño de actividades, conjunto de conocimientos, actitudes de los trabajadores y experiencia con una media de 40% con una tendencia a la deficiencia por encima del 30%.

4.2 Prueba Inferencial

Prueba de normalidad hipótesis general

Tabla 10. Prueba de normalidad variable Motivación y variable Rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La motivación	0.216	30	0.001	0.807	30	0.000
Rendimiento laboral	0.216	30	0.001	0.807	30	0.000

Fuente: SPSS Versión 25

Al respecto se puede observar que en la prueba de normalidad se observa el p valor de Shapiro-Wilk con una significancia de =0,000 y 0,000 y p valor < 0,05. Lo cual indica que no cumple con el supuesto de normalidad, por ello los datos resultan de una distribución que no es normal.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre la motivación y el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

H_a: Existe relación directa entre la motivación y el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

Parámetros estadísticos

$\alpha = 0,05$, significancia

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si $p - \text{valor} > \alpha$, se acepta la hipótesis nula

Tabla 11. *Correlación entre Motivación y Rendimiento laboral*

			Motivación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,865**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,865**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

De la tabla 11, se puede observar la existencia de una correlación muy fuerte positiva entre la motivación y el rendimiento laboral del Área Administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020. Por lo que, se afirma que se acepta la hipótesis

alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,8657$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$). Quedando que si existe una relación directa entre la motivación y el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

Prueba de normalidad hipótesis específica 1:

Tabla 12. Prueba de normalidad dimensión Factores de higiene y variable Rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores de Higiene	0.200	30	0.004	0.808	30	0.000
Rendimiento laboral	0.216	30	0.001	0.807	30	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa que en la prueba de normalidad p valor de Shapiro-Wilk con una significancia de $=0,000$ y $0,000$ y $p \text{ valor} < 0,05$. Lo cual indica que no cumple con el supuesto de normalidad, Lo cual indica que no cumple con el supuesto de normalidad, por ello los datos resultan de una distribución que no es normal.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación directa entre los factores de higiene con el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

H_a : Existe relación directa entre los factores de higiene con el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

Parámetros estadísticos

$\alpha = 0,05$, significancia

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si $p - \text{valor} > \alpha$, se acepta la hipótesis nula

Tabla 13. Correlación entre dimensión Factores de Higiene y Rendimiento laboral

	Factores de Higiene	Rendimiento laboral

Rho de Spearman	Factores de Higiene	Coeficiente de correlación	1.000	,788**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,788**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

De la tabla 13, se observa la existencia de una correlación fuerte positiva directa entre factores de higiene y el rendimiento laboral del Área Administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020. Entonces, se afirma la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,788$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$), quedando que si existe relación directa entre los factores de higiene con el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

Prueba de normalidad hipótesis específica 2:

Tabla 14. Prueba de normalidad dimensión factores motivantes y variable Rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores Motivantes	0.200	30	0.004	0.808	30	0.000
Rendimiento laboral	0.216	30	0.001	0.807	30	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la prueba de normalidad p valor de Shapiro-Wilk con una significancia de $=0,000$ y $0,000$ y $p \text{ valor} < 0,05$. Esto señala que no cumple con el supuesto de normalidad, entonces los datos provienen de una distribución que no es normal. Esto corresponde a la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa entre los factores motivantes con el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

H_a: Existe relación directa entre los factores motivantes con el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

Parámetros estadísticos

$\alpha = 0,05$, significancia

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si $p - \text{valor} > \alpha$, se acepta la hipótesis nula

Tabla 15. *Correlación entre dimensión Factores Motivantes y Rendimiento laboral*

			Factores Motivantes	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Factores Motivantes	Coeficiente de correlación	1.000	,794**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
Rendimiento laboral	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,794**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

De la tabla 15, se observa la existencia de una correlación fuerte positiva directa entre factores motivantes y el rendimiento laboral del Área Administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,794$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$), quedando que si existe relación directa entre los factores motivantes con el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que el 40% manifiesta que la motivación es de nivel medio y el 40% señalan que el rendimiento laboral es de nivel medio. Asimismo, se puede declarar que la validez de reciprocidad es equivalente a 0,8657, cuya importancia de 0,000 menor que el valor de p. Por lo tanto se admite la Hipótesis Alternativa (Ha) y se niega la Hipótesis Nula (Ho), lo cual confirma la relación positiva alta entre las variables motivación y rendimiento. Así lo refiere también la tesis de Aguilar (2018), donde concluyó que existe una influencia positiva entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores. Del mismo modo se demostró que los logros influyen positivamente en el rendimiento laboral de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos de la chi cuadrado X^2 . Con respecto a Herzberg (2011), el cual hace mención que la Motivación cuenta con dos factores importantes: el primer factor relacionado con la insatisfacción que tienen los trabajadores en la organización y es vinculado con los puestos de trabajo, estos son definidos como Factores de Higiene. El segundo factor se relaciona con las experiencias satisfactorias y aportan a la realización de actividades en sus puestos, el cual fue definido como Factores Motivantes.

Con respecto a la Hipótesis específica 1, se identificó que el 40% manifiesta que los Factores de Higiene se encuentra en un nivel medio, con lo cual se concluye que existe una correlación fuerte positiva directa entre factores de higiene y el rendimiento laboral del Área Administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,788$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$), quedando que si existe relación directa entre los Factores de Higiene con el Rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja, 2020. Del mismo modo, la tesis de Ayala y Pajuelo (2018) quienes determinaron que la motivación tiene una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores; asimismo se identificó que la motivación extrínseca es baja debido a que las remuneraciones no son las adecuadas y con relación a la motivación intrínseca de igual manera, debido a que los trabajadores no reciben algún reconocimiento. Por ello el nivel de desempeño es bajo y la productividad no es la adecuada.

De acuerdo a Herzberg (2011), los Factores Higiénicos, son las situaciones que rodean a las personas cuando están realizando sus labores; implican los ambientes de trabajo y las condiciones físicas, las remuneraciones, las políticas de la empresa, la supervisión que reciben, los beneficios, los reglamentos internos, etc. En concordancia con la tesis de Santacruz (2017), se concluyó que existe un bajo nivel de motivación el cual afecta en la elaboración de tareas y actividades las cuales demuestran que el desempeño laboral sea deficiente. Además se identificó que no existe algún tipo de capacitación que le sirva como instrumento de guía al personal haciendo que la motivación no sea equilibrada y el desempeño sea deficiente.

En la Hipótesis específica 2, se identificó que el 40% manifiesta que los Factores Motivantes se encuentran en un nivel medio, con lo cual se concluye que existe una correlación fuerte positiva directa entre los Factores Motivantes y el Rendimiento laboral del Área Administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020. Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,794$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$), quedando que si existe relación directa entre los Factores Motivantes con el Rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020. En concordancia con la de tesis Asina (2018), sobre la evaluación de la motivación de los trabajadores con relación al desempeño los resultados mostraron que la motivación tiene ventajas, ya que el empleado, la comisión y la organización mantendrán su lealtad. Además, para el desarrollo de las tareas en la organización se demostró que el reconocimiento es importante debido a que se les brinda participación en la toma de decisiones, lo cual se concluye que la motivación del empleado tiene un impacto directo en su desempeño.

De acuerdo a Herzberg (2011), los factores motivantes tienen relación con las funciones, las actividades y los deberes del puesto que ocupan, da como resultado una buena satisfacción laboral y un aumento de la productividad. A su vez coincide con la tesis de Ronah (2015), la cual indica que la cultura organizacional tiene un efecto positivo significativo en el desempeño de los empleados y a diferencia entre compromiso organizacional y el desempeño se identificó que no existe una relación significativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En conclusión, esta investigación se pudo identificar que un 40% de los encuestados, menciono que tanto la motivación y el rendimiento es de nivel medio, también se puede inferir que el valor de correlación es de 0,8657 y tiene una relevancia de 0,000 menor que el valor de $p=0.05$. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces, si existe relación directa positiva alta entre la motivación y el rendimiento del personal del área administrativa de la Clínica Vesalio – San Borja -2020.

Segunda

En función a la primera hipótesis específica, se logró un valor de correlación de 0.788 y tuvo una relevancia de 0,000; por lo cual si existe una relación directa positiva alta entre los factores higiénicos y el rendimiento del personal del área administrativa de la clínica Vesalio- San Borja – 2020.

Tercera

En función a la segunda hipótesis específica, se logró un valor de correlación de 0,974 y tuvo una relevancia de 0,000, por lo cual si existe una relación directa positiva alta entre los factores motivantes y el rendimiento del personal del área administrativa de la clínica Vesalio – San Borja – 2020.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la investigación y a los resultados obtenidos, se formularon algunas recomendaciones con relación a la motivación de los trabajadores con el fin de incrementar su rendimiento; para ello se detalla las siguientes sugerencias:

Primero

Establecer objetivos y metas a los trabajadores que sean medibles y en relación a sus habilidades, debido a que si entienden bien sus labores se desempeñaran mejor y podrán plantearse nuevos desafíos.

Segundo

Brindarles a los empleados la oportunidad de recibir capacitaciones o cursos especializados a fin de que pueden ampliar sus conocimientos y ayudar en su crecimiento profesional, el cual será supervisado por el área de Recursos Humanos que se encargaran de que el personal se sienta motivado para poder realizar nuevas actividades manteniendo su desempeño elevado.

Tercer

Proponer ampliar el ambiente de recreación como el comedor que haga que sus trabajadores se sienta a gusto en su tiempo de descanso el cual les brinde comodidad, satisfacción y bienestar. Y a la vez se le permita establecer relación con sus compañeros de trabajo generan así un ambiente agradable

REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la Motivación en el Rendimiento Laboral del personal de la empresa inversiones Leña y Sabor S.A.C. Lima, 2018*. Tesis de Licenciatura en Administración. Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3651>
- Álvarez, Porraspita, Indacochea (2018), EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humano: Evaluación de desempeño*. Ediciones Granica, Buenos Aires – Argentina. Recuperado de <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Asina, M. (2018). *Assessing the Relationship between Employee Motivation and Employee Performance in Higher Education Regulatory Boards: A Case Study of the Tanzania Commission for Universities*. Retrieved from, <http://repository.out.ac.tz/1914/>
- Ayala, T. y Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas. Facultad de Administración y Negocios en la Universidad Tecnológica del Perú – UTP. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2304/4/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf
- Banco de la Republica, (2020). *El mercado laboral: desempeño a febrero y estimación del impacto de la emergencia sanitaria*. Reportes del Mercado Laboral, núm. 14, Abril, Bogotá. [Documento en línea] disponible en <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9847/rep-orte-de-mercado-laboral-abril-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Ed. Shalom. Recuperado de https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. Pearson Educación, Colombia. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bertram, D. (2008). Likert Scales...are the meaning of life. Topic report: Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>
- Burgos, M. (2018). *Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia*. Consensus, Santiago. Revista interdisciplinaria de investigación. Recuperado de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Chiavenato, I. (2003) *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Mc. Graw Hill. Colombia. Recuperado de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Concytec, (2018). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. [Documento en línea] disponible en https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Chiang y San Martín (2015) Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición, Pearson Educación, México. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- El Peruano, (2020). *Decreto Supremo que aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves*

circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del Covid-19. [Documento en línea] disponible en <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-reanudacion-de-actividades-ec-decreto-supremo-n-080-2020-pcm-1865987-1/>

Gonzales, S. (2013). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de <https://docplayer.es/10731890-Gestion-del-desempeno-y-motivacion-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz.html>

Hernández, P. Fernández, C. y Baptista, L. (2014) *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Graw Hill. México D.F. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herzberg, citado por Giovannone, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. Maestría en Dirección de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Knippenberg, D. (2000). *Work motivation and performance: A social identity perspective*. Retrieved from, <https://www.academawritings.com/wp-content/uploads/2018/02/3460344.pdf>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración – Una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta Edición, Mc Graw Hill, México D.F. Recuperado de https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edici_koontz.pdf

Lee, Yang y Li (2019). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example.

http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social1.pdf

- Maslow, A. citado por Peña, H. y Villon, S. (2017). *Motivación Laboral elemento Fundamental en el éxito Organizacional*. Revista Scientific- Artículo Arbitrado, Ecuador. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Matabanchoy , Álvarez, Riobamba (2018), Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2013). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición, Bogotá Ediciones de la U. Recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ortega, R. y Piña, S. (2005). *Análisis de la Motivación en el personal Administrativo*. Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente. Recuperado de: <https://www.yumpu.com/es/document/read/14062199/analisis-de-la-motivacion-en-el-personal-administrativo-de-la->
- Peña (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson educación, México. Recuperado de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Ronah, A. (2015). *Organizational Factors Affecting Employee Performance at the College of Computing and Information Sciences (Cocis), Makerere University, Kampala – Uganda*. Retrieved from, <https://utamu.ac.ug/docs/research/studentresearch/masters/dissertations/ORGANISATIONAL%20FACTORS%20AFFECTING%20EMPLOYEE%20PERFORMANCE.pdf>
- Salazar, citado por Granda, E. (2006). *La Insatisfacción Laboral como Factor de bajo rendimiento del Trabajador*. Revista de Investigación. Recuperado de

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405/4641>

Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Tesis de Licenciatura en Asistencia Ejecutiva de Gerencia. Universidad Central del Ecuador sede Sur. Recuperado de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Soriano, E. Flores, H. y Rodríguez, M. (2012). *El Impacto de la Motivación en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera BAC – Honduras, Agencia Torre BAC*. Artículo de Investigación de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Recuperado de

<https://metodologiacualitativa2014.files.wordpress.com/2014/05/impacto-de-la-motivacion-en-el-desempeño-laboral.pdf>

Stoner, J., Freeman, R. y Gibert, Daniel. (1996) *Administración*, Sexta Edición. Recuperado de

<https://www.docdroid.net/qTdjwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=8>

Tito, P. & Acuña, P. (2015). *Impacto de la Motivación en la Productividad Empresarial: Caso Gerencia de infraestructura en Telefónica del Perú*. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. Lima, Perú. Recuperado de

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/download/11709/10497>

Tziner, Shkoler y Bat (2019). Reevaluación de la implicación en el trabajo desde el enfoque mejor de mediación moderada.

<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0207.pdf>

Werther, W y Davis, K. (1993). *Administración de recursos humanos*. Sexta Edición, Mc Graw Hill. México D.F. Recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Vroom, citado por Giovannone, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. Maestría en Dirección de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed

Zuta , Castro y Zela (2018) *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*

ANEXO 2: Operacionalización de la Variable 2: Rendimiento

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Rendimiento	El rendimiento Laboral es definido por el un conjunto de habilidades, experiencias, conocimientos y actitudes que los trabajadores reflejan en el desarrollo de sus actividades (Wether y Davis, 1993)	El nivel de rendimiento laboral en la empresa está definido por el puntaje obtenido en el «Test sobre rendimiento» lo que permitirá evaluar al personal de acuerdo a los niveles y rangos establecidos	<p>Desempeño de Habilidades</p> <p>Conjunto de Conocimientos</p> <p>Actitud de trabajadores</p> <p>Experiencia</p>	<p>Productividad Eficiencia Laboral Efectividad Laboral Retroalimentación</p> <p>Habilidades Técnicas Capacitación Asesoría</p> <p>Compromiso Comportamiento Puntualidad Proactividad</p> <p>Capacidad Perfil Profesional Conocimiento Empírico Desarrollo profesional</p>	<p>1-2 3-4 5-6 7-8</p> <p>9-10 11-12 13-14</p> <p>15-16 17-18 19-20 21-22</p> <p>23-24 25-26 27-28 29-30</p>	<p>El cuestionario está conformado por 60 preguntas de opciones múltiples</p> <p>Siempre=5 Casi siempre= 4 A veces =3 Casi nunca= 2 Nunca= 1</p>

ANEXO 3: Matriz de consistencia

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra
<p>Problema Principal</p> <p>¿De que manera la motivación se relaciona con el rendimiento del área administrativa de la Clínica Vesalio distrito de San Borja – Lima 2020?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020</p>	<p>Hipótesis Principal</p> <p>Existe relación directa entre la motivación y el rendimiento del personal del área administrativa de la clínica Vesalio – san Borja 2020.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Motivación</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p>	<p>Población :</p> <p>70 trabajadores del área administrativa</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona los factores de higiene con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona los factores motivantes con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Identificar la relación entre los factores de higiene con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja -2020,</p> <p>2. Determinar cómo se relacionan los factores motivantes con el rendimiento del Área administrativa de la Clínica Vesalio- San Borja-2020.</p>	<p>Hipótesis Específica</p> <p>1. Existe relación directa entre los factores de higiene con el rendimiento del área administrativa de la clínica Vesalio.- san Borja 2020.</p> <p>2. Existe relación directa entre los factores motivantes con el rendimiento del área administrativa de la clínica Vesalio – san Borja -2020.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Rendimiento</p>	<p>Nivel de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> •Descriptivo •Correlacional. <p>Diseño de investigación</p> <p>Cuantitativa no experimental</p>	<p>muestra: 30</p> <p>técnicas e instrumentos</p> <p>Encuesta cuestionario</p>

ANEXO 4: Análisis de fiabilidad en el sistema SPSS

Variable motivación

IBM SPSS Statistics Processor está listo

08:28 p.m.
10/03/2021

Resumen del procesamiento de los casos

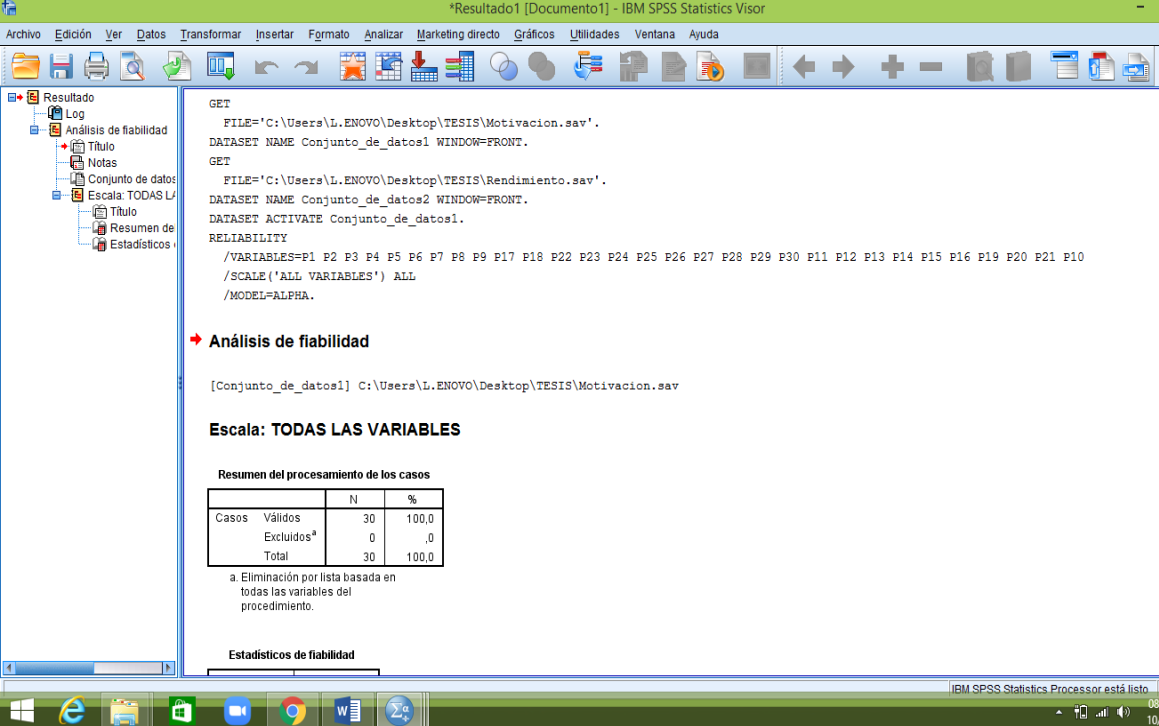
Casos	Válidos	N	%
	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	21

Variable Rendimiento



*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos:
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticos

```
GET
FILE='C:\Users\L.ENOVO\Desktop\TESIS\Motivacion.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
GET
FILE='C:\Users\L.ENOVO\Desktop\TESIS\Rendimiento.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
RELIABILITY
/VARIABLES=F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7 F8 F9 F17 F18 F22 F23 F24 F25 F26 F27 F28 F29 F30 F11 F12 F13 F14 F15 F16 F19 F20 F21 F10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\L.ENOVO\Desktop\TESIS\Motivacion.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ANEXO N° 5

Test de la Motivación y Rendimiento

Edad: _____ Sexo: _____ Área: _____ Puesto: _____
 Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
- CS** = Casi Siempre
- AV** = Algunas Veces
- CN** = Casi Nunca
- N** = Nunca

N°	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
	MOTIVACION					
1.	¿La remuneración recibida corresponde al trabajo realizado?	S	CS	AV	CN	N
2.	Existe un incremento del salario de manera progresiva por su tiempo de servicio	S	CS	AV	CN	N
3.	En qué medida goza de los beneficios corporativos brindados por la clínica	S	CS	AV	CN	N
4.	Se le otorga el descanso vacacional por cada año completo de servicios	S	CS	AV	CN	N
5.	¿Siente que sus actividades y funciones están claramente definidas?	S	CS	AV	CN	N
6.	¿Te adaptas y aceptas nuevos cambios en el trabajo?	S	CS	AV	CN	N
7.	¿La comunicación entre las áreas de trabajo es eficiente?	S	CS	AV	CN	N
8.	¿Considera usted que existe una competencia laboral sana entre sus compañeros de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
9.	¿Cuenta con los equipos y materiales necesarios para desarrollar sus actividades?	S	CS	AV	CN	N
10.	¿Considera usted que la calidad del medio ambiente laboral ayuda en su desenvolvimiento personal en la empresa?	S	CS	AV	CN	N
11.	¿La empresa me ayuda a lograr mis objetivos personales?	S	CS	AV	CN	N
12.	¿Te brindan oportunidades en tu trabajo que mejora tu desarrollo personal?	S	CS	AV	CN	N
13.	¿Consideras que tu jefe es un buen líder?	S	CS	AV	CN	N
14.	¿Te adaptas a los cambios en el trabajo?	S	CS	AV	CN	N
15.	Te sientes respetado por tu equipo de trabajo y tu organización	S	CS	AV	CN	N
16.	¿Considera que la organización es flexible con el tema de los permisos?	S	CS	AV	CN	N
17.	¿Considera que los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo ayudan a su crecimiento laboral?	S	CS	AV	CN	N
18.	¿Tiene las oportunidades de ascender a otros puestos en el trabajo?	S	CS	AV	CN	N
19.	¿Considera usted que sus logros laborales están en función a las metas planeadas?	S	CS	AV	CN	N

20.	Considera que la organización celebra sus logros y aprendizajes	S	CS	AV	CN	N
21.	¿Recibe reconocimiento por sus superiores en el trabajo?	S	CS	AV	CN	N
22.	¿Considera usted que el reconocimiento laboral influye en su satisfacción profesional?	S	CS	AV	CN	N
23.	¿Usted realiza otras actividades que no estén dentro de las funciones asignadas en su puesto de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
24.	Le brindan la facilidad de manejar sus tiempos en la realización de sus actividades	S	CS	AV	CN	N
25.	¿Cumple las funciones que su puesto desempeña o establece?	S	CS	AV	CN	N
26.	Cumple con el tiempo que se le asigna para el desarrollo de sus funciones	S	CS	AV	CN	N
27.	¿Considera que tiene participación en las decisiones que toma su área?	S	CS	AV	CN	N
28.	Usted tiene participación en las actividades de confraternidad	S	CS	AV	CN	N
29.	Con que frecuencia la empresa muestra interés por la salud y bienestar de sus trabajadores	S	CS	AV	CN	N
30.	Los ambientes de recreación son los adecuados	S	CS	AV	CN	N
	RENDIMIENTO					
31.	¿Usted cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido?	S	CS	AV	CN	N
32.	¿Supervisa el avance de actividades de cada puesto de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
33.	¿Las cargas de trabajo están bien distribuidas?	S	CS	AV	CN	N
34.	¿Cuentas con todo el material necesario para realizar tus actividades?	S	CS	AV	CN	N
35.	¿Es necesario que se optimicen las actividades del puesto, para cumplir con las tareas?	S	CS	AV	CN	N
36.	¿Llegan a cumplir con el objetivo propuesto en el área de trabajo a corto plazo?	S	CS	AV	CN	N
37.	La gerencia se reúne periódicamente con las áreas administrativas para medir su desempeño	S	CS	AV	CN	N
38.	¿Considera que la gerencia lleva a cabo un proceso de control y mejora continua?	S	CS	AV	CN	N
39.	¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan otras áreas?	S	CS	AV	CN	N
40.	¿Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?	S	CS	AV	CN	N
41.	¿Realizan periódicamente capacitaciones con temas relacionados a las actividades que desarrolla usted en su puesto?	S	CS	AV	CN	N
42.	¿Se le brinda el tiempo adecuado para asistir a capacitaciones realizadas por compañías las cuales brindan temas de interés para la organización?	S	CS	AV	CN	N
43.	¿Se le brinda el apoyo necesario para el desarrollo de sus funciones	S	CS	AV	CN	N
44.	Frente a alguna dificultad, ¿su jefe a cargo se encuentra dispuesto a brindarle asesoramiento para la solución del problema?	S	CS	AV	CN	N
45.	¿Considera que existe un compromiso de los trabajadores hacia la empresa?	S	CS	AV	CN	N
46.	¿Cuenta con el compromiso para alcanzar las metas propuestas?	S	CS	AV	CN	N
47.	¿Usted cumple con las normas dispuestas por la empresa?	S	CS	AV	CN	N
48.	¿Usted se adapta rápidamente a los cambios que realiza la empresa?	S	CS	AV	CN	N
49.	¿Usted llega puntual a su centro de labores?	S	CS	AV	CN	N

50.	¿Le brindan las facilidades para adecuar su horario de ingreso según sus necesidades?	S	CS	AV	CN	N
51.	¿Tomás la iniciativa para realización de actividades dentro de tu área?	S	CS	AV	CN	N
52.	¿Brindas ideas para ejecutar nuevas formas de como realizar las labores?	S	CS	AV	CN	N
53.	¿Considera usted que las tareas de su puesto están acorde a sus capacidades?	S	CS	AV	CN	N
54.	Cuenta con la capacidad de afrontar las sobre carga laboral que se le asigna	S	CS	AV	CN	N
55.	¿Considera usted que su cargo cumple con el perfil de los puestos que establece la organización?	S	CS	AV	CN	N
56.	En base a su perfil profesional, ¿la organización le ha brindado la oportunidad de ejercerla?	S	CS	AV	CN	N
57.	¿Considera usted que se le ha brindado conocimiento de otras áreas para desarrollar otras funciones de las cuales no fue contratado?	S	CS	AV	CN	N
58.	¿Considera usted que en base al tiempo laborado dentro de la organización se le ha brindado la oportunidad de obtener un nuevo cargo?	S	CS	AV	CN	N
59.	¿La organización muestra interés en proporcionarles nuevos retos para desarrollo profesional?	S	CS	AV	CN	N
60.	¿Considera que las actividades realizadas ayudan al desarrollo de su experiencia laboral?	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 6: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

MOTIVACION																																		
DIMENSIONES		factores de higiene																SumDm1	factores de motivantes											SumDm2	SumV1			
INDICADORES		Sueldo		Beneficios		Políticas de la empresa		Relaciones con los compañeros		ambiente físico laboral		status personal		supervisión ajena al trabajo propio		cultura organizacional			crecimiento profesional		logros		reconocimiento		independencia laboral		responsabilidad		participación			bienestar del empleado		
		P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16		P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27			P 28	P 29	P 30
Persona																																		
1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	38	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	29	07		
2	2	1	3	5	3	5	3	1	3	4	2	2	1	5	3	4	2	2	51	3	1	1	5	3	3	5	5	1	3	2	33	84		
3	3	4	4	5	3	5	3	1	3	3	3	1	3	5	3	5	3	1	38	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	30	88		
4	5	1	4	5	5	5	3	5	4	4	1	2	5	5	4	5	5	5	73	2	2	1	1	1	5	5	4	4	4	4	34	107		
5	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	57	3	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	34	91		
6	2	1	2	5	5	5	3	5	2	5	1	1	5	5	5	5	5	1	63	5	1	1	5	5	5	5	5	3	3	4	46	109		
7	3	1	4	3	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	5	3	5	2	68	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	4	46	114		
8	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	83	4	3	4	5	2	5	5	4	4	5	4	49	132		
9	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	5	3	3	49	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	5	43	92		
10	4	1	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	2	65	3	2	3	4	3	3	5	5	4	3	3	40	105		
11	3	2	3	5	4	5	3	3	3	4	3	2	3	5	5	2	4	2	61	3	1	2	5	5	3	5	5	3	4	2	40	101		
12	4	2	1	5	4	5	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	54	3	2	2	4	4	3	5	5	5	3	3	41	95		
13	2	1	1	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	5	3	3	3	54	2	2	1	2	4	4	3	3	2	3	2	29	83		
14	1	1	3	5	2	5	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	58	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	35	93		
15	4	1	4	5	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	61	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	34	95		
16	4	3	3	5	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	65	4	4	3	5	2	3	4	4	3	5	4	44	109		
17	1	2	2	3	5	5	3	5	3	5	3	3	4	5	4	2	4	2	61	5	1	1	5	4	3	5	5	3	3	3	40	101		
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	84	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	53	137	
19	1	2	1	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	1	47	3	2	1	3	3	4	5	5	3	3	4	37	84		
20	2	1	3	4	2	5	4	2	3	3	2	2	1	5	3	3	4	2	51	2	3	2	5	4	3	5	4	3	5	3	41	92		
21	5	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	66	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	53	119		
22	5	1	3	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	74	5	3	4	4	3	3	5	5	5	3	5	48	122		
23	2	1	3	4	1	5	3	1	3	4	3	2	2	5	3	2	5	2	51	3	1	2	2	4	3	5	5	3	4	3	37	88		
24	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	67	3	2	3	5	2	4	5	5	4	4	3	42	109		
25	1	1	3	5	4	4	3	2	4	4	2	2	5	4	5	5	4	2	60	3	2	3	3	2	4	5	5	3	4	3	40	100		
26	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	82	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	53	135		
27	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	42	3	2	2	3	4	4	4	4	3	1	3	35	77		
28	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	77	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	46	123		
29	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	5	3	3	4	2	56	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	40	96		
30	3	1	4	1	2	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	65	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	49	114		

RENDIMIENTO

SumDim5	experiencia								SumDm6	SumV2
	capacidad		perfil profesional		conocimiento empirico desarrollo profesional					
	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60		
26	3	3	3	2	1	1	1	3	17	81
30	5	5	3	2	2	2	2	3	24	89
28	3	3	3	3	3	1	3	3	22	84
40	5	5	5	5	5	5	2	5	37	122
30	3	3	4	4	3	2	2	3	24	90
39	5	5	5	5	1	1	2	5	29	126
40	5	5	5	3	4	4	4	4	34	124
36	5	5	3	5	3	3	3	4	31	126
28	3	3	4	4	3	4	3	3	27	116
31	4	4	4	4	2	2	3	4	27	106
31	4	5	5	2	3	4	2	4	29	102
35	5	5	5	2	3	3	3	4	30	111
34	4	5	4	3	3	2	2	3	26	105
30	4	4	4	2	3	3	2	2	24	97
31	4	4	3	3	3	3	3	3	26	105
31	5	5	5	1	3	2	3	3	27	106
37	4	5	4	3	5	4	3	4	32	117
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	131
24	3	4	3	3	3	4	3	4	27	88
30	3	4	3	3	3	2	2	3	23	89
34	4	4	4	2	2	3	4	5	28	117
35	5	5	4	1	3	3	4	5	30	129
31	5	5	5	5	4	2	2	1	29	103
38	3	4	4	3	2	2	2	4	24	113
34	5	5	5	3	3	1	1	5	28	102
38	5	5	4	4	4	5	5	4	36	134
27	3	4	2	2	2	2	2	3	20	82
35	4	5	5	4	3	3	3	4	31	115
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	110
40	5	5	5	4	5	5	4	4	37	132

ANEXO 8: Vista de variable Motivación en el Sistema SPSS

Motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	1	0	¿La remuneraci...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	1	0	¿Existe un incr...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	1	0	¿En qué medid...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	1	0	¿Se le otorga e...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	1	0	¿Siente que su...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	1	0	¿Te adaptas y ...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	1	0	¿La comunicac...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	1	0	¿Cuenta con lo...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	1	0	¿La empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	1	0	¿Te brindan op...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	1	0	¿Consideras qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	1	0	¿Te adaptas a l...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	1	0	Te sientes resp...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	1	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	1	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	1	0	¿Tiene las opor...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	1	0	Considera que l...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	1	0	¿Recibe recono...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	1	0	¿Usted realiza ...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	1	0	¿Le brindan la f...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	1	0	¿Cumple las f...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

08:18 p.m.
10/03/2021

ANEXO 9: Vista de variable Rendimiento en el Sistema SPSS

Rendimiento.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P31	Cadena	1	0	¿Usted cumple...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P32	Cadena	1	0	¿Supervisa el a...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P33	Cadena	1	0	¿Las cargas de...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P34	Cadena	1	0	¿Cuentas con t...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P35	Cadena	1	0	¿Es necesario ...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P36	Cadena	1	0	¿Llegan a cum...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P37	Cadena	1	0	La gerencia se ...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P38	Cadena	1	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P39	Cadena	1	0	¿Tienes conoci...	{1, Nunca}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P40	Numérico	1	0	¿Considera que...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P41	Numérico	1	0	¿Realizan perí...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P42	Numérico	1	0	¿Se le brinda el...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P43	Numérico	1	0	¿Se le brinda el...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P44	Numérico	1	0	Frente a alguna...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P45	Numérico	1	0	¿Considera que...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P46	Numérico	1	0	¿Cuenta con e...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P47	Numérico	1	0	¿Usted cumple...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P48	Numérico	1	0	¿Usted se ada...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P49	Numérico	1	0	¿Usted llega pu...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P50	Numérico	1	0	¿Le brindan las...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P51	Numérico	1	0	¿Tomás la inici...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P52	Numérico	1	0	¿Brindas ideas ...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P53	Numérico	1	0	¿Considera ust...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P54	Numérico	1	0	Cuenta con la c...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P55	Numérico	1	0	¿Considera ust...	{0, Siempre}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

08:22 p.m.
10/03/2021

ANEXO 10: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Questionario sobre la Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES DE HIGIENE													
1	¿La remuneración recibida corresponde al trabajo realizado?				x				x				x	
2.	¿Existe un incremento del salario de manera progresiva por su tiempo de servicio?				x				x				x	
3	¿En qué medida goza de los beneficios corporativos brindados por la clínica?				x				x				x	
4	¿Se le otorga el descanso vacacional por cada año completo de servicios?				x				x				x	
5	¿Siente que sus actividades y funciones están claramente definidas?				x				x				x	
6	¿Te adaptas y aceptas nuevos cambios en el trabajo?				x				x				x	
7	¿La comunicación entre las áreas de trabajo es eficiente?				x				x				x	
8	¿Considera usted que existe una competencia laboral sana entre sus compañeros de trabajo?				x				x				x	
9	¿Cuenta con los equipos y materiales necesarios para desarrollar sus actividades?				x				x				x	
10	¿Considera usted que la calidad del medio ambiente laboral ayuda en su desenvolvimiento personal en la empresa?				x				x				x	
11	¿La empresa me ayuda a lograr mis objetivos personales?				x				x				x	
12	¿Te brindan oportunidades en tu trabajo que mejora tu desarrollo personal?				x				x				x	
13	¿Consideras que tu jefe es un buen líder?				x				x				x	

14	¿Te adaptas a los cambios en el trabajo?					X					X					X	
15	Te sientes respetado por tu equipo de trabajo y tu organización					X					X					X	
16	¿Considera que la organización es flexible con el tema de los permisos?					X					X					X	
17	¿Considera que los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo ayudan a su crecimiento laboral?					X					X					X	
18	¿Tiene las oportunidades de ascender a otros puestos en el trabajo?					X					X					X	
DIMENSION 2:FACTORES MOTIVANTES																	
19	¿Considera usted que sus logros laborales están en función a las metas planeadas?					X					X					X	
20	Considera que la organización celebra sus logros y aprendizajes					X					X					X	
21	¿Recibe reconocimiento por sus superiores en el trabajo?					X					X					X	
22	¿Considera usted que el reconocimiento laboral influye en su satisfacción profesional?					X					X					X	
23	¿Usted realiza otras actividades que no estén dentro de las funciones asignadas en su puesto de trabajo?					X					X					X	
24	¿Le brindan la facilidad de manejar sus tiempos en la realización de sus actividades?					X					X					X	
25	¿Cumple las funciones que su puesto desempeña o establece?					X					X					X	
26	¿Cumple con el tiempo que se le asigna para el desarrollo de sus funciones?					X					X					X	
27	¿Considera que tiene participación en las decisiones que toma su área?					X					X					X	
28	¿Usted tiene participación en las actividades de confraternidad?					X					X					X	
29	Con que frecuencia la empresa muestra interés por la salud y bienestar de sus trabajadores					X					X					X	
30	¿Los ambientes de recreación son los adecuados?					X					X					X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano. **DNI:** 32650876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Licenciado en Educación: Matemática e Informática

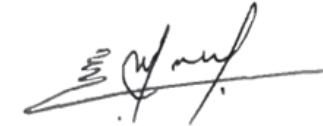
San Juan de Lurigancho, 23 de Enero del

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 11: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el rendimiento laboral

Cuestionario sobre el rendimiento laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE HABILIDADES													
1.	¿Usted cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido?				X				X				X	
2.	¿Supervisa el avance de actividades de cada puesto de trabajo?				X				X				X	
3	¿Las cargas de trabajo están bien distribuidas?				X				X				X	
4	¿Cuentas con todo el material necesario para realizar tus actividades?				X				X				X	
5	¿Es necesario que se optimicen las actividades del puesto, para cumplir con las tareas?				X				X				X	
6	¿Llegan a cumplir con el objetivo propuesto en el área de trabajo a corto plazo?				X				X				X	
7	¿La gerencia se reúne periódicamente con las áreas administrativas para medir su desempeño?				X				X				X	
8	¿Considera que la gerencia lleva a cabo un proceso de control y mejora continua?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS													
9	¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan otras áreas?				X				X				X	
10	¿Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?				X				X				X	
11	¿Realizan periódicamente capacitaciones con temas relacionados a las actividades que desarrolla usted en su puesto?				X				X				X	
12	¿Se le brinda el tiempo adecuado para asistir a capacitaciones realizadas por compañías las cuales brindan temas de interés para la organización?				X				X				X	
13	¿Se le brinda el apoyo necesario para el desarrollo de sus funciones				X				X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Cuestionario sobre la Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES DE HIGIENE													
1	¿La remuneración recibida corresponde al trabajo realizado?				X				X				X	
2.	¿Existe un incremento del salario de manera progresiva por su tiempo de servicio?				X				X				X	
3	¿En qué medida goza de los beneficios corporativos brindados por la clínica?				X				X				X	
4	¿Se le otorga el descanso vacacional por cada año completo de servicios?				X				X				X	
5	¿Siente que sus actividades y funciones están claramente definidas?				X				X				X	
6	¿Te adaptas y aceptas nuevos cambios en el trabajo?				X				X				X	
7	¿La comunicación entre las áreas de trabajo es eficiente?				X				X				X	
8	¿Considera usted que existe una competencia laboral sana entre sus compañeros de trabajo?				X				X				X	
9	¿Cuenta con los equipos y materiales necesarios para desarrollar sus actividades?				X				X				X	
10	¿Considera usted que la calidad del medio ambiente laboral ayuda en su desenvolvimiento personal en la empresa?				X				X				X	
11	¿La empresa me ayuda a lograr mis objetivos personales?				X				X				X	
12	¿Te brindan oportunidades en tu trabajo que mejora tu desarrollo personal?				X				X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el rendimiento laboral

Cuestionario sobre el rendimiento labora

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE HABILIDADES													
1.	¿Usted cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido?				X				X				X	
2.	¿Supervisa el avance de actividades de cada puesto de trabajo?				X				X				X	
3	¿Las cargas de trabajo están bien distribuidas?				X				X				X	
4	¿Cuentas con todo el material necesario para realizar tus actividades?				X				X				X	
5	¿Es necesario que se optimicen las actividades del puesto, para cumplir con las tareas?				X				X				X	
6	¿Llegan a cumplir con el objetivo propuesto en el área de trabajo a corto plazo?				X				X				X	
7	¿La gerencia se reúne periódicamente con las áreas administrativas para medir su desempeño¿				X				X				X	
8	¿Considera que la gerencia lleva a cabo un proceso de control y mejora continua?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS													
9	¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan otras áreas?				X				X				X	
10	¿Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?				X				X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Cuestionario sobre la Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES DE HIGIENE													
1	¿La remuneración recibida corresponde al trabajo realizado?				X				X				X	
2.	¿Existe un incremento del salario de manera progresiva por su tiempo de servicio?				X				X				X	
3	¿En qué medida goza de los beneficios corporativos brindados por la clínica?				X				X				X	
4	¿Se le otorga el descanso vacacional por cada año completo de servicios?				X				X				X	
5	¿Siente que sus actividades y funciones están claramente definidas?				X				X				X	
6	¿Te adaptas y aceptas nuevos cambios en el trabajo?				X				X				X	
7	¿La comunicación entre las áreas de trabajo es eficiente?				X				X				X	
8	¿Considera usted que existe una competencia laboral sana entre sus compañeros de trabajo?				X				X				X	
9	¿Cuenta con los equipos y materiales necesarios para desarrollar sus actividades?				X				X				X	
10	¿Considera usted que la calidad del medio ambiente laboral ayuda en su desenvolvimiento personal en la empresa?				X				X				X	
11	¿La empresa me ayuda a lograr mis objetivos personales?				X				X				X	
12	¿Te brindan oportunidades en tu trabajo que mejora tu desarrollo personal?				X				X				X	
13	¿Consideras que tu jefe es un buen líder?				X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Daniel Mejia Pilonieta. **DNI: 47445970**

Especialidad del validador: Economista

San Juan de Lurigancho, 05 de febrero del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Daniel Mejia Pilonieta

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el rendimiento laboral

Cuestionario sobre el rendimiento laboral

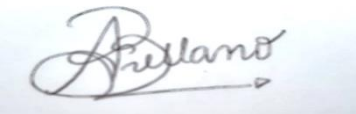
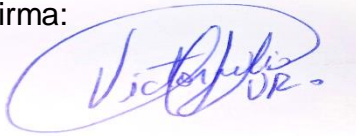
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE HABILIDADES													
1.	¿Usted cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido?				X				X				X	
2.	¿Supervisa el avance de actividades de cada puesto de trabajo?				X				X				X	
3	¿Las cargas de trabajo están bien distribuidas?				X				X				X	
4	¿Cuentas con todo el material necesario para realizar tus actividades?				X				X				X	
5	¿Es necesario que se optimicen las actividades del puesto, para cumplir con las tareas?				X				X				X	
6	¿Llegan a cumplir con el objetivo propuesto en el área de trabajo a corto plazo?				X				X				X	
7	¿La gerencia se reúne periódicamente con las áreas administrativas para medir su desempeño¿				X				X				X	
8	¿Considera que la gerencia lleva a cabo un proceso de control y mejora continua?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS													
9	¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan otras áreas?				X				X				X	
10	¿Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?				X				X				X	

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo Kimberly Marlene Arellano Beltrán y Víctor Julio Jesús Ventura Rivera, egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: La Motivación y el Rendimiento en el Área administrativa de la Clínica Vesalio - San Borja 2020, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la tesis:

1. No ha sido plagio 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 publicado ni presentado 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 se asume 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.

Apellidos y Nombres del Autor: Kimberly Marlene Arellano Beltrán	Apellidos y Nombres del Autor: Victor Julio Jesús Ventura Rivera
DNI: 71463943	DNI: 72815324
ORCID: 0000-0003-2619-6200	ORCID: 0000-0001-9405-8411
Firma:  Kimberly Marlene Arellano Beltrán	Firma:  Victor Julio Jesús Ventura Rivera