



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La motivación y su relación con el desempeño laboral en
colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C
Huamachuco - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Cuevas Campos, Isabel Estefany (ORCID: 0000-0001-9322-7826)

Urquiza Urbina, Felipe Antonio (ORCID: 0000-0003-0881-4431)

ASESOR:

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID: 0000-0002-9918-4801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Llena de felicidad y satisfacción dedico esta tesis a mi Madre, que con mucho esfuerzo y sacrificio me brindó su apoyo incondicional para poder cumplir esta meta. Gracias por cada palabra de aliento, por tenerme presente en tus oraciones, por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día.

A mi hermana Giovana, ejemplo de lucha y amor incondicional. Gracias por cada lección, por tu bondad y cariño sincero.

Cuevas Campos, Isabel Estefany

Este proyecto va dedicado a mis padres que me ayudaron a seguir adelante, pues sin ellos no lo habría logrado. También a mis familiares y amigos que me apoyaron moralmente, además a los docentes que nos supieron guiar en el día a día de nuestra vida universitaria y también al asesor que nos brindó los conocimientos necesarios para llevar a cabo un buen proyecto de investigación; se les agradece de corazón ya que sin la ayuda de todos ustedes esto no se hubiera llevado a cabo satisfactoriamente.

Urquiza Urbina, Felipe

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme cumplir mis objetivos, tu bondad y amor no tiene fin. Mis logros son el resultado de tu ayuda.

Un agradecimiento especial a nuestro asesor, por habernos guiado de la mejor manera en este proceso para alcanzar nuestro objetivo.

Gracias a nuestros docentes, por el soporte brindado en nuestra formación académica

.

Cuevas Campos, Isabel Estefany

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión y a nuestras amistades que estuvieron incondicionalmente apoyándonos, gracias a todos

Urquiza Urbina, Felipe

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de motivación desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.....	17
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la motivación desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021. 18	
Tabla 3. Nivel del desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.....	19
Tabla 4. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.	20
Tabla 5. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la motivación y el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.	21
Tabla 6. La motivación y su relación con el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.	22
Tabla 7. La motivación de logro y su relación con el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.	23
Tabla 8. La motivación de poder y su relación con el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.	24
Tabla 9. La motivación de afiliación y su relación con el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.	25
Tabla 10. Cuestionario de evaluación del desempeño laboral (Adaptado de Sotomayor Flor - 2013)	40
Tabla 11. Base de datos de la motivación	51
Tabla 12. Base de datos del desempeño laboral	52

Índice de figuras

Figura 1. Adaptación de Ventura (2018).....	39
Figura 2. Motivación vs desempeño laboral	40
Figura 3. Motivación de logro vs desempeño laboral	47
Figura 4. Motivación de poder vs desempeño laboral	48
Figura 5. Motivación de afiliación vs desempeño laboral	49

Resumen

El trabajo de investigación titulado: “La motivación y su relación con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021” tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021. La metodología utilizada fue de tipo Aplicada, dado que, según el conocimiento previo, posibilita proponer alternativas de solución, después de indagar las variables, investigó información sobre la problemática de estudio tomando en cuenta el contexto del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C. El diseño utilizado fue es no experimental, porque no se manipuló a ninguna de las variables, transversal porque las mediciones se efectúan en un solo momento, correlacional, ya que posibilita conocer la manera en cómo están asociadas las variables, la población muestral estuvo conformada por 20 colaboradores, quienes respondieron dos cuestionarios en el formato de formularios de Google. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre ambas variables. El resultado obtenido fue que la motivación se relaciona de manera positiva y muy significativa con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco – 2021, con un nivel de correlación alta (Rho 0,634 y p-valor 0,003).

Palabras Clave: Motivación, laboral, desempeño, colaboradores.

Abstract

The research work entitled: "Motivation and its relationship with work performance in employees of the Centro Médico Pacífico del Norte SAC Huamachuco - 2021" aimed to: Determine the relationship between motivation and work performance in employees of the Centro Médico Pacífico del Norte. Norte SAC Huamachuco - 2021. The methodology used was Applied, since, according to previous knowledge, it makes it possible to propose alternative solutions, after investigating the variables, it investigated information about the study problem taking into account the context of the Pacific Medical Center del Norte SAC The design used was non-experimental, because none of the variables were manipulated, cross-sectional because measurements are made in a single moment, correlational, since it makes it possible to know how the variables are associated, the sample population was made up of 20 collaborators, who answered two questionnaires in the Google forms format. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between both variables. The result obtained was that motivation is positively and highly significantly related to work performance in employees of the Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021, with a high level of correlation (Rho 0.634 and p-value 0.003).

Keywords: Motivation, labor, performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto global, la comunicación es urgente y vital para la motivación de empleados, proveedores y socios, ya que la ansiedad crece en el vacío y la comunicación es la única forma de llenar ese vacío, aunque no sea algo nuevo que decir. Una complicación adicional de esta crisis pandémica radica en el hecho de que, a diferencia de antes, esta vez el empleador deberá inspirar efectivamente seguridad, confianza y compasión en los empleados (CincoDías, 2020).

En España, el Grupo ASPY aconseja a las empresas incrementar la inversión en servicios de salud emocional para frenar esta situación, que afecta directamente al bienestar de los empleados. De manera similar, un empleado emocionalmente sano está más motivado, construye mejores relaciones y es más eficiente en el desempeño de sus funciones (RR.HH. Digital, 2021).

Actualmente en el Perú, el desempeño es un indicador importante en todas las empresas e instituciones financieras peruanas ya que se relaciona con muchos temas, pero aquellos con quienes tiene mayor relación son motivados por los empleados ya que depende de lo productiva que pueda ser la empresa ya que son humanos. (Dorador, 2018)

Asimismo, la motivación es un factor importante que debe formar parte del día a día de los empleados, es en el desempeño de su trabajo, porque representa un cambio cualitativo, una forma de mantener un clima agradable en la empresa. Sin embargo, es común ver que muchas empresas están experimentando un problema de desmotivación por parte de los empleados, aunque este problema no solo puede ser el activo de los empleados. (Díaz, 2018).

Cabe señalar que otro informe señala que en el Perú el tema de la motivación y el desempeño es de suma importancia, razón por la cual estas variables se han vuelto cada vez más importantes en materia de productividad empresarial. Así como una buena relación laboral entre los empleados genera un ambiente laboral más agradable a través de una mejor comunicación ya que todo el personal está motivado para desarrollar un buen trabajo para solucionar

sus problemas y poder cumplir con las metas y metas organizacionales marcadas por el banco (Fredesvindo, 2018).

En este sentido, el término motivación se refiere al aspecto por el cual un individuo es autodinámico que lo distingue de los seres inanimados. Además, se entiende por motivación un momento emotivo que surge en un sujeto como consecuencia de la influencia que determinadas causas tienen en su conducta (Peña y Villón, 2018).

Con ello, las personas poseen motivaciones que son tres (3) tales como el poder, las necesidades respecto al logro además de la pertenencia. Así, las necesidades se encuentran socialmente motivadas -en la concepción de un sector de autores- debido a que se estudian de manera inconsciente como un producto activo del entorno. Teniendo esto en cuenta, su importancia radica en el hecho de que motivan a las personas a participar en comportamientos que son críticos para el desempeño de muchos trabajos y tareas (Torres, et al., 2021).

Además, las personas que están altamente motivadas expresan sus buenos resultados a través del esfuerzo por desarrollar su negocio, por lo que el autor sostiene que una alta motivación en los empleados conduce a un alto nivel de desempeño acorde con sus metas y objetivos institucionales (Muleta, 2020).

En el contexto del Centro Médico denominado Pacífico del Norte S.A.C, ubicado en Huamachuco, se puede observar que debido a la coyuntura por la COVID 19, los colaboradores en su mayoría se encuentran desmotivados, debido a que tienen que laborar en condiciones de riesgo, en tal sentido, la exposición al riesgo frecuente por el temor a contagiarse hace que se sientan desmotivados. Esta característica evidenciada, podría estar determinando un deficiente desempeño laboral, debido a que diferentes autores han circunscrito que la motivación experimentada por el colaborador posibilita que este desarrolle de mejor manera sus tareas.

Por otro lado, la motivación de los colaboradores, se encuentra relacionada con las características del entorno laboral, es decir, las condiciones físicas, salariales y la interacción de los colaboradores entre ellos mismos, así como con los clientes que acuden a la empresa. En tal sentido, se evidencia, que

principalmente a la exposición a riesgo por la interacción con los clientes puede ocasionar que los colaboradores se sientan desmotivados en su puesto de trabajo, lo cual podría afectar el desempeño de sus labores en la empresa.

De acuerdo a lo manifestado, fue posible la formulación de la pregunta de tipo general respecto a la investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021?, mientras que las preguntas específicas son: ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el desempeño de colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C - 2021? ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021? ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021?

Asimismo, el estudio se justifica por su conveniencia, debido a que a partir de este será posible la determinación respecto a la referida motivación junto al desempeño laboral respecto a los colaboradores integrantes del referido centro médico, siendo relevante, ya que no se evidencia estudios que se haya interesado en relacionar las variables en este contexto.

En ese sentido, se encuentra acompañada de la relevancia que posee en el plano social, en razón de que los colaboradores pertenecientes a dicho centro médico, resultarán beneficiarios principales, debido al conocimiento sobre los factores relacionados a la motivación podrían determinar un adecuado o deficiente desempeño del trabajador, en el cumplimiento de sus actividades, conforme los objetivos institucionales de la empresa.

Por otro lado, por sus implicancias prácticas, el estudio se justifica ya que a raíz de los resultados de la investigación que verifiquen de las variables en colaboradores del centro médico, resultará posible efectuar la propuesta que contiene una solución mediante diversas alternativas, en virtud de charlas o talleres aplicados, orientados al fortalecimiento de la motivación en los colaboradores, y con ello posibilitará un mejor desempeño.

Además, por su valor teórico, la investigación permite ampliar el conocimiento que se tienen sobre la relación entre las variables, además que permite corroborar si las teorías de los autores sugeridas en este estudio para conceptualizar la motivación de desempeño, son apropiadas para ser representadas en las características de la población.

Finalmente, a nivel metodológico, el estudio es pertinente, ya que con la aplicación de métodos investigación adecuados, se completa con rigor científico, a fin de dar cumplimiento correcto a los objetivos propuestos. A su vez, los hallazgos de la investigación, será de utilidad para otros investigadores futuros, que les interese en conocer la relación entre las variables en otras poblaciones.

Por otro lado, el objetivo de estudio de tipo general propuesto es el siguiente: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021 , asimismo, los objetivos específicos son: identificar el nivel de la motivación de colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021 ; identificar el nivel de la desempeño laboral de colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021 ; establecer la relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral de colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021 ; establecer la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021 ; establecer la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral de colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

La hipótesis general de investigación es: La relación entre la motivación y el desempeño laboral de colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021, es directa y significativa. Asimismo, la hipótesis nula es: la relación entre la motivación y el desempeño de colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021, no es directa y significativa.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, ha creído necesario plantear los antecedentes de investigación más importantes entorno las variables, así, en el nivel internacional, Sum (2015), Concluyeron que: Los resultados obtenidos en cuanto a motivación inciden en el desempeño del trabajo, con una conexión significativa de P-Value, que es equivalente al 5% (1,96) dentro de la empresa de alimentos, lo cual es satisfactorio para el personal administrativo de la organización. Por lo tanto, señala que la motivación es una parte importante para hacer el trabajo, ya que depende de los incentivos y recompensas que reciben.

Pang y Chin-Shan (2018) adujeron que se evidencia una correlación entre la motivación y la satisfacción en empresas de transportes de Taiwán. Llegaron a la conclusión de que un sistema de motivación eficaz, que utiliza el salario y el entorno laboral, aumenta la productividad y economía de la empresa.

Onoyase (2017) encontró que no hay relación entre ambiente de trabajo de los docentes y sus actividades; Sin embargo, es posible confirmar la relación existente -al mismo tiempo que significativa- respecto al salario, los incentivos y la promoción docente, además del desempeño en materia laboral. Además, dichos salarios y beneficios motivan a los maestros a hacer el trabajo, por lo que se les debe pagar con regularidad y también se les debe alentar a que lleguen a tiempo para que puedan hacer un mejor trabajo.

A nivel nacional, Sánchez (2016) concluye que: Según el nivel de satisfacción laboral, resulta en que un 42,2% refiere a que los empleados se encuentran motivados y satisfechos respecto a las asignaciones -entiéndase tareas- laborales que desarrollan dentro de la red en el rubro de salud, sin embargo, el porcentaje es del 41,7%, que se encuentra en el nivel normal. O satisfecho con el trabajo frecuente y el 14,2% de ellos expresó sentirse insatisfecho con el trabajo realizado por la organización. Para la prueba estadística, esta fue la Correlación de Pearson, ya que ambas variables están relacionadas entre sí en niveles de 0.877 (correlación muy alta y significativa).

Pérez (2019) Se encontró que el 71% (15) de los encuestados indicó estar moderadamente motivado, mientras que el 19% (04) eran representantes de alto

rango y solo el 10% (02) manifestó que su motivación era baja; De ello se deduce que los trabajadores no están completamente motivados para realizar sus funciones dentro de la organización. En cuanto al desempeño laboral, se observó que el 63% (13) de los empleados manifiesta que su trabajo es regular, el 29% (6) indicó que su desempeño laboral es bajo y solo el 8% (2) indicó que su desempeño es alto. En consecuencia, los resultados de la correlación indican que el chi cuadrado de Pearson es 14,8879; Por tanto, la hipótesis nula fue rechazada con un 95% de confianza; Lo que significa que, si el trabajador no está motivado para trabajar, esta situación afectará su trabajo.

Reátegui (2017) concluyeron que: el 52% de dichos colaboradores calificaron aquella motivación en un nivel "malo", el 37% de aquellos calificaron que dicho nivel es "regular" y únicamente el 11% de los empleados calificó dicho nivel como "bueno". Con ello, el 47% indicó que el nivel de desempeño era "bajo", el 32% "regular" y solo el 21% "alto". Tenga en cuenta que hay un efecto de motivación respecto al desempeño en el rubro laboral debido al coeficiente de definición que arroja un 0.338.

Asimismo, en cuanto a las principales teorías, se procede a explicar la óptica conceptual de cada variable, en el primer lugar a la motivación, que responde a estímulos específicos y produce comportamientos que ocurren con cierta frecuencia y energía para lograr un objetivo (Manjarrez, et al., 2020).

Según Stress, Porter y Bigley describen en detalle la motivación laboral, que es la fuerza que motiva el comportamiento de una persona y, como resultado, la premia según sus necesidades: logro, poder y afiliación (Álvarez, 2016; Adebayo, 2020).

En este sentido, la motivación puede entenderse como un proceso de creación de un entorno laboral favorable que satisfaga las necesidades de bienestar emocional, satisfacción y desarrollo humano relacionados con el lugar de trabajo (Chenet, et al., 2020).

Por otro lado, McClelland mediante su teoría que refiere a tres (3) necesidades, enfatiza que hay tres necesidades y explica la base del horario de solicitud motivacional enseñado por Sters y Braunstein (Pacheco et al., 2020).

Según este modelo, existen tres características que no se heredan del ser humano: Las personas que determinan el desempeño óptimo del trabajo se dividen de la siguiente manera:

La necesidad de logro: el deseo de una persona de tener éxito está determinado por el esfuerzo por lograr la meta, por lo cual él o ella es consciente de su responsabilidad por el éxito, participa activamente en actividades y está satisfecho con su presente y futuro. fortalezas. (Nguyen, et al, 2020; Sumarjono y Adiatama, 2019).

Necesidad de poder: Es un deseo adquirido de dominar y controlar una situación, dependiendo de la posición, la dirección y el nivel de influencia. (Torres, et al., 2021)

Sin embargo, McClelland sostiene que este rasgo tiende a ser inferior a otros, pero es más común en personas autoritarias protegidas (Bohórquez, et al., 2020).

Necesidad de afiliación: Su objetivo es mantener relaciones sociales con quienes los rodean, expresar preocupación y gratitud a los demás y crear una atmósfera de compasión y comprensión. (Ogbogu, 2017)

La teoría de las tres necesidades de McClelland, basada en una medida de motivación y deseo, nos posibilita determinar tres factores del deseo humano: logro, fuerza y necesidad de relacionarse con el medio ambiente. (Swandi y Xiaefudin, 2018)

Definida como una teoría que crea tres necesidades en el proceso de motivación, no innatas, es decir, conduce al desarrollo del sujeto de acuerdo con la situación luego de esforzarse por alcanzar estándares sociales. Esto conduce a los resultados esperados, teniendo en cuenta la relación con otras organizaciones ambientales, por lo que la necesidad de éxito tiene un mayor impacto en los sujetos y enfatiza el deseo de la organización de realizar las mejores tareas, lograr metas y mantener relaciones importantes. (Zuta et al., 2018)

En cuanto al desempeño, señalan que hoy las empresas se están enfocando en colaborar al logro de objetivos en el campo comercial por parte de sus empleados junto al mejoramiento del trabajo que desempeñan en base a las habilidades que poseen. Dentro de los mencionados objetivos, aquellos colaboradores se encontrarán lo suficientemente motivados para brindar un crecimiento integral. Como resultado, el concepto y enfoque de la organización refleja con mayor claridad la afectación de las operaciones organizacionales debido a elementos, problemas y factores interrelacionados. Además, la gerencia demuestra un deseo de lograr un alto desempeño en una organización competitiva (Hariono et al., 2020).

El desempeño de un empleado durante un período de tiempo que logra los objetivos de la corporación. De tal manera, el desempeño constituye una actividad objetiva, la cual es fácilmente medible, dado que implica la manera en cómo el colaborador a regular su comportamiento para orientarlo el cumplimiento de ciertas normas a fin de generar una productividad con la organización (Lu, Guo, Luo & Chen, 2015). El mencionado desempeño, resulta del trabajo efectuado por parte del sector de trabajadores que reviste una cooperación requerida, encontrándose relacionado con un excelente desempeño laboral y requisitos en el sector de trabajo (Langati et al., 2019). De tal manera, el desempeño no solamente depende de la capacidad y talento del colaborador para ejercer su puesto, sino también de la motivación que tenga (Seijas, et al., 2021).

El uso de la definición otorgada por parte de Sotomayor (2013) en el presente estudio, guarda relación con los resultados respecto a la capacidad con la que cuenta el colaborador, el entorno que lo rodea, las circunstancias presentadas, la motivación, todo lo que rodea, además de las recompensas individuales. efecto. Se valora en términos de responsabilidad mixta por los buenos resultados y es un proceso cíclico.

Por otro lado, enfatizan que, en términos de evaluación de puestos, es la valoración de los empleados de acuerdo con estándares y normas (Vergana, 2021).

Del mismo modo, se definen los parámetros de desempeño esperados que deben ser relevantes para el éxito de los empleados en una organización, siendo los mencionados indicadores que toman en consideración aspectos relevantes tales como la equidad y confiabilidad (Ali y Sun, 2020).

Se han considerado como dimensiones para esta investigación, a las propuestas por parte de Sotomayor (2013), aquel quien hizo hincapié en las siguientes:

El desempeño de tipo laboral que se encuentra con los superiores jerárquicos, siendo considerada como las relaciones más importantes para la productividad del colaborador y los supervisores, ya que tiene una característica positiva de crear el mejor entorno posible para el empleado. Como resultado, las corporaciones, una forma de gobierno más libre e independiente, pueden afectar en el futuro el entorno laboral de la organización. (Sotomayor, 2013).

Así también, el desempeño con las condiciones físicas, con respecto a las particularidades materiales del entorno laboral, que difieren significativamente en las áreas; por ejemplo, iluminación, ventilación, humedad, etc., los cuales afectan al desempeño (Bieńkowska, et al., 2019).

El desempeño cuya participación guarda relación respecto a las decisiones, Sotomayor (2013) considera que, resulta suficiente para el incremento de la autoestima y la comprensión para el logro de un buen trabajo. Sin embargo, los empleados no suelen discutir sus problemas con sus supervisores, pero sugieren hacerlo directamente con el gerente; Si esto afecta la tarea y no se corrige, los resultados serán pequeños. Los empleados a menudo tienen que trabajar con sus supervisores.

Debido a que la individualidad de cada empleado y el trabajo de la empresa son dos cosas diferentes, el desempeño debe ser monitoreado no solo como empleado sino también como organización. Los empleados mejor capacitados se sentirán inspirados, pero los empleadores no pueden confiar en un trabajo eficaz a menos que la organización les permita limitar su capacidad de recuperación. Como señala el autor, no es culpa de la organización si un

grupo de empleados generalmente no tiene la productividad esperada y el mejor desempeño (Seijas, et al., 2021).

El desempeño con el reconocimiento, considera que un adecuado conocimiento o en el trabajo, posibilita los colaboradores y a la empresa fortalecer la identificación de los mismos, y reduce el nivel de rotación, aportando una mejora económica, además genera un aumento o de clima laboral y la motivación para el cumplimiento de las metas propuestas (Sotomayor, 2013).

El reconocimiento de los empleados mejora drásticamente las relaciones con las empresas y los empleados, y construye una relación en la que los empleados reconocen sus logros, beneficios y metas (Sotomayor, 2013).

La importancia del desempeño es un elemento clave y será necesario considerar los procedimientos administrativos. Aquél -sin duda-, beneficiará directamente al colaborador-empleado- como a la empresa en sí, coadyuvando a la comunidad en general para el logro de los objetivos planteados desde el ámbito organizacional (Virgana, 2021).

Los roles y responsabilidades específicos del empleado y la importancia del puesto deben ser consistentes con los procedimientos, políticas y objetivos. El reclutamiento siempre debe facilitarse mediante el uso de técnicas como mayor empoderamiento, mayor responsabilidad, motivación para el éxito y un mejor clima organizacional (Haryono, et al, 2020).

Por otro lado, todo el mundo conoce que la educación permite que el individuo se adapte a la sociedad en razón de su desempeño y la consecuente relevancia en el sector educativo de la inteligencia de tipo emocional. En otras palabras, deben unirse con la comunidad, ser parte de ella y luego continuar la comunidad. Este proceso se hace evidente en el proceso de socialización, y cada tema desarrolla la mentalidad, los sentimientos y las formas de acción necesarias para participar de socialmente (Hariono y Sun, 2020; Bishkovska et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Corresponde a una investigación de tipo aplicada, dado que, debido al conocimiento previo, posibilita proponer alternativas de solución, después de indagar las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

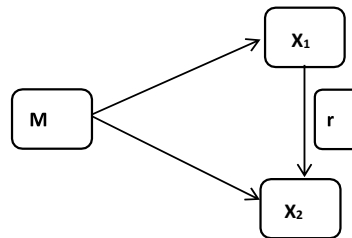
3.1.2. Diseño de investigación

Además, el diseño corresponde a uno de tipo no experimental, debido a que las variables no fueron objeto de manipulación alguna (Hernández y Mendoza, 2018).

Es transversal porque las mediciones se efectúan en un solo momento. (Arias, 2005).

Es correlacional, ya que posibilita conocer la manera en cómo están asociadas las variables (Sánchez y Reyes, 2008).

La investigación presenta el siguiente esquema:



Donde:

M = Colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C

X₁ = Motivación

X₂ = Desempeño Laboral

r = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Motivación

Según Steers, Porter y Bigley es la fuerza que motiva el comportamiento de una persona y, como resultado, la premia según sus necesidades: logro, poder y afiliación (Álvarez, 2016; Adebayo, 2020).

Variable 2: Desempeño laboral

Sotomayor (2013) menciona que es un proceso cíclico, destacando que los resultados de las capacidades de los colaboradores se relacionan con lo que les rodea, especialmente con el entorno laboral, la motivación, etc., como un punto mixto de responsabilidad para generar su propio impacto y lograr buenos resultados.

La operacionalización efectuada sobre las variables, se especifica dentro del anexo 1 del presente estudio.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población que conforma la presente investigación, la conforman los 20 trabajadores que conforman el total perteneciente a dicho centro médico situado en la referida ciudad.

3.3.2. Muestra

Para esta investigación se utilizó una muestra conformada por el total de los 20 colaboradores de dicho centro médico situado en la referida ciudad.

3.3.3. Muestreo

Corresponde a uno de tipo No probabilístico en razón de la conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada colaborador del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C.

3.3.5. Criterios de inclusión

- Colaboradores inscritos bajo planilla.
- Colaboradores que quieran ser partícipes del estudio de forma voluntaria.

3.3.6. Criterios de exclusión

- Colaboradores de otras sedes diferentes a la de Huamachuco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica empleada corresponde a la encuesta, siendo aquella la reunión o concierto de cuestionamientos -entiéndase preguntas- planteadas en modo escrito, cuya elaboración se relaciona directamente con los indicadores que la investigación contiene, teniendo a la hipótesis y su comprobación como objetivo o finalidad (Ñaupas et al., 2018).

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario, constituye un instrumento, conformado por un conjunto de preguntas que sistemáticamente estructuradas para la medición de una variable (Hernández y Mendoza, 2018).

Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein.

Consta de 15 elementos, divididos en factores que resultan ser tres (3), teniendo como logro lo siguiente: 1; 4; 7; 10; 13; Fuerza que respecto a sus sujetos son: 2; 5; 8; once; 14; Y membresía, cuyos temas son: 3; 6; 9; 12; 15. Se puede utilizar tanto de forma colectiva como individual, con una duración aproximada de 15 minutos, en una escala de respuesta Likert. La adaptación de dicha validez, fue realizada por parte de Ventura (2018) en la ciudad de Trujillo, la cual fue confirmada por análisis factorial, donde el GI = .954, AGFI = .936, NFI = .926, considerado conveniente, mientras que las cargas factoriales estandarizadas estaban en el rango entre .53 y .76 para la dimensión necesaria para lograr la dimensión; Para las necesidades energéticas entre .45 y .69, y

finalmente, para las .45 y .64 los miembros necesitan dimensiones. La confiabilidad se reflejó en un estudio realizado por Ventura (2018), aquel que empleó la utilización del método referido a la consistencia interna obtenido debido al coeficiente Omega, obteniendo un 0,78 como resultante de dicho coeficiente;.71 de poder .75 de afiliación (Ver anexo 3).

Cuestionario de Desempeño laboral

Aquel instrumento referido al desempeño en el rubro laboral, tuvo como creadora a Flor Sotomayor en el año 2013, desarrollándose en la ciudad de Lima, siendo considerado por parte de Del Águila (2020). Así, su administración o uso fue dirigido a trabajadores entre 18 y 60 años de edad, cuya durabilidad al utilizarlo resulta en 10 a 15 minutos aproximadamente, teniendo a cinco (5) factores que conforman su base. La estructura del cuestionario comprende ítems que en total son veintitrés (23), a los que se incorporó una escala de medición en virtud de la escala Likert. Así, comprende las medidas que son las siguientes: desarrollo y consecuente reconocimiento: (21,22,23), desempeño respecto a la participación sobre la adopción de decisiones: (11,12,13,14,15,16), desempeño en lo concerniente a condiciones físicas: (6, 7, 8, 9, 10), desempeño en materia de trabajo: (17,18,19,20), y desempeño referido a superiores jerárquicos: (1, 2, 3, 4, 5).

Ahora bien, para obtener la validación respectiva, el AFC dejó en evidencia un 42% de variación en virtud del 0.40 referido a superiores cargas factoriales. Cabe resaltar que, para el desarrollo de la presente investigación, fue necesaria la realización de una prueba de tipo piloto aplicada en 20 colaboradores, calculando -en razón del instrumento- con ellos un coeficiente total de 0,780 gracias al Coeficiente de Cronbach; así, las dimensiones que lo comprenden son las siguientes: dimensión 1 (0.817), dimensión 2 (0,793), dimensión 3 (0,824), dimensión 4 (0,742) dimensión 5 (0,774). Asimismo, la interpretación de las puntuaciones se da en las siguientes escalas: un desempeño alto en el sector de laboral (62-69), un desempeño medio (31 - 61) y -finalmente- un bajo

desempeño en el mismo rubro (0 – 30) y un bajo nivel de desempeño laboral (0 - 30) (Ver anexo 3).

3.5. Procedimientos

Se solicitará el permiso correspondiente a la referida institución y, posteriormente, se realizará el recojo de los datos mediante los instrumentos necesarios, con la finalidad de una necesaria medición en lo que concierne a las variables. Asimismo, en virtud de haber efectuado la aplicación de los instrumentos sobre la muestra participante, se procederá a efectuar -de manera presencial- previa coordinación con la empresa en cuestión. En consecuencia, la obtención de los resultados con posterioridad a la recopilación de data, serán objeto de digitalización y tabulación realizada de manera adecuada mediante el uso de herramientas de software. Finalmente, se realizará el procesamiento estadístico de la data obtenida en razón de haber aplicado el instrumento.

3.6. Métodos de análisis de datos

Habiendo recolectado la data necesaria, se realizará el procesamiento de los mismos mediante el programa SPSS. Asimismo, de la estadística descriptiva, resultará la aplicación de frecuencias tanto simples como absolutas, corriendo la misma suerte las medidas de tipo porcentual, en tanto que, por parte de la estadística inferencial, resulta necesaria la utilización de la prueba de Shapiro Wilk, con la finalidad de obtener el conocimiento respecto a la distribución de los datos, esta prueba será aplicada debido a que la muestra es menor a 50 sujetos. Asimismo, al conocerse una distribución no normal o normal, se optará por aplicar el coeficiente Rho de Spearman o R de Pearson, respectivamente, cuyo objetivo consiste en que la correlación que debe ser verificada respecto a las variables y dimensiones que componen la investigación. En ese sentido, será posible el cumplimiento tanto de los objetivos de estudio como de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Con el fin de poder respetar los lineamientos establecidos en toda investigación, este proyecto se basará en el manual de referencias estilo APA 7ma edición; así mismo; se tomarán los datos obtenidos en las encuestas con respeto, confidencialidad y transparencia, considerando como prioridad fundamental la dignidad humana. Es imprescindible mencionar que este proyecto es original, propio de los autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 1. Nivel de motivación desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Variable 1	Escala	N°	%
Motivación			
Bajo	15 - 45	2	10%
Medio	46 - 60	11	55%
Alto	61 - 75	7	35%
Total		20	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Motivación. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Interpretación:

En la Tabla 1 se observa que el 55% de los colaboradores obtienen nivel medio en la motivación, el 35% tienen nivel alto, en tanto que el 10% de los colaboradores obtienen nivel bajo en la motivación. Determinándose que la motivación desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco es de nivel medio (55%).

Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la motivación desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Niveles	Motivación de logro		Motivación de poder		Motivación de afiliación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	10%	2	10%	2	10%
Medio	4	20%	16	80%	13	65%
Alto	14	70%	2	10%	5	25%
Total	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Motivación. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Interpretación:

En referencia a la Tabla 2, es posible observar que el 70% del total de los colaboradores cuentan con un nivel alto respecto a la motivación de logro y, el 20% de ellos cuenta con un nivel medio; con ello, el 80% conformado por los colaboradores cuentan con un nivel medio en la motivación de poder y el 10% cuentan con un nivel alto, el 65% de ellos cuenta con un nivel medio respecto a la motivación de afiliación, siendo que el 25% de ellos cuenta con un nivel alto. Así, resulta posible determinar que dicha motivación por parte de los colaboradores del referido centro médico cuya localización se encuentra en la ciudad de Huamachuco, son en promedio de nivel medio (55%).

Tabla 3. Nivel del desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño laboral			
Bajo	23 - 69	0	0%
Medio	70 - 92	4	20%
Alto	93 - 115	16	80%
Total		20	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del Desempeño Laboral. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Interpretación:

En referencia a la Tabla 3, es posible observar que el 80% del total de los colaboradores cuentan con un nivel alto respecto al desempeño de tipo laboral, el 20% de ellos cuenta con un nivel medio, siendo que el 0% de ellos cuenta con un nivel bajo referido al desempeño de tipo laboral. Así, resulta posible determinar que dicho desempeño en el sector de trabajo del referido centro médico cuya localización se encuentra en la ciudad de Huamachuco Determinándose que el desempeño laboral de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco, corresponde a un nivel alto (80%).

Tabla 4. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Niveles	Con sus superiores		Con las condiciones físicas		Con la participación en las decisiones		Con su trabajo		Con el reconocimiento	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	4	20%	3	15%	4	20%	4	20%	4	20%
Alto	16	80%	17	85%	16	80%	16	80%	16	80%
Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del Desempeño Laboral. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Interpretación:

En referencia a la Tabla 4, es posible observar que el 80% del total de los colaboradores cuenta con un nivel alto respecto al desempeño relacionado con sus superiores, siendo que un 85% cuenta con un nivel alto referido al desempeño relacionado con las condiciones de tipo físico, teniendo el 80% de ellos un obtiene un nivel alto respecto al desempeño junto a la participación que realizan sobre las decisiones, el 80% de aquellos cuenta con un tienen nivel alto en el desempeño con el trabajo que realiza, siendo que el 80% del total cuenta con un tienen nivel alto referido al desempeño de labores acompañado con el reconocimiento.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 5. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la motivación y el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.935	20	0.191
Motivación de logro	0.847	20	0.055
Motivación de poder	0.961	20	0.562
Motivación de afiliación	0.926	20	0.132
Desempeño laboral	0.913	20	0.072
Con sus superiores	0.850	20	0.005
Con las condiciones físicas	0.896	20	0.035
Con la participación en las decisiones	0.914	20	0.075
Con su trabajo	0.858	20	0.007
Con el reconocimiento	0.891	20	0.028

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Motivación y el Desempeño Laboral. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Interpretación:

En referencia a la Tabla 5, es posible observar que en virtud de la aplicación de la prueba de Shapiro Wilk sobre muestras menores a 50 ($n < 50$), tiene como finalidad el comprobar la normalidad de la data referente a las variables investigadas, mostrando que los niveles referidos a la significancia dirigido a dichas variables reflejan un porcentaje menor al 5% ($p < 0.05$), evidenciando así que la forma en que se distribuye la información no resulta normal; en consecuencia, deja en evidencia que la utilización de una prueba no paramétrica de Spearman resulta necesaria, siendo con ella posible que la relación entre las variables referidas a la motivación además del desempeño laboral, sea determinada.

4.3. Prueba de Hipótesis

Tabla 6. La motivación y su relación con el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,630**
	Motivación Sig. (bilateral)		0,003
	N	20	20
	Coeficiente de correlación	0,630**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	20	20

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Motivación y el Desempeño Laboral. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

En referencia a la Tabla 6, es posible observar que, el Rho = 0.630 obtenido es posible gracias al coeficiente de correlación de spearman (evidenciándose una positiva y alta relación) y cuyo nivel referido a la significancia resulta menor al 1% ($p < 0.01$), determinándose que dicha motivación guarda relación altamente significativa y directa respecto al desempeño en el sector laboral, visto aquel desde la perspectiva de los trabajadores que forman parte del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Tabla 7. La motivación de logro y su relación con el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

			Motivación de logro	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	1,000	0,675**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	20	20

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Motivación y el Desempeño Laboral. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

En referencia a la Tabla 7, es posible observar que, el Rho = 0.675 obtenido es posible gracias al coeficiente de correlación de spearman (evidenciándose una positiva y muy alta relación) y cuyo nivel referido a la significancia resulta menor al 1% ($p < 0.01$), determinándose que dicha motivación referida al logro, guarda relación altamente significativa y directa respecto al desempeño en el sector laboral, visto aquel desde la perspectiva de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Tabla 8. La motivación de poder y su relación con el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

			Motivación de poder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coeficiente de correlación	1,000	0,634**
		Sig. (bilateral)		0,003
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	
		N	20	20

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Motivación y el Desempeño Laboral. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

En referencia a la Tabla 8, es posible observar que, el Rho = 0.634 obtenido es gracias al coeficiente de correlación de spearman (evidenciándose la relación positiva alta) y cuyo nivel referido a la significancia resulta menor al 1% ($p < 0.01$), determinándose que dicha motivación referida al poder, guarda relación altamente significativa y directa respecto al desempeño laboral desde la perspectiva de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Tabla 9. La motivación de afiliación y su relación con el desempeño laboral desde la percepción de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

			Motivación de afiliación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	0,628**
		Sig. (bilateral)		0,003
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	
		N	20	20

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Motivación y el Desempeño Laboral. Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

En referencia a la Tabla 9, es posible observar que, el Rho = 0.628 obtenido gracias al coeficiente de correlación de Spearman (evidenciándose la relación positiva alta) y cuyo nivel referido a la significancia resulta menor al 1% ($p < 0.01$), determinándose que, dicha la motivación referida a la afiliación, guarda relación altamente significativa y directa respecto al desempeño laboral desde la perspectiva de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021.

V. DISCUSIÓN

Ahora bien, habiendo presentado los resultados obtenidos en virtud de la realización del presente estudio, es necesario dar inicio a la discusión cuya base se encuentra conformada por los mismos:

El comportamiento encontrado en la motivación, cuenta con un 55% que refiere al nivel medio, siguiéndole un 35% referido al nivel alto y, por último, un 10% que refiere a un nivel bajo; siendo evidente que los colaboradores pertenecientes al referido centro médico cuya sede se ubica en la ciudad de Huamachuco, manifiestan que las falencias para una adecuada persecución de afiliación, logros y poder se encuentran aún presentes. (Tabla 1).

Estos resultados se pueden apoyar en los resultados realizado por Reátegui (2017) donde concluye que: 52% de los colaboradores calificaron que dicho nivel referido a la motivación concluye en malo, un 37% corresponde a un nivel regular y, únicamente el 11% que conforma a los empleados lo expuso como bueno. Además, el 47% indicó que el nivel de desempeño era bajo, el 32% regular y solo el 21% alto.

Para Chenet (2020) sostiene que la motivación puede entenderse como un proceso de creación de un entorno laboral favorable que satisfaga las necesidades de bienestar emocional, satisfacción y desarrollo humano relacionados con el lugar de trabajo.

El desempeño de tipo laboral, posee un comportamiento de nivel alto (80%), seguido del nivel medio (20%) y culminando con un nivel bajo (0%); observándose que los colaboradores del referido centro médico cuya sede se ubica en la ciudad de Huamachuco, aún se tienen que mejorar en su desempeño y lo que se busca que el 100% de nuestros colaboradores estén en niveles altos de desempeño para optimizar el trabajo colaborativo (Ver Tabla 3).

Los resultados puestos en evidencia, guardan relación con la investigación efectuada por parte de Pérez (2019), sosteniendo aquél que un 63% (13) de los empleados manifiesta que su desempeño es regular, el 29% (6) indicó que su desempeño laboral es bajo y solo el 8% (2) indicó que su desempeño es alto.

Para Hariono (2020) señala que hoy las empresas se están enfocando en ayudar a sus empleados para el logro y obtención de los resultados de tipo comercial, así como obtener el mejoramiento de habilidades enfocadas hacia el trabajo. Dentro de dichos objetivos, los colaboradores se encontrarán motivados para brindar un crecimiento integral. Como resultado, el concepto y enfoque de la organización refleja más claramente todos los factores, problemas y elementos que se encuentran interrelacionados respecto a la afectación de las operaciones a nivel organizacional.

Respecto de las dimensiones comprendidas en la motivación, aquella enfocada al logro cuenta con un 70% referido al nivel alto de comportamiento, siguiéndole un 20% referido al nivel medio (20%) y, finalmente, un 10% referido a un nivel bajo; denotándose que los trabajadores pertenecientes al referido centro médico cuya sede se encuentra ubicada en la ciudad de Huamachuco, requieren el aumento de los logros referidos al trabajo para el cumplimiento de las metas preestablecidas en dicho centro de salud. Respecto a la motivación de poder, aquella posee un 80% que refiere al comportamiento en un nivel medio, siendo un 10% que refiere a un nivel alto y, por último, un 10% que refleja un nivel bajo; denotándose que dichos colaboradores pertenecientes al referido centro médico cuya sede se ubica en la ciudad de Huamachuco, aún tienen que aumentar las responsabilidades establecidas en las normas del centro de salud, dándole confianza y motivación para el cumplimiento de los objetivos fijados. En lo concerniente a la motivación referida a la afiliación, aquella posee un 65% que refleja un nivel medio, siendo un 25% sobre un nivel alto y, finalmente, un 10% respecto a un nivel bajo; denotándose que dichos colaboradores pertenecientes al referido centro médico cuya sede se encuentra ubicada en la ciudad de Huamachuco, aún tienen que mejorar las afiliaciones de los colaboradores porque sin ese tipo de motivación, los trabajadores no van a lograr mejor en su desempeño. (Ver Tabla 2).

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, el desempeño con sus superiores posee un 80% que refleja un comportamiento de nivel alto, siguiéndole un 20% concerniente a un nivel medio y, finalmente, un 0% que corresponde a un nivel bajo; el desempeño con las condiciones físicas posee

un 85% que refleja un comportamiento en un nivel alto, siguiéndole un 15% que refleja el comportamiento en un nivel medio y, finalmente, un 0% que refleja el comportamiento en un nivel bajo; el desempeño referido a la participación respecto a las decisiones, posee un 80% referido a un comportamiento en un nivel alto, siguiéndole un 20% que corresponde a un nivel medio y, finalmente, un 0% que corresponde a un nivel bajo; el desempeño con su trabajo, posee un 80% que corresponde a un comportamiento en un nivel alto, siguiéndole un 20% respecto a un nivel medio y, finalmente, un 0% que corresponde a un nivel bajo; el desempeño con el reconocimiento, posee un 80% que refleja un comportamiento en un nivel alto, un 20% concerniente a un nivel medio y, finalmente, un 0% que corresponde a un nivel bajo. (Ver Tabla 4).

Al cruzar tanto el desempeño laboral así como la motivación, resultó posible la obtención de que, el $Rho = 0.630$ concierne al valor del coeficiente de spearman, evidenciando un nivel positivo y alto en lo que concierne a la correlación; demostrándose que existe una significancia alta y directa en la motivación referida al desempeño de tipo laboral por parte de los colaboradores pertenecientes al referido centro médico cuya sede se ubica en la ciudad de Huamachuco (Ver Tabla 6), resultando ello en la aceptación de la hipótesis planteada en la investigación (alterna), rechazándose la hipótesis nula.

La exposición de dichos resultados, guarda concordancia con los obtenidos en virtud de la investigación efectuada por parte de Sum (2015), quien sostiene que la obtención de aquellos respecto a dicha motivación, inciden en el desempeño del trabajo, con una conexión significativa de P-Value, que es equivalente al 5% (1,96) dentro de la empresa de alimentos, lo cual es satisfactorio para el personal administrativo de la organización. Por lo tanto, señala que la motivación es una parte importante para hacer el trabajo, ya que depende de los incentivos y recompensas que reciben.

Al cruzar tanto el desempeño en el campo laboral como la motivación referida al logro, fue posible obtener que, el $Rho = 0.675$ obtenido gracias al coeficiente de spearman, evidencia la correlación un positivo y alto nivel; la cual demuestra que dicha motivación referida al logro, posee una muy significativa y directa relación respecto al desempeño de tipo laboral de los colaboradores

pertencientes al referido centro médico cuya sede se ubica en la ciudad de Huamachuco (Ver Tabla 7), resultando ello en la aceptación de la hipótesis planteada mediante la investigación (alterna), rechazándose la hipótesis nula.

Estos resultados, difieren del estudio realizado por Onoyase (2017) donde encontró que no hay relación entre ambiente de trabajo de los docentes y sus actividades; Sin embargo, es posible confirmar la existencia de una significativa relación respecto al salario, incentivos y promoción docente, junto al desempeño en el campo laboral. Además, los salarios y los beneficios motivan a los maestros a hacer el trabajo, por lo que se les debe pagar con regularidad y también se les debe alentar a que lleguen a tiempo para que puedan hacer un mejor trabajo.

Según Nguyen (2020) sostiene que la motivación de logro es el deseo de una persona de tener éxito está determinado por el esfuerzo por lograr la meta, por lo cual él o ella es consciente de su responsabilidad por el éxito, participa activamente en actividades y está satisfecho con su presente y futuro.

Al cruzar tanto el desempeño laboral como la motivación referida al poder, resultó posible la obtención de que, el $Rho = 0.634$ fue obtenido gracias al coeficiente de spearman, poseyendo una correlación en un nivel alto y positivo; la cual demuestra que dicha motivación referida al poder cuenta con mucha significancia y directa relación respecto al desempeño de tipo laboral por parte de los trabajadores pertenecientes a dicho centro médico cuya sede se encuentra ubicada en la ciudad de Huamachuco (Ver Tabla 8), resultando así en la aceptación de la hipótesis contenida en la investigación (alterna), rechazándose la hipótesis nula.

Los resultados ya expuestos, guardan similitud con la investigación desarrollada por parte de Pérez (2019), sosteniendo aquel que los resultados respecto a la correlación indican que el chi cuadrado de Pearson es 14,8879; Por tanto, la hipótesis nula fue rechazada con un 95% de confianza; Lo que significa que, si el trabajador no está motivado para trabajar, esta situación afectará su trabajo.

Según Torres (2021) sostiene que la motivación de poder es un deseo adquirido de dominar y controlar una situación, dependiendo de la posición, la dirección y el nivel de influencia.

Al cruzar la motivación referida al desempeño laboral así como a la afiliación, resultó posible la obtención de que, el $Rho = 0.628$ fue obtenido gracias al coeficiente de Spearman, poseyendo una correlación en un nivel alto y positivo, demostrando que la motivación referida a la afiliación, cuenta con una muy alta significancia y relación directa respecto al desempeño laboral por parte de los colaboradores pertenecientes al referido centro médico cuya sede se encuentra ubicada en la ciudad de Huamachuco (Ver Tabla 9), resultando aquello en la aceptación de la hipótesis contenida en la investigación (alterna), rechazándose la hipótesis nula.

El resultado obtenido, guarda -también similitud con el obtenido mediante la investigación desarrollada por parte de Sánchez (2016) donde resulta la prueba estadística, esta fue la Correlación de Pearson, ya que ambas variables están relacionadas entre sí en niveles de 0.877 (correlación muy alta y significativa).

Según Ogbogu (2017) sostiene que la motivación de afiliación tiene como objetivo mantener relaciones sociales con quienes lo rodean, expresar preocupación y gratitud a los demás y crear una atmósfera de compasión y comprensión.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber presentado la discusión de los resultados, establecemos las siguientes conclusiones:

- La motivación de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco es de nivel medio (55%).
- El desempeño laboral de los colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco es de nivel alto (80%).
- La motivación se relaciona de manera positiva y muy significativa con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco – 2021 ($R_{ho} = 0.630$; $p < 0.01$).
- La motivación de logro se relaciona de manera positiva y muy significativa con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco – 2021 ($R_{ho} = 0.675$; $p < 0.01$).
- La motivación de poder se relaciona de manera positiva y muy significativa con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco – 2021 ($R_{ho} = 0.634$; $p < 0.01$).
- La motivación de afiliación se relaciona de manera positiva y muy significativa con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco – 2021 ($R_{ho} = 0.628$; $p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- Luego de haber presentado las conclusiones de la investigación, establecemos las siguientes recomendaciones:
- Al director del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C, desarrollar un programa interno de reconocimiento al compromiso institucional, la cual se debe basar en la meritocracia, con beneficios como becas para talleres, vales o bonos, entre otros; que permita a los colaboradores fortificar sus competencias de liderazgo en beneficio personal y la de sus subordinados.
- Al equipo de gestión del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C, diseñar talleres motivadores en conjunto con todas las áreas respectivas de la Institución. Considerando las competencias del colaborador y el trabajo que desempeña, el progreso de pensamiento crítico, manejo y reconocimiento de emociones, todo ello con el fin de motivar y fortalecer su desempeño laboral.
- A los colaboradores, facilitar canales de comunicación asertivas con sus compañeros y jefes inmediatos que les permita mejorar sus actividades en su ambiente de trabajo, con respeto y solidaridad, donde predomine la colaboración fraterna y empática.
- A los jefes inmediatos del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C, enfocarse en desarrollar un plan de realización personal para los subordinados a mediano plazo. El cual considere profundizar valores como el servicio, la magnificencia, libertad de los cuales ayudarán a concretar los objetivos de autorrealización.

REFERENCIAS

- Adebayo, O. A., Adeogun, S. O., & Umunna, M. O. (2020). Motivation and Job Performance of Administrative Personnel in Agricultural Institutions. *Management of Organizations: Systematic Research*, 83(1), 1-13. <https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001>
- Ali, A. Kee, D. M. H., Singh, A., Pandey, R., Alhamlan, H., Ahmad, K. M., Quttainah, M. A., Siw, M. Y., Ong, R. S., & Narayanan, Y. (2020). Does Motivation Improve Employees Job Performance? A Case of Absolute Hotel Services. *International Journal of Tourism and Hospitality in Asia Pasific*, 3(3), 9-21. <https://doi.org/10.32535/ijthap.v3i3.940>
- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos de saberes*, 45, 127. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Bieńkowska, A., & Ignacek-Kuźnicka, B. (2019). Influence of knowledge workers work motivation on their job performance-Results of empirical research. *Central European Business Review*, 8(5), 54-68. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.224>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://orcid.org/0000-0002-3512-0569>
- Chenet, M. E., Bollet Ramírez, F., Vargas Espinoza, J. L., & Canchari Fierro, Y. E. (2020). Motivación Y Desempeño En Docentes De La Facultad De Enfermería De La Universidad Nacional De Huancavelica - Perú. *REVISTA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA*, 4(3), 5. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>
- CincoDías (2020). *Comunicación interna para motivar a una plantilla en cuarentena*.

- Dorador, T. (2018). Motivación y desempeño de los representantes financieros en el Banco Interbank. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28968>
- Fredesvindo, V. (2018). *El factor motivacional como influencia en el desempeño de los colaboradores del Banco Financiero, sede Chimbote año 2017.* http://www.um.edu.uy/docs/deporte_y_resiliencia_en_poblacion_juvenil_de_alt_a_vulnerabilidad.pdf
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107-2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hernández, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta . En *Mc Graw Hill*.
- Langat, G. K., Linge, T. K., & Sikalieh, D. (2019). Influence of Inspirational Motivation on Employee Job Performance in the Insurance Industry in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(6), 01-07. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i6.488>
- Manjarrez, N., Fuentes, M., Alejandro, J., Valle, B., Yolanda, E., & Vargas, M. (2020). La motivación en el desempeño de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1). <https://orcid.org/0000-0002-0220-4328>
- Muleta, D. (2020). Effect of Employee Motivation on Job Performance: In Case of Fiche General Hospital. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-7-06>
- Nguyen, P. V., & Tran, T. T. T. (2020). Role of motivation to learn in training transfer and job performance under peer and supervisor support in the Vietnamese public sector. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 7(7), 7-18. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2020.07.002>

- Ogbogu, C. O. (2017). The Effects of Motivation on Staff Job Performance: Evidences from the Lagos State Ministry of Environment, Nigeria. *Journal of Sustainable Development*, 10(2), 183. <https://doi.org/10.5539/jsd.v10n2p183>
- Pacheco, H., Dennis Dayrit, R., Mishaanmashi Al Rashidi, A., Fahad Hamood Al Enezi, M., George, J., Nawaf Hazza Al Shammari, M., & Mohd Al Shammari, A. (2020). The Mediating Effect Of Work Motivation Between The Psychosocial Environment And Nurses Job Performance. *International Journal of Advanced Research*, 8(11), 155-161. <https://doi.org/10.21474/ijar01/11987>
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- RRHH Digital (2021). ¿Por qué invertir en la salud emocional de los colaboradores? <http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/146289/Por-que-invertir-en-la-salud-emocional-de-los-colaboradores-?target= self>
- Seijas, J., Rengifo, R., Torres, W., Torres, C., & Martell, K. (2021). La motivación docente y su relación con el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo en la Universidad Nacional de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 584-592. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.259
- Sumardjono, & Adiatama, R. (2019). The influence of job motivation and work environment upon job performance of the employees of trade and industry office in Bogor district. *The Management Journal of Binaniaga*, 4(2), 55. <https://doi.org/10.33062/mjb.v4i2.336>
- Suwandi, A., & Syaefudin, M. H. (2018). The Effect Of Job Motivation And Job Discipline Upon Job Performance Of Employees In The Personal Care Department At Pt. Reckitt Benckiser Indonesia. *The Management Journal of Binaniaga*, 3(01), 9. <https://doi.org/10.33062/mjb.v3i1.237>

- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Virgana, V. (2021). The Effect Of Job Performance Through Organizational Culture, Work Environment, Personality, And Motivation. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 87-98. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.87-98>
- Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Según Steers, Porter y Bigley proporcionan una definición detallada de la motivación para el trabajo, que es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia un comportamiento particular que generará una recompensa que satisfaga sus necesidades de: logro, poder y afiliación (Álvarez, 2016; Adebayo, 2020).	La motivación es entendida como una fuerza interior del ser humano que direcciona a la conducta hacia el desarrollo de una actividad, con el objetivo es satisfacer las necesidades y demandas sociales.	Necesidad de logro	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de logro de metas - Responsabilidad del propio éxito - Satisfacción al culminar tareas 	Ordinal Escala de Likert
			Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de controlar situaciones - Deseo de dirigir a otros - Deseo de influir en otros 	
			Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de mantener buenas relaciones sociales - Muestra de interés y reconocimiento social - Empatía y comprensión mutua 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Sotomayor (2013) señala que está relacionado con el resultado de las habilidades de los empleados y todo lo que los rodea como sus condiciones de trabajo, circunstancias y motivaciones, delimitada por las recompensas, para crear sus propios efectos de rendimiento y son valorados por buenos resultados en términos de responsabilidades mixtas y constituye un proceso cíclico.	El desempeño laboral se entiende como el resultado de las habilidades aplicadas por los colaboradores en torno a las condiciones laborales, el cual determina el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Desempeño en relación con sus superiores	-Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados -Grado de apoyo cuando se requiere	Ordinal De Likert
			Desempeño con las condiciones físicas	-Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales	
			Desempeño con la participación en sus decisiones	-Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. -Grado de participación en las decisiones laborales	
			Desempeño con el trabajo	-Nivel de responsabilidad compromiso e identificación con la organización. -Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado -Capacidad para trabajar en equipo	
			Desenvolvimiento con el reconocimiento	-Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. -Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación. - Reconocimiento de logros incentivos	

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: M F
 Estado Civil: _____ Grupo Ocupacional: _____
 Grado de Instrucción _____

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En desacuerdo

AV: Algunas Veces

A: De Acuerdo

TA: Totalmente De acuerdo

N°	Item	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Figura 1. Adaptación de Ventura (2018)

Fuente: Ventura, 2028.

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

Muy insatisfecho (0)

Algo insatisfecho (1)

Indiferente (2)

Algo satisfecho (3)

Muy satisfecho (4)

Tabla 10. Cuestionario de evaluación del desempeño laboral (Adaptado de Sotomayor Flor - 2013)

DESEMPEÑO LABORAL	0	1	2	3	4
Desempeño en relación con sus superiores					
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
2. La supervisión que ejercen sobre usted.					
3. Las relaciones personales con sus superiores.					
4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
5. El apoyo que recibe de sus superiores.					
Desempeño con las condiciones físicas					
6. La ventilación de su lugar de trabajo.					
7. La iluminación de su lugar de trabajo.					
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
10. La temperatura de su local de trabajo					
Desempeño con la participación en las decisiones					
11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales					
13. Su participación en las decisiones de su Área,					
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución					

15. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución					
16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
Desempeño con su trabajo					
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca					
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo					
20. Los objetivos y metas que debe alcanzar					
Desempeño con el reconocimiento					
21. Las oportunidades de ascenso que tiene					
22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución					
23. El salario que usted recibe					

Fuente: Sotomayor, 2013.

3.2. Análisis factorial confirmatorio

Suponiendo una estructura de 3 factores de la escala de motivación en una muestra de colaboradores operarios de la Ciudad de Trujillo. Se llevó a cabo un primer análisis factorial confirmatorio con los 15 ítems del instrumento por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.954), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI=.936), y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0884); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normado (NFI=.926); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.767).

Posteriormente, se procedió a realizar un segundo análisis factorial confirmatorio suprimiendo los ítems 3 y 11 de las dimensiones necesidad de afiliación y necesidad de poder, debido a que poseían cargas factoriales estandarizadas bajas (.109 y .323), el método utilizado es el de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el índice de ajuste absoluto a través de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.962), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI=.944), y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0864); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normado ((NFI=.940); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.747).

Tabla 3

Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso de la Escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500).

Índices de Ajuste		Resultados	Resultados AFC
		AFC (15 Ítems)	(13 Ítems)
Ajuste Absoluto			
GFI	Índice de bondad de ajuste	.954	.962
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.936	.944
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	.0884	.0864
Ajuste Comparativo			
NFI	Índice de ajuste normado	.926	.940
Ajuste Parsimonioso			
PNFI	Índice de ajuste normado parsimonioso	.767	.747

En la tabla 4, se observa las cargas factoriales estandarizadas del análisis factorial confirmatorio de los 3 factores de la escala de motivación en una muestra de colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo, apreciándose pesos factoriales .537 a .768 para la dimensión necesidad de logro, de .454 a .682 para la dimensión necesidad de poder y de .450 a .641 para la dimensión necesidad de afiliación.

Tabla 2

Cargas factoriales estandarizadas de la escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500).

Ítems	Factores		
	Necesidad de Logro	Necesidad de Poder	Necesidad de Afiliación
It1	.537		
It4	.595		
It7	.634		
It10	.705		
It13	.768		
It2		.490	
It5		.454	
It8		.497	
It14		.682	
It6			.551
It9			.641
It12			.626
It15			.450



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO

**Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del
nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Del Aguila Sedano, Isabel Lorena (ORCID: 0000-0001-5237-4803)

ASESOR:

Dr. Arana Sánchez, Adolfo (ORCID: 0000-0003-2730-7312)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano.

TRUJILLO – PERÚ

2020

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño laboral

El Cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado por Flor Sotomayor en 2013, en la ciudad de Lima, Perú. Su administración se da en trabajadores de 18 a 60 años, con un tiempo de aplicación entre 10 a 15 minutos aproximadamente, evaluando cinco factores. El cuestionario, consta de 23 ítems, al cual se le asignó igualmente una escala de medición usando la técnica de la escala de Likert. Estas dimensiones son: Desempeño en relación con sus superiores: (Ítems 1,2,3,4,5), Desempeño con las condiciones físicas: (Ítems 6,7,8,9,10), Desempeño con la participación en sus decisiones: (Ítems 11,12,13,14,15,16), Desempeño con el trabajo: (Ítems 17,18,19,20), Desarrollo con el reconocimiento: (Ítems 21,22,23)

Para la validez el AFC demostró una varianza de 42%, con cargas factoriales superiores a .40. Asimismo, para esta investigación se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos, a partir de la cual se calculó el Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente total del instrumento de 0.780, mientras que para sus dimensiones: Desempeño en relación con sus superiores (0.817), Desempeño con las condiciones físicas (0.793), Desempeño con la participación en sus decisiones (0.824), Desempeño con el trabajo (0.742) y

Desarrollo con el reconocimiento (0.774). Asimismo, la interpretación de los puntajes se da a través de los siguientes baremos: Bajo nivel de desempeño laboral (0 – 30), nivel medio de desempeño laboral (31 – 61) y alto nivel de desempeño laboral (62 – 92).

Anexo 4: Figuras de dispersión de las correlaciones

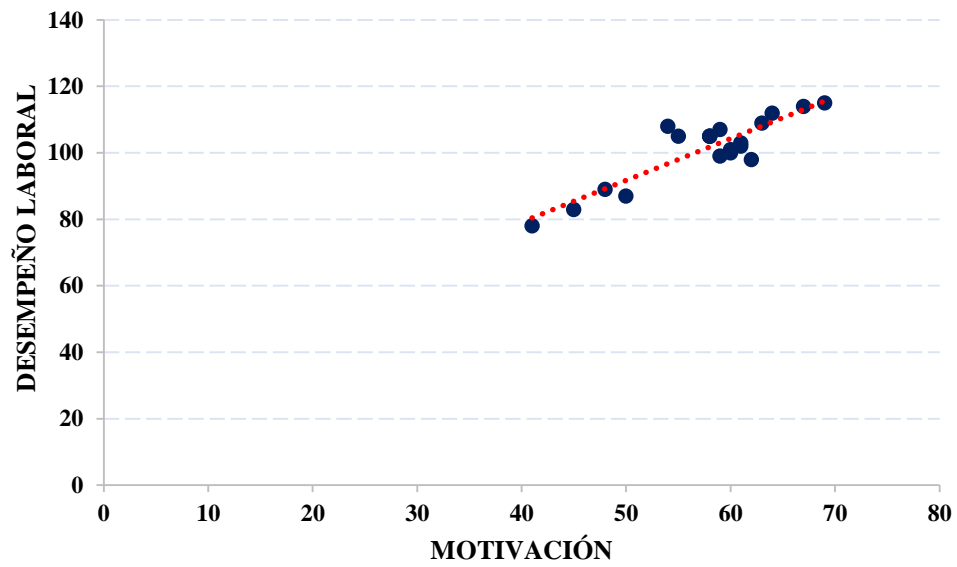


Figura 2. MOTIVACIÓN vs DESEMPEÑO LABORAL Fuente: Elaboración propia, 2021.

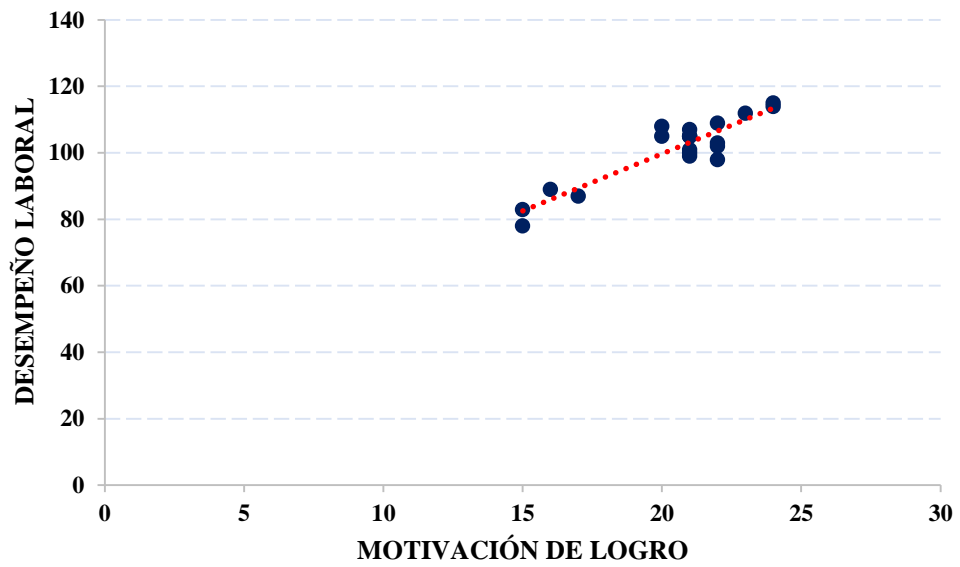


Figura 3. MOTIVACIÓN DE LOGRO vs DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Elaboración propia, 2021.

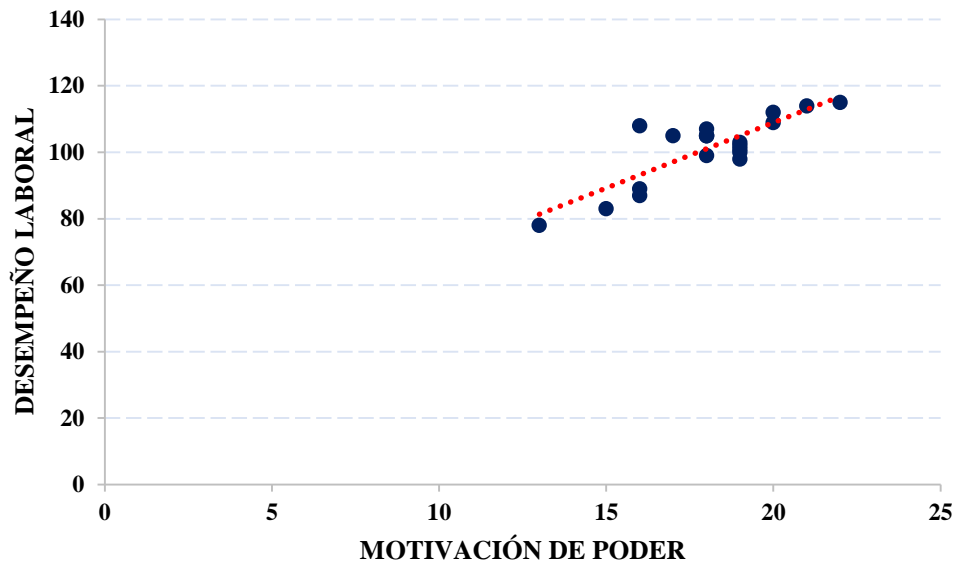


Figura 4. MOTIVACIÓN DE PODER vs DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Elaboración propia, 2021.

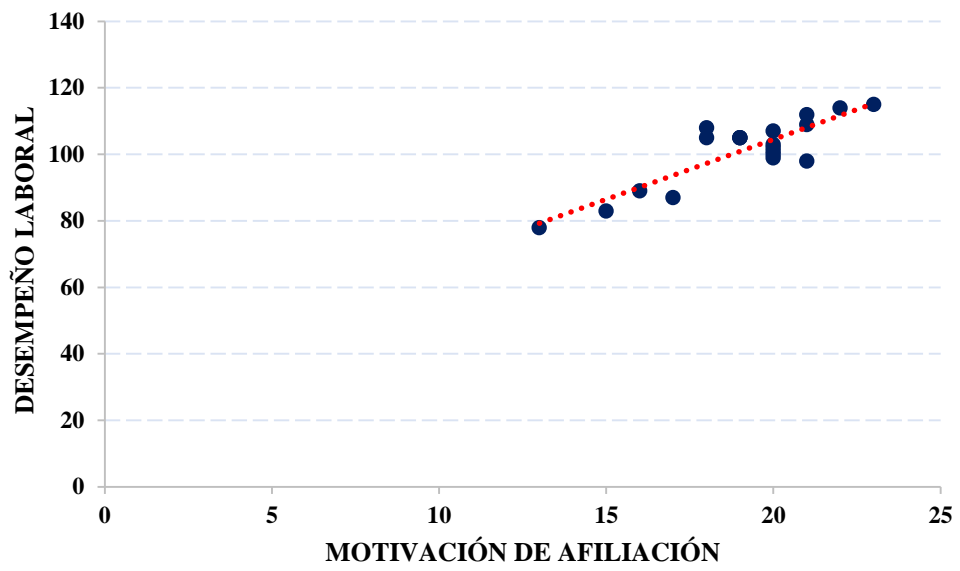


Figura 5. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN vs DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 11. BASE DE DATOS DE LA MOTIVACIÓN

N°	Motivación de logro							Motivación de poder							Motivación de afiliación							Motivación	
	1	4	7	10	13	Ptje	Nivel	2	5	8	11	14	Ptje	Nivel	3	6	9	12	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	5	4	5	4	4	22	Alto	4	4	4	3	4	19	Medio	3	4	4	5	4	20	Medio	61	Alto
2	5	5	4	4	4	22	Alto	5	3	4	3	4	19	Medio	3	4	4	4	5	20	Medio	61	Alto
3	4	4	4	4	4	20	Medio	4	3	3	3	4	17	Medio	2	4	4	4	4	18	Medio	55	Medio
4	5	4	4	4	4	21	Alto	4	3	4	3	4	18	Medio	3	4	4	3	5	19	Medio	58	Medio
5	3	4	4	2	4	17	Medio	3	3	3	4	3	16	Medio	3	3	4	3	4	17	Medio	50	Medio
6	4	4	5	4	4	21	Alto	4	3	4	4	4	19	Medio	3	4	5	3	5	20	Medio	60	Medio
7	4	4	5	5	4	22	Alto	4	3	4	4	4	19	Medio	3	5	4	4	5	21	Alto	62	Alto
8	4	5	4	4	4	21	Alto	4	3	4	3	4	18	Medio	3	4	4	4	4	19	Medio	58	Medio
9	4	2	4	3	2	15	Bajo	3	3	2	3	2	13	Bajo	2	3	2	4	2	13	Bajo	41	Bajo
10	3	2	4	4	2	15	Bajo	3	3	4	3	2	15	Bajo	3	2	3	4	3	15	Bajo	45	Bajo
11	2	4	3	4	3	16	Medio	4	4	3	3	2	16	Medio	4	2	3	4	3	16	Medio	48	Medio
12	5	4	4	4	4	21	Alto	4	3	4	3	4	18	Medio	3	4	4	4	5	20	Medio	59	Medio
13	5	5	5	5	4	24	Alto	4	4	5	3	5	21	Alto	4	4	5	5	4	22	Alto	67	Alto
14	4	4	5	5	5	23	Alto	4	4	4	4	4	20	Medio	3	4	4	5	5	21	Alto	64	Alto
15	4	4	4	4	5	21	Alto	4	3	4	3	4	18	Medio	3	4	4	3	5	19	Medio	58	Medio
16	4	4	4	4	5	21	Alto	4	3	4	3	4	18	Medio	3	4	4	4	5	20	Medio	59	Medio
17	5	4	5	5	5	24	Alto	5	4	4	4	5	22	Alto	5	4	5	4	5	23	Alto	69	Alto
18	5	4	4	4	4	21	Alto	4	3	4	4	4	19	Medio	3	4	4	5	4	20	Medio	60	Medio
19	4	4	4	4	4	20	Medio	3	4	2	3	4	16	Medio	3	4	4	3	4	18	Medio	54	Medio
20	4	4	5	4	5	22	Alto	5	3	4	3	5	20	Medio	3	4	5	4	5	21	Alto	63	Alto

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 12. BASE DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Con sus superiores							Con las condiciones físicas						Con la participación en las decisiones								Con su trabajo						Con el reconocimiento					Desempeño laboral		
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	Ptje	Nivel	21	22	23	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	5	5	4	5	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	5	5	18	Alto	5	4	4	13	Alto	102	Alto
2	4	4	5	5	5	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	4	4	5	4	4	5	26	Alto	4	4	5	5	18	Alto	4	4	5	13	Alto	103	Alto
3	4	4	5	5	5	23	Alto	5	5	4	4	5	23	Alto	4	5	4	4	5	4	26	Alto	4	5	5	5	19	Alto	5	4	5	14	Alto	105	Alto
4	4	4	5	5	5	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	4	4	4	4	5	26	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	4	5	14	Alto	105	Alto
5	4	4	4	4	3	19	Medio	4	4	4	3	3	18	Medio	3	4	4	4	4	4	23	Medio	4	4	4	4	16	Medio	4	3	4	11	Medio	87	Medio
6	4	4	4	5	5	22	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	4	4	5	5	18	Alto	4	4	5	13	Alto	100	Alto
7	4	5	4	4	4	21	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	5	4	17	Alto	4	4	5	13	Alto	98	Alto
8	5	4	5	5	4	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	4	4	4	5	4	26	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	4	5	14	Alto	105	Alto
9	4	3	4	3	3	17	Medio	4	4	4	3	4	19	Medio	4	2	4	3	4	2	19	Medio	3	3	4	3	13	Medio	3	4	3	10	Medio	78	Medio
10	4	3	4	3	4	18	Medio	4	4	4	4	4	20	Medio	4	4	2	4	4	2	20	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	4	3	11	Medio	83	Medio
11	4	4	4	4	3	19	Medio	5	4	4	4	4	21	Alto	4	3	4	3	4	4	22	Medio	4	4	3	4	15	Medio	4	4	4	12	Medio	89	Medio
12	4	5	4	5	4	22	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	4	4	13	Alto	99	Alto
13	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	15	Alto	114	Alto
14	5	5	5	4	5	24	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	5	4	28	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	15	Alto	112	Alto
15	4	4	5	5	5	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	4	5	4	4	5	4	26	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	4	5	14	Alto	105	Alto
16	4	4	5	5	5	23	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	14	Alto	107	Alto
17	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	15	Alto	115	Alto
18	4	4	5	5	4	22	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	5	5	4	4	18	Alto	4	4	5	13	Alto	101	Alto
19	5	4	4	5	5	23	Alto	5	5	5	4	5	24	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	14	Alto	108	Alto
20	4	4	5	5	5	23	Alto	5	5	5	4	5	24	Alto	5	4	4	4	5	5	27	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	15	Alto	109	Alto

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Anexo 5. Carta de Aceptación



Huamachuco, 31 de mayo de 2021

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL CENTRO MEDICO PACIFICO DEL NORTE S.A.C

Dra. Jaela Peña Romero

Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales - UCV Trujillo.

Presente

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que esta empresa autoriza a la tesista Cuevas Campos Isabel Estefany y su compañero de proyecto de investigación Urquiza Urbina Felipe Antonio, para que realicen su investigación en este Centro médico cuyo título de su investigación es "La motivación y su relación con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco - 2021. Se concede el permiso para que estos jóvenes puedan desarrollar su Investigación. Hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Edgar Tapia Acosta