



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores
Administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Figuroa Saavedra, Vanneli Vanessa (ORCID: 0000-0002-4168-1813)

Jara Peña, Victoria Benigna (ORCID: 0000-0003-2582-1123)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis amados padres, por ser mi apoyo incondicional y haber puesto toda su confianza en mí, esté es uno de mis metas alcanzadas, prometo hacerles felices por medio de mis logros, metas, y objetivos, con el propósito de ser el orgullo para la familia.

A mis cuatro hermanos, quienes me brindaron ánimos para lograr mis metas, el cual será recompensado con el título de licenciada en Administración.

Victoria Benigna.

A Dios.

Por darme vida y salud, y siempre estar conmigo.

A mi familia.

A mi esposo por siempre estar a mi lado, a mi hija que es mi motor y motivo de vida, a mi padre y a mi hermana por ser parte de mi vida.

Vanneli Vanessa.

Agradecimiento

Agradezco de manera muy especial a Dios por darme la vida y estar en todo momento a mi lado, por permitir realizarme como persona en el ámbito profesional y en la vida diaria.

Mi profundo agradecimiento a mis queridos padres por ser el eje principal en mi vida e inculcarme a seguir con mis metas y anhelos.

Victoria Benigna

A mi asesor, MBA. Jardiel Paredes del Águila, por su guía y disposición para el logro de nuestros objetivos, para quien va mi deferencia personal.

Al hospital “Víctor Ramos Guardía” de Huaraz

A las autoridades del hospital, que nos permitieron el ingreso y nos dieron las facilidades para realizar esta investigación.

Vanneli Vanessa.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Grado de relación entre motivación y desempeño laboral</i>	15
Tabla 2. <i>Correlación entre motivación y formación y desarrollo personal</i>	18

Índice de figuras

<i>Figura 1. Nivel de motivación.....</i>	<i>16</i>
<i>Figura 2. Grado de desempeño laboral.....</i>	<i>17</i>

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz - 2022. La metodología que se aplicó fue de tipo aplicado, de nivel correlacional, no experimental y transversal. Se tomó como muestra al 100% de la población compuesta por 64 colaboradores administrativos del hospital Víctor Ramos Guardia, en el que se utilizó como instrumento el cuestionario, se formuló 18 preguntas cerradas, se obtuvieron los siguientes resultados de acuerdo a la población encuestada; el 45% indicaron que el nivel de motivación y desempeño laboral es bajo, así mismo el 61% tiene el nivel de motivación bajo, del mismo modo el 56% el nivel de desempeño es bajo, el 41% el nivel de motivación y formación y desempeño personal es bajo. Los resultados inferenciales mostraron una correlación de 0.811** de acuerdo al estadístico *Rho de spearman*, lo cual permitió aceptar la hipótesis de la investigación. Finalmente se logró demostrar la existencia significativa entre ambas variables del estudio, del mismo modo se logró determinar la correlación que existe entre motivación y formación y desarrollo personal en un 0,604**. Finalmente se llegó a la conclusión de que los altos directivos del hospital V.R.G no se preocupan por incentivarlos a realizar actividades que impliquen mayor esfuerzo para cumplir sus objetivos, metas y reconocimiento a sus subordinados lo cual genera deficiencia en el cumplimiento de su labor.

Palabras clave: Motivación, evaluación y desempeño laboral

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between motivation and work performance of the administrative workers of the Víctor Ramos Guardia Hospital, Huaraz - 2022. The methodology applied was applied, correlational, non-experimental and cross-sectional. 100% of the population composed of 64 administrative collaborators of the Víctor Ramos Guardia hospital were taken as a sample, in which the questionnaire was obtained as an instrument, 18 closed questions were formulated, the following results were obtained according to the population surveyed; 45% indicated that the level of motivation and work performance is low, likewise 61% have a low level of motivation, in the same way 56% the level of performance is low, 41% the level of motivation and training and personal performance is low. The inferential results showed a correlation of 0.811** according to Spearman's Rho statistic, which allowed us to accept the research hypothesis. Finally, the significant existence between both variables of the study will be demonstrated, in the same way the connections that exist between motivation and training and personal development will be determined in 0.604**. Finally, it was concluded that the senior managers of the V.R.G hospital do not care about encouraging them to carry out activities that imply greater effort to meet their objectives, goals and recognize their subordinates, which generates deficiencies in the fulfillment of their work.

Keywords: Motivation, evaluation and job performance

I. INTRODUCCIÓN

Una de las expresiones más importantes para las organizaciones, es la motivación, el cual va contribuir al éxito empresarial y sobre todo se está dando mayor énfasis en las organizaciones, permitiendo que cuenten con más usuarios satisfechos. Capdevila (2020) alega en su blog DEUSTO SALUD, una buena táctica de motivación se da mediante la información de los subordinados sobre lo que deseamos conseguir y porqué. Es decir, si le damos valor y sentido a todo lo que realizan, los colaboradores se sentirán lo suficientemente motivados para seguir haciendo lo mejor de sí mismos.

Rolph, et al (2010) señalaron que la motivación es una serie de procesos interpersonales dinámicos que provocan la proyección, dirección, intensidad y persistencia de comportamientos relacionados con la responsabilidad de los empleados, los cuales están dirigidos al beneficio de las metas de la empresa.

Aragón (2011) mediante la revista ComunicarSe revela, que un componente esencial para alcanzar éxito empresarial es la motivación, se trata principalmente de obtener las metas organizacionales. Donde hay factores que no se han percibido como valores de esas razones y siguen realizando una gestión, donde toman en cuenta el factor humano.

En el artículo organización internacional del trabajo, el mercado de trabajo se ha convertido en un factor muy importante tanto para los empresarios y usuarios, la retribución económica ya no es el componente primordial al momento de elegir un puesto, por el contrario se fijan en distintas consideraciones como flexibilidad, un adecuado ambiente laboral, las medidas de arreglo, el progreso propio, las mismas que atienden lo que se señala salario emocional (Balladares, 2022).

Mediante el artículo fundación, economía y salud, la administración de los hospitales a nivel universal engloba dificultades muy complicadas en la proyección, distribución, orientación e inspección. Las buenas prácticas dependen de la administración, el cual se considera como adecuado, bueno y oportuno, sin embargo, las buenas prácticas no son métodos que debe ser válido para siempre, se debe poseer características dinámicas, de cambio según cambien los procesos de gestión, se busca conseguir los fines de las organizaciones en un tiempo determinado (Giménez, et al, 2017).

Pérez (2019) en el blog conexionesan, que la incorporación de distintos competitivos al mundo profesional, laboral y los constantes cambios en la economía general, lo que ha provocado que se vea afectado la calidad de vida laboral, del total de empleados el 15% de los trabajadores se sienten entusiasmados por el futuro de sus entidades, las mismas que tienen la necesidad de motivación laboral dentro de las organizaciones, del mismo modo, Perú uno de los países con mayor índice de rotación del personal en toda Latinoamérica, en gran media optando el 20%.

En Huaraz está situado el hospital Víctor Ramos guardia, establecimiento donde concurren personas de diferentes puntos de la región sierra de Áncash, cuenta con una población adscrita más de 626 7722 pacientes, sin embargo los altos directivos no se preocupan por brindar un ambiente óptimo, no motivan al personal, no realizan reconocimiento, felicitaciones por algún logro que alcanza, motivo por el cual se puede notar la deficiencia en cuanto al desempeño de actividades en el tiempo establecido.

Para Hernández et al (2014) una hipótesis es un principio rector de la investigación que se está probando y se define como una explicación tentativa de un fenómeno que se está estudiando, después la investigación puede ser aceptada o rechazada. En base a los elementos encontrados en el estudio, se plantea; existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal administrativo del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2022.

No existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal administrativo del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2022.

Tomando en cuenta los aspectos señalados con respecto a los diferentes problemas concernientes a motivación y desempeño laboral se plantea el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2022? Para dar solución al problema se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital "Víctor Ramos Guardia", Huaraz 2022.

A continuación, se hace mención de los objetivos específicos: (a) Determinar el nivel de motivación de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz 2022; (b) Determinar el grado del desempeño laboral de los

trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz 2022; (c) Determinar la correlación que existe entre motivación y formación, desarrollo personal de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz 2022.

Hernández, et al (2014) indican que el estudio debe justificarse por una serie de razones: el para por qué se realiza la investigación o por que debe realizarse, con objetivos claros, tiene que ser bastante significativo como para demostrar su implementación, así mismo se debe expresar por qué es beneficioso efectuar la investigación y cuáles son las ventajas, expresando y sujeto a los siguientes criterios para ser considerada como tal: (a) Coherencia social; (b) Impacto práctico; (c) Valor teórico.

Esta investigación se justificó porque permitirá a los directores de los hospitales de Huaraz, conocer teorías tomadas de; Chiavenato (2017), Morán y Meneses (2016) para la primera variable; Slocum (2012) para la segunda variable, asimismo, mediante esta recomendación podrán aplicar la práctica en el campo laboral con el propósito de implementar mejoras con el fin de lograr excelentes resultados, los líderes y miembros de la organización se beneficiarán.

En este estudio veremos la correlación que brinda la primera variable y la segunda variable, por lo podemos explicar que cuando un trabajador está motivado, se queda más tiempo en las instalaciones y más lejos, para que no se piense que tiene la obligación de trabajar y quedarse en el lugar de trabajo, de manera que esta organización pueda desarrollar una mayor utilidad y beneficios para la sociedad.

En última instancia, este estudio se justifica porque servirá como fuente de información predispuesta en el repositorio institucional para la sociedad entera, el cual les servirá como antecedente para realizar otros trabajos en distintos ámbitos geográficos del país, en futuras oportunidades puedan seguir investigando más a fondo y desarrollarse como persona, en éste estudio no se encontró ningún impacto negativo en la colectividad, por lo contrario la benefició, bajo parámetros éticos de confidencialidad y respeto humano.

II. MARCO TEÓRICO

Franco y Lambis (2016) publicaron un trabajo en la casa de estudios universitario de Cartagena titulado “Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Compas S.A, 2016”, para determinar qué motivos afectan el desempeño de los empleados COMPAS S.A, investigación no empírica - cuantitativo y diseño transversal correlacional. Los resultados fueron recolectados por una muestra de 80 colaboradores, el 93% calificó el ambiente de trabajo de la empresa como positivo, el 7% lo calificó como negativo o estresante, el 89% de los pagos recibidos fueron inconscientes con las actividades realizadas en línea, el 51% del desempeño es normal. Al final concluyó que la primera variable es concisamente proporcional a la segunda variable, por que los empleados del área administrativa están motivados, lo que refleja su desempeño laboral.

Del mismo modo, Schubert (2019) en su trabajo publicado por la Universidad Francisco Gavidia titulado “El impacto de la motivación laboral en el desempeño de los subordinados que laboran en una empresa privada de la ciudad de San Salvador”, sugirió determinar si las motivaciones inciden en el desempeño laboral de los subordinados, el estudio fue cuantitativo, descriptivo, de interacción con corte transversal, Se determinaron 156 colaboradores, se realizaron 26 preguntas y los resultados fueron; El 77,27 % está feliz de trabajar con amigos, colegas, el 66,55 % busca regularmente el apoyo del público y el respeto de los demás, el 65,20 % sigue mirándose bien, el 50 % de los empleados está satisfecho con la situación actual, el 69,07 % trabaja, la familia y empleados estabilidad social, el 96,79% tiene un alto nivel de eficiencia, con afán de desarrollo y posibilidad de autorrealización. El nivel de motivación tiene un impacto positivo con el segundo variable. Por lo que se llega a determinar que a mayor motivación habrá mayor desempeño.

Entre los antecedentes Nacionales, Loayza y Paredes (2019) realizaron un estudio en la Universidad privada de la Selva Peruana titulado “*Motivación y desempeño laboral de los funcionarios administrativos del hospital Apoyo Iquitos 2018*”, propuso determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios administradores del hospital Apoyo Iquitos 2018, publicación cuantitativo, no empírico y diseño transversal correlacional. Se aplicó a 84 colaboradores, las resultas son una muestra de colaboradores; el 57,5% están motivados, el 42,5% no están suficientemente motivados en relación con el

resultado laboral; el 60% tasa de finalización del trabajo y el 40% rendimiento laboral inadecuado, concluyeron con un 95% de confianza, la determinación de la motivación está directamente relacionado con los resultados laborales del empleado. Asimismo se pudo demostrar que existen relaciones significativas entre incentivos estadísticos, salarios y/o beneficios interpersonales y desempeño laboral.

Castillo y Sánchez (2020) realizó una investigación informada en la Universidad privada Antenor Orrego “*La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht – EsSalud 2020*”. Título ocupacional, propuesto para determinar la relación la motivación en relación al desempeño laboral en los empleados, fue no experimental, transversal, descriptivo cuantitativo, se realizó la encuesta a 40 empleados, se logró determinar los resultados; el factor de correlación es de 0.488, el 65% el nivel de motivación que posee es medio, el 90% el nivel de desempeño es medio. Concluyó que tanto la motivación extrínseca como la intrínseca fueron positivos y correlacionaron significativamente con el logro de metas, con la motivación intrínseca siendo ahora el más alto. Esto quiere decir que cuanto mayor sea la motivación intrínseca del trabajador, mayor será su logro de metas, y además los aspectos del trabajo relacionados con el desempeño son la relación entre competencias e individuos. Esto significa que los trabajadores tienen suficiente capacidad para hacer su trabajo de manera eficiente. Los trabajadores creen que tienen los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que necesita la empresa para alcanzar sus objetivos, pero las mujeres se desenvuelven mejor en el desempeño laboral. Finalmente, coexiste una correlación entre la motivación y la segunda variable.

A nivel local, Provincia Huaraz, Mariano (2017) realizó un estudio denominado “*Motivación y desempeño de los trabajadores de soluciones ambientales, seguro, 2017*”, propuso definir la relación entre motivación y desempeño. Los métodos aplicados fueron diseños descriptiva, no experimental, descriptiva y correlacional, se entrevistó a 45 trabajadores con una serie de preguntas y se consideraron resultados; el 6,7% muy bajo, el 4,4% moderado y 88,9% en un nivel muy alto de nivel eficiente laboral, en cuanto al desempeño laboral; el 13,3% nivel efectivo y el 86,% se encuentra en un nivel eficiente. Finalmente, se pudo establecer la relación entre las insuficiencias de desempeño y

cumplimiento exigido por los empleados de la empresa antes mencionada. Se concluyó, que el valor de $15,216 > 9,488$ la prueba chi-cuadrada verificó que la hipótesis de investigación propuesta fuera aceptada.

Sánchez (2017) en su estudio titulado; “*Motivación laboral y desempeño de los empleados de Huaraz Sanitel SRL, 2017*”, para la elección del título de ocupación con licencia administrativa, recomienda definir la correlación entre la motivación y el desempeño. El diseño no experimental, transversal, como estudio aplicado, con una población de 35 recursos humanos a quienes se les realizó una encuesta para determinar los siguientes resultados; 40% no fue suficiente, 29% fue justo, 3% fue justo correcto Finalmente, se analizó la correlación entre motivación y desempeño, y el valor calculado fue de 13,38, muy superior al valor crítico de 9,48.

La motivación según Perret y Vinasco (2016) es la destreza de invertir recursos, a menudo limitados a hacer algo, de manera cognitiva, le proporcionará las ventajas más importantes, los deseos por su conciencia o su inconsciente, también puede medir la cantidad y la calidad que un individuo está dispuesta a sacrificarse para obtener un objetivo.

Gonzáles (2013) define que la motivación pretende demostrar la eficiencia. Por eficiencia motivacional tiende a comprender el grado en que la motivación reúne y dirige acertadamente las acciones hacia el logro de los objetivo encontradas o la evitación de aquello que no se requiere, de manera que tenga éxito en su empeño.

Vallet y Vallet (2015) hacen referencia, la motivación como el proceso de manera interna que hace que un estado de inactividad realice determinadas conductas o procesos, el objetivo de mejorar la conducta del consumidor es satisfacer una necesidad, las cuales pueden ser diferentes, fisiológicas o psicológicas, las mismas que tienen en común que suponen un estado de necesidad, sobre el que hay que actuar, convirtiéndose en un motivo.

Salas, et al (2014) demostró, que la motivación es lo que motiva a un individuo a actuar de diferentes maneras y para un comportamiento en particular, la motivación para actuar puede ser el resultado de estímulos externos o resultados surgidos dentro de los procesos mentales del individuo (pág. 42).

McClelland citado por Morán y Menezes (2016) define ciertas necesidades: (a) logro, (b) pertenencia y (c) poder, las cuales se definen como motivaciones sociales porque se aprenden inconscientemente y son el resultado del enfrentamiento con los demás. Su valor, por lo tanto, radica en su efecto sobre los comportamientos que intervienen en gran medida del ejercicio de muchas acciones que respaldan las explicaciones motivacionales. La necesidad de éxito resume la necesidad de excelencia, y el éxito está asociado con un conjunto de criterios. Así, los individuos con alta necesidad de éxito son estimulados por tareas de alto compromiso personal, retroalimentación y riesgo moderado, sin importarles influenciar a otros para que se desempeñen de manera justa.

Dessler y Valera (2011) manifiestan, la necesidad de dominio es lo que impulsa a los demás a actuar de formas que no serían posibles de otra manera, las personas con una fuerte necesidad de poder tratan de controlar a los demás y obtener lo que quieren de ellos. Si bien la necesidad de afiliación está dirigida a construir relaciones cercanas, amistosas, estos individuos expresan un interés particular en la calidad de las relaciones personales.

Necesidad de logro: El deseo de una persona de triunfar está determinado por el esfuerzo para alcanzar la meta, por lo que la persona es consciente de su responsabilidad por el éxito, participa activamente en actividades y satisfacciones con su presente y futuro (Nguyen y Tran, 2020).

Necesidad de Poder: El deseo de dominar y controlar una situación, según posición, dirección y grado de influencia (Torres, 2021).

Sin embargo, McClelland argumenta que este rasgo tiende a ser inferior en comparación con otros, pero es más común entre los autócratas protegidos (Bohórquez, et al., 2020).

Necesidad de afiliación: Su objetivo es mantener relaciones sociales con quienes los rodean, para mostrar cariño y gratitud y crear una atmósfera de compasión y comprensión (Ogbogu y O., 2017).

Peña y Durán (2015) sostienen que, el desempeño son labores que realizan los subordinados para obtener resultados, efectos o consecuencias. Por tanto, por su estado activo, puede ser observado como una o un conjunto de actividades que involucran los sentidos a través de una acción o el resultado de una acción.

Robbins y Judge (2013) alegan que, el desempeño son pasos que incluyen tres comportamientos: (a) Desempeño de tareas; es decir, completar tareas y responsabilidades que son beneficiosas para el proceso productivo de la organización. (b) La cortesía; se refiere a los comportamientos que ayudan a crear un entorno apropiado dentro de una organización, como apoyar a quienes lo necesitan, incluso si no se lo piden, apoyar los objetivos de la organización, tratarlos con dignidad y respeto por los colegas, ofrecer consejos o críticas constructivas y expresar una actitud positiva. (c) Opiniones en el lugar de trabajo; la baja productividad, por otro lado, incluye comportamientos que causan daños y perjuicios a la entidad, siendo; robos, perjuicios a la propiedad, conducta agresiva hacia los colaboradores de trabajo.

Chiavenato (2017) enfatiza que el desempeño es un factor situacional que es distinto de individuo a individuo y obedece de varios factores que intervienen. Partiendo del valor de las recompensas y entendiendo que estas van a depender de los propios intereses, determinando el gran esfuerzo que los individuos están dispuestos a realizar, estos factores son el perfecto costo-beneficio, donde el valor del desempeño, son valoraciones metodológicas de las personas en el comportamiento de las actividades profesionales.

Para Maristany (2013) es importante evaluar el desempeño de recursos humanos con el propósito de medir el potencial que puede tener, son pasos para estimular las condiciones de un individuo. El cual le permite detectar ciertos errores en la supervisión del talento humano, así como discordancias, el no aprovechar el potencial que tienen para el puesto, problemas de motivación, etc.

Entre las dimensiones que se muestran en este estudio, tenemos: Responsabilidad; origen español, definida como la capacidad que tiene cualquier individuo de conocer los efectos que causan sus actos y de ejercer todos sus derechos, la capacidad de identificarse y buscar respuestas según AECA (2016), resultado de un acto realizado independiente y conscientemente.

El liderazgo y el trabajo en equipo son aspectos importantes del desempeño; el liderazgo es la capacidad de influir en los miembros de un grupo y, en virtud de las condiciones y destrezas del líder, conducirlos para ayudarlo a lograr las metas que ha identificado y ser aceptado por el grupo en su conjunto. La importancia de la investigación de liderazgo de grupos de trabajo como unidad de análisis a nivel

de empresa no es solo a través de la cual las empresas pueden operar de manera más efectiva y adquirir experiencia en diferentes situaciones. La relevancia de los análisis es que son más representativos de las dinámicas de presencia y características empresariales actuales (Villanueva, 2011).

Por último, la formación y el desarrollo personal, otro aspecto del desempeño laboral. La capacitación es el proceso de adquisición de habilidades, un proceso de aprendizaje regular y continuo, con el objetivo de encontrar la reposición y renovación de la fuerza laboral, corregir las ciencias y las destrezas del talento humano y mejorar el servicio profesional. El deseo de mejorar se define por el autodesarrollo o la auto madurez que los individuos puedan hacer fuera del crecimiento natural en función de su edad (Goleman, 2014).

Stoner et al (2010) afirma que el desempeño laboral es la forma en que los integrantes de la compañía trabajan de modo continua y positiva, con el propósito de lograr objetivos comunes, siguiendo las pautas básicas establecidas anteriormente. Por lo tanto, cabe señalar que este concepto establece que el desempeño laboral se refiere al empuje de que los trabajadores realicen sus tareas laborales dentro de la organización con el fin de lograr lo predispuesto anteriormente (pág.495).

Enríquez (2014) indica que desempeño laboral son cualidades, servicio y conducta en el trabajo, lo cual se puede modelar el desempeño por medio de un programa ordenado, sistematizado y desarrollado por el supervisor con el propósito de realizar mejoras en beneficio de la organización y de sí mismo (pág. 53).

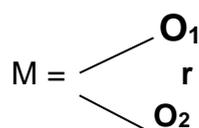
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, cuantitativa puesto que se analizó mediante la recolección de datos de variables y métodos estadísticos descriptivos de diseño no experimental, corte transversal, por lo que no se manipuló ninguna variable en estudio, se limitó a un determinado estudio de variables en el contexto y los datos se recogieron en un solo momento, por lo que la información se mostró tal y como se recogen en el mercado (Monje, 2011).

El nivel de la investigación fue correlacional porque solo se detalló la relación existente entre ambas variables para el presente estudio. Mediante esta encuesta se observó estos fenómenos, esto ocurre como se describió anteriormente (Jiménez, 2017).

Este diseño se representa con el siguiente diagrama:



Dónde:

M : Trabajadores administrativos

O₁ : Motivación (v 1)

O₂ : Desempeño laboral (v 2)

r : Relación entre variables.

Regla de p value

Nivel de significancia	Nivel de confianza
1%	99%
5%	95%
10%	90%

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente (VI): Motivación

Variable dependiente (VD): Desempeño laboral

Definición conceptual: “La motivación está vinculada con la conducta humana y es una correlación basada en el comportamiento causada por circunstancias

internas y externas, donde los deseos y necesidades pueden generar la energía necesaria para motivar a las personas a completar tareas” (Chiavenato, 2017). El desempeño laboral está relacionado con la eficiencia con la que los trabajadores de una unidad económica realizan actividades en la organización en la que trabajan para lograr los objetivos. Por lo tanto, el desempeño laboral de los colaboradores dependerá del comportamiento, así como de los efectos alcanzados (Slocum, 2012).

Definición operacional: La Motivación se define operacionalmente por las siguientes dimensiones: La motivación de logro, pertenencia y poder (Morán y Meneses, 2016).

El Desempeño laboral, se dividió en tres dimensiones: Liderazgo y trabajo en equipo, Responsabilidad, Formación y desarrollo personal.

Los indicadores: en la V.I., en la dimensión característica estructurales son: Motivación de logro, motivación de pertenencia y motivación de poder.

Indicadores son: Tareas retadoras y desafiantes, Determinación de metas, orientación al éxito, Influencia sobre los demás, tendencia al control, competitividad, percepción de permanencia, trabajo en equipo y socialización.

Los indicadores a desarrollar en la V.D., en la dimensión desempeño laboral son: responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal.

Indicadores son: Tiempo establecido, consecuencias negativas, puesto de trabajo, desarrollo de capacidades, capacitación, conocimientos adquiridos, logro del trabajo, retroalimentación y evaluación.

Escala de medición: De intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Es el número total de MYPES, y la muestra es un subgrupo de la población total, del cual se recogen los datos y que debe ser específico de ésta y el tamaño depende de qué tan grande sea la población. Para este estudio la población fue pequeña ya que es finita, estuvo conformado por 64 subordinados administrativos del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2022 (Hernández et al 2014).

Criterios para selección de muestra:

- Criterios de Inclusión: Tiene que ser trabajadores del establecimiento que laboren por lo menos 4 meses, No deben mostrar dificultades psicológicas al instante de participar del cuestionario.
- Criterios de Exclusión: Las personas que se hallen en cuarentena por COVID-19. No debe ser ubicado para la atención de la encuesta.

Unidad de Análisis: Personal administrativo del Hospital “Víctor Ramos Guardia” Huaraz, 2022.

Muestra: Para el presente estudio no se empleó tamaño de muestra por ser una población pequeña; en tal sentido, la muestra es censal, por ser una población relativamente pequeña, la cual se aplicó al 100% del total de la población Chávez (2007), precisa que la muestra censal representa a toda la población.

Muestreo: Se utilizó un muestreo Intencional por considerar que el total de nuestra población fue identificada, ubicada y manifestaron su voluntad de colaborar con esta investigación de estudio (Cruz , et al, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Hernández et al (2014) indica que “los métodos de recolección de datos pueden existir muchas; para la investigación cuantitativa (cuestionarios cerrados, registros estadísticos, pruebas estandarizadas, etc.)” en este caso para el estudio con la finalidad de obtener los resultados se usó cuestionarios como herramienta para aplicar técnicas de encuesta, estructurado por 18 preguntas cerradas, dirigidos a los trabajadores administrativos del hospital Víctor Ramos Guardia, las cuales fueron adaptadas a un cuestionario que poseen 5 alternativas de respuesta (ordinal); Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), Nunca (1).

Validación de instrumentos: Se realizó mediante el empleo de tres tipologías: contenido, juicio y constructo, el cual fue validado con especialistas en el tema, con grado de maestría, obteniendo la calificación de bueno y excelente tal como lo señala (Rios, 2017).

Confiabilidad de instrumentos: Se aplicó la prueba de alfa de Cronbach, para medir la fiabilidad de la encuesta, como resultado se obtuvo que el 0,825 de confiabilidad.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	64	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	64	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	18

3.5. Procedimientos

Se procedió con previa autorización para realizar investigaciones a través de la Oficina Administrativa de la Junta Directiva del Hospital "V.R.G. Las personas seleccionadas fueron informadas de los objetivos del estudio y se les pidió que se ofrecieran como voluntarios para cooperar en el estudio. No se encontraron reclamos ni pagos cuando comenzó a responder encuestas. El tiempo de concentración de ambos materiales es de 20 a 25 minutos (Mejía et al, 2014).

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados se procesaron y calificaron de acuerdo con los tipos de variables estudiadas y la necesidad de lograr sus objetivos específicos. Al contar con el paquete estadístico SPSS-V22. Se presenta por medio de tablas y figuras.

Las mismas que se muestran en una tabla de elementos múltiples que está autorizada para medir la sección transversal entre categorías de variables para determinar el coeficiente correlacional spearman, es una medida no paramétrica de la correlación entre dos variables.

3.7. Aspectos éticos

Como investigadoras, se ha realizado con absoluta transparencia, centrándose en los principios éticos de privacidad, medida y derechos de propiedad intelectual, y nuevamente, toda la información utilizada se procesa únicamente con fines académicos. A partir de la Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV (2020), de acuerdo con este estándar de investigación, el estudio se realizó de acuerdo con las siguientes leyes y principios éticos:

a) Protección a las personas: se veneró su identidad, el recato humano, su

diversidad, la privacidad y confidencialidad de sus actividades.

- b) Libre participación y derecho a estar informado: Los investigadores anteriores, estuvieron de acuerdo sobre el propósito y la finalidad del trabajo, del mismo modo nos brindaron su consentimiento para participar de forma libre en la investigación.
- c) Cuidado del medio ambiente: Al tratarse de un estudio en la cual no se realizó la manipulación de ningún objeto o material, por lo cual no se hizo daño del medio ambiente y la biodiversidad, no se tomó este principio para la presente investigación.
- d) Integridad científica: Se mantuvo la integridad científica, mostrando seriedad en el trabajo realizado, tratando de no interferir con el paso de sondeo y los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2022.

Tabla 1.

Grado de relación entre motivación y desempeño laboral

		<i>Desempeño Laboral</i>				
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Motivación</i>	Bajo	Recuento	32	7	0	39
		% del total	45%	11%	0%	56%
	Medio	Recuento	9	12	4	25
		% del total	16%	19%	9%	44%
Total	Alto	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
		Recuento	41	19	4	64
		% del total	61%	30%	9%	100%

Fuente: datos de aplicación de la encuesta

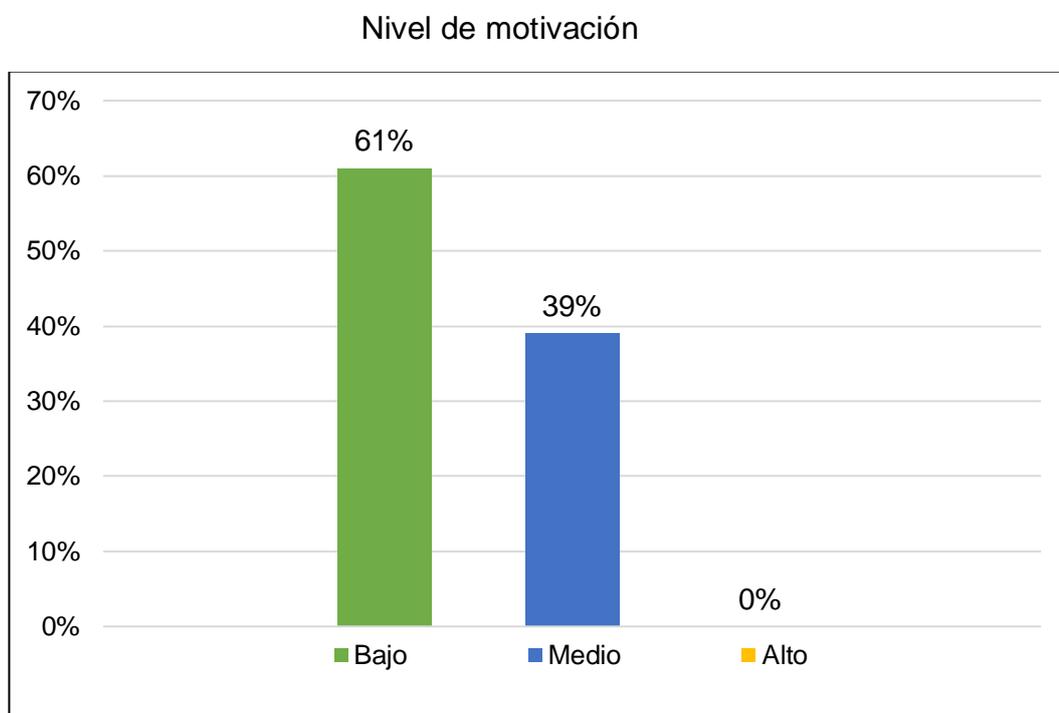
Interpretación:

En la tabla 1. Se visualiza los resultados del personal encuestado del hospital Víctor Ramos Guardia, indica que el 45% tiene nivel de la motivación y desempeño laboral bajo, existiendo una relación inmediata entre ambas variables, así mismo el 16% considera que el nivel de motivación es medio y el desempeño laboral es bajo, el 19% consideraron que el nivel de motivación y desempeño laboral es medio para ambas variables, y el 9% la motivación tiene un nivel medio y el desempeño laboral es alto. Por lo que se puede determinar la carencia en lo que refiera a la primera y segunda variable, siendo el resultado bajo.

Objetivo específico 1:

Determinar el nivel de motivación de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz 2022.

Figura 1.



Nota: datos de aplicación de la encuesta

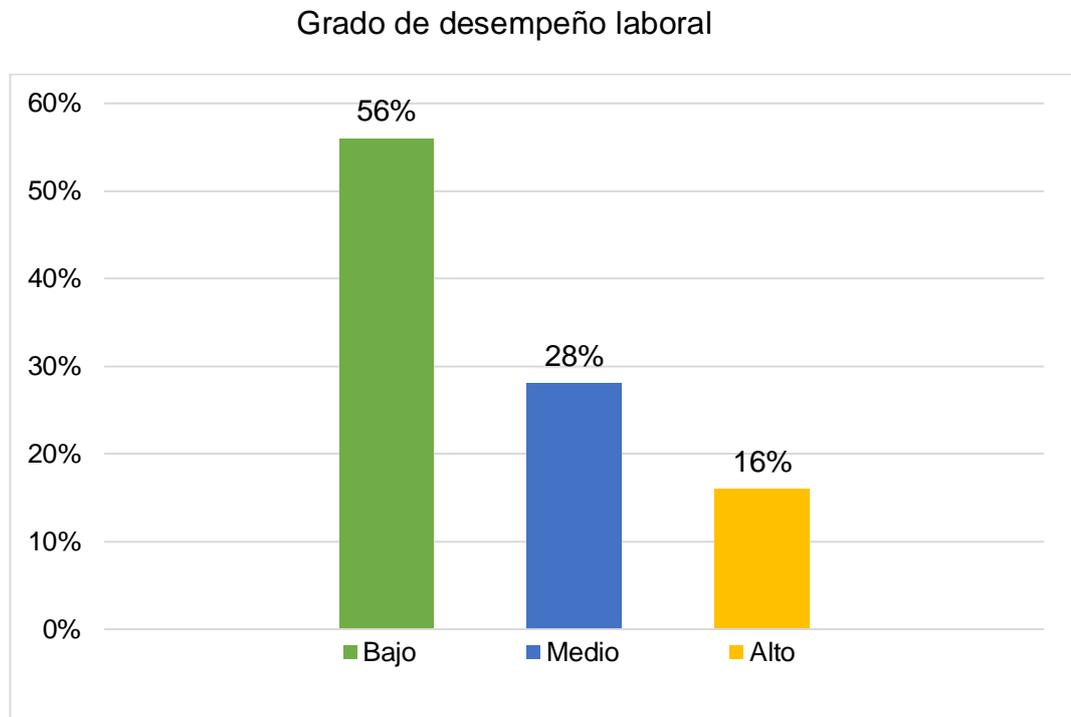
Interpretación:

Se puede apreciar en la figura 1. El 61% del total de encuestados piensan que el nivel de motivación es bajo, mientras que, el 39% de trabajadores administrativos indicaron que el nivel de motivación es medio, El porcentaje que más prevalece es el bajo en la variable de motivación, lo que expresa que los trabajadores no se encuentran motivados para la realización de sus actividades.

Objetivo específico 2:

Determinar el grado del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022.

Figura 2.



.Nota: Datos de aplicación de la encuesta

Interpretación:

En la figura 2. Se puede visualizar que el 56% de los encuestados, indicaron que el grado de desempeño laboral es bajo, así mismo el 28% de los recursos humanos administrativos encuestados afirmaron que el grado de desempeño es medio, y el 16% indicaron que el grado de desempeño es alto. El porcentaje que más prevalece es del grado bajo, lo que expresa que la labor de los trabajadores es deficiente.

Objetivo específico 3:

Determinar la correlación que existe entre motivación y formación, desarrollo personal de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz 2022.

Tabla 2.

Correlación entre motivación y formación y desarrollo personal

		<i>Formación y desarrollo Personal</i>				Total
		Bajo	Medio	Alto		
<i>Motivación</i>	Bajo	Recuento	27	8	0	35
		% del total	41%	15%	0%	56%
	Medio	Recuento	11	14	4	29
		% del total	18%	19%	7%	44%
	Alto	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
Total	Recuento	39	25	0	64	
	% del total	59%	41%	0%	100%	

Fuente: datos de aplicación de la encuesta

Interpretación:

Se observa en la tabla 2. Que el 41% (27) de los encuestados, consideran que el nivel de motivación es bajo y el nivel de formación y desarrollo personal también es bajo, se comprueba entonces que existe una correlación significativa entre motivación y formación y desarrollo personal de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia-Huaraz.

4.2. Prueba de Normalidad:

Esta prueba empleó un análisis donde se puede comprobar las correspondencias y conjeturas formuladas.

Tabla 3.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.289	39	0.000	0.775	39	0.000
Desempeño laboral	0.352	13	0.000	0.646	13	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Medida sobre regularidad:

Tabla 4.

Normalidad	
V1 sig. =0,000	< $\alpha=0,05$
V2 Sig. =0,000	< $\alpha=0,05$

4.3. Resultados inferenciales

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal administrativo del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2022.

H0: no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal administrativo del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2022.

Tabla 5.

		Motivación	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	,811**
Motivación	Sig. (bilateral)	.	0,000
Rho de Spearman	N	64	64
	Coeficiente de correlación	,811**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta de motivación y desempeño laboral

Interpretación:

En la tabla 5. Se observa un coeficiente de correlación= 0,811** una sig. 0,000 < 0.01, lo que revela una relación alta entre Motivación y Desempeño laboral, por lo que se acepta la Hipótesis afirmativa y rechaza la negativa, desde la perspectiva de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia-Huaraz.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se encontraron en este estudio respecto a la existencia de relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2022 hecho que constituye un panorama real en relación a la coyuntura actual y a los efectos dejados por la pandemia, que ha tocado mundialmente y que tanto afectó a los servidores del rubro salud. Comprobándose así la existencia de la relación ($\text{sig.} = 0.10$) de 0,811, entre motivación y desempeño laboral, lo que significa que el talento humano aprecie el lugar de trabajo repercutiendo el desempeño laboral. De los resultados obtenidos se pudo determinar que predominó tanto en la variable independiente como la dependiente el nivel bajo con un 45%, lo que se puede apreciar de la muestra que existe una relación significativa entre ambas variables, resultados que contrastan con la investigación obtenida de Granados (2020), nos muestra que el personal del Hospital EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, que el 69,0% de los trabajadores están motivados para trabajar regularmente y el 56,9% de desempeño regular y muestra que la motivación y el desempeño laboral se relacionaron significativamente de nivel moderado a alto (Spearman $R = 0.905$ Sig. 0.000) como motivación para trabajar regularmente y regular desempeño laboral (56.9%) en la relación correlación, escala cruzada con mayor peso, también contrastan con los resultados encontrados por Loayza y Paredes (2019), donde señalan que el 57% de encuestados se encuentran motivados pero el 40% del rendimiento laboral es inadecuado. Estos resultados indican que los directivos de alta jerarquía del hospital de Huaraz no le están dando mayor importancia a la motivación de sus trabajadores, lo cual señala que, no se están preocupando por incentivarlos a realizar actividades que impliquen mayor esfuerzo para cumplir sus objetivos y metas; lo cual genera deficiencia en las actividades laborales. Linares (2017) quienes encontraron la relación $Rho = 0.806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. El grado de correlación entre las dos variables indica que la relación es positiva y proporcional, es decir, cuando se aumenta el valor de una de las variables, la otra variable lo hará y viceversa. En el nivel de significación de $p = 0.000$, se muestra que p es menor a 0.05, lo que puede confirmar que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la teoría de

sustitución. En tal sentido Peña y Durán (2015) sostienen que, el desempeño son acciones o labores que realizan los empleados para obtener resultados, efectos o consecuencias. El desempeño depende del grado de motivación que se les brinda a los trabajadores.

En función a la hipótesis general (Tabla 5), el estudio ha comprobado la existencia de relación (sig. =0.10) de 0,811, entre motivación y desempeño laboral, lo que significa que los colaboradores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2022, manifiestan la existencia de falencias las cuales impiden el adecuado seguimiento de afiliación, logro y poder, repercutiendo claramente en su desempeño laboral. La cual se apoya con la teoría de McClelland, donde se exponen estas tres necesidades fundamentales para mejorar en cualquier aspecto la vida profesional y personal del colaborador. También se pone en manifiesta que a través de la teoría de McClelland se busca una integración activa y participativa de los Colaboradores del Hospital, comenzando por los procesos de administrativos y de capacitación, con ambientes adecuados que motiven la interacción y socialización de sus actores dentro de una cultura adecuada de servicio (Morán y Menezes, 2016).

En relación al nivel de motivación, el 61% de los trabajadores administrativos indicaron que, el grado de motivación es bajo, estos resultados coinciden con la investigación de Sánchez (2017) que muestra el 40% de encuestas indican que el nivel de motivación es bajo, asimismo contrasta con los estudios de Castillo y Sánchez (2020) quienes señalaron que el 65% de encuestados poseen un nivel de motivación medio, también con los resultados de Mariano (2017) quien indica, que el 89,9% en un nivel alto la motivación. En tal sentido, se puede determinar que existen falencias por parte de los directivos del hospital Víctor Ramos Guardia, en relación a la aplicación de métodos motivacionales hacia los subordinados implicando la deficiencia de cumplimiento de objetivos y metas de la institución. La motivación según Perret y Vinasco (2016) es la destreza de invertir recursos, a menudo limitados a hacer algo, de manera cognitiva, le proporcionará las ventajas más importantes, los deseos por su conciencia o su inconsciente, también puede medir porque puede medir la cantidad y la calidad que un individuo está dispuesta a sacrificarse para obtener un objetivo.

Los resultados obtenidos para el grado de desempeño laboral se muestra que es bajo en un 56%, estos resultados coinciden con la investigación presentada por Loayza y Paredes (2019) en el que demuestra que el 40% de trabajadores poseen con un rendimiento laboral inadecuado pero contrastan con los encontrados por Rojas (2019), en la que el 54,2% tienen un desempeño laboral de nivel medio, asimismo en la investigación de Franco y Lambis (2016) en sus resultados el 51% del desempeño de los trabajadores es normal, del mismo modo Schubert (2019) mediante los resultados muestra que el 96,79% tienen un nivel alto en rendimiento de sus labores, se esmeran por desarrollarse y obtener oportunidades de logro personal, también en la investigación de Castillo y Sánchez (2020) demuestran que el 90% de los encuestados se encuentran en el nivel de desempeño es medio, y en el estudio presentado por Mariano (2017) en el cual refleja que el 88,9% se encuentra en un nivel muy alto de nivel eficiente laboral, en cuanto al desempeño laboral. Al respecto se pudo deducir que el grado de desempeño es deficiente, generando el incumplimiento con las actividades laborales de los subordinados al no contar con un plan para mejorar la obtención de buenos resultados de parte de los directivos. Peña y Durán (2015) sostienen qué, el desempeño son acciones o labores que realizan los empleados para obtener resultados, efectos o consecuencias. Por tanto, por su estado activo, puede ser observado como una o un conjunto de actividades que involucran los sentidos a través de una acción o el resultado de una acción.

De acuerdo a los datos obtenidos, resaltó un rango bajo con 41% tanto para motivación como para formación y desarrollo personal esto contrastó con la investigación de Mariano (2017) en cuanto al desempeño laboral; el 13,3% nivel efectivo y el 86% se encuentra en un nivel eficiente, determinando la relación entre las necesidades de desempeño y cumplimiento exigido por los empleados de la empresa antes mencionada. (Medina, 2015) concluyó que de las relaciones positivas que existen para el compromiso organizacional, el mayor impacto se debe a la motivación. La formación y el desarrollo de las personas tienen un impacto menor, pero no menos importante. En general, esto nos permite inferir que el compromiso con la organización brinda estabilidad a los empleados y cierta ventaja para satisfacer sus necesidades, lo que les permite participar en el desarrollo de

las actividades y procesos de la organización, brindando cierto grado de autonomía y responsabilidad en la realización de las tareas. Al respecto Peña y Durán (2015) sostienen que, el desempeño son labores que realizan los subordinados para obtener resultados, efectos o consecuencias. Por tanto, por su estado activo, puede ser observado como una o un conjunto de actividades que involucran los sentidos a través de una acción o el resultado de una acción.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la existencia de relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2022, puesto que se ha reflejado de manera positiva $r = 0,811$ y significativa alta $p < 0,01$, también se mostró que predominó el nivel bajo tanto para la variable independiente y para la variable dependiente con el 45%, por lo que se puede concluir, que el personal administrativos se encuentra desmotivado, y por lo tanto el nivel de desempeño de los mismos es bajo y deficiente.
2. Se pudo identificar que el 61% del total de los trabajadores administrativos consideran que su nivel de motivación es bajo, mientras que el 39% indicaron un nivel medio. Estos resultados indican una deficiencia en cuanto a los estímulos y compensaciones, que están empleando los directivos del Hospital.
3. También se determinó el nivel de desempeño laboral de los administrativos del Víctor Ramos Guardia, el cual prevaleció el nivel bajo con un 56% y un 28% en el nivel medio. Donde se demuestra la deficiencia de los trabajadores administrativos en el desarrollo de sus actividades, la baja pertenencia e identificación con la institución lo que impediría el logro de los objetivos y metas institucionales, mencionando como posible factor en muchos casos el nivel de atención que le brindan a los usuarios.
4. Se reconoce la relación que existe entre la motivación y formación y desarrollo personal de los administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021. En los resultados se muestra que un 41% consideró un nivel bajo y un 19% en un nivel medio, demostrando que si no se mejora la motivación del personal administrativo no podrán alcanzar el desarrollo y formación profesional y personal que anhelan, por lo tanto, tampoco podrán desarrollar efectivamente sus funciones.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere desarrollar e implementar un programa de estímulos y compensaciones para sus colaboradores, principalmente para los administrativos, que les permita mejorar el nivel de motivación en la realización de sus funciones alcanzando los objetivos institucionales y personales.
2. Al área de personal y capacitaciones del Hospital desarrollar charlas y talleres motivacionales para sus colaboradores, apoyándose en empresas u otras instituciones especializadas en motivación y desarrollo personal y profesional. Considerando las funciones del colaborador, sus necesidades de estima y autorrealización y su sentido de pertenencia con la institución, todo ello con el fin de mejorar la motivación y fortalecer su desempeño laboral.
3. A las áreas pertinentes del Hospital, implementar periódicamente indicadores de desempeño laboral, como hojas de desempeño, que les permita conocer el nivel de desempeño de sus colaboradores, con la finalidad de poder realizar un análisis y autorreflexión de sus logros, proponiendo nuevas metas y retos personales e institucionales.
4. A los jefes inmediatos del personal administrativo del Hospital enfocarse en desarrollar e implementar un plan de formación y desarrollo personal para los colaboradores a mediano plazo. El cual precise profundizar valores como el servicio, esplendidez, libertad de los cuales ayudarán a concretar los objetivos de autorrealización personal y profesional.

REFERENCIAS

- Aragón, P. (23 de agosto de 2011). La importancia de la motivación laboral. *ComunicarSe*. Obtenido de <https://www.comunicarseweb.com/biblioteca/la-importancia-de-la-motivacion-laboral>
- Balladares, G. (2022). los efectos del empleo según distintas teorías económicas. *Organización Internacional del trabajo*. Recuperado el 20 de Enero de 2022, de https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_538767/lang--es/index.htm
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & y Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño: el capital humano como factor clave en una organización*. Perú: Universidad y Sociedad.
- Capdevila, M. (22 de abril de 2020). Técnicas para motivar al personal de un centro sanitario. *DEUSTO SALUD*. Obtenido de <https://www.deustosalud.com/blog/gestion-sanitaria/7-claves-para-motivar-personal-centro-sanitario>
- Castillo, J., & Sánchez, M. (2020). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht - EsSalud 2020*. Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego. Recuperado el 12 de Enero de 2022, de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6859/2/REP_JOHANNASTILLO_MAR%c3%8dA.S%c3%81NCHEZ_MOTIVACI%c3%93N.Y.DESEMPE%c3%91O.LABORAL_pages_deleted.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9^{ena} ed.). Mc Graw Hill.
- Cruz , C., González, M., & Olivares, S. (2014). *Metodología de investigación* (Primera ed.). México: Patria .
- Cuatrecasas, L. (2010). *Gestión integral de la calidad*. España: FROFIT.
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). México: Pearson.

- Enríquez Loredo, P. (2014). *Motivación y el desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México: Universidad de Morelos. Recuperado el 27 de Diciembre de 2021, de https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/001/093/1093013.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20211227%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20211227T223427Z&X-Amz-SignedHeaders=h
- Evans, J., & Lindsay, W. (2010). *Administración y control de la calidad* (7ma ed.). México : Cengage Learning.
- Franco Villalobos, R., & Lambis Araos, R. (2016). *Incidencias de los factores Motivacionales en el desempeño laboral en los empleados de una empresa Compas S.A.* Cartagena: Universidad de Cartagena. Recuperado el 27 de Diciembre de 2021, de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8139/Tesis%20incidencia%20de%20los%20factores%20motivacionales%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20empleados%20de%20Compa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giménez, A., Guerrero, J., & Peña, C. (2017). La atención primaria de la salud. *Fundación, economía y salud*. Recuperado el 25 de Diciembre de 2021, de <http://www.fundacioneconomyysalud.org/wp-content/uploads/100-Medidas-que-Mejoran-el-Sector-de-la-Salud.pdf>
- Goleman, D. (2014). *Inteligencia Social*. México.
- González, D. (2013). *La motivación* . Habana: Ecimed.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: D. F.: McGrawHill. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

- Jiménez, E. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa* (Primera ed.). Universidad Internacional de la Rioja.
- Loayza Gatica, B., & Paredes Torres, G. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los servidores públicos de la dirección administrativa del hospital apoyo Iquitos-2018*. Iquitos -Perú: Universidad Privada de la Selva Peruana. Recuperado el 23 de diciembre de 2021, de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/61/MOTIVACION%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20SERVIDORES%20PUBLICOS%20DE%20LA%20DIRECCION%20ADMINISTRATIVA%20DEL%20HOSP.pdf>
- Mariano Verillo, L. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa saluciones ambientales seguras en el año 2017*. Huaraz: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 23 de diciembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13258/mariano_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maristany, J. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Mejía, E., Novoa, E., Ñaupas, H., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de investigación* (Cuarta ed.). Colombia: U.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como Impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *INFAD*. Recuperado el 10 de Enero de 2022
- Nguyen, P., & Tran, T. (2020). *Role of motivation to learn in training transfer and job performance under peer and supervisor support in the Vietnamese public sector*. Vietnam: ADVANCED AND APPLIED SCIENCES.
- Ogbogu, & O., C. (2017). *The Effects of Motivation on Staff Job Performance: Evidences from the Lagos State Ministry of Environment*. Nigeria: Journal of Sustainable Development.

- Organización Mundial de Salud. (2020). Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID 19. Recuperado el 16 de Diciembre de 2021, de https://www.who.int/whr/2008/08_report_es.pdf
- Pérez, V. (09 de setiembre de 2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. *Conexiónsan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Perret, R., & Vinasco, Z. (2016). *El secreto de la motivación* (Segunda ed.). México : E-books.
- Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV. (2020). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 5 de Febrero de 2022, de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Rios , R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera ed.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, P., & Judge, A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Décimo quinto ed.).
- Rolph, A., Joseph, H., Barry, B., & Rajiv, M. (2010). *Administración de ventas* (1ra ed.). México: Cengage Learning.
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2014). *Identificación y diseño de las competencias*. México.
- Samamé Salazar, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicado en Miraflores en el año 2019*. Lima: Universidad de Piura. Recuperado el 23 de diciembre de 2021, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez , A., Santesmases, M., & Valderrey, f. (2014). *Fundamentos de Mercadotecnia*. México: PATRIA.

- Sánchez Nieto, M. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal de la empresa Sanitel S.R.L de Huaraz en el año 2017*. Huaraz: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 23 de diciembre de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13467>
- Schubert, I. (2019). *La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de San Salvador*. El Salvador: Univesidad Francisco Gavidia. Recuperado el 20 de Enero de 2022, de <http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/851/1/158.7-S562i.pdf>
- Slocum, H. (2012). *Emprendedurismo e viabilidad de novas empresas*. Italia.
- Torres, W. (2021). *Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo*. Perú: Científica Multidisciplinar.
- Vallet, T., & Vallet, A. (2015). *Principios de marketing estratégico* (1ra ed.). Casaniva, Antoni; Estrada, Marta, España: Une.
- Villanueva, D. (2011). *Liderazgo racional y emocional*. España.

ANEXOS

ANEXO 1. Matris de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Denominación operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Motivación	Elementos modales de la conducta que proporcionan impulso o energía y le dan un tono característico al comportamiento sobre todo en el momento en el que se ejecutan las acciones (Chiavenato, 2017).	Resultado de responder al Cuestionario de Motivación de Steer y Braunstein (1976), Adaptado por. Cárdenas y Lora (2020)	Motivación de Logro	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas retadoras y desafiantes - Determinación de metas - Orientación al éxito 	Ordinal
			Motivación de Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia sobre los demás - Tendencia al control - Competitividad 	
			Motivación de Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de permanencia - Trabajo en equipo - Socialización 	

Variables	Definición Conceptual	Denominación operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Desempeño laboral	Slocum (2009) la forma en que las personas hagan su trabajo estará determinada por sus acciones y resultados. Así mismo el desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados realizan efectivamente sus funciones dentro de la empresa con el fin de alcanzar las metas establecidas.	Resultado de responder a la escala de desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado por Granados y Lora (2020)	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo establecido - Consecuencias Negativas - Puesto de trabajo 	Ordinal
			Liderazgo y Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de capacidades - Capacitación - Conocimientos adquiridos 	
			Formación y Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> - Logro del trabajo - Retroalimentación - Evaluación 	

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE “Motivación”

INSTRUCCIÓN. A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionadas a la Motivación, marque solo una alternativa según considere conveniente.

Nota: Con una (x) indique su grado de nunca (1) o siempre (5), en la siguiente escala.

1. Nunca	2. Muy pocas veces	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	---------------------------	-------------------------	------------------------	-------------------

MOTIVACIÓN									
N°	ÍTEMS				1	2	3	4	5
1	LOGRO	Se motiva al personal para realizar tareas que impliquen mayor esfuerzo y compromiso.							
2		Las metas planteadas permiten la medición de manera cuantitativa y cualitativa el progreso de equipos.							
3		En la institución motivan al personal para persistir en el logro de las metas planteadas.							
4	PODER	Sus ideas, propuestas y logros influyen e inspiran en tus compañeros de trabajo.							
5		En su centro de trabajo se le otorga la confianza para que puedas corregir y mejorar tareas y procesos mal ejecutados.							
6		La institución realiza reconocimientos en público para promover la competitividad laboral entre compañeros de trabajo.							
7	AFILIACIÓN	El trabajo que realizas es reconocido, lo que te permite percibir tu permanencia por muchos años más en la institución.							
8		Se promueve el trabajo en equipo para crear un clima laboral óptimo.							
9		La institución pública e incentiva la práctica de sus valores, políticas, normas, principios, etc. Para realizar mejor su trabajo y mantenerte motivado.							

ENCUESTA SOBRE “Desempeño”

INSTRUCCIÓN. A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionadas a la Gestión por Competencias, marque solo una alternativa según considere conveniente.

Nota: Con una (x) indique su grado de nunca (1) o siempre (5), en la siguiente escala.

1. Nunca	2. Muy pocas veces	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	---------------------------	-------------------------	------------------------	-------------------

Desempeño laboral			PORCENTAJE				
N°	ÍTEMS		1	2	3	4	5
1	RESPONSABILIDAD	Desempeña sus labores en el tiempo establecido y sin cometer errores.					
2		Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
3		La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida.					
4	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	Las actividades que realiza le permiten desarrollar al máximo sus capacidades.					
5		Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos, demostrado en los resultados.					
6		Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz.					
7	FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	Se siente satisfecho por los resultados que logra en la realización de sus funciones.					
8		Los directivos del hospital, ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna					
9		La evaluación que se hace a los trabajadores administrativos, le ayuda a mejorar en el desempeño de sus actividades.					

ANEXO 3. Validez de contenido



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: NORABUENA MENDOZA CESAR HERNAN

Institución donde labora : Hotel "El Castor"

Especialidad : Administrador

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autoras del instrumento: Vanneli Vanessa Figueroa Saavedra

Victoria Benigna Jara Peña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACIÓN					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACIÓN					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario está formulado de acuerdo a los indicadores, metodología y objetivos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Huaraz, 26 de febrero de 2022.

COLEGIO DE LICENCIADOS
EN ADMINISTRACIÓN
Mg. Norabuena Mendoza César Hernán
CLAD N° 04634

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: NORABUENA MENDOZA CESAR HERNAN

Institución donde labora : Hotel "El Castor"

Especialidad : Administrador

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autoras del instrumento: Vanneli Vanessa Figueroa Saavedra

Victoria Benigna Jara Peña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario está formulado de acuerdo a los indicadores, metodología y objetivos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Huaraz, 26 de febrero de 2022.

COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN
Mg. Norabuena Mendoza César Hernán
CLAD-N° 04834

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: YÁNAC SUÁREZ LUIS ANTONIO

Institución donde labora : UGEL – Carhuaz

Especialidad : Administrador

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autoras del instrumento: Vanneli Vanessa Figueroa Saavedra

Victoria Benigna Jara Peña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACIÓN					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACIÓN					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario esta formulado de acuerdo a los indicadores, metodología y objetivos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Huaraz, 02 de marzo de 2022.


Mgtr. Luis Antonio Yáñez Suárez
Reg. CLAD N° 4120



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: YÁNAC SUÁREZ LUIS ANTONIO

Institución donde labora : UGEL – Carhuaz

Especialidad : Administrador

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autoras del instrumento: Vanneli Vanessa Figueroa Saavedra

Victoria Benigna Jara Peña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario esta formulado de acuerdo a los indicadores, metodología y objetivos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Huaraz, 02 de marzo de 2022.


Mgtr. Luis Antonio Yáñez Suárez
Reg. CLAD N° 4120



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **VEGA HUINCHO FERNANDO**Institución donde labora : **UNIV. CÉSAR VALLEJO**Especialidad : **FAC. ADMINISTRACIÓN**Instrumento de evaluación : **CUESTIONARIO**Autoras del instrumento: **Vanneli Vanessa Figueroa Saavedra****Victoria Benigna Jara Peña**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario esta formulado de acuerdo a los indicadores, metodología y objetivos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Huaraz, 28 de febrero de 2022.


Dr. Fernando Vega Huincho

NOMBRES:

CLAD N° **45511**



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VEGA HUINCHO FERNANDO
 Institución donde labora : UNIV. CÉSAR VALLEJO HUARAZ.
 Especialidad : MAC. ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autoras del instrumento: Vanneli Vanessa Figueroa Saavedra
 Victoria Benigna Jara Peña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACIÓN					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACIÓN					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario esta formulado de acuerdo a los indicadores, metodología y objetivos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Huaraz, 28 de febrero de 2022.


 Dr. Fernando Vega Huincho

CLAD N° 45511

ANEXO 4. Solicitud dirigida a la Institución

44

DIRECCION REGIONAL DE SALUD-ANCASH
HOSPITAL "VICTOR RAMOS GUARDIA"
HUARAZ

CAISO FUT

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION

INTERESADO FIGUEROA SANDOVAL JUAN con DNI N° 71298339

TEXTO SIMPLE:

01362

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Dirección Regional de salud Ancash
Hospital Victor Ramos Guardia Huaraz

TRAMITE DOCUMENTARIO

08 MAR. 2022

CONTROL RECEPCION

Hora: 3:40 Firma: [Firma]

Reg. N° Folio: 44

CARGO

43



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 07 de marzo del 2022

CARTA N° 01-2022/UCV-LIMA/DG

**Señor
Juan Herrera Mendoza
DIRECTOR
HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA
Av. Luzuriaga s/n ultima cuadra Huaraz**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

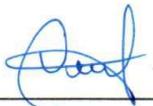
De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que las Bach. Figueroa Saavedra Vanneli Vanessa con DNI N° 71298339 y Bach. Jara Peña Victoria Benigna con DNI N° 48513842, del Programa de Titulación, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Bach. Figueroa Saavedra Vanneli Vanessa
DNI. N° 71298339



Bach. Jara Peña Victoria Benigna
DNI N° 48513842

cc: Archivo PTUN.

ANEXO 6. Evidencia realizando la encuesta







