

UNIVERSIDAD NACIONAL DE



HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DEL POLICLÍNICO
CONTINENTAL HUANCAYO – 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
RECURSOS HUMANOS EN SALUD**

PRESENTADO POR:

Bach. MOSCOSO JÁUREGUI, Karen Jacqueline

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA SALUD**

**MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA
EN SERVICIOS DE SALUD**

HUANCAVELICA, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por ley 25265)

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

(Resolución N° 421-2002-R-UNH)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En sesión ordinaria virtual, con el uso de la herramienta "Google Meet" para video conferencias, desde la sala virtual de sustentación de la Facultad de Enfermería, los integrantes miembros de jurado evaluador, conformado por:

PRESIDENTE : Dr. Guido Flores Marin
<https://orcid.org/0000-0003-0213-8225>
DNI N° 40478035

SECRETARIO : Mg. Rafael Reginaldo Huamani
<https://orcid.org/0000-0002-8326-4276>
DNI N° 40817543

VOCAL : Mg. Rodrigo Quispe Rojas
<https://orcid.org/0000-0002-0553-3063>
DNI N° 23248629

ASESOR : Dr. Cesar Cipriano Zea Montesinos
<https://orcid.org/0000-0003-1109-5458>
DNI N° 01208102

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 0330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH, asimismo,

De conformidad con la Directiva N° 001-VRAC-UNH "Normas para la Sustentación de Tesis, Trabajos de Investigación, Trabajos Académicos y Trabajos de Suficiencia Profesional, para optar Grados y Títulos Profesionales no Presencial o Virtual en la UNH, en el marco del estado de emergencia COVID-19".

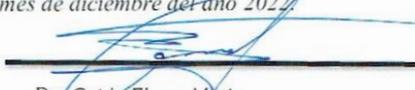
La candidata al GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

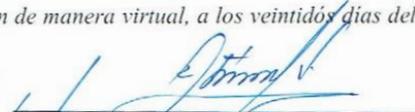
Doña: MOSCOSO JAUREGUI, Karen Jacqueline, identificada con DNI N° 40309562; procedió a sustentar su trabajo de investigación titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL POLICLÍNICO CONTINENTAL HUANCAYO – 2020.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los miembros del jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación virtual, realizándose la deliberación y calificación de manera sincrónica, resultando:

Con el calificado: **Aprobado por unanimidad**

Y para la constancia se extiende el ACTA de sustentación de manera virtual, a los veintidós días del mes de diciembre del año 2022.


Dr. Guido Flores Marin


Mg. Rafael Reginaldo Huamani


Mg. Rodrigo Quispe Rojas

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 014-2022-UPGFEN.

Autor

Bach. MOSCOSO JÁUREGUI, Karen Jacqueline

DNI: 40309562

Asesor

Dr. ZEA MONTESINOS, Cesar Cipriano DNI:

01208102

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1109-5458>

Dedicatoria

A Dios, mi madre y mi hijo quienes siempre estan a mi lado.

Moscoso Jáuregui, Karen Jacqueline.

Resumen

La motivación en los trabajadores es una estrategia que se desarrolla en todas las instituciones públicas o privadas, con el fin de mantener involucrado y con identidad laboral al trabajador, así mismo; el desempeño laboral es el resultado de la acción e interacción de los trabajadores frente a sus labores asignadas que favorecen el crecimiento institucional. La tesis tuvo como objetivo evaluar la relación de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020, empleó el tipo de investigación aplicada, nivel correlacional, con método deductivo-inductivo y analítico, con diseño no experimental transversal correlacional, tuvo una población de 43 colaboradores y una muestra del total de la población, para la contrastación de hipótesis se empleó la correlación de Spearman Brown. Resultados: 41.86% (18) tienen edades entre 31 a 40 años y 2.33% (01) tiene 51 años a más; 60.5% (26) son de sexo femenino y 39.5% (17) de sexo masculino; 67.44% (29) tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio, 4.65% (02) de 11 años amás; el 100% (43) tienen la condición laboral de contratado; 65.12% (28) tienen una motivación en su dimensión extrínseca regular y su desempeño laboral es regular; 25.58% (11) cuentan con una motivación regular en su dimensión extrínseca y su desempeño laboral es buena; 58.14% (25) tienen una motivación en su dimensión intrínseca regular y su desempeño laboral es regular; 25.58% (11) cuentan con una motivación regular en su dimensión intrínseca y su desempeño laboral es buena. Conclusión: La motivación laboral no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental con un valor “p” = 0.229 y un valor “rho” es 0.187.

Palabras Clave: Colaborador, desempeño laboral, motivación.

Abstract

Motivation in workers is a strategy that is developed in all public or private institutions, in order to keep the worker involved and with a work identity, as well; job performance is the result of the action and interaction of workers in front of their assigned tasks that favor institutional growth. The objective of the thesis was to evaluate the relationship between motivation and work performance in the collaborators of the Continental Polyclinic, Huancayo 2020, it used the type of applied research, correlational level, with a deductive-inductive and analytical method, with a non-experimental transversal correlational design, it had a population of 43 collaborators and a sample of the total population, for the verification of hypotheses the Spearman Brown correlation was used. Results: 41.86% (18) are between 31 and 40 years old and 2.33% (01) are 51 years old or older; 60.5% (26) are female and 39.5% (17) male; 67.44% (29) have 1 to 5 years of service time, 4.65% (02) 11 years or more; 100% (43) have the employment status of hired; 65.12% (28) have a motivation in its regular extrinsic dimension and their work performance is regular; 25.58% (11) have a regular motivation in its extrinsic dimension and their work performance is good; 58.14% (25) have a motivation in its regular intrinsic dimension and their work performance is regular; 25.58% (11) have a regular motivation in its intrinsic dimension and their work performance is good. Conclusion: Work motivation is not positively related to the work performance of the employees of the Policlinico Continental with a "p" value = 0.229 and a "rho" value of 0.187.

Keywords: Collaborator, job performance, motivation.

Índice

Acta de Sustentación.....	ii
Autor	iii
Asesor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice.....	viii
Contenido de Tablas	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I	13
EL PROBLEMA.....	13
1.1. Planteamiento del Problema.....	13
1.2. Formulación del Problema	15
1.2.1. Pregunta general:.....	15
1.2.2. Preguntas específicas:	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación	16
1.4.1. Justificación teórica.....	16
1.4.2. Justificación práctica.....	16
1.4.3. Justificación metodológica.....	16
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	18
2.1.1. A nivel Internacional.....	18
2.1.2. A nivel Nacional	21
2.1.3. A nivel local.....	23
2.2. Bases Teóricas	24
2.2.1. Virginia Henderson:.....	24
2.2.3. Motivación laboral:.....	27

2.2.3.2.	Perspectivas teóricas de la motivación laboral.....	27
2.2.3.3.	Motivación Intrínseca:	31
2.2.3.4.	Motivación Extrínseca:	32
2.2.4.	Desempeño laboral:.....	33
2.2.4.1.	Definición :	33
2.2.4.3.	Objetivos de la evaluación de desempeño	37
2.2.4.4.	Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados :.....	38
2.2.4.5.	Proporcionar capacitación a los empleados	38
2.2.4.6.	¿Quién realiza la evaluación de desempeño?.....	38
2.3.	Formulación de hipótesis	41
2.3.1.	Hipótesis general.....	41
2.3.2.	Hipótesis específicas	41
2.4.	Definición de Términos	41
2.5.	Identificación de Variables	43
2.6.	Operacionalización de variables	44
CAPÍTULO III		47
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		47
3.1.	Tipo de Investigación:	47
3.2.	Nivel de Investigación:	48
3.3.	Métodos de Investigación:	48
3.4.	Diseño de Investigación:	48
3.5.	Población, Muestra y Muestreo:	49
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
CAPÍTULO IV		52
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....		52
4.1.	Presentación e interpretación de datos	52
4.2.	Discusión de resultados.....	60
4.3.	Proceso de prueba de hipótesis	62
Conclusiones		65
Recomendaciones		66
Referencias Bibliográficas		67
Anexos.....		71

Anexo 1: Matriz de consistencia	72
Anexo 2: Escala para medir la Motivación Laboral	75
Apéndice 3: Escala Para Medir El Desempeño Laboral.....	79
Apéndice 4: Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación	82
Apéndice 6: Base de Datos.....	84
Apéndice 8: Aprobacion por parte del Policlínico Continental.....	86
Apéndice 7: Artículo Científico.....	87

Contenido de Tablas, figuras

Tabla 1.	Relación de la Motivación con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020	53
Tabla 2.	Características sociodemográficas en los colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020.	54
Tabla 3.	Características sociodemográficas en la Motivación laboral de los colaboradores del Policlínico Continental Huancayo 2020.	56
Tabla 4.	Relación entre Motivación en su dimensión extrínseca y desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.	58
Tabla 5.	Relación entre Motivación en su dimensión Intrínseca y desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.	59
Tabla 6.	Obtención del Valor Calculado de la Prueba “Rho”.	63
Figura 1.	Relación de la Motivación con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020	53
Figura 2.	Características sociodemográficas en los colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020.	54
Figura 3.	Características sociodemográficas en la Motivación laboral de los colaboradores del Policlínico Continental Huancayo 2020.	56
Figura 4.	Relación entre Motivación en su dimensión extrínseca y desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.	58
Figura 5.	Relación entre Motivación en su dimensión Intrínseca y desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.	59

Introducción

El presente estudio trata sobre la motivación laboral, la cual es definida como un factor determinante dentro de la sociedad, donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia, es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y dar a conocer grandes equipos laborales, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, es por eso que es importante que la empresa, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que el empleado sea un firme representante de la misma, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa (1) en Bogotá un 71% de trabajadores de una institución se encontraron desmotivados en tiempos de pandemia, y su productividad laboral descendió hasta en un 28% (2); y en Perú específicamente en Lima la motivación extrínseca en trabajadores es baja 75%, pues solo “a veces” recibe reconocimientos por sus logros laborales, generando descontento lo que los aleja de su identidad con su centro de labores (3).

También aborda la variable desempeño laboral, la cual consiste en determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales (4).

Se planteó como objetivo general Evaluar la relación de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020 y como hipótesis se planteó si la motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental.

La tesis está constituida por cuatro capítulos dentro de los cuales se establecen El Problema, en la cual se realizó la descripción de la situación problema que incentivó a estudiarla; así mismo se compone del Marco Teórico, en la cual se consigna antecedentes, teoría y conceptos que respalde al estudio realizado; de la misma manera se evidencia la Metodología, donde se incorpora los procesos metodológicos de investigación y por último se consigna la Presentación de Resultados, que aborda los hallazgos establecidos durante el estudio realizado. Finalmente; contempla la bibliografía empleada, conclusiones, recomendaciones y anexos.

La autora.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La motivación laboral y el desempeño han sido objeto de numerosas investigaciones y se ha abarcado desde los más diversos puntos de vista con la finalidad de recabar toda aquella información necesaria para descubrir la incidencia que esta pueda tener en determinados patrones de conducta.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 56% de profesionales responsables de recursos humanos manifiestan su preocupación por mantener a sus trabajadores motivados pues existe un 56% de riesgo de reducción en el cumplimiento de sus funciones o abandono en la empresa (5).

En Estados Unidos el 40% de los empleados estatales no se sienten apreciados por su institución, por lo que se estableció estudios que determinaron que la existencia de programas de motivación pueden incrementar hasta en 44% la productividad por cada empleado, generando un incremento de indicadores positivos en la institución (6).

En tanto en Argentina la organización Randstad desarrolló un estudio donde se evidencia los niveles mas altos de desmotivación laboral de los trabajadores argentinos llegando a un 34,5% del total de encuestados los mismos que afirman haber reducido su capacidad productiva de hasta un 32%; también afirman estar

en búsqueda de un nuevo trabajo que brinde mejores condiciones laborales y los motive en su crecimiento profesional (7).

Perú no es ajeno a esta problemática, hecho que se visualiza en los datos negativos planteados en un estudio realizado donde muestra que solo el 24% de los peruanos son motivados y por ende felices en su trabajo; y de acuerdo a estudios una persona motivada es hasta 40% más productivo y 80% más creativo e innovador en su institución, conllevando a esta a posicionarse en el mercado laboral (8).

En algunas empresas los colaboradores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como para la institución, el resultado de esto sería que el colaborador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros (4)

Los trabajadores deben sentir la sinergia con la institución, siendo responsables con su trabajo, proactivos ,etc., viendo que sus esfuerzos dentro de la institución son valorados, tomados en cuenta, recompensados, y que van a contribuir con el desarrollo de la institución mediante su participación activa y su buen desempeño laboral, si no es así vienen los conflictos, incumplimientos laborales por desinterés, condiciones laborales que no cumplen con las expectativas personales y profesionales, inasistencias, haciendo un ambiente laboral estresante, desmotivado y lejos de alcanzar un desempeño laboral satisfactorio y las metas personales y organizativas (9)

En tanto en la ciudad de Huancayo actualmente las empresas tienen como objetivo ser exitosas y competitivas y son las personas las encargadas de llevar a la organización al éxito y a las metas deseadas, es importante darle el primer lugar al recurso humano, elegir estrategias que le permitan sentirse satisfechos, valorados y reconocidos por el trabajo que realizan (10)

Se podría decir entonces, que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan

el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas.

Siendo el Policlínico Continental una IPRESS con dos años de antigüedad, cuenta con personal de salud capacitado; donde se observa que existe muy poca motivación que se ve reflejado en el desempeño de sus funciones, notándose además que no existen reuniones de coordinación de trabajo, ni capacitaciones al personal de salud lo que a su vez trae consigo una baja en el desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Pregunta general:

¿En qué medida la Motivación se relaciona con el Desempeño Laboral en colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?

1.2.2. Preguntas específicas:

1.2.2.1 ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?

1.2.2.2 ¿Cómo influyen las características sociodemográficas en la Motivación de los colaboradores del Policlínico Continental?

1.2.2.3 ¿En qué medida la Motivación Intrínseca se relaciona con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?

1.2.2.4 ¿En qué medida la Motivación Extrínseca se relaciona con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Evaluar la relación de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1.3.2.1. Describir las características sociodemográficas en los colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020

- 1.3.2.2. Identificar las características sociodemográficas en la Motivación laboral de los colaboradores del Policlínico Continental Huancayo 2020
- 1.3.2.3. Establecer la relación entre Motivación en su dimensión Intrínseca y desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?
- 1.3.2.4. Mostrar la relación entre Motivación en su dimensión extrínseca y desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La ejecución de la tesis se justifica porque emplea la teoría de Virginia Henderson sobre la independencia y satisfacción aplicada a los procesos de generación de conocimiento sobre la motivación y desempeño laboral. Siendo así que al obtener los datos se puede visualizar diferentes datos cruzados sobre edad, sexo, tiempo de servicio, condición laboral y motivación; así mismo, muestran datos como la relación que existe entre las variables motivación laboral y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones. Lo que permite que los establecimientos de salud tomen mayor conocimiento sobre las variables y les permita tomar acciones que mejoren dichas variables.

1.4.2. Justificación práctica

Permitió contar con un diagnóstico sobre la realidad en función de motivación y desempeño laboral en el Policlínico Continental, permitiendo estructurar los mecanismos de trabajo y optimizar el uso de recursos materiales y potencial humano, el cual garantiza los procesos de gestión institucional, de tal manera que se logre motivar adecuadamente a los trabajadores y se espere retribución de ellos con un desempeño laboral óptimo en la institución.

En tal sentido, la presente tesis aporta conocimiento práctico que ayuda en la toma de decisiones de la institución, articulando todos sus ejes con las variables de estudio.

1.4.3. Justificación metodológica

La tesis se convierte en un modelo a seguir en sucesivas investigaciones, aplicando la teoría de Virginia Hendersosn sobre independencia y satisfacción en los procesos de motivación y desempeño laboral; la cual no debe suponer solo se repliquen la metodología original sino que se vuelva cimiento para aquellas investigaciones que pretendan aventurarse más de allá en términos de investigación científica. Por otra parte, las recomendaciones que nazcan de los hallazgos permitirán encaminar acciones correctivas y de modificación en los gestores del Policlínico Continental mejorando sus procesos de toma de decisiones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. A nivel Internacional

Manjarrez et al. (2020) en el artículo científico, tuvo como propósito de diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo. La metodología empleada fue un estudio descriptivo, empleó el método teórico y el analítico sintético e histórico lógico; como instrumento utilizado fue la entrevista. Resultados: 37% reciben reconocimiento de algún tipo, el 37% algunas veces y apenas un 16% siempre es reconocido. Concluyendo “Las empresas hoteleras muy pocas poseen políticas que generan condiciones de trabajo e incentivos y promoción de los empleados a un puesto superior y mucho menos consideran incentivo monetario, no obstante, la mayoría el indicador de reconocimiento se logró observar bajo a través de la escala de Likert” (11).

Bohórquez et al. (2020) en el artículo científico cuyo objetivo principal fue analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; Estudió con enfoque mixto, descriptivo, resultados: 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional.

Concluyendo que se debe establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional (12).

Coronado M. y Cols. (2016), con la finalidad de “evaluar la satisfacción laboral de los fisioterapeutas de tres centros de rehabilitación en la ciudad de Quito-Ecuador”, 54.8% está parcialmente satisfecho, mientras que dentro de la satisfacción se encontró al 19.4% de los encuestados. Respecto a supervisión que ejercen sobre su trabajo 48.8% se encuentran parcialmente satisfechos y satisfechas, mientras que la insatisfacción en 3.2%. En lo que se refiere al reconocimiento que recibe por su esfuerzo al realizar un buen trabajo, 54,8% se encontraba parcialmente satisfecho, 12,9% se encontraban insatisfechos y 32.3% satisfechos o muy satisfechos. El 58,1% se encuentra parcialmente satisfechos con la forma en que el lugar de trabajo premia e incentiva a sus empleados, 22.6% se encontraba insatisfecho. De la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos en el lugar de trabajo 45.2% se encontraban parcialmente satisfechos; insatisfechos 12.9%. Oportunidad de ascender en el trabajo 51.5% se encontraban parcialmente satisfechos; insatisfacción 16.1% de los encuestados, la satisfacción de realizar un buen trabajo 87.1%. Concluye, los fisioterapeutas se encuentran parcialmente satisfechos en aspectos como el sueldo, premios e incentivos y las posibilidades de ascenso en el puesto de trabajo; por otro lado se encuentran satisfechos en aspectos como la confianza en sí mismo, aptitud y habilidad para desempeñar el trabajo y sobretodo en la satisfacción que les produce el ejercer la profesión (13).

Un segundo trabajo corresponde a Sum (2015) “Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, México”. Se aplicó la Escala de Motivaciones Psicosociales, a los colaboradores para medir el nivel de motivación, Resultados: debe haber una buena política y cultura organizacional, mejorar el clima laboral para favorecer el desarrollo de los individuos y les permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus metas y aspiraciones

personales, y de trabajo. Concluye que la motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral (4).

Un tercer trabajo que corresponde a Pozo (2015) “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera, Ambato-Ecuador” Resultados: el desempeño laboral depende de factores sociales, económicos, motivacionales, religiosos, ya que el trabajador se centra en todos estos aspectos para un buen desempeño en su puesto de trabajo, siendo uno de los aspectos de motivación dentro de las organizaciones, independientemente de la actividad o función que el colaborador desempeñe dentro de la misma. Se pudo apreciar que los resultados basados en las necesidades están estrechamente entrelazados como son las necesidades de autorrealización, necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autoestima y siendo importantes pero no principales las necesidades sociales y de pertenencia (14).

Zavala (2014) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el Hospital Juárez del centro”. Tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el Hospital Juárez del Centro Juárez-México”. Estudio cuantitativo y cualitativo, con método hipotético-deductivo, de diseño no experimental, correlacional. Aplicó cuestionario tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el Hospital Juárez del Centro, ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición está conformado por dos variables: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez tienen 13 sub factores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Los principales resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad del hospital (15)

2.1.2. A nivel Nacional

Ruiz et al. (2021) en el artículo científico cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Empleó el método lógico deductivo, de diseño no experimental correlacional, para la obtención de resultados empleó la encuesta y como instrumento al cuestionario. Resultados: el 50% de los colaboradores, presentaron niveles bajos de desempeño, debido a su falta de conocimiento de las actividades 28% y por emplear más recursos de los necesarios 16%, y no estar motivados en el peor de los casos 22%, Concluyendo: “presentan un nivel bajo de motivación, siendo el factor intrínseco, la dimensión que presentó índices más bajos que el factor extrínseco; ello se debió a que los colaboradores se muestran indiferentes hacia aspectos como los incentivos económicos que puedan recibir dentro de la institución, ya que le entregan mayor importancia a los aspectos relacionados con su propia persona, como la fijación y cumplimiento de sus metas personales” (16).

Vizcarra (2020) tuvo como objetivo “estudiar la relación entre motivación y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores de una empresa de construcción de la ciudad de Lima”. Estudio correlacional, tuvo una muestra de 300 empleados. Resultados: varones (52.4%), mujeres (47.6%) y media de edad 32 años. Conclusión. “existe una relación significativa entre la motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño laboral entre los colaboradores de la organización. Mientras más elevadas se encuentren estas variables, las variables de motivación tendrán una mayor repercusión en el desempeño” (17).

Calcinas (2017) en su trabajo “Impacto de la motivación en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz – AREQUIPA -2017”. Resultados: la mayoría de los investigadores coinciden en señalar condiciones intrínsecos y extrínsecos que provocan satisfacción como: salario, incentivos económicos, estabilidad laboral, posibilidades de ascenso, cultura organizacional adecuada, coordinación entre la vida personal y laboral y flexibilidad de horarios. “El grado de satisfacción laboral posibilita atraer talentos y retenerlos, mantener un clima

organizacional saludable, motivar a las personas y a lograr su compromiso, encontró que la motivación influye en la satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz, puesto que se ha obtenido un resultado del coeficiente de Pearson = 0.610 y debido a que se encuentra entre $0 < r < 1$, se determina así que existe una correlación positiva moderada entre Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral, con lo cual se acepta la hipótesis planteada”. Igualmente, al aplicar el Ji cuadrado con un nivel de confianza del 95%, se obtuvo un p-valor = 0.045 que es menor a 0.05 y por ende se rechaza la hipótesis nula y se reconoce que existe asociación entre motivación en el trabajo y satisfacción laboral (18)

Chávez (2017) “Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de CUSCO, 2017” “determinó que para identificar los niveles de motivación y de satisfacción laboral, se consideró los puntajes obtenidos por cada uno de los evaluados, teniendo en cuenta los criterios de clasificación e interpretación que de ello se hace en el manual del test, tanto para las dimensiones como para el puntaje total”. De esta manera la puntuación alcanzada por cada sujeto se inscribió en los siguientes niveles: Bajo, medio y alto (19)

Según Paredes (2016) en “Motivación y desempeño laboral en el departamento de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unánue - El Agustino 2016, LIMA” llegó a la conclusión que existe relación significativa ($p=0,000<0.05$) entre la motivación y el desempeño laboral en personal del departamento de Patología clínica del Hospital Nacional Hipólito Unánue. El coeficiente de correlación ($r = 0,809$) indicó que la relación fue directa (positiva) y fuerte, señalando que a mayor motivación, mayor desempeño laboral (9).

Vásquez (2016) “Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-Red Asistencial Rebagliati - EsSalud LIMA - 2016”, con el objetivo de “establecer el nivel de motivación laboral y satisfacción laboral del personal médico del Policlínico Chincha-Red

Asistencial Rebagliati – EsSalud - Lima-2016 y la relación entre dichas variables”. Estudio no experimental, cuantitativo, transversal, prospectivo y correlacional, aplicó instrumentos fiables de medición para ambas variables. Resultados: demuestra una correlación directa significativa entre motivación laboral y las condiciones físicas y materiales, no hay una adecuada comunicación y conocimiento de las políticas administrativas, los trabajadores no tienen un conocimiento claro de las normas y áreas de autoridad. Concluye que no se encontró correlación entre la motivación laboral y las políticas administrativas. (20).

Hidrugo y Pucce(2016) en “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel - TRUJILLO”. Estudio descriptivo que aplicó la evaluación de desempeño para evaluar el rendimiento del área administrativa de la institución, Resultados, las pruebas reflejaron las falencias que presentan los colaboradores lo cual permitió desarrollar un programa orientado a cubrir el problema común. Concluyendo que “el nivel de desempeño laboral encontrado en la Clínica San Juan de Dios es aceptable” (21).

2.1.3. A nivel local

Espejo (2016) “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura JUNÍN - 2014” Se determinó que el Clima Organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín, Resultados: el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades, el personal tiene deficiente desempeño. La inadecuada estructura influye directa y significativamente en un 60.6% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín. Ya que la institución trabaja bajo una estructura vertical en la cual no se puede hacer nada sin el permiso de un superior y demoran demasiado tiempo en atender nuestros requerimientos, también por estar todo bajo una norma continúan trabajando bajo herramientas de gestión desfasadas (22)

Gutierrez y Huaman (2014)” Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera Uno oechsle – HUANCAYO” en su trabajo mencionan que Dentro de una organización el factor humano juega un papel fundamental ya que son las personas quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de que la organización opere en forma eficiente y eficaz. Sin personas no existe la organización y de ellas depende en gran medida el éxito y la continuidad de la empresa. La motivación laboral es pieza clave y fundamental para el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, pues la situación de la motivación laboral en la Financiera Uno Oechsle no es la adecuada, se debe tener en cuenta que se puede motivar a los trabajadores no solo con recursos financieros, sino también con recursos no financieros. Los trabajadores no cumplen con la productividad que la financiera Uno Oechsle les requiere, esto debido a que no están motivados laboralmente lo cual se ve reflejado en los resultados mensuales de la productividad (10)

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Virginia Henderson:

El trabajo junto a las investigaciones realizadas por Virginia Henderson se trata de una teoría sobre la definición de la enfermería clínica, en el cual se ve reflejado el paradigma de integración. “Es un modelo considerado de tendencia humanista y de tendencia de suplencia o ayuda, es un modelo ampliamente difundido por su característica de generalidad, sencillez y claridad” (23).

El modelo abarca la terminología Salud-Cuidado-Persona-Entorno desde una perspectiva holística:

Salud: Es “la calidad de salud más que la propia vida, es ese margen de vigor físico y mental lo que permite a una persona trabajar con su máxima efectividad y alcanzar un nivel potencial más alto de satisfacción en la vida” (23). Es la independencia de la persona en la satisfacción de las 14 necesidades fundamentales:

- ✓ Respirar con normalidad
- ✓ Comer y beber adecuadamente

- ✓ Eliminar los desechos del organismo
- ✓ Movimiento y mantenimiento de una postura adecuada
- ✓ Descansar y dormir
- ✓ Seleccionar vestimenta adecuada
- ✓ Mantener la temperatura corporal
- ✓ Mantener la higiene corporal
- ✓ Evitar los peligros del entorno
- ✓ Comunicarse con otros, expresar emociones, necesidades, miedos u opiniones.
- ✓ Ejercer culto a Dios acorde con la religión
- ✓ Trabajar de forma que permita sentirse realizado
- ✓ Participar en todas las formas de recreación y ocio
- ✓ Estudiar, descubrir o satisfacer la curiosidad que conduce a un desarrollo normal de la salud.

Cuidado: Está “dirigido a suplir los déficit de autonomía del sujeto para poder actuar de modo independiente en la satisfacción de las necesidades fundamentales” (23).

Entorno: Factores externos que “tienen un efecto positivo o negativo de la persona. El entorno es de naturaleza dinámica. Incluye relaciones con la propia familia, así mismo incluye las responsabilidades de la comunidad de proveer cuidados” (23).

Persona: como un “ser constituido por los componentes biológicos psicológicos sociales y espirituales que tratan de mantenerse en equilibrio. Estos componentes son indivisibles y por lo tanto la persona se dice que es un ser integral” (23).

2.2.2. Callista Roy:

El modelo de Sor Callista Roy es “una metateoría ya que utilizó otras teorías para realizarlo” (24). Las bases teóricas que utilizó fueron: La teoría general de sistemas de A.Rapoport, que consideraba a la persona como un sistema adaptativo, y la teoría de adaptación de Harry Helson, en esta teoría, él dice

que las respuestas de adaptación tienen que ver con el estímulo recibido y el nivel que tiene el individuo para adaptarse (24).

El hecho de conocer al paciente en todos los ámbitos hace que su evaluación tenga mejor desenvolvimiento, claridad, calidad y mejores resultados en el cuidado. “Esto puede llevarse a la práctica con mayor facilidad ya que exige una actitud crítica, reflexiva y comprometida con el paciente y no el manejo estricto de conocimientos teóricos” (24). Además permite la relación, el establecimiento de vínculos con el paciente y participación por parte de él, que hará más fácil el diagnóstico o mejoramiento de la enfermedad.

El modelo de adaptación de Roy es una teoría de sistemas, con un análisis significativo de las interacciones, que contiene cinco elementos esenciales (24):

- **Paciente:** lo define como la persona que recibe los cuidados.
- **Meta:** que el paciente se adapte al cambio.
- **Salud:** proceso de llegar a ser una persona integrada y total.
- **Entorno:** Condiciones, circunstancias e influencias que rodean y afectan el desarrollo y la conducta de la persona.
- **Dirección de las actividades:** la facilitación a la adaptación.

Para tratar estos cinco elementos se utilizan los sistemas, los mecanismos de afrontamiento y los módulos de adaptación, que dependen de tres clases de estímulo.

- **Focales:** son los que afectan en forma inmediata y directa a la persona en un momento determinado.
- **Contextuales:** son todos los demás estímulos presentes en la situación que contribuyen al efecto del estímulo focal.
- **Residuales:** corresponde a “todas las creencias, actitudes y factores que proceden de experiencias pasadas y que pueden tener influencias en la situación presente, pero sus efectos son indeterminados” (24).

También considera que las personas tienen 4 modos o métodos de adaptación (24):

- **Las necesidades fisiológicas básicas:** Esto es, las referidas a la circulación, temperatura corporal, oxígeno, líquidos orgánicos, sueño, actividad, alimentación y eliminación.
- **La autoimagen:** El yo del hombre debe responder también a los cambios del entorno (24).
- **El dominio de un rol o papel:** Cada persona cumple un papel distinto en la sociedad, según su situación: madre, niño, padre, enfermo, jubilado (24). Este papel cambia en ocasiones, como puede ser el caso de un hombre empleado que se jubila y debe adaptarse al nuevo papel que tiene (24).
- **Interdependencia:** La autoimagen y el dominio del papel social de cada individuo interacciona con las personas de su entorno, ejerciendo y recibiendo influencias. Esto crea relaciones de interdependencia, que pueden ser modificadas por los cambios del entorno (24).

2.2.3. Motivación laboral:

2.2.3.1. Definición:

La motivación laboral, es un factor determinante dentro de la sociedad, es donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia, es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y dar a conocer grandes equipos laborales, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, es por eso que es importante que la empresa, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que el empleado sea un firme representante de la misma, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa (1)

2.2.3.2. Perspectivas teóricas de la motivación laboral

Las teorías motivacionales están divididas, en este trabajo, en función del objeto de estudio:

Teorías de contenido y Teorías de proceso; “Las teorías de contenido fueron las primeras hipótesis desarrolladas desde el punto de vista temporal. Éstas estudian y consideran aspectos o elementos que motivan a las personas,

mientras que las teorías de proceso estudian el proceso de pensamiento por el que éstas se motivan” (25).

A. Teorías de contenido:

a) **Teoría de la jerarquía de las necesidades** (Maslow, 1954) Abraham Maslow propone en el año 1943 la teoría de la motivación humana en su obra publicada “A theory of human motivation”. Se ha convertido en una de las teorías más importantes en el campo de la motivación, gestión empresarial y comportamiento organizacional que goza de gran aceptación (Reid, 2008). Maslow plantea “una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas” (25). Esta jerarquía se “configura identificando cinco categorías de necesidades jerarquizadas ordenadas de manera ascendente. Son las siguientes” (25):

- i. **Necesidades fisiológicas:** Son las necesidades más básicas y están orientadas hacia la supervivencia del hombre: aire, comida, bebida, refugio, calor, sexo o sueño, entre otros (25).
- ii. **Necesidades de seguridad:** protección, seguridad, orden, ley, límites o estabilidad, entre otros (25).
- iii. **Necesidades de relación social:** familia, amor, afecto, pertenencia o trabajo en grupo, entre otros (25).
- iv. **Necesidades de ego o estima:** logro, estatus, fama, responsabilidad o reputación, entre otros (25).
- v. **Necesidades de autorrealización:** El orden por el que se satisfacen las necesidades es el siguiente; primero, las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y después las necesidades secundarias (social, autoestima y autorrealización) (25).

La explicación de este orden se debe a que buscamos satisfacer las necesidades básicas en primera instancia para después ascender en la búsqueda de las necesidades más complejas. “Existen necesidades con

mayor prioridad que otras, y sólo cuando éstas primeras están cubiertas, se puede ascender y satisfacer las necesidades de un orden superior” (25). Uno de los aspectos más importantes que se deriva de esta teoría, y que se ha demostrado posteriormente, es que una vez satisfechas unas determinadas necesidades, estas dejan de funcionar como elementos motivadores (25).

De esta conclusión, se deriva que “para motivar a los trabajadores de una organización en la ejecución de sus tareas es necesario permitirles satisfacer en primer lugar sus necesidades básicas no satisfechas” (25). La validez de esta teoría ha sido muy cuestionada debido a su rigidez y simplificación a la hora de definir el sistema de motivaciones y necesidades (25). A pesar de que la teoría de la motivación humana de Maslow se toma como referencia, hoy día se pone en duda su vigencia (25).

B. Teorías de proceso

b) **Teoría de las expectativas** (Vroom, 1964) Esta teoría ha sido atribuida al psicólogo Víctor H. Vroom . Algunos de los temas de sus libros más reconocidos reflexionan acerca del liderazgo y toma de decisiones (26). La teoría de las expectativas adquiere una gran importancia ya que “desarrolla un nuevo modelo de motivación laboral, que posteriormente fue ampliado por Porter y Lawler en 1968”. Según la teoría planteada, la tendencia para actuar de un modo concreto, depende de dos factores: primero, que la persona concreta esté convencida de que las acciones que va a llevar a cabo le van a conducir a conseguir un resultado concreto y segundo, dependiendo de lo atractivo que le resulte la recompensa posterior (26). La lógica de la teoría presupone “la idea de que todo individuo se esforzará en la realización de ciertas conductas para obtener el resultado deseado, siempre y cuando piense que tiene las aptitudes y los recursos necesarios para ser capaz de realizarlo” (26). Según Vroom, la motivación es producto de tres variables:

- i. Valencia (V): Orientación actitudinal que cada individuo le asigna a diferentes resultados. La valencia puede tener un valor positivo (1), deseo de alcanzar algo, o negativo (-1) si corresponde al deseo de huir de algo. Este nivel de deseo es único para cada trabajador de una empresa y está altamente relacionado con el nivel de experiencia y el paso del tiempo (26).
- ii. Expectativa (E): Grado de convicción acerca de la posibilidad de que la relación entre el trabajo y el esfuerzo conduzca a un resultado determinado. Los valores oscilan entre -1 y 1, siendo -1 la creencia nula y 1 correspondiendo a la creencia total de la conexión entre resultado y esfuerzo (26).
- iii. Medios (M): Estimación que realiza un individuo acerca de la probabilidad del vínculo entre recompensa y desempeño. El valor puede oscilar entre -1 y 1, de la creencia nula a la creencia total de la relación respectivamente. La combinación de estos tres factores crea la aparición de la motivación laboral en los trabajadores, con un grado diferente en función de la intensidad de éstos. Cada factor tiene asignado un valor entre -1 y 1 que se sustituyen en la siguiente formula: $MOTIVACIÓN = V \times E \times M$ (26).

Esta teoría tiene una utilidad real que ayuda a simplificar el proceso mental de la motivación en los trabajadores. Por el contrario, en la práctica es muy complejo obtener conclusiones fiables de estos factores subjetivos que se reducen a un valor numérico. El comportamiento humano no se puede predecir con un dato exacto numérico. Posteriormente a Víctor H. Vroom, Porter y Lawler ampliaron esta teoría en 1968 afirmando que el fundamento de este modelo de motivación se basa en cuatro supuestos (26):

- i. El comportamiento depende directamente de la combinación del medio y las fuerzas que rodean a las personas (26).

- ii. Los individuos toman decisiones de manera consciente sobre su comportamiento (26).
- iii. Las personas tienen deseos, metas, objetivos y necesidades diferentes (26).
- iv. Los individuos eligen por sí mismos entre diferentes opciones de comportamientos (26).

2.2.3.3. Motivación Intrínseca:

Es la motivación la que nace de la propia persona, conduciéndola a realizar su trabajo, u otra actividad, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos, como sería un salario o un aumento de sueldo (27). Históricamente, ha habido una clara tendencia a menospreciar este tipo de motivación en el ámbito de la empresa, lo que es un grave error. “Los estudios más modernos sobre motivación y gestión laboral coinciden en que el salario o los objetivos monetarios no suelen ser suficientes para mantener la motivación de los empleados” (27). Es necesario cuidar también las áreas más intangibles que tienen que ver con la psicología del individuo, es decir, las motivaciones de carácter intrínseco (27).

La motivación intrínseca nace del interior de la persona con el fin de satisfacer deseos no materiales, como por ejemplo, la autorrealización y el disfrute de un trabajo o tarea por el mero hecho de hacerla (27). Es decir, a diferencia de la motivación extrínseca, tiene más que ver con el proceso del trabajo en sí mismo que con la recompensa lograda una vez acabado (27).

La motivación intrínseca “se produce cuando las recompensas que conseguimos son internas y personales” (27): Satisfacción personal, valía, autoestima, es decir, cuando nuestra motivación es provocada por las consecuencias internas de nuestra propia conducta.

La motivación intrínseca en el entorno laboral, se produce cuando la profesión que se desempeña es vocacional. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente (27):

- Satisfacción por el trabajo: Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo (27).

- Competencia profesional: Nos gusta sentir que somos buenos haciendo lo que hacemos, y que lo que hacemos nos permite mejorar nuestras habilidades (27).
- Promoción profesional: Nos gusta poder elegir el camino y la forma de cumplir el propósito, que no nos lo impongan. Nos gusta ser autónomos (27).
- Estatus: Es importante darnos cuenta de que estamos progresando en el cumplimiento de nuestro propósito (27).

2.2.3.4. Motivación Extrínseca:

La motivación extrínseca “hace referencia al tipo de motivación en la cual los motivos que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situados fuera de la misma; o lo que es lo mismo, están sujetos a contingencias o factores externos” (28).

En esta clase de motivación los incentivos o refuerzos, tanto positivos como negativos, son externos y se encuentran fuera del control de la persona (28) . Por lo tanto, se concibe como motivación extrínseca todos aquellos tipo de premios o recompensas que obtenemos o se nos otorga al realizar un tarea o una labor determinada.

La motivación extrínseca puede definirse como los estímulos que vienen de fuera del individuo y que, en el ámbito de trabajo, suponen un acicate para lograr objetivos empresariales y mejores niveles de calidad y eficacia. Los ejemplos más comunes serían (28):

- Los incentivos económicos: salarios, pluses, bonificaciones, etc.
- Las promociones a nivel profesional y jerarquía.
- Las mejoras de las condiciones laborales, como disponer de coche de empresa, dietas más generosas, tickets para restaurantes, etc.

La motivación extrínseca “es uno de los tipos de motivación laboral que más suele utilizarse en el entorno laboral” (28). Los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse valorado por la

empresa, reconocimiento de los éxitos y logros, etc. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir (28):

- Tensión relacionada con el trabajo: efecto sobre una persona que realiza cierto trabajo cuando la capacidad laboral de un empleado no concuerda con las demandas que una actividad de trabajo genera, puede experimentar como resultado a largo plazo y esta tensión puede generar problemas de salud (28).
- Presión del trabajo: Las presiones en el trabajo, la imposibilidad de cumplir objetivos o la sobrecarga de trabajo son situaciones que, mal manejadas, pueden generar en el empleado un desequilibrio físico y emocional: el famoso estrés laboral (28).
- Relaciones interpersonales laborales: constituyen un papel crítico en una empresa, aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí se pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal (28).
- Monotonía laboral: Cuantas más tareas distintas debamos desempeñar, más fácil será que nuestro trabajo nos parezca atractivo. Los trastornos más comunes derivados de la monotonía laboral son la depresión y el síndrome de estar quemado. Estos trastornos se producen por una despersonalización del trabajador. (28)

2.2.4. Desempeño laboral:

2.2.4.1. Definición :

Es un “proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales, en general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual” (4). También que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio,

requieren de más información; hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral (4).

2.2.4.2. *Dimensiones:*

- A. Competencias de un Individuo:** Es el rango de cualidades y capacidades que son consideradas importantes dentro de la educación de una persona.
- **Iniciativa y excelencia:** Más allá de la productividad y la calidad, la excelencia se encarga de englobar ambos aspectos en un todo, de esta forma, la excelencia consiste básicamente en el hecho de que un empleado entregue su trabajo a tiempo, bajo los objetivos marcados y que tanto la empresa como el cliente quede satisfecho con el resultado (29).
 - **Integridad:** Las organizaciones quieren poder confiar en sus empleados, quieren empleados que no engañen o roben. No hay nada más valioso para las organizaciones que su propiedad intelectual (29). “Los líderes quieren empleados en quienes puedan confiar a no revelar secretos de la compañía. Esto también significa que tomen las decisiones correctas y busquen el mejor interés para la organización” (29).
 - **Comunicación a todo nivel:** Los empleados de alto desempeño escuchan a sus colegas, jefes y colaboradores con atención y respeto, controvierten con argumentos y aceptan los comentarios y sugerencias que se les entregan en un proceso de retroalimentación. A partir de la información recibida construyen nuevas y mejores estrategias para aprovechar las oportunidades de mejora identificadas, lo que les permitan optimizar sus métodos de trabajo, todo en busca de mejorar su productividad y la de su equipo.

- **Supervisión/acompañamiento:** Los mejores empleados se centran en lo positivo, aunque no siempre sucedan cosas positivas en una empresa, estas personas buscan identificar el lado bueno de cada situación, aun cuando sea muy negativa, para convertirla en una oportunidad de mejora y no volver a cometer los errores que llevaron a que así fuera (29). “Esta visión de las cosas les ayuda a comprometerse con su trabajo y buscar soluciones en lugar de generar más problemas”.
 - **Apertura para el cambio:** Es importante que los empleados puedan adaptarse y sigan siendo eficaces, incluso cuando se produzcan cambios, las organizaciones buscan personas que puedan hacer frente a los golpes y se mantengan al día con las exigencias de sus trabajos (29).
- B. Competencias para el puesto:** Unas competencias que pueden incluir desde sus conocimientos adquiridos hasta otras habilidades y actitudes. En definitiva, aquello que hace competente a la persona para un determinado puesto de trabajo (29).
- **Calidad administrativa:** Un empleado se debe guiar por unos objetivos concretos y cumplirlos en el plazo establecido. Es lo que se llama productividad (30). “Una base que siempre podemos controlar mediante una plantilla productiva y facilitando las herramientas ideales para que el desempeño del trabajador sea lo más eficaz posible”. Porque además de la productividad, también debe existir calidad (30).
 - **Trabajo en equipo:** Los empleados necesitan trabajar con otras personas en su equipo y en todos los departamentos. A veces los miembros del equipo no están de acuerdo. “La forma en que se manejan estos desacuerdos hace una gran diferencia en el desempeño

laboral”. Los empleados exitosos son típicamente cooperativos, diplomáticos y discretos (30).

- **Trabajo con otras organizaciones:** Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación (30).
- **Control interno:** Cada organización tiene un conjunto específico de conocimientos que todo empleado necesitará adquirir para tener éxito en su trabajo. Ya sea aprender conocimientos técnicos, procesos de trabajo específicos o cómo navegar de manera efectiva en la organización, poder adquirirlos y ponerse rápidamente en marcha es muy deseable para la mayoría de las organizaciones (30).
- **Sentido Costo beneficio:** Uso eficaz y protección de los recursos.
- **Toma de decisiones y Solución de problemas:** Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada (30).
- **Compromiso del servicio:** Ser aplicado es un rasgo de la personalidad que abarca muchas características deseables para las organizaciones (30). “Las personas que tienen una alta aplicación son confiables y fidedignos”. Estas personas tienen más probabilidad de seguir adelante, trabajar duro, prestar atención a los detalles, y están dispuestos a dar un paso extra para mejorar la empresa (30).
- **Enfoque pragmático:** Su gestión pragmática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo (30)

2.2.4.3. *Objetivos de la evaluación de desempeño*

La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. “Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos” (4).

- A. ¿Qué se evalúa?: Los criterios que elija la dirección para calificar el desempeño de un colaborador tendrán muchas influencias en la conducta de este último, los tres conjuntos de criterios más comunes son los resultados de la tarea individual (4).
- B. Resultados de las tareas individuales: Los fines son más importantes que los medios, entonces debería evaluar la administración los resultados de las actividades del empleado tales como la cantidad producida por el colaborador los desperdicios generados y el costo por unidad de producción en el caso de un gerente de planta. La combinación de eficacia al realizar las tareas fundamentales del puesto (4).
- C. Conductas: En algunas circunstancias “es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y las conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado”. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que están directamente relacionadas con la productividad individual (4).
- D. Rasgos: Los rasgos de cada individuo son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, por lo general tener una buena actitud puede mostrar en los colaboradores confianza en sí mismos y así demostrar que pueden ser confiables, dentro de su área de trabajo, demostrar dentro de la organización, experiencia ya que podría relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea, pero sería

incorrecto ignorar el hecho de que las empresas aun utilizan este tipo de riesgos para evaluar el desempeño laboral (4)

2.2.4.4. Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados :

El primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño (4). Esta determinación es de suma importancia ya que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros. Por ejemplo, “un método de evaluación del desempeño, la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación pero terrible para propósitos de capacitación”. De forma similar, el uso de la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados pero no es apropiada para determinar los incrementos salariales (4).

2.2.4.5. Proporcionar capacitación a los empleados

El uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar y así poder proporcionar capacitación sobre las actividades que se necesitan reforzar. Incluso si la capacitación de los empleados debe ser un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño, la cual es recomendable realizar dos veces al año, para reunirse con los empleados y hablar de sus fortalezas y debilidades. Sin embargo no se debe olvidar lo más importante que es establecer el momento para determinar cómo se pueden corregir estas últimas (4).

2.2.4.6. ¿Quién realiza la evaluación de desempeño?

Las evaluaciones de los supervisores inmediatos todavía es la parte esencial de la mayoría de los procesos de la evaluación. Conseguir la evaluación de un supervisor es relativamente directo y también cuenta con mucho sentido, el supervisor debería estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño de sus colaboradores (4). “La mayoría de las evaluaciones las

realizan el supervisor inmediato del empleado”. Por costumbre, la tarea de la evaluación ha recaído en los gerentes, ya que se les consideran responsables del desempeño de sus subalternos. Puesto que muchas de las organizaciones actualmente utilizan equipos autodirigidos, trabajo a distancia y herramientas de la organización que alejan a los jefes de los empleados es posible que el supervisor inmediato no sea el mediador más confiable del desempeño de un trabajador, con frecuencia se les solicita a los compañeros e incluso a los subalternos, que formen parte del proceso (4). “Una encuesta reveló que alrededor de la mitad de los ejecutivos y 53% de los empleados ahora participan en sus evaluaciones de desempeño”. En continuidad las evaluaciones son bastantes indulgentes, las cuales presentan una inclinación al servicio de los colaboradores y pocas veces coinciden con las calificaciones que designen los supervisiones. Tal vez sea más correcta para fines de desarrollo y deben combinarse con otras fuentes de información para disminuir errores de evaluación (4).

- A. Evaluación por parte de los colegas (pares) Se realiza la evaluación de un trabajador por parte de los colegas (pares) gana más prestigio. Un empleado que es seleccionado para una evaluación anual elige a una autoridad evaluadora (4). Entonces esta designada a un supervisor. Los estudios indican que las evaluaciones de los pares suelen ser más efectivas y eficaces. Un estudio que se realizó colocó a estudiantes en grupo de trabajo autoadministrados. “Los investigadores descubrieron que las evaluaciones por parte de los colegas tenían un impacto positivo inmediato sobre la apreciación de la comunicación abierta, la motivación en las tareas de los empleados tienen como resultado la apatía, social viabilidad grupal, cohesión y satisfacción” (4).
- B. Comités evaluadores, algunas de las empresas usan comités evaluadores, por lo general están compuestos del supervisor inmediato del trabajador, y unos tres o cuatro supervisores. Usar multiples evaluadores resulta ser positivo puede ayudar a resolver obstáculos como el prejuicio por parte de evaluadores individuales (4). “Ya que también llega a ofrecer un

recurso para introducir en la evaluación los diferentes facetas del desempeño de un trabajador que observan diferentes personas” (4).

- C. Autoevaluaciones Ocasionales, “también se utiliza las autoevaluaciones del desempeño del personal de una organización, por lo común junto con las calificaciones de los supervisores” (4). El problema esencial con las autoevaluaciones es que los empleados usualmente se califican a sí mismos más alto que como califican sus supervisores o sus colegas. Un estudio que se realizó en una organización, llegó a la conclusión que si se le pide a un empleado calificar su propio desempeño laboral el 40% de los trabajadores en puestos de todos tipos se colocaron a sí mismos en el 10% superior y prácticamente todos los empleados restantes se clasifican a sí mismo al menos en el 50% superior; en otro estudio (4). Las autoevaluaciones en realidad se correlacionaron negativamente con su desempeño posterior en un centro de evaluación en contraste, un promedio de las calificaciones de supervisor, colega y subalterno del trabajador predijeron el desempeño en el centro de evaluación del sujeto (4).
- D. Evaluación por parte del personal subalterno. En ciertas empresas permiten que los subalternos evalúen el desempeño de sus supervisores, un proceso que muchos denominan retroalimentación ascendente (4). “Tal procedimiento ayuda a la alta gerencia a comprender los estilos administrativos de sus subalternos y a identificar problemas potenciales con los individuos y a tomar las medidas correctivas con cada gerente, según se requiere” (4). La investigación apoya la idea de que la retroalimentación ascendente puede ayudar a mejorar el desempeño de un gerente (4). Un estudio que se realizó, se enfocó en 252 gerentes durante cinco administraciones anuales de un programa de retroalimentación ascendente (4). Los gerentes a quienes inicialmente se les calificó como deficiente o moderados presentaron mejorías significativas en puntuaciones de retroalimentación ascendente, durante un periodo de cinco años (4). Los gerentes que se reúnen con los subalternos para

analizar y examinar su retroalimentación ascendente mejoraron más que los gerentes que no lo hicieron (4).

- E. Evaluación de 360° grados: Denominada también evaluación integral, es una de las más utilizada hoy en días por las organizaciones, ya que la información del desempeño se recopila completamente alrededor de un trabajador, desde sus supervisores, subalternos, colegas, y clientes internos o externos (4). Usualmente esto se realiza con propósitos de desarrollo en vez de que sea para aumentos de salario. El crecimiento común consiste en conseguir que quienes califican llenen las encuestas de evaluaciones en línea acerca de quiénes van a calificar (4). “Luego se reúne toda esta retroalimentación y se realizan reportes individualizados que llegan a los trabajadores evaluados. Entonces el empleado puede reunirse con su superior para desarrollar un plan de automejoría” (4).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Las características sociodemográficas Influyen considerablemente en la Motivación de los colaboradores del Policlínico Continental
- La Motivación Intrínseca se relaciona indirectamente en los colaboradores del Policlínico Continental.
- La Motivación Extrínseca se relaciona directamente en los colaboradores del Policlínico Continental.
- La relación que existe entre la motivación laboral y el Desempeño Laboral que poseen los colaboradores del Policlínico Continental es alto.

2.4. Definición de Términos

Competencias del Individuo: “Es el rango de cualidades y capacidades que son consideradas importantes dentro de la educación de una persona” (31).

Competencias del Puesto: “Unas competencias que pueden incluir desde sus conocimientos adquiridos hasta otras habilidades y actitudes. En definitiva, aquello que hace competente a la persona para un determinado puesto de trabajo” (32).

Desempeño: “Se denomina desempeño al grado de desenvolvura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado” (33).

Desempeño Laboral: “Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de una persona” (32).

Evaluación: “es un juicio cuya finalidad es establecer, tomando en consideración un conjunto de criterios o normas, el valor, la importancia o el significado de algo” (33).

Laboral: “Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada” (31).

Motivación: “puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo” (32).

Motivación Laboral: “es la capacidad que tiene una organización o una empresa para mantener una actitud positiva en sus empleados” (33).

Motivación Extrínseca: “puede definirse como los estímulos que vienen de fuera del individuo y que, en el ámbito de trabajo, suponen un acicate para lograr objetivos empresariales y mejores niveles de calidad y eficacia” (31).

Motivación Intrínseca: “Es la motivación la que nace de la propia persona, conduciéndola a realizar su trabajo, u otra actividad, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos” (34).

Necesidades: elementos sin los cuales no es posible la supervivencia o la calidad de vida, mientras que los deseos hacen referencia a cosas que queremos tener o alcanzar para sentirnos mejor. Las necesidades son más importantes

que los deseos. Ejemplos de necesidades son comida, agua, vestimenta (34).

2.5. Identificación de Variables

VI. Motivación laboral

VD. Desempeño laboral

2.6. Operacionalización de variables

Matriz de Operacionalización de la variable Motivación Laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
MOTIVACION LABORAL	Es la capacidad que tiene una organización o una empresa para mantener una actitud positiva en sus empleados.	La Motivación laboral es brindada por la empresa a sus trabajadores en muchos modos, como puede ser con incentivos, premios, entre otros, en el presente trabajo la relacionaremos con el desempeño de los trabajadores mediante el uso de una escala de Motivación Laboral de 23 ítems.	EXTRINSECAS	Tensión relacionada con el trabajo	1. Soy responsable en mi centro de trabajo. 2. Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado. 3. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del Policlínico pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. 4. Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. 5. A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud.	(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4)Muy bueno (5) Excelente	Baremos: Buena(85 a 115) Regular(54 a 84) Mala (23 a 53)
				Presión del trabajo	6. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo. 7. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.		
				Relación interpersonal con sus jefes	8. La relación con mi superior es muy cordial		
				Relación interpersonal con sus compañeros	9. Las relaciones con mis compañeros son buenas.		
				Monotonía laboral	10. Mi trabajo en el Policlínico es el mismo de todos los días no varía nunca. 11. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar		
			INTRINSECAS	Satisfacción por el trabajo	12. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. 13. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo. 14. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena. 15. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.		

				Competencia profesional	16. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. 17. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. 18. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.		
				Promoción profesional	19. Tengo pocas oportunidades para aprender hacer. 20. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante. 21. Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.		
				Estatus	22. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración. 23. El sueldo que percibo es muy adecuado.		

Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
DESEMPEÑO LABORAL	Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de una persona.	El desempeño laboral es el resultante positivo del trabajo que realiza una persona de acuerdo a distintos factores y será medida con el uso de una escala de Desempeño Laboral que consta de 13 items..	COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO	Iniciativa y excelencia	1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.		
				Integridad	2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.		
				Comunicación a todo nivel	3. Se dirige al personal con respeto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.		
				Supervisión/acompañamiento	4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.		

			Apertura para el cambio	5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aún cuando son apuestas a los suyos.		
		COMPETENCIAS PARA EL PUESTO	Calidad administrativa	6. Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.	(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4)Muy bueno (5) Excelente	Baremos: Buena(51 a 65) Regular(27 a 50) Mala (13 a 26)
			Trabajo en equipo	7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.		
			Trabajo con otras organizaciones	8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.		
			Control interno	9. Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.		
			Sentido costo beneficio	10. Uso eficaz y protección de los recursos.		
			Toma de decisiones y solución de problema	11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.		
			Compromiso del servicio	12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.		
			Enfoque pragmático	13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación:

El tipo de investigación utilizado para este proyecto fue la aplicada

3.1.1. Aplicada:

Es llamada también “constructiva o utilitaria”, se caracteriza por su interés de la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven (35). La investigación aplicada “busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal”. Podemos afirmar que es la investigación que realiza de ordinario el investigador educacional, el investigador social y el investigador en psicología aplicada (35).

La investigación aplicada, por ser una puesta en práctica del saber científico, constituye el primer esfuerzo para transformar los conocimientos científicos en tecnología, de allí que pueda confundirse en algún momento con la investigación tecnológica (35).

3.2. Nivel de Investigación:

3.2.1. Correlacional; porque describió la relación de dos o más variables en un determinado momento y se basó en el estudio de una sola muestra (36)

3.3. Métodos de Investigación:

Deductivo: Este método de razonamiento consistió en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares (36).

Inductivo: Este método utilizó el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inició con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría (36).

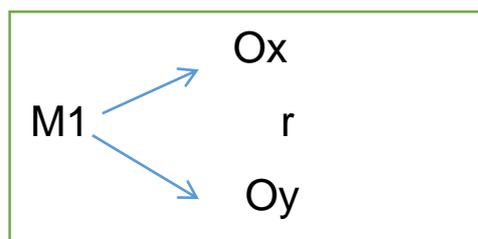
Analítico: Este proceso cognoscitivo consistió en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual (36).

3.4. Diseño de Investigación:

Diseño no experimental, transversal correlacional

El diseño de la investigación fue no experimental ya que solo se observó los fenómenos tal como se dieron en su contexto natural y en un momento dado, para después ser analizados.

Transversal porque los datos se tomaron en un solo momento de la investigación. correlacional porque se detalló la situación encontrada y fue correlacionada (36)



Donde:

- M1: muestra (Un solo grupo de estudio).
- Ox: Observación de la variable x: Motivación laboral
- Oy: Observación de la variable y: desempeño laboral.
- r: indica la posible relación entre las variables.

3.5. Población, Muestra y Muestreo:

Población

La población estadísticamente considerada en la elaboración de la presente investigación fue el conjunto de trabajadores del Policlínico Continental que suman un total de 43 colaboradores (37).

Personal	Cantidad
Médicos Generales	02
Médicos Ocupacionales	02
Médico Internista	01
Médico Ginecólogo	02
Médico Pediatra	01
Médico Dermatólogo	01
Médico Gastroenterólogo	01
Médico Traumatólogo	01
Médico Ecografista	01
Enfermeras	04
Odontólogos	03
Psicólogos	02
Nutricionista	01

Químico Farmacéutico	01
Tecnólogos médicos	02
Técnicos de Enfermería	04
Personal Administrativo	10
Personal Limpieza	02
Personal de Vigilancia	02
TOTAL	43

Muestra: 100% de la población

Muestreo: No probabilístico

3.6. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos

Variable	Tecnica	Instrumento
Motivacion laboral	Encuesta	Escala
Desempeño laboral	Encuesta	Escala

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Se seguirán los pasos planteados por Valderrama (38).

3.7.1. Seguimiento práctico y teórico del proceso de la transacción:
Revisiones bibliográficas actualizadas acorde al tema de investigación.

3.7.2. Aplicación de los instrumentos: Proceso propiamente de acopio de datos, a través del instrumento diseñado para la investigación.

3.7.3. Procesamiento de información: Tratamiento, almacenamiento y sistematización de la información a través del Software Excel y SPSS (Paquete estadístico para las ciencias sociales) consolidar información para la decisión del proceso de investigación.

3.7.4. Procedimiento para el análisis de datos: Dentro del procedimiento del análisis de datos de la información, la investigación se apoyó en el uso de datos recopilados, para fines de la presente investigación. En función a esta fuente y a la técnica de la estadística descriptiva, se elaboró la consolidación de la información consistente y se analizó el comportamiento de los diversos indicadores relacionados a variables de la investigación.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.:

Para calcular el valor muestral del coeficiente, se utilizó dos hipótesis que son:

Primera hipótesis:

$$H_0 : P_s = r_s = 0$$

Si se cumple la hipótesis, se acepta H_0 y no hay correlación de rango entre las variables aleatorias analizadas lo cual significa que son independientes entre si. De no cumplirse ésta, se desarrolla una segunda hipótesis.

Segunda hipótesis:

$$H_1: P_s = r_s \neq 0$$

Donde:

H_1 condición que describe la segunda hipótesis.

De cumplirse ella, se realizará la verificación para el volúmen de la muestra $n \geq 9$ por el valor de la estadística.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

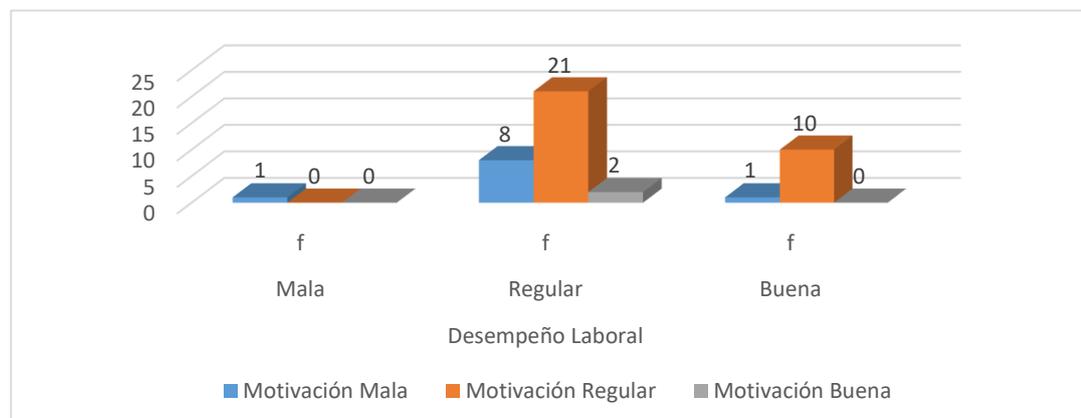
Para la obtención de datos se realizó el subido de datos al programa Microsoft Excel 2016 para Windows 10. Y para el análisis de datos se empleó el Paquete Estadístico SPSS v.26 para Windows 10 utilizando la estadística descriptiva, para la elaboración de tablas y gráficos de resumen simple. Para el proceso de contrastación de la hipótesis se aplicó la estadística inferencial, siendo el estadígrafo empleado el coeficiente de correlación de Spearman Brown.

Tabla 1. Motivación con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.

		Desempeño Laboral						Total	%
		Mala		Regular		Buena			
		f	%	f	%	f	%		
Motivación	Mala	1	2.33	8	18.60	1	2.33	10	23.26
	Regular	0	0.00	21	48.84	10	23.26	31	72.09
	Buena	0	0.00	2	4.65	0	0.00	2	4.65
Total		1	2.33	31	72.09	11	25.58	43	100.00

Fuente: Escala de motivación laboral y desempeño laboral.

Figura 1.



Fuente: Tabla 1.

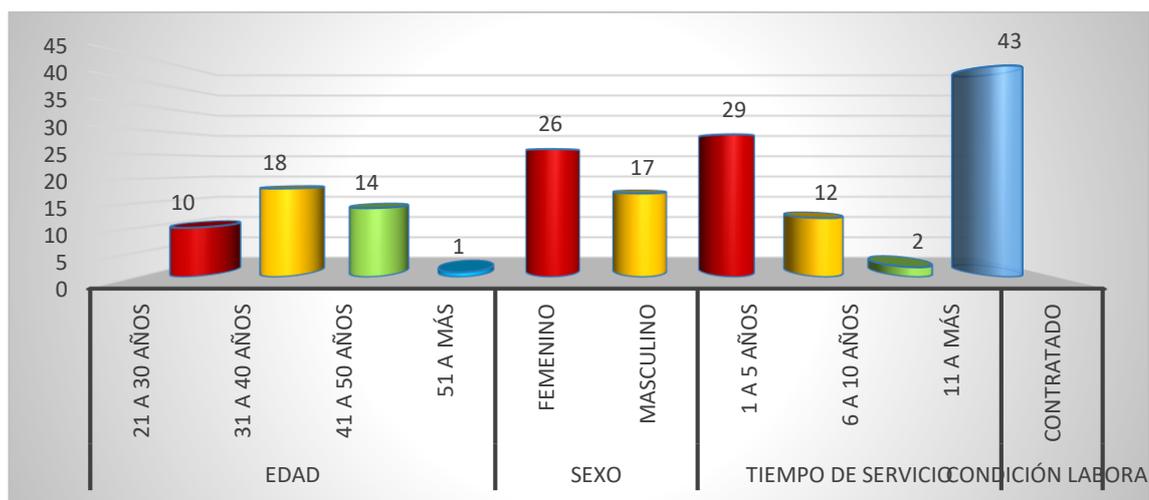
De la tabla 1; se desprende la siguiente información: 72.09% (31) colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo tienen una motivación regular; 4.65% (02) su motivación es buena; 72.09% (31) su desempeño laboral es regular; 2.33(01) su desempeño laboral es mala; también se evidencia 48.84% (21) tienen una motivación regular y su desempeño laboral es regular; 23.26% (10) colaboradores cuentan con una motivación regular y su desempeño laboral es buena; 18.60% (08) colaboradores poseen una motivación mala y su desempeño laboral es regular.

Tabla 2. Características sociodemográficas en los colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020.

	Característica	f	%
Edad	21 a 30 años	10	23.26
	31 a 40 años	18	41.86
	41 a 50 años	14	32.56
	51 años a más	1	2.33
Sexo	Femenino	26	60.5
	Masculino	17	39.5
Tiempo de servicio	1 a 5 años	29	67.44
	6 a 10 años	12	27.91
	11 a más	2	4.65
Condición Laboral	Contratado	43	100.00
	Nombrado	00	00.00
Total		43	100.00

Fuente: Escala de motivación laboral y desempeño laboral.

Figura 2.



Fuente: Tabla 2.

De la tabla 2 se desprende la siguiente información; 41.86% (18) colaboradores tienen edades entre 31 a 40 años y un 2.33% (01) tiene 51 años a más; respecto a sexo 60.5%

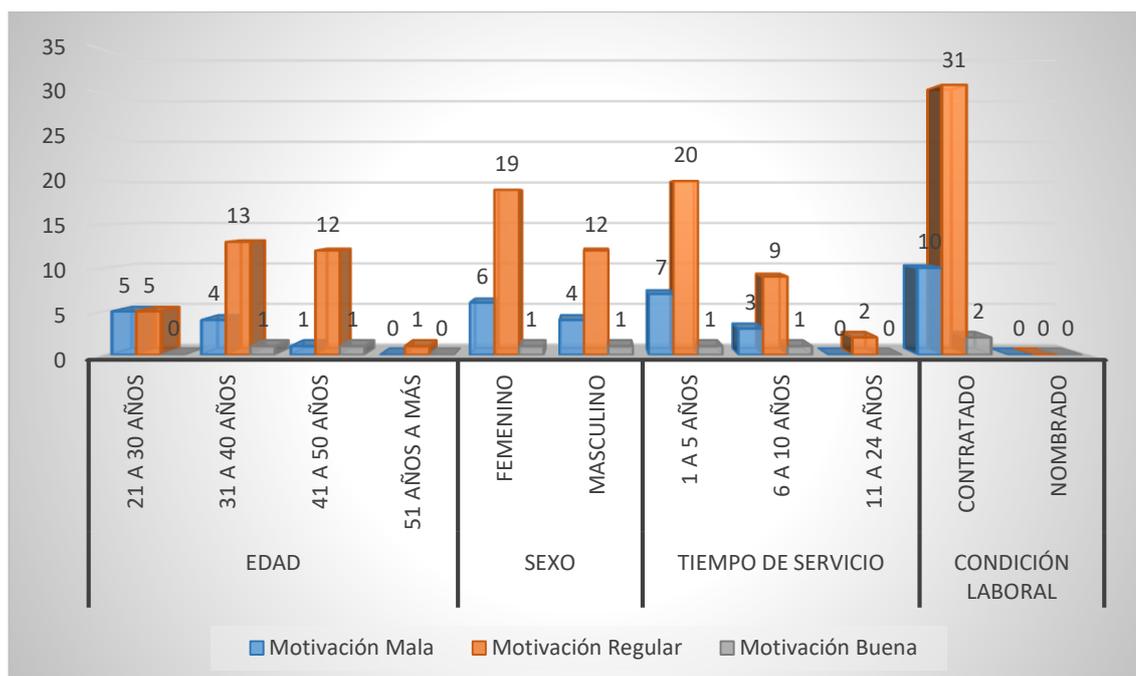
(26) son de sexo femenino y 39.5% (17) de sexo masculino; un 67.44% (29) colaboradores tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio, 4.65% (02) de 11 años a más; el 100% (43) tienen la condición laboral de contratado.

Tabla 3. Características sociodemográficas en la Motivación laboral de los colaboradores del Policlínico Continental Huancayo 2020.

		Motivación Laboral						Total	%
		Mala		Regular		Buena			
		f	%	f	%	f	%		
Edad	21 a 30 años	5	11.63	5	11.63	0	0.00	10	23.26
	31 a 40 años	4	9.30	13	30.23	1	2.33	18	41.86
	41 a 50 años	1	2.33	12	27.91	1	2.33	14	32.56
	51 años a más	0	0.00	1	2.33	0	0.00	1	2.33
Total		10	23.26	31	72.09	2	4.65	43	100.00
Sexo	Femenino	6	13.95	19	44.19	1	2.33	26	60.47
	Masculino	4	9.30	12	27.91	1	2.33	17	39.53
Total		10	23.26	31	72.09	2	4.65	43	100.00
Tiempo de Servicio	1 a 5 años	7	16.28	20	46.51	1	2.33	28	65.12
	6 a 10 años	3	6.98	9	20.93	1	2.33	13	30.23
	11 a 24 años	0	0.00	2	4.65	0	0.00	2	4.65
Total		10	23.26	31	72.09	2	4.65	43	100.00
Condición laboral	Contratado	10	23.26	31	72.09	2	4.65	43	100.00
	Nombrado	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total		10	23.26	31	72.09	2	4.65	43	100.00

Fuente: Escala de motivación laboral y desempeño laboral.

Figura 3.



Fuente: Tabla 3.

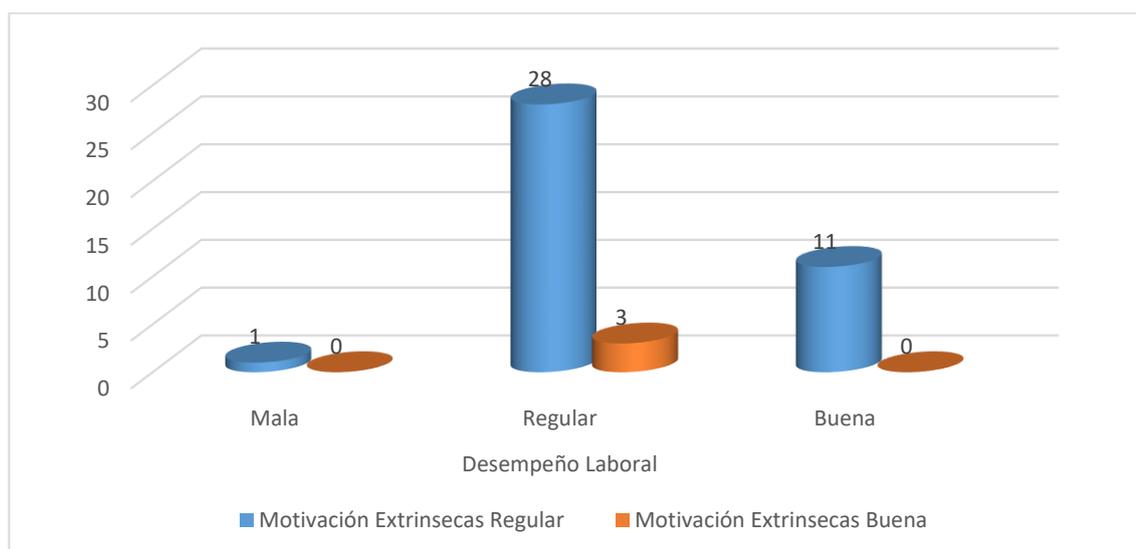
De la tabla 3 se desprende la siguiente información; 30.23% (13) colaboradores tienen edades entre 31 a 40 años y tienen una motivación laboral regular; un 11.63% (05) tiene 21 a 30 años y tienen motivación laboral mala y regular; respecto a sexo 44.19% (19) son de sexo femenino y tienen una motivación laboral regular; un 27.91% (12) de sexo masculino y tienen una motivación laboral regular; un 46.51% (20) colaboradores tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio y tienen motivación regular, 16.28% (07) de 1 a 5 años y tienen una motivación laboral mala; el 72.09% (31) tienen la condición laboral de contratado y tienen una motivación laboral regular, un 23.26% (10) tienen la condición laboral de contratado y poseen una motivación laboral mala.

Tabla 4. Motivación en su dimensión extrínseca y desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.

		Desempeño Laboral						Total	%
		Mala		Regular		Buena			
		f	%	f	%	f	%		
Motivación en su Dimensión Extrínseca	Mala	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Regular	1	2.33	28	65.12	11	25.58	40	93.02
	Buena	0	0.00	3	6.98	0	0.00	3	6.98
Total		1	2.33	31	72.09	11	25.58	43	100.00

Fuente: Escala de motivación laboral y desempeño laboral.

Figura 4.



Fuente: Tabla 4.

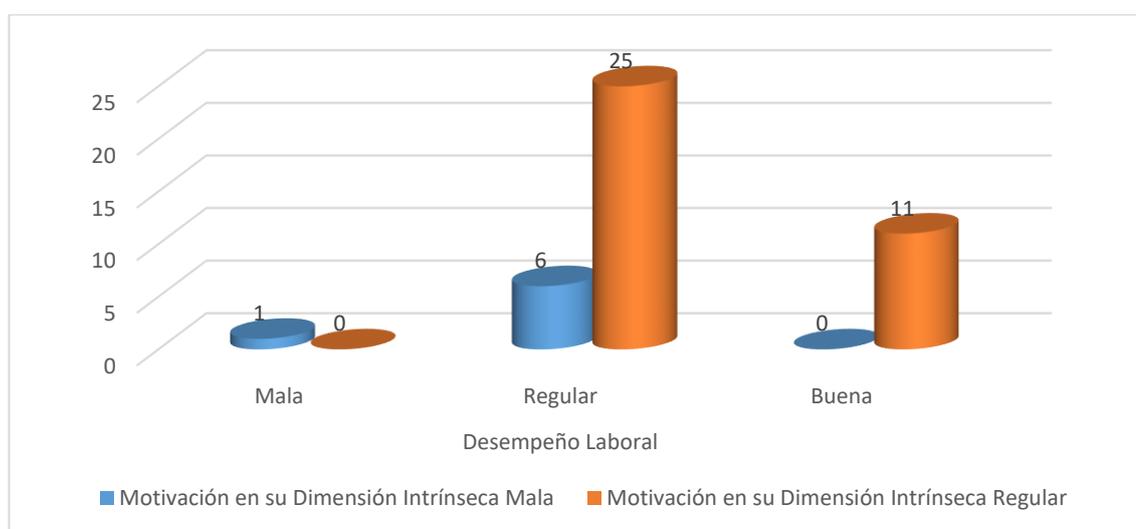
De la tabla 4 se desprende la siguiente información; 93.02% (40) colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo la motivación en la dimensión extrínseca es regular; 6.98% (03) la motivación extrínseca es buena; 72.09% (31) tiene un desempeño laboral regular; 2.33% (01) tiene un desempeño laboral mala; 65.12% (28) tienen una motivación en su dimensión extrínseca regular y su desempeño laboral es regular; 25.58% (11) colaboradores cuentan con una motivación regular en su dimensión extrínseca y su desempeño laboral es buena; 6.98% (03) colaboradores poseen una motivación buena y su desempeño laboral es regular.

Tabla 5. Motivación en su dimensión Intrínseca y desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.

		Desempeño Laboral						Total	%
		Mala		Regular		Buena			
		f	%	f	%	f	%		
Motivación en su Dimensión Intrínseca	Mala	1	2.33	6	13.95	0	0.00	7	16.28
	Regular	0	0.00	25	58.14	11	25.58	36	83.72
	Buena	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total		1	2.33	31	72.09	11	25.58	43	100.00

Fuente: Escala de motivación laboral y desempeño laboral.

Figura 5.



Fuente: Tabla 5.

De la tabla 5 se desprende la siguiente información; 83.72% (36) colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo tienen una motivación intrínseca regular; 16.28% (07) tienen una motivación intrínseca mala; un 72.09% (31) tienen un desempeño laboral regular; 2.33% (01) tienen desempeño laboral mala; así mismo se evidencia 58.14% (25) tienen una motivación en su dimensión intrínseca regular y su desempeño laboral es regular; 25.58% (11) colaboradores cuentan con una motivación regular en su dimensión intrínseca y su desempeño laboral es buena; 13.95% (06) colaboradores poseen una motivación mala y su desempeño laboral es regular.

4.2. Discusión de resultados

La motivación y desempeño laboral son variables que continuamente se aplican en el ámbito laboral y muchas veces dichas variables no son tomadas con la importancia que amerita pues estos son factores que intervienen en el día a día y esta guarda congruencia con lo manifestado por Virginia Henderson, quien expresa que los factores externos tendrán un efecto positivo o negativo en la persona (13) y dicho esto la motivación es considerada como externa a la labor que desempeña el trabajador, motivo por el cual se constituye en un elemento importante. Así mismo; Callista Roy (14) reafirma que el aspecto externo como lo es el paciente es un hito relevante para la mejora en el desenvolvimiento del trabajador, evidenciando mejor trabajo con claridad, calidad y por ende; mejorando los resultados en el cuidado y función laboral dentro de una entidad prestadora de salud.

Respecto a los resultados obtenidos en la presente tesis, se puede evidenciar que la mayoría de colaboradores posee una motivación regular (obtención de un puntaje de 54 a 84 puntos) y su desempeño laboral (obtención de un puntaje de 27 a 50 puntos) también es regular; dichos resultados toman relevancia al ser comparados con los hallazgos de Hidruogo y Pucce, quienes plantean que el nivel de desempeño laboral encontrado en la Clínica San Juan de Dios es aceptable (11), hecho que evidencia que solo se basaron a dicha variable a diferencia del presente estudio. Realizando una comparación con Coronado M. y Cols se puede evidenciar que los resultados toman relevancia pues dichos autores mencionan que en el grupo de estudio encontraron satisfacción parcial sobre el sueldo, premios e incentivos y las posibilidades de ascenso en su centro laboral, lo que hace que a mayor tiempo de servicio pierdan más esta satisfacción (5). Dicho esto, se puede mencionar que a mayor tiempo de labor y menores incentivos las personas pierden su motivación laboral. Reafirmando lo mencionado Sum, quien expresa que la motivación produce en el personal administrativo actividades con un buen entusiasmo, y que se siente bien recibir incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral (2). Concordando Gutierrez y Huaman, quienes evidencia que los trabajadores no cumplen con la productividad cuando no están motivados

laboralmente lo cual se ve reflejado en los resultados mensuales de la productividad (4). Reafirmado por Bohórquez et al (12) se debe establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional.

Respecto a la relación de las variables , en el estudio se encontró que no se relaciona la variable motivación con desempeño laboral. A diferencia de lo hallado por Calcinas quien menciona que existe correlación positiva moderada entre Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral, (8). Hecho que evidencia que la variable abordada por el presente estudio dista con la satisfacción laboral extrapolando su influencia de la motivación sobre dicha variable. También tenemos a Paredes, que manifiesta que existe relación directa (positiva) y fuerte, a mayor motivación, mayor desempeño laboral (3), y reforzado por Vizcarra (14) existe una relación significativa entre la motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño laboral entre los colaboradores de la organización. Mientras más elevadas se encuentren estas variables las variables de motivación tendrán una mayor repercusión en el desempeño; evento con quien la autora no concuerda por tener hallazgos diferentes, lo que conlleva a plantear que los contextos laborales diversos generan dicha diferencia. Hecho que evidencia Vásquez al mencionar que cuando no hay una adecuada comunicación y conocimiento de las políticas administrativas, no se encuentra una correlación entre la motivación laboral y las políticas administrativas (10), debido a que existe un vacío que conlleva a este resultado.

Respecto a factores de motivación extrínseco se estableció que la mayoría de colaboradores del Policlínico Continental se encuentran con motivación extrínseca regular y su desempeño laboral es regular, algo que coincide con Zavala, pues encontró que las motivaciones extrínsecas dependen de género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad del trabajador (7). Hechos que mantienen similitud con los hallazgos pues dentro del grupo de colaboradores existen personas de diferente edad, sexo, tiempo de servicio, aunque no en condición laboral pues el total son contratados. A diferencia de lo hallado por Ruiz et al. (16) quien expresa que presentan un nivel bajo de motivación, siendo el factor

intrínseco, la dimensión que presentó índices más bajos que el factor extrínseco; ello se debió a que los colaboradores se muestran indiferentes hacia aspectos como los incentivos económicos que puedan recibir dentro de la institución, ya que le entregan mayor importancia a los aspectos relacionados con su propia persona, como la fijación y cumplimiento de sus metas personales

En relación a los factores de motivación intrínseca se encontró que los colaboradores tienen motivación intrínseca regular y su desempeño es regular, dicho esto el estudio toma relevancia con lo mencionado por Pozo, quién manifiesta que las necesidades personales se entrelazan con las necesidades de autorrealización, protección, seguridad y autoestima para el desempeño teniendo sentido de pertenencia social en una entidad (6). También se cita a Espejo, aunque estudia otra variable distinta a la nuestra, pero que se puede extrapolar pues menciona que la estructura como factor intrínseco influye directa y significativamente en un 60.6% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín. (12). Hecho que la autora al extrapolar los resultados en base a la variable estudiada puede afirmar que es un factor que influirá sobre el la motivación y por ende, el desempeño laboral de los trabajadores de una institución. Así mismo, se concuerda con Chávez que validó su instrumento de motivación con tres dimensiones como bajo, medio y alto (9), de manera similar a la nuestra y de esta manera poder medir cualitativamente la motivación. Y concluye Manjarrez et al. (11) quien expresa que las empresas muy pocas poseen políticas que generan condiciones de trabajo e incentivos y promoción de los empleados a un puesto superior y mucho menos consideran incentivo monetario. Concordando la autora, pues los resultados muestran desmotivación laboral en una considerable cantidad de colaboradores del Policlínico Continental de Huancayo.

4.3. Proceso de prueba de hipótesis

Significación estadística de la prueba de Spearman Brow.

Hipótesis estadística:

Hipótesis Nula (H₀):

La motivación laboral no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental.

Hipótesis Alterna (Ha):

La motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental.

Nivel de Significancia (A) y Nivel de Confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o Estadística de Prueba

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Formula de Spearman Brow.

$$r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Dónde:

rs = prueba de Spearman Brow.

N= Datos de las variables.

di = Diferencia entre rangos de variable.

Región Crítica o de Rechazo de la Hipótesis Nula:

“En la prueba de correlación no paramétrica de Spearman Brow una vez calculado el valor “rho” y el “p” valor se elige el nivel de significancia y se compara con el valor obtenido y para el coeficiente “rho” se establece, que las mediciones corresponden de +1 a -1, pasando por el 0”:

Donde cero significa que no hay correlación entre las variables estudiadas.

“Mientras que los valores +1 denotan la correlación máxima directa y valores de -1 denotan correlación máxima inversa”.

Valor Calculado

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la Tabla siguiente:

Tabla 6. Obtención del Valor Calculado de la Prueba “Rho”

Desempeño	Motivación
Laboral	

Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.187
		Sig. (bilateral)	.	.229
		N	43	43
	Motivación	Coeficiente de correlación	.187	1.000
		Sig. (bilateral)	.229	.
		N	43	43

Decisión estadística:

Como el valor “p” = 0.229 y esta es mayor a 0.05, se acepta la Hipótesis nula. La prueba “rho” es 0.187 es así que de acuerdo a los parámetros establecidos no se aproxima al 1 con un valor de significancia de 0.229, existiendo evidencia de una correlación positiva muy baja. Por lo que se rechaza la hipótesis alterna.

Conclusiones

- La mayor cantidad de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 48.84% poseen una motivación regular y su desempeño laboral es regular y en menor cantidad 18.60% poseen una motivación mala y su desempeño laboral es regular.
- La mayor cantidad 41.86% de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 tienen edades entre 31 a 40 años; respecto a sexo 60.5% (26) son de sexo femenino y 39.5% (17) de sexo masculino; un 67.44% tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio y el 100% tienen la condición laboral de contratado.
- La mayor cantidad 30.23% de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 tienen edades entre 31 a 40 años y tienen una motivación laboral regular; respecto a sexo 44.19% (19) son de sexo femenino y tienen una motivación laboral regular, 46.51% (20) tienen un tiempo de servicio 1 a 5 años y tienen una motivación laboral regular; el 72.09% tienen la condición laboral de contratado y tienen una motivación laboral regular.
- La mayor cantidad de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 65.12% poseen una motivación en su dimensión extrínseca regular y su desempeño laboral es regular y en menor cantidad 6.98% poseen una motivación en su dimensión extrínseca mala y su desempeño laboral es regular.
- La mayor cantidad de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 58.14% poseen una motivación en su dimensión intrínseca regular y su desempeño laboral es regular y en menor cantidad 13.95% poseen una motivación en su dimensión intrínseca mala y su desempeño laboral es regular.
- La motivación laboral no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental con un valor “p” = 0.229 y un valor “rho” es 0.187.

Recomendaciones

Al director del Policlínico Continental, Huancayo 2020.a través de las unidades pertinentes desarrolle las siguientes actividades:

- Realice sesiones de capacitación sobre desempeño laboral.
- Establezca mecanismos de motivación como incentivos económicos, vacaciones pagadas entre otros a los trabajadores con buen desempeño laboral.
- Evalúe periódicamente a los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo sobre su desempeño laboral.

A la directora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica desarrolle las siguientes acciones a través de sus unidades orgánicas.

- Promueva actividades académicas sobre motivación y desempeño laboral en sus maestrías, para fortalecer las capacidades blandas y duras.
- Promueva el abordaje sobre motivación y desempeño laboral en niveles experimentales como: Efectividad del programa “Motivación laboral” y sus efectos en la productividad laboral.

Referencias Bibliograficas

1. Bonilla MAG. Logos boletín científico de la escuela preparatoria. [Online].; 2017 [cited 2020 02 15. Available from: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>.
2. Cucaita Lizarazo N, Pineda Pineda JD, Rodriguez Blanco E, Torres NV. La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de un call center en Bogotá. [Online].; 2021 [cited 2022 Setiembre 12. Available from: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6531>.
3. Velasquez Mendoza VS. Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021. Tesis. Lima: Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas.; 2022. Report No.: 1.
4. Sum Mazariegos MI. Motivación y Desempeño laboral. [Online].; 2015 [cited 2019 Noviembre 02. Available from: <file:///E:/PROYECTO%20DE%20TESIS/mexico%202015.pdf>.
5. Organización Internacional del Trabajo. OIT América Latina y El Caribe. [Online].; 2019. [cited 2022 Setiembre. 13. Available from: <https://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>.
6. P&A Group. Los empleados norteamericanos son mucho más productivos. [Online].; 2019 [cited 2022 Octubre 13. Available from: <https://grupo-pya.com/los-empleados-norteamericanos-mucho-mas-productivos/>.
7. Randstad. Desciende el nivel de motivación laboral de los argentinos y se acelera el deseo de cambio. [Online].; 2022 [cited 2022 Setiembre 16. Available from: <https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/press-releases/desciende-nivel-satisfaccion-laboral-los-argentinos-se-acelera-deseo/#:~:text=El%20estudio%20de%20Randstad%20muestra,torno%20al%2074%2C8%25>.
8. La República. Empleo. La República. 2020 Enero: p. 24.

9. Paredes Cabanillas EI. Motivación y Desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El agustino. [Online].; 2016 [cited 2019 Noviembre 02. Available from: <file:///E:/PROYECTO%20DE%20TESIS/LIMA%20%20SALUD%202017.pdf>.
- 10 Gutierrez Huamán P, Huamán Araujo F. Influencia de la Motivación Laboral en la Productividad en la Financiera Uno OECHSLE-Huancayo. [Online].; 2014 [cited 2019 NOVIEMBRE 01. Available from: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2474/Gutierrez%20Huaman-HUaman%20Araujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 11 Manjarrez Fuentes NN, Boza Valle JA, Mendoza Vargas EY. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad. 2020 Febrero; 12(1).
- 12 Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides Rodríguez A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020 Junio; 12(3).
- 13 CoronadoMartinez M, Paredes Garcés M. Satisfacción Laboral en Fisioterapeutas en Tres Centros de Rehabilitación-Quito. 2016. Tesis.
- 14 Pozo Eugenio C. Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de una empresa Carrocera - Ecuador. 2015. Tesis.
- 15 Zavala Fernandez O. Motivación y Satisfacción Laboral en el Hospital Juárez del Centro - México. 2014. Tesis.
- 16 Ruiz Corea S, Aguilar Saldaña CM, Olivas Salazar H. Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores. Ciencia Latina. 2021 Junio; 14(2).
- 17 Vizcarra Ganoza VM. Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción en Lima. Tesis. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Psicología; 2020. Report No.: 1.
- 18 Calcinas Arenas M. Impacto de la Motivación en la Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz -Arequipa. 2017. Tesis.

- 19 Chavez Benites J. Relación entre el nivel de Motivación con Satisfacción Laboral del Profesional de Terapia Física y Rehabilitación en Clínica San Juan de Dios-Cuzco. 2017. Tesis.
- 20 Vasquez Namuche MT. Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en el Personal Médico del Policlínico Chíncha RAR EsSalud-Lima. 2016. Tesis.
- 21 Hidruco Vasquez J, Pucce Castillo D. El rendimiento y su relación con desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios-Pimentel. 2016. Tesis.
- 22 Espejo Rodriguez M. Influencia del Clima Organizacional en Desempeño del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín-Huancayo. 2016. Tesis.
- 23 Arena L, Arias J, Beltrán S. Blogger. [Online].; 2012 [cited 2019 Diciembre 01]. Available from: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/virginia-henderson.html>.
- 24 Anónimo. blogspot. [Online].; 2012 [cited 2020 Marzo 16]. Available from: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/callista-roy.html>.
- 25 Angarita JRQ. Teorías y paradigmas educativos. [Online].; 2011 [cited 2020 03 10]. Available from: <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>.
- 26 Daft RL. Teoría y Diseño organizacional. In Martínez JR, editor. Teoría y Diseño organizacional. Mejiro: Cengage Learning, Inc.; 2010. p. 164-168.
- 27 Saes F. Facile things. [Online].; 2020 [cited 2020 01 15]. Available from: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>.
- 28 Salvador IR. psicología y mente. [Online].; 2020 [cited 2020 02 12]. Available from: <https://psicologiymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>.
- 29 Corvo HS. lifeder.com. [Online].; 2019 [cited 2020 06 10]. Available from: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- 30 Dueñas FC. acsendo.blog. [Online].; 2016 [cited 2020 06 10]. Available from: <https://blog.acsendo.com/7-caracteristicas-colaborador-alto-desempeno/>.
- 31 RAE. Diccionario de la lengua española. [Online].; 2015 [cited 2021 Enero 27]. Available from: <http://lema.rae.es/drae/>.

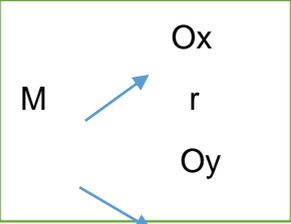
- 32 Oxford. Diccionarity Oxford language. [Online].; 2021 [cited 2021 Agosto 16].
· Available from: <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>.
- 33 Diccionario de la RAE. Busca palabras. [Online].; 2018. Available from:
· <https://www.buscapalabra.com/definiciones>.
- 34 Cambridge University. Cambridge Dictionary. [Online].; 2020 [cited 2021 Junio
· 16. Available from: <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/oxford>.
- 35 Sanchez Carlessi H, Reyes Meza C. Metodología y Diseño en la Investigación
· Científica. In Carlessi HS, editor. Metodología y Diseño en la Investigación Científica. Lima: Editorial Visión Universitaria; 2006. p. 40-41.
- 36 Hernandez sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la
· Investigación. In García ZG, editor. Metodología de la Investigación. Mejico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014. p. 468-496.
- 37 Oficina de Recursos Humanos. Registro de personal que labora en el Policlínico
· Continental. 2022..
- 38 Valderrama M PS. “Proyectos y Tesis de investigación científica”,. 1st ed. Marcos.
· S, editor. Lima- Perú: San Marcos.; 2006.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Policlínico Continental Huancayo – 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente:		Método de investigación:
¿En qué medida la Motivación Laboral se relaciona con el Desempeño Laboral en colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?	Evaluar la relación de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020	La motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental.	Motivación Laboral	-EXTRINSECAS -INTRÍNSECAS	Método Científico Metodos específicos: -Método Inductivo -Método Deductivo -Método Analítico Tipo de investigación:
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente:		Nivel de investigación:
a. ¿Cómo influyen las características sociodemográficas en la Motivación de los colaboradores del Policlínico Continental?	a. Determinar las características sociodemográficas en la Motivación de los colaboradores del Policlínico Continental	a. Las características sociodemográficas influyen considerablemente en la Motivación de los	Desempeño Laboral	-Competencias del individuo	Investigación Aplicada Nivel de investigación: Nivel Correlacional Diseño de investigación:

		colaboradores del Policlínico Continental		-Competencias para el puesto	Diseño no experimental, transversal correlacional
b. ¿En qué medida la Motivación Intrínseca se relaciona con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?	b. Conocer como la Motivación Intrínseca se relaciona con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020	b. La Motivación Intrínseca se relaciona indirectamente en los colaboradores del Policlínico Continental.			
c. ¿En qué medida la Motivación Extrínseca se relaciona con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020?	c. Conocer como la Motivación Extrínseca se relaciona con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020	c. La Motivación Extrínseca se relaciona directamente en los colaboradores del Policlínico Continental.			<p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - M1: muestra (Un solo grupo de estudio). - Ox: Observación de la variable x: Motivación laboral - Oy: Observación de la variable y: desempeño laboral. - r: indica la posible relación entre las variables.

<p>d. ¿De que manera la motivación laboral influye en el Desempeño Laboral que poseen los colaboradores del Policlínico Continental Huancayo 2020?</p>	<p>d. Explicar como la motivación laboral influye en el Desempeño Laboral que poseen los colaboradores del Policlínico Continental Huancayo 2020</p>	<p>d. La relacion que existe entre la motivación laboral y el Desempeño Laboral que poseen los colaboradores del Policlínico Continental es alto</p>			<p>Tecnicas e Instrumentos de Recoleccion de Datos: Encuesta – Escala Poblacion y muestra: Población La población estadísticamente considerada en la elaboración de la presente investigación será el conjunto de trabajadores del Policlínico Continental que suman un total de 43 colaboradores. Muestra: 100% de la población.</p>
--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Escala para medir la Motivación Laboral



(Validado por Linares Marín, Jacqueline Susan)



1. Instrucciones: El presente instrumento sirve para recoger sus opiniones acerca de la Motivación Laboral y tiene el carácter de anónimo por lo que le solicito pueda contestarlo en su totalidad, para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación de acuerdo a como piense o actúe de acuerdo a la siguiente escala:

Deficiente 1 Regular 2 Bueno 3 Muy Bueno 4 Excelente 5

2. Datos Generales:

Edad: Sexo:

Tiempo de servicio en el Policlínico:

Condición laboral: Contratado Terceros

N°	Enunciado	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					

7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					

20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN EXTRINSECA								
1	Soy responsable en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	✓		✓		✓		
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud.	✓		✓		✓		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	✓		✓		✓		
8	La relación con mi superior es muy cordial	✓		✓		✓		
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas.	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca	✓		✓		✓		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN INTRINSECA								
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	✓		✓		✓		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	✓		✓		✓		
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	✓		✓		✓		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	✓		✓		✓		
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		
19	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	✓		✓		✓		
20	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	✓		✓		✓		
21	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración	✓		✓		✓		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Sebastian Sanchez Diaz DNI: 09834807

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Apéndice 3: Escala Para Medir El Desempeño Laboral



(Linares Marín, Jacqueline Susan)

1. Instrucciones: El presente instrumento sirve para recoger sus opiniones acerca del Desempeño Laboral y tiene el carácter de anónimo por lo que le solicito pueda contestarlo en su totalidad, para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación de acuerdo a como piense o actúe de acuerdo a la siguiente escala:

Deficiente 1 Regular 2 Bueno 3 Muy Bueno 4 Excelente 5

2. Datos Generales:

Edad: Sexo:

Tiempo de servicio en el Policlínico:

Condición laboral: Contratado Terceros

N°	Enunciado	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.					
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos					
6	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia					

7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
8	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación					
9	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.					
10	Uso eficaz y protección de los recursos.					
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
13	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO								
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación	✓		✓		✓		
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales	✓		✓		✓		
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.	✓		✓		✓		
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	✓		✓		✓		
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos	✓		✓		✓		
DIMENSION COMPETENCIAS PARA EL PUESTO								
6	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia	✓		✓		✓		
7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados	✓		✓		✓		
8	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación	✓		✓		✓		
9	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia	✓		✓		✓		
10	Uso eficaz y protección de los recursos	✓		✓		✓		
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada	✓		✓		✓		
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel	✓		✓		✓		
13	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

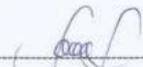
Apellidos y nombres del juez validador (Dr): Sebastián Sánchez Díaz DNI: 09854809

Especialidad del validador: Psicología

.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



Apéndice 4: Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación



El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Lic. Karen Moscoso Jáuregui, de la Universidad Nacional de Huancavelica . La meta de este estudio es Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Policlínico Continental.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una escala. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lic. Karen Moscoso Jáuregui. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Policlínico Continental.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el

proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Karen Moscoso Jáuregui al teléfono 954084204.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Karen Moscoso Jáuregui al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

Apéndice 6: Base de Datos

ENCUESTA 1 FINAL - Excel

Marca temporal	Edad	Sexo	Tiempo de S	Condicia	h	1. Soy respoi	2. Al final de	3. Con bastar	4. Me he vist	5. A veces m	6. Tengo la si	7. Creo que r	8. La relació	9. Las relació	10. Mi trabaj	11. Los probl	12. En
2020/10/27	57	Femenino	4 años	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)
2020/11/02	49	Femenino	24 años	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)
2020/11/02	34	Femenino	7 años	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Deficiente (1)
2020/11/02	41	Masculino	4 años	Contratado	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Muy b
2020/11/03	37	Femenino	10 años	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Excelente (5)	Excelente (5)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy b
2020/11/03	36	Femenino	8 años	Contratado	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Excelente (5)	Excelente (5)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)
2020/11/03	40	Femenino	5 años	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy b
2020/11/03	42	Masculino	Agente de se	Contratado	Excelente (5)	Regular (2)	Deficiente (1)	Excelente (5)	Regular (2)	Excelente (5)	Regular (2)	Excelente (5)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)	Deficiente (1)	Muy b
2020/11/03	34	Femenino	3 años	Contratado	Muy bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)
2020/11/03	34	Femenino	7 años	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Bueno (3)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)
2020/11/03	34	Femenino	2 años	Contratado	Muy bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Regular (2)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)	Bueno (3)
2020/11/05	40	Femenino	2 años	Contratado	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)	Bueno (3)
2020/11/05	40	Femenino	6 años	Contratado	Muy bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)	Deficiente (1)	Regular (2)	Deficiente (1)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)	Bueno (3)	Bueno (3)
2020/11/05	45	Masculino	3 años	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Deficiente (1)	Bueno (3)
2020/11/06	38	Masculino	4 años	Contratado	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Excelente (5)	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Excel
2020/11/06	48	Masculino	4 años	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)
2020/11/06	34	Masculino	4 años	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)
2020/11/08	41	Femenino	4 años	Contratado	Muy bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Regular (2)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)	Deficiente (1)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Deficiente (1)	Bueno (3)
2020/11/10	50	Masculino	5 años	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)
2020/11/10	23	Masculino	1 años	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy b
2020/11/10	35	Masculino	10 años	Contratado	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy b
2020/11/10	42	Femenino	1 año 6 meses	Contratado	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)

ENCUESTA 2 FINAL - Excel

	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
15	Contratado	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)						
16	Contratado	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Excelente (5)	Muy bueno (3)	Excelente (5)	Bueno (3)									
17	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Bueno (3)											
18	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)												
19	Contratado	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	4							
20	Contratado	Bueno (3)														
21	Contratado	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Excelente (5)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	4	
22	Contratado	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Muy bueno (3)	4									
23	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)										
24	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Excelente (5)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Excelente (5)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	4	
25	Contratado	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)		
26	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	4	
27	Contratado	Excelente (5)	5													
28	Contratado	Bueno (3)														
29	Contratado	Muy bueno (3)	4													
30	Contratado	Bueno (3)														
31	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Regular (2)									
32	Contratado	Bueno (3)	Bueno (3)	Bueno (3)	Regular (2)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Regular (2)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	4	
33	Contratado	Excelente (5)	Excelente (5)	Excelente (5)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Excelente (5)	Excelente (5)	Excelente (5)	Bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Excelente (5)	
34	Contratado	Bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Bueno (3)											
35	Contratado	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Excelente (5)	5											
36	Contratado	Excelente (5)	Excelente (5)	Excelente (5)	Excelente (5)	Muy bueno (3)	Excelente (5)	Bueno (3)	Excelente (5)	5						
37	Contratado	Muy bueno (3)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Bueno (3)	Muy bueno (3)	Muy bueno (3)	Regular (2)							

Apéndice 7: Solicitud de aprobacion para ejecución en el Poloclinico Continental

SOLICITO: APROBACION PARA EJECUCION DE
PROYECTO DE TESIS EN LA INSTITUCION QUE USTED
DIRIGE

SEÑOR GERENTE DEL POLICLINICO CONTINENTAL

S.G.

YO, MOSCOSO JÁUREGUI, KAREN CON DNI 40309562 COLABORADORA DEL POLICLINICO
CONTINENTAL EN CALIDAD DE LICENCIADA EN ENFERMERIA ANTE USTED CON EL DEBIDO
RESPECTO ME PRESENTO Y EXPONGO:

QUE, VENGO REALIZANDO MI PROYECTO DE TESIS TITULADO "MOTIVACION Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL POLICLINICO CONTINENTAL - HUANCAYO"
PARA OBTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN LA MENCIÓN DE ADMINISTRACION Y
GERENCIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD, SOLICITO A USTED ME AUTORIZÉ LA EJECUCION DEL
MISMO.

ES JUSTICIA QUE ESPERO ALCANZAR

Huancayo, 10 de Diciembre del 2020



Karen Moscoso Jáuregui

DNI 40309562

Apéndice 8: Aprobación por parte del Policlínico Continental



Jr. Dos de Mayo N° 570
El Tambo - Huancayo
T. (064) 481456

policlinicocontinental.com.pe

APROBACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

El Sr. **CRHISTIAN HUMBERTO ESQUIVEL PUENTE**, identificado con DNI N° 42943684, Gerente General de **EMPRESA DE SERVICIOS DE SALUD CLINICA CONTINENTAL S.A.C.**, con RUC 20601855331, **APRUEBA** la ejecución del Proyecto de Tesis titulado " **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL POLICLINICO CONTINENTAL – HUANCAYO**" que será ejecutado por la colaboradora de la institución Lic en Enfermería **KAREN JACQUELINE MOSCOSO JÁUREGUI**, para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Salud.

Huancayo, 20 de Diciembre del 2020



 Christian Esquivel Puente
Gerente General
Policlínico Continental

Apéndice 7: Artículo Científico

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores del Policlínico Continental Huancayo – 2020

Moscoso, K.

Unidad de Pos Grado de la Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de
Huancavelica, Huancavelica, Perú

RESUMEN:

Objetivo: Evaluar la relación de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo 2020.

Materiales y métodos: investigación aplicada, nivel correlacional, con método deductivo-inductivo y analítico, con diseño no experimental transversal correlacional, tuvo una población de 43 colaboradores y una muestra del total de la población, para la contrastación de hipótesis se empleó la correlación de Spearman Brown.

Resultados: 48.84% (21) colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo tienen una motivación regular y su desempeño laboral es regular; 23.26% (10) cuentan con una motivación regular y su desempeño laboral es buena; 41.86% (18) tienen edades entre 31 a 40 años y 2.33% (01) tiene 51 años a más; 60.5% (26) son de sexo femenino y 39.5% (17) de sexo masculino; 67.44% (29) tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio, 4.65% (02) de 11 años más; el 100% (43) tienen la condición laboral de contratado; 65.12% (28) tienen una motivación en su dimensión extrínseca regular y su desempeño laboral es regular; 25.58% (11) cuentan con una motivación regular en su dimensión extrínseca y su desempeño laboral es buena; 58.14% (25) tienen una motivación en su dimensión intrínseca regular y su desempeño laboral es regular; 25.58% (11) cuentan con una motivación regular en su dimensión intrínseca y su desempeño laboral es buena.

Conclusiones: La motivación laboral no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental con un valor “p” = 0.229 y un valor “rho” es 0.187.

Palabras Clave: Colaboradores, desempeño laboral, motivación.

Motivation and work performance in the collaborators of the Huancayo Continental Polyclinic - 2020

Moscoso K.

Postgraduate Unit of the Faculty of Nursing, National University of Huancavelica,
Huancavelica, Peru

RESUME:

Objective: Evaluate the relationship between motivation and work performance in the collaborators of the Continental Polyclinic, Huancayo 2020.

Materials and methods: applied research, correlational level, with deductive-inductive and analytical method, with non-experimental transversal correlational design, had a population of 43 collaborators and a sample of the total population, Spearman Brown's correlation was used to test hypotheses.

Results: 48.84% (21) employees of the Continental Polyclinic, Huancayo have a regular motivation and their work performance is regular; 23.26% (10) have regular motivation and their job performance is good; 41.86% (18) are between 31 and 40 years old and 2.33% (01) are 51 years old or older; 60.5% (26) are female and 39.5% (17) male; 67.44% (29) have 1 to 5 years of service time, 4.65% (02) 11

years or more; 100% (43) have the employment status of hired; 65.12% (28) have a motivation in its regular extrinsic dimension and their work performance is regular; 25.58% (11) have a regular motivation in its extrinsic dimension and their work performance is good; 58.14% (25) have a motivation in its regular intrinsic dimension and their work performance is regular; 25.58% (11) have a regular motivation in its intrinsic dimension and their work performance is good.

Conclusions: The work motivation is not positively related to the work performance of the collaborators of the Continental Polyclinic with a "p" value = 0.229 and a "rho" value is 0.187.

Keywords: Collaborators, job performance, motivation.

INTRODUCCIÓN.

La motivación laboral y el desempeño han sido objeto de numerosas investigaciones y se ha abarcado desde los más diversos puntos de vista con la finalidad de recabar toda aquella información necesaria para descubrir la incidencia que esta pueda tener en determinados patrones de conducta.

En algunas empresas los colaboradores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como para la institución, el resultado de esto sería que el colaborador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros (1)

Los trabajadores deben sentir la sinergia con la institución, siendo responsables con su trabajo, proactivos ,etc., viendo que sus esfuerzos dentro de la institución son valorados, tomados en cuenta, recompensados, y que van a contribuir con el desarrollo de la institución mediante su participación activa y su buen desempeño laboral, si no es así vienen los conflictos, incumplimientos laborales por desinterés, condiciones laborales que no cumplen con las expectativas personales y profesionales, inasistencias, haciendo un ambiente laboral estresante, desmotivado y lejos de alcanzar un desempeño laboral satisfactorio y las metas personales y organizativas (2)

Actualmente las empresas tienen como objetivo ser exitosas y competitivas y son las personas las encargadas de llevar a la organización al éxito y a las metas deseadas, es importante darle el primer lugar al recurso humano, elegir estrategias que le permitan sentirse satisfechos, valorados y reconocidos por el trabajo que realizan (3)

Se podría decir entonces, que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas.

Siendo el Policlínico Continental una IPRESS con dos años de antigüedad, cuenta con personal de salud capacitado donde se observa que existe muy poca motivación que se ve reflejado en el desempeño de sus funciones, notándose además que no existen reuniones de coordinación de trabajo, ni capacitaciones al personal de salud lo que a su vez trae consigo una baja en el desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores.

MATERIAL Y MÉTODOS

investigación aplicada, nivel correlacional, con método deductivo-inductivo y analítico, con diseño no experimental transversal correlacional, tuvo una población de 43 colaboradores y una muestra del total de la población, para la contrastación de hipótesis se empleó la correlación de Spearman Brown..

RESULTADOS

De la tabla 1 se desprende la siguiente información, 48.84% (21) colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo tienen una motivación regular y su desempeño laboral es regular; 23.26% (10)

colaboradores cuentan con una motivación regular y su desempeño laboral es buena; 18.60% (08) colaboradores poseen una motivación mala y su desempeño laboral es regular.

De la tabla 2 se desprende la siguiente información; 41.86% (18) colaboradores tienen edades entre 31 a 40 años y un 2.33% (01) tiene 51 años a más; respecto a sexo 60.5% (26) son de sexo femenino y 39.5% (17) de sexo masculino; un 67.44% (29) colaboradores tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio, 4.65% (02) de 11 años amás; el 100% (43) tienen la condición laboral de contratado.

De la tabla 3 se desprende la siguiente información; 41.86% (18) colaboradores tienen edades entre 31 a 40 años y un 2.33% (01) tiene 51 años a más; respecto a sexo 60.5% (26) son de sexo femenino y 39.5% (17) de sexo masculino; un 67.44% (29) colaboradores tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio, 4.65% (02) de 11 años amás; el 100% (43) tienen la condición laboral de contratado.

De la tabla 4 se desprende la siguiente información; 65.12% (28) colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo tienen una motivación en su dimensión extrínseca regular y su desempeño laboral es regular; 25.58% (11) colaboradores cuentan con una motivación regular en su dimensión extrínseca y su desempeño laboral es buena; 6.98% (03) colaboradores poseen una motivación buena y su desempeño laboral es regular.

De la tabla 5 se desprende la siguiente información; 58.14% (25) colaboradores del Policlínico Continental, Huancayo tienen una motivación en su dimensión intrínseca regular y su desempeño laboral es regular; 25.58% (11) colaboradores cuentan con una motivación regular en su dimensión intrínseca y su desempeño laboral es buena; 13.95% (06) colaboradores poseen una motivación mala y su desempeño laboral es regular.

Figura 1.

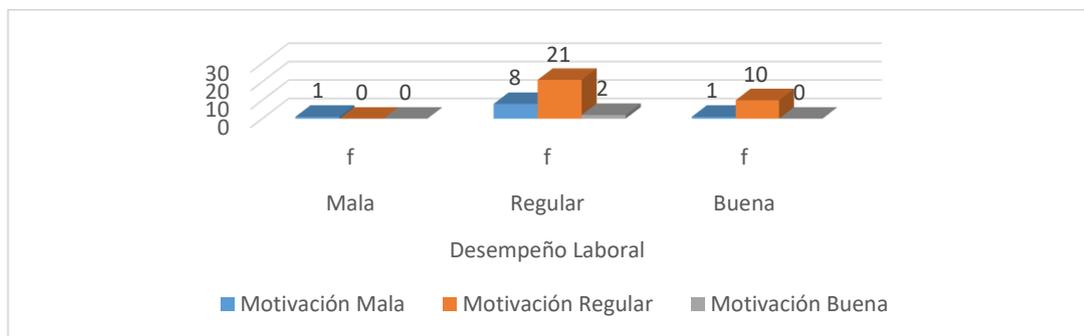


Figura 2.

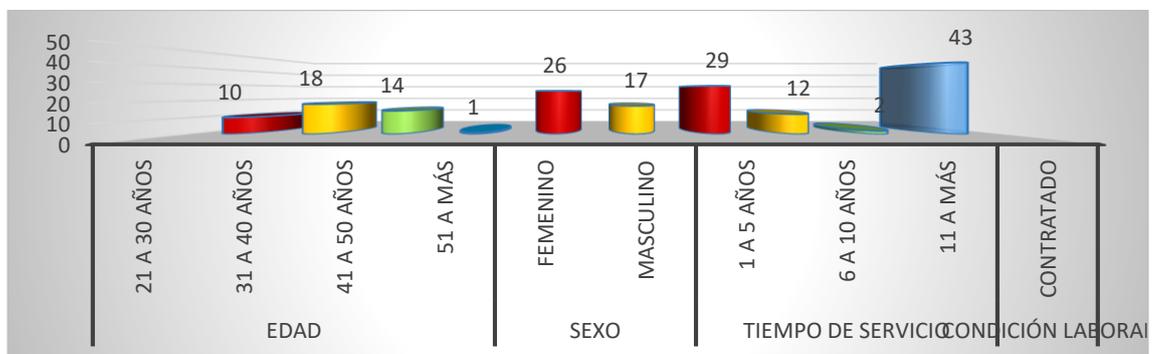


Figura 3.

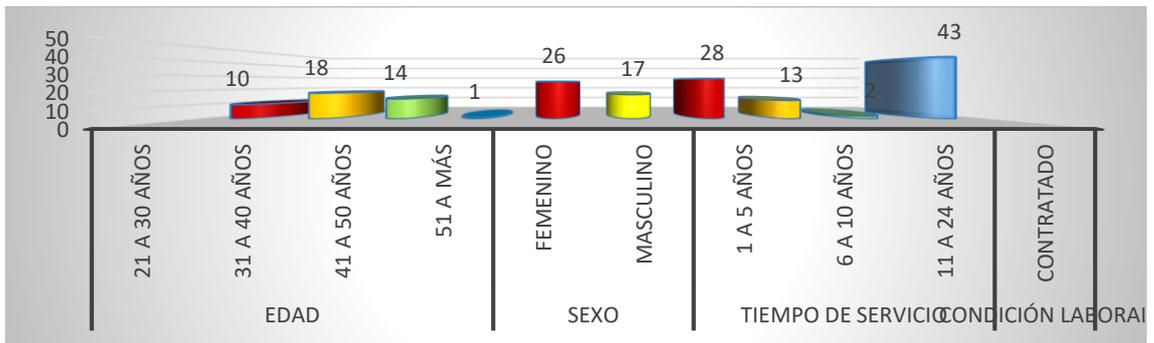


Figura 4.

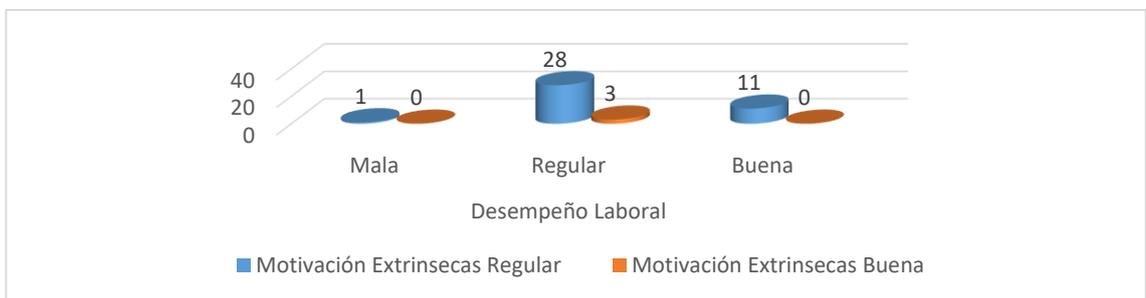
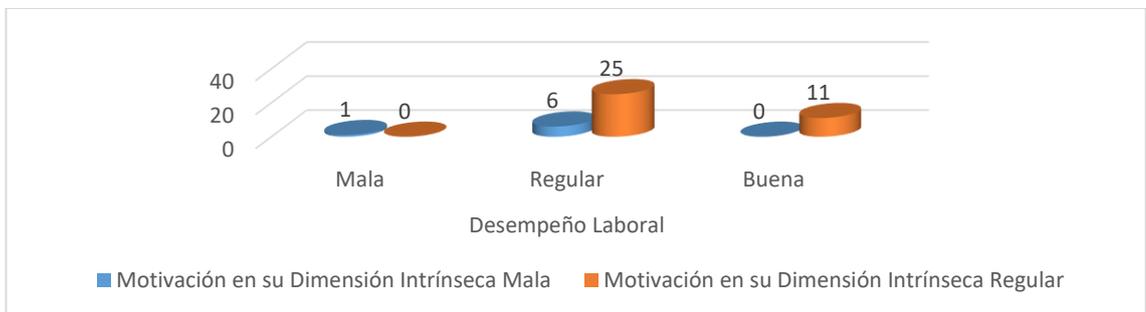


Figura 5.



DISCUSIÓN:

La motivación y desempeño laboral son variables que continuamente se aplican en el ámbito laboral y muchas veces dichas variables no son tomadas con la importancia que amerita pues estas son factores que intervienen en el día a día y esta guarda congruencia con lo manifestado por Virginia Henderson, quien expresa que los factores externos tendrán un efecto positivo o negativo en la persona (13) y dicho esto la motivación es considerada como externa a la labor que desempeña el trabajador, motivo por el cual se constituye en un elemento importante. Así mismo; Callista Roy (14) reafirma que el aspecto externo como lo es el paciente es un hito relevante para la mejora en el desenvolvimiento del trabajador, evidenciando mejor trabajo con claridad, calidad y por ende; mejorando los resultados en el cuidado y función laboral dentro de una entidad prestadora de salud.

Respecto a los resultados obtenidos en la presente tesis, se puede evidenciar que la mayoría de colaboradores posee una motivación regular (obtención de un puntaje de 54 a 84 puntos) y su desempeño laboral (obtención de un puntaje de 27 a 50 puntos) también es regular; dichos resultados toman relevancia al ser comparados con los hallazgos de Hidruogo y Pucce, quienes plantean que el nivel de desempeño laboral encontrado en la Clínica San Juan de Dios es aceptable (11), hecho que evidencia que solo se basaron a dicha variable a diferencia del presente estudio. Realizando una comparación con

Coronado M. y Cols se puede evidenciar que los resultados toman relevancia pues dichos autores mencionan que en el grupo de estudio encontraron satisfacción parcial sobre el sueldo, premios e incentivos y las posibilidades de ascenso en su centro laboral, lo que hace que a mayor tiempo de servicio pierdan más esta satisfacción (5). Dicho esto, se puede mencionar que a mayor tiempo de labor y menores incentivos las personas pierden su motivación laboral. Reafirmando lo mencionado Sum, quién expresa que la motivación produce en el personal administrativo actividades con un buen entusiasmo, y que se siente bien recibir incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral (2). Concordando Gutierrez y Huaman, quienes evidencia que los trabajadores no cumplen con la productividad cuando no están motivados laboralmente lo cual se ve reflejado en los resultados mensuales de la productividad (4). Reafirmado por Bohórquez et al (12) se debe establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional.

Respecto a la relación de las variables, en el estudio se encontró que no se relaciona la variable motivación con desempeño laboral. A diferencia de lo hallado por Calcinas quien menciona que existe correlación positiva moderada entre Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral, (8). Hecho que evidencia que la variable abordada por el presente estudio dista con la satisfacción laboral extrapolando su influencia de la motivación sobre dicha variable. También tenemos a Paredes, que manifiesta que existe relación directa (positiva) y fuerte, a mayor motivación, mayor desempeño laboral (3), y reforzado por Vizcarra (14) existe una relación significativa entre la motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño laboral entre los colaboradores de la organización. Mientras más elevadas se encuentren estas variables las variables de motivación tendrán una mayor repercusión en el desempeño; evento con quien la autora no concuerda por tener hallazgos diferentes, lo que conlleva a plantear que los contextos laborales diversos generan dicha diferencia. Hecho que evidencia Vásquez al mencionar que cuando no hay una adecuada comunicación y conocimiento de las políticas administrativas, no se encuentra una correlación entre la motivación laboral y las políticas administrativas (10), debido a que existe un vacío que conlleva a este resultado.

Respecto a factores de motivación extrínseco se estableció que la mayoría de colaboradores de la Clínica se encuentran con motivación extrínseca regular y su desempeño laboral es regular, algo que coincide con Zavala, pues encontró que las motivaciones extrínsecas dependen de género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad del trabajador (7). Hechos que mantienen similitud con los hallazgos pues dentro del grupo de colaboradores existen personas de diferente edad, sexo, tiempo de servicio, aunque no en condición laboral pues el total son contratados. A diferencia de lo hallado por Ruiz et al. (16) quien expresa que presentan un nivel bajo de motivación, siendo el factor intrínseco, la dimensión que presentó índices más bajos que el factor extrínseco; ello se debió a que los colaboradores se muestran indiferentes hacia aspectos como los incentivos económicos que puedan recibir dentro de la institución, ya que le entregan mayor importancia a los aspectos relacionados con su propia persona, como la fijación y cumplimiento de sus metas personales

En relación a los factores de motivación intrínseca se encontró que los colaboradores tienen motivación intrínseca regular y su desempeño es regular, dicho esto el estudio toma relevancia con lo mencionado por Pozo, quién manifiesta que las necesidades personales se entrelazan con las necesidades de autorrealización, protección, seguridad y autoestima para el desempeño teniendo sentido de pertenencia social en una entidad (6). También se cita a Espejo, aunque estudia otra variable distinta a la nuestra, pero que se puede extrapolar pues menciona que la estructura como factor intrínseco influye directa y significativamente en un 60.6% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín. (12). Hecho que la autora al extrapolar los resultados en base a la variable estudiada puede afirmar que es un factor que influirá sobre la motivación y por ende, el desempeño laboral de los trabajadores de una institución. Así mismo, se concuerda con Chávez que validó su instrumento de motivación con tres dimensiones como bajo, medio y alto (9), de manera similar a la nuestra y de esta manera poder medir cualitativamente la motivación. Y concluye Manjarrez et al. (11) quien expresa que las empresas muy pocas poseen políticas que generan condiciones de trabajo e incentivos y promoción de los empleados a un puesto superior y mucho menos consideran incentivo monetario. Concordando la autora,

pues los resultados muestran desmotivación laboral en una considerable cantidad de colaboradores de la Clínica Continental de Huancayo.

CONCLUSIONES:

- La mayor cantidad de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 48.84% poseen una motivación regular y su desempeño laboral es regular y en menor cantidad 18.60% poseen una motivación mala y su desempeño laboral es regular.
- La mayor cantidad 41.86% de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 tienen edades entre 31 a 40 años; respecto a sexo 60.5% (26) son de sexo femenino y 39.5% (17) de sexo masculino; un 67.44% tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio y el 100% tienen la condición laboral de contratado.
- La mayor cantidad 30.23% de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 tienen edades entre 31 a 40 años y tienen una motivación laboral regular; respecto a sexo 44.19% (19) son de sexo femenino y tienen una motivación laboral regular, 46.51% (20) tienen un tiempo de servicio 1 a 5 años y tienen una motivación laboral regular; el 72.09% tienen la condición laboral de contratado y tienen una motivación laboral regular.
- La mayor cantidad de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 65.12% poseen una motivación en su dimensión extrínseca regular y su desempeño laboral es regular y en menor cantidad 6.98% poseen una motivación en su dimensión extrínseca mala y su desempeño laboral es regular.
- La mayor cantidad de colaboradores del Policlínico Continental. Huancayo 2020 58.14% poseen una motivación en su dimensión intrínseca regular y su desempeño laboral es regular y en menor cantidad 13.95% poseen una motivación en su dimensión intrínseca mala y su desempeño laboral es regular.
- La motivación laboral no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Continental con un valor “p” = 0.229 y un valor “rho” es 0.187.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bonilla MAG. Logos boletín científico de la escuela preparatoria. [Online].; 2017 [cited 2020 02 15]. Available from: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>.
2. Sum Mazariegos MI. Motivación y Desempeño laboral. [Online].; 2015 [cited 2019 Noviembre 02]. Available from: <file:///E:/PROYECTO%20DE%20TESIS/mexico%202015.pdf>.
3. Paredes Cabanillas EI. Motivación y Desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El agustino. [Online].; 2016 [cited 2019 Noviembre 02]. Available from: <file:///E:/PROYECTO%20DE%20TESIS/LIMA%20%20SALUD%202017.pdf>.
4. Gutierrez Huamán P, Huamán Araujo F. Influencia de la Motivación Laboral en la Productividad en la Financiera Uno OECHSLE-Huancayo. [Online].; 2014 [cited 2019 NOVIEMBRE 01]. Available from: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2474/Gutierrez%20Huaman-HUaman%20Araujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
5. CoronadoMartinez M, Paredes Garcés M. Satisfacción Laboral en Fisioterapeutas en Tres Centros de Rehabilitación-Quito. 2016. Tesis.

6. Pozo Eugenio C. Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de una empresa Carrocera - Ecuador. 2015. Tesis.
7. Zavala Fernandez O. Motivación y Satisfacción Laboral en el Hospital Juárez del Centro - México. 2014. Tesis.
8. Calcinas Arenas M. Impacto de la Motivación en la Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz -Arequipa. 2017. Tesis.
9. Chavez Benites J. Relación entre el nivel de Motivación con Satisfacción Laboral del Profesional de Terapia Física y Rehabilitación en Clínica San Juan de Dios-Cuzco. 2017. Tesis.
10. Vasquez Namuche MT. Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en el Personal Médico del Policlínico Chincha RAR EsSalud-Lima. 2016. Tesis.
11. Hidruco Vasquez J, Pucce Castillo D. El rendimiento y su relación con desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios-Pimentel. 2016. Tesis.
12. Espejo Rodriguez M. Influencia del Clima Organizacional en Desempeño del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín-Huancayo. 2016. Tesis.
13. Sanchez Carlessi H, Reyes Meza C. Metodología y Diseño en la Investigación Científica. In Carlessi HS, editor. Metodología y Diseño en la Investigación Científica. Lima: Editorial Visión Universitaria; 2006. p. 40-41.
14. Hernandez sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. In García ZG, editor. Metodología de la Investigación. Mejico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014. p. 468-496.