



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LA EMPRESA “CLÍNICA HUÁNUCO” E.I.R.L., 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

BACH. MEJIA BUSTILLOS, LUIS ANGEL
ORCID: 0000-0002-7019-5629

ASESOR

MG. GARCIA APAC JULIAN SPENCER
ORCID: 0000-0002-3321-5820

LIMA – PERÚ
2020

1. Título de la tesis

Motivación y desempeño laboral en la Empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L.,
2020.

2. Equipo de Trabajo

AUTOR:

Mejía Bustillos, Luis Angel

ORCID: 0000-0002-7019-0175

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Lima,
Perú

ASESOR:

Mg. García Apac Julián Spencer

ORCID: 0000-0002-3321-5820

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Lima, Perú

JURADOS:

Dr. Barrueta Salazar, Luis Henry

ORCID: 0000-0002-9540-263X

Dr. Davila Sanchez, Eddie Jerry

ORCID: 0000-0003-4893-3283

Mg. Miraval Rojas, Yesica

ORCID: 0000-0001-5126-9868

3. Hoja de Firma del Jurado y Asesor

JURADO

Dr. Barrueta Salazar, Luis Henry

Dr. Dávila Sánchez, Eddie Jerry

Mg. Miraval Rojas, Yesica

ASESOR:

Mg. Garcia Apac Julian Spencer

4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria (opcional)

Agradezco A Dios, quien me ha conducido por el sendero de la verdad y así poder llegar a este momento crucial de mi vida; además les dedico a mis padres quienes son los principales pilares de mí hogar, siempre con sus consejos sabios supieron guiarme y hacer realidad mis sueños de ser un profesional de bien.

El autor.

5. Resumen y abstract

Resumen

En la presente investigación **LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA HUANUCO E.I.R.L, 2020**, en la ciudad de Huánuco, la investigación que se planteó para ayudar a resolver las inquietudes en el desempeño laboral de los colaboradores, la finalidad de la investigación es determinar el grado de relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral en la empresa Clínica Huánuco; la investigación es de tipo no experimental, nivel relacional, diseño empleado es no experimental de corte transversal. La población se encuentra constituida por 60 colaboradores conformado, Gerente, Administrador, Contador y colaboradores que suman un total de 60 colaboradores; la muestra es no probabilística por conveniencia conformada por una parte de poblacional, técnica utilizada es la encuesta y como instrumento se tiene un cuestionario que midió la Motivación y Desempeño laboral que está conformada por 18 ítems que fueron validados por juicio de expertos cuyas alternativas de respuestas están en la escala de Likert, esta finalidad se determinó el estadígrafo de Alfa de Crombach.

El resultado principal indica que la relación es significativa entre la Motivación y Desempeño laboral en la empresa Clínica Huánuco E.I.R.L., el índice de correlación de Pearson indica ambas variables se relacionan con un coeficiente positivo débil igual a 0.396 mayor que el error estimado 0.01, quiere decir que colaboradores necesitan estar motivados para ser eficientes y productivos.

Palabras claves: Desempeño laboral, estabilidad, motivación intrínseca, necesidades.

Abstract

In the present investigation **LA MOTIVATION AND PERFORMANCE IN THE HUANUCO EIRL CLINIC, 2020**, in the city of Huánuco, the investigation that was proposed to help resolve the concerns in the work performance of the collaborators, the purpose of the investigation is to determine the degree of relationship that exists between Motivation and work performance in the company Clínica Huánuco; The research is of a non-experimental type, relational level, the design used is non-experimental, cross-sectional. The population is made up of 60 collaborators made up, Manager, Administrator, Accountant and collaborators that add up to a total of 60 collaborators; the sample is non-probabilistic for convenience made up of a part of the population, the technique used is the survey and as an instrument there is a questionnaires that measures Motivation and Work Performance which is composed of 18 items that were validated by expert judgment whose response alternatives are on the Likert scale, this purpose was defined by the Crombach Alpha statistic.

The main result indicates that the relationship is significant between Motivation and Job Performance in the company Clínica Huánuco EIRL, the Pearson correlation index indicates both variables are related to a weak positive coefficient equal to 0.396 greater than the estimated error 0.01, it means that employees need to be motivated to be efficient and productive.

Keywords: Job performance, stability, intrinsic motivation, needs.

6. Contenido

INDICE

1. Título de la tesis.....	ii
2. Equipo de Trabajo	iii
3. Hoja de Firma del Jurado y Asesor.....	iv
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria (opcional)	v
5. Resumen y abstract	vi
6. Contenido	viii
7. Índice de gráficos, tablas y cuadros.....	x
I. Introducción	14
II. Revisión de literatura	17
III. Hipótesis.....	44
IV. Metodología.....	45
4.1. Diseño de la investigación.....	45
4.2. El universo y muestra	45
4.3. Definición y operacionalización de variables	47
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
4.5. Plan de análisis.....	48
4.6. Matriz de consistencia.....	52
4.7. Principios éticos.....	54
V. Resultados	58
5.1. Resultados	76
5.2. Análisis de resultados	80
VI. Conclusiones.....	83
Aspectos Complementarios.....	85

Referencias bibliográficas	86
Anexos.....	91

7. Índice de gráficos, tablas y cuadros

Cuadro 1: Poblacion de los xolaboradores de la empresa Clinica Huanuco E.I.R.L.,2020	46
Cuadro 02: Muestra de colaboradores de la empresa Clinica Huánuco, E.I.R.L.,2020	46
Cuadro 03: Operacionalizacion de las variables e indicadores.	47
Tabla 01: ¿La empresa le brinda a Ud., estabilidad laboral para su tranquilidad y buen desempeño?	58
Gráfico 01: ¿La empresa le brinda a Ud., estabilidad laboral para su tranquilidad y buen desempeño?	58
Tabla 02: ¿Cree usted que la remuneración es justa y de acuerdo al cargo que ocupa?	59
Gráfico 2; ¿Cree usted que la remuneración es justa y de acuerdo al cargo que ocupa?	59
Tabla 3: ¿Usted cree que tiene un sentido de pertenencia hacia a la empresa?	60
Gráfico 3: ¿Usted cree que tiene un sentido de pertenencia hacia a la empresa?	60
Tabla 4: ¿En la empresa donde Ud. labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?	61
Gráfico 4: ¿En la empresa donde Ud. labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?	61
Tabla 5: ¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?	62
Gráfico 5: ¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?	62

Tabla 6: ¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?.....	63
Gráfico 6: ¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares	63
Tabla 7: ¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?	64
Gráfico 7: ¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?	64
Tabla 8: ¿Considera Ud. que los beneficios y recompensa financiera son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?	65
Gráfico 8: ¿Considera Ud. que los beneficios y recompensa financiera son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?	65
Tabla 9: ¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?	66
Gráfico 9: ¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?	66
Tabla 10: ¿En la empresa, se esfuerzan por conseguir un mejor rendimiento laboral?	67
Gráfico 10: ¿En la empresa, se esfuerzan por conseguir un mejor rendimiento laboral?	67
Tabla 11: ¿Usted se califica un profesional responsable con las funciones que se le otorga?	68
Gráfico 11: ¿Usted se califica un profesional responsable con las funciones que se le otorga?	68

Tabla 12: ¿Usted persiste hasta lograr sus objetivos y metas?	69
Gráfico 12: ¿Usted persiste hasta lograr sus objetivos y metas?	69
Tabla 13: ¿Existe reconocimiento por la labor que realiza?	70
Gráfico 13: ¿Existe reconocimiento por la labor que realiza?	70
Tabla 14: ¿Usted cree que el salario que recibe es justo?	71
Gráfico 14: ¿Usted cree que el salario que recibe es justo?	71
Tabla 15: ¿Existe la facilidad de acceso a herramientas que te ayuden a desarrollar tus funciones de manera eficiente?	72
Gráfico 15: ¿Existe la facilidad de acceso a herramientas que te ayuden a desarrollar tus funciones de manera eficiente?	72
Tabla 16: ¿Usted presencia en su institución buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores?.....	73
Gráfico 16: ¿Usted presencia en su institución buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores?.....	73
Tabla 17: ¿Existe compañerismo permanente entre todos los colaboradores?.....	74
Gráfico 17: ¿Existe compañerismo permanente entre todos los colaboradores?.....	74
Tabla 18: ¿cree usted que en la empresa exista un buen clima laboral?.....	75
Gráfico 18: ¿cree usted que en la empresa exista un buen clima laboral?	75
cuadro 4: cuadro de hipótesis general la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.	76
cuadro 5: hipótesis específica de las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.	77
cuadro 6: cuadro de hipótesis específica de la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco”. E.I.R.L., 2020.	78

cuadro 7: cuadro de hipótesis específico de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.	79
---	----

I. Introducción

El trabajo de investigación “MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EN LA EMPRESA ”CLÍNICA HUÁNUCO”,2020”, se realizó la investigación debido a que se pudo percibir en los colaboradores que no existe motivación y que esto los conlleva a que no tengan un buen desempeño laboral, así mismo se convertirá en una dificultad para la empresa en sus logros de sus metas y objetivos.

Correspondiente a nivel internacional, durante los últimos años el mundo ha evolucionado a gran velocidad los retos y las oportunidades se han incrementado con el pasar del tiempo. Es donde las organizaciones son la parte fundamental para desarrollar y crecer económicamente, para lograrlo es importante manejar estrategias de motivación en los colaboradores de las organizaciones, ya que esto, implica para el buen desempeño laboral, así mismo las organizaciones que tienen buen manejo de estrategias de motivación les ayuda alcanzar sus objetivos y metas, para ello todos los colaboradores tienen que tener una motivación muy alta que les ayudara a desarrollar sus actividades de manera confiable y eficiente. Creer en uno mismo, es uno de las causantes primordiales de la motivación, además sinos aceptamos, estamos confiando en lo que podemos realizar sin miedo alguno.

En este sentido la motivación ayuda a comprender el comportamiento de los individuos, es un factor fundamental en una organizaciones para lograr el éxito y lograr que sus colaboradores se sientan que los objetivos se alinean a sus propios objetivos personales y satisfacer sus necesidades para cubrir sus expectativas, el concepto de la motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales.

En nuestra región está la realidad se replica y ahonda aún más por el bajo nivel competitivo de nuestra región y que la problemática del poco apoyo a los emprendedores, la presente investigación está elaborada por tres capítulos extensos: planteamiento del problema de la investigación, marco teórico y conceptual, metodología, referencias bibliográficas. Del mismo modo se considera las conclusiones, recomendaciones y anexos para dar fe y realce al trabajo de investigación realizado.

Tiene como problema general ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco “E.I.R.L., 2020?, y tres problemas específicos ¿Cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco “E.I.R.L., 2020?, ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco “E.I.R.L., 2020?, ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la empresa en la empresa “Clínica Huánuco “E.I.R.L., 2020?.

Así mismo consta de un objetivo general: Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco “E.I.R.L., 2020, y tres objetivos específicos: : Determinar cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa ,“Clínica Huánuco “E.I.R.L., 2020, Determinar cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa, “Clínica Huánuco “E.I.R.L., 2020, : Determinar cómo se relaciona motivacion intrinseca y el desempeño laboral en la empresa, “Clínica Huánuco “E.I.R.L.,2020.

La investigación se justifica a nivel teórico porque a través de la revisión de la literatura se aportan conceptos teóricos esto con aplicaciones actualizadas y contextualizadas acerca de la motivación y desempeño laboral, también como la revisión de los diversos

instrumentos existentes en la actualidad para medir estas variables establecidos las relaciones entre ellas, en la justificación metodológica se aplicó el método científico para poder diagnosticar y resolver un problema, se revisó la bibliografía, se formularon problemas, objetivos e hipótesis las mismas que serán contrastadas para finalmente realizar inferencias, de tal forma en la justificación práctica será de consulta para futuras investigaciones relacionadas a describir como el estado emocional que causa una motivación por la labor que realizan los trabajadores.

La metodología de la investigación fue de tipo no experimental, nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal, la población fue de 60 colaboradores y la muestra no probabilística por conveniencia que estuvo constituida por 20 colaboradores, así mismo se utilizó como técnica la encuesta y instrumento los cuestionarios conformado por 18 ítems.

II. Revisión de literatura

Marco teórico y conceptual.

2.1. Antecedentes:

El presente proyecto de investigación, Motivación y el desempeño laboral en la empresa “CLINICA HUANUCO” E.I.R.L.,2020, ha sido tratado en diferentes contextos, tiempos y sobre todo con diversos fines, estos sirven como un marco referencial los cuales refuerzan el sustento, luego de haber realizado la revisión de antecedentes de las diferentes bibliotecas de las universidades de la región se encontraron algunas de las investigaciones relacionados al tema que nos ayudaran a sacar nuestro propio conclusión.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Ivette (2015), “Motivación y desempeño laboral” en la presente investigación se seleccionó las conclusiones de mayor relevancia.

Objetivos: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Metodología: Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Conclusión: Según el resultado de la presente investigación se dice que la motivación influye de manera primordial en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa u organización, en esta investigación se realizó una prueba psicosocial para que se pueda medir el nivel de motivación en la que presenta los colaboradores, así mismo se evaluó varios factores que también son primordiales como las siguientes que mencionaremos, integración, aceptación, el autoestima y la seguridad, tomando así en cuenta todos los elementos y factores que se llegó a obtener por resultados que se obtuvo son los incentivos y la satisfacción laboral siendo así un elemento o factor importante, en si la motivación se incita a los colaboradores o jefe inmediato produce dentro de todos los colaboradores las actividades en cada función que se encuentra a cargo del colaborador, ellos realizan su trabajo con mucho entusiasmo de manera que todos se sientan satisfecho por un trabajo realizado.

El desempeño laboral en los colaboradores nos mostró según la escala de Likert que se aplicó y que nos detalla las notas obtenidas del ítem como resultado fueron favorables para esta investigación y estadísticamente ya que se mostró que la aplicación es positiva se encuentra dentro de la fiabilidad.

Zans, (2017), Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM-Managua. En la Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad regional multidisciplinaria Matagalpa para optar el título de Master en gerencia empresarial. Fue una investigación de tipo aplicada.

Objetivos: Analizar El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016.

Metodología: Se realizó un estudio de investigación con un enfoque cuantitativo del tipo descriptivo y la muestra de 59 colaboradores y funcionarios.

Tiene como finalidad especificar el clima laboral también determinar y estimar el desempeño empresarial de los colaboradores

Conclusión: que el rendimiento obtenido es favorable en el progreso del clima laboral de los colaboradores, además que se debe implantar los canales de comunicación, que de manera colectiva se tomen decisiones que puedan fortalecer a la ciudad universitaria y todos sus representantes, para ello es necesario que se motiven a las autoridades encargadas.

Montenegro (2016), presentó la tesis titulada factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia, en la universidad del rosario, para obtener el título magister en dirección.

Objetivos: Identificar los factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia

Metodología: Fue una investigación de tipo básico. Tesis que tiene como intención determinar los factores de la motivación en los colaboradores del sector construcción en el país de Colombia, se usó a un grupo de trabajadores de la ciudad de Pasto como muestra y con los resultados que se obtuvieron mediante el programa de uso estadístico SPSS. El cual ejecuto varios estudios como la satisfacción laboral, motivacionales y sus categorías de cada colaborador lo que permitió conocer de más cerca sus necesidades para satisfacer y de esta manera el colaborar pueda desempeñarse con efectividad.

Conclusión: Se concluyó que existen formas de motivar importantes como la tener un buen sueldo, que sus actividades sean reconocidas por sus superiores, que tengan

capacitaciones constantes y que desarrollen funciones con nuevos retos que permitan su desarrollo intelectual y físico, recomiendan que es preciso realizar nuevos estudios para que se pueda comprobar si existen parecido y diferencia con otras fábricas en la región, para de esta manera poder llegar a la conclusiones que esto pueda permitir a esta empresa a poder mejorar sus falencias.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Ruiz (2016), tesis titulada “La motivación del personal y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra – 2016”, tesis elaborada para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad privada César Vallejo, la cual llegó a las siguientes conclusiones,

Objetivos: La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación del personal con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016

Metodología: Para esta investigación se toma como población a los empleados de la empresa con un total de 73 colaboradores, los mismo representaron a la muestra.

Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, conformado 22 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante Juicios de tres expertos en la materia y la fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach y luego de ello se procedió a realizar el análisis respectivo en el programa estadístico SPSS Statistics V. 21.

Conclusión: por ende, concluimos que el cumplimiento de objetivos permite ver cuán motivado esté el empleado para el desarrollo de sus actividades, si hay cumplimiento del mismo implica que el colaboradores se están desempeñando de manera efectiva.

Monteza (2017), en su investigación titulada Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota para optar el grado de Maestro por la Universidad Cesar Vallejo en Lima, Perú,

Objetivos: determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota.

Metodología: Se desarrolló una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional, siendo el instrumento aplicado para ambas variables una encuesta a 63 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera, entre nombrado, cas, contrato 276 y serums. Donde se obtuvo como resultado principal que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular con un 65% mientras el desempeño laboral también se encuentra en un nivel regular con un 57%

Conclusión: se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables, esto se realizó mediante un análisis estadístico el Rho de Spearman muestra un valor positivo y de 0,807 lo cual evidencia que existe una la relación positiva muy fuerte, pues el coeficiente de correlación es de 0.807 y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Abellana (2016), la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Denim color’s de Huachipa. En la universidad Cesar Vallejo, escuela académico profesional de administración, para optar el título profesional de licenciada en administración. Fue una investigación de tipo aplicada.

Objetivos: Determinar la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Denim color’s de Huachipa.

Metodología: Tiene como finalidad especificar la conexión que hay entre el desempeño y la motivación de los colaboradores, para ello se realizó una encuesta para analizar el momento y plantear estrategias para disminuir el problema de desmotivación en la empresa, esta investigación usa un método del tipo descriptivo correlacional y tiene un diseño no experimental- transversal.

Conclusión: Se concluyó que si prevalece una conexión entre la motivación y desempeño, recomienda que se mejoren las capacitaciones para que los trabajadores tengan mejores resultados, así también inducir a integrar a todos los colaboradores de la empresa para que se identifiquen con la empresa

2.1.3. Antecedentes Locales.

Chacón y Reyna (2015), en su tesis titulada: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUÁNUCO - 2015” presentada por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el año 2015, por lo que llega a las siguientes conclusiones:

Objetivos: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco.

Metodología: En la presente investigación se ha utilizado una población y muestra confiable, es decir la materia de estudio ha sido el personal de la oficina de gestión administrativa tanto los nombrados y contratados de la Dirección Regional de Educación de Huánuco. 6 se ha utilizado documentos de gestión para poder realizar la investigación dentro de la institución, así mismo se utilizó una metodología a nivel

explicativa con métodos de investigación como la observación, la inductiva, la analítica y por último el método experimental.

Conclusión: Se concluye que para un buen desempeño laboral debe estar influenciado de un buen clima organizacional que permita mejorar el trabajo y las funciones de cada trabajador de la Dirección Regional de Educación Huánuco para prestar un servicio de calidad.

Murrieta (2016) efectuó un estudio para determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016. **Objetivos:** Determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.

Metodología: el estudio observacional, prospectivo, transversal. De diseño correlacional. La muestra fue de 50 profesionales de salud que laboran en el servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María.

Conclusión: Concluyendo que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. Así mismo el 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar moderadamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral, cabe indicar que uno de los motivos de insatisfacción es el ambiente físico en donde funciona la institución debe mejorar.

Alva (2018) estudio la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Caja Arequipa Huánuco 2018.

Objetivos: En este proyecto de investigación se habló sobre la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral en la Financiera Caja Arequipa Agencia Huánuco.

Metodología: donde se dio uso a encuestas como instrumento de investigación, donde comprobando su validación a través del método alfa de Crombach y juicio de expertos, donde nos salió altamente confiable, se ejecutó las encuestas y al obtener los resultados se empezó a tabular donde nos reflejó a través de cuadros y gráficos debidamente enumerados, donde se planteó su análisis correspondiente, en donde se pudo comprobar la relación de la Motivación con el Desempeño Laboral, se optó por el método de correlación de Pearson, donde se mostró un resultado altamente positivo, lo que significa que dichas variables si tienen influencias una con otra.

Conclusión: Llegando a la conclusión que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Arequipa Huánuco, ya que el 60% de los trabajadores tienen un bajo desempeño laboral, toda vez que no están siendo motivados, motivo por el cual hay una insatisfacción por parte de los trabajadores, ya que perciben el desinterés de la Empresa por sus necesidades. Así mismo el 80% indica que las compensaciones económicas son muy bajas y no compensan con las horas laboradas por parte de los trabajadores. De otro lado Respecto a las capacitaciones el 60% manifiesta que no está capacitado para un buen desempeño laboral y esto genera baja productividad y que sus labores no son eficientes, ya que la empresa no invierte en capacitaciones (cursos, diplomados, estudios, asesoramientos, especializaciones, pasantías, becas, entre otros). Así mismo el 80% manifiesta que la

empresa debería efectuar evaluaciones a los trabajadores que se desempeñan mejor en la empresa y considerar ascensos de acuerdo con el desempeño y años de servicio, lo cual influiría significativamente.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Después de una consolidación de consulta a las ediciones de varios autores, se consignan en este trabajo de investigación las siguientes bases teóricas

2.2.1. La motivación.

La motivación nos dice que es un acción motivar y búsqueda de la satisfacción de la necesidad, así mismo generalmente está centrado en la realización de actividades específicas destinado a disminuir la tensión producida por la necesidad. Así, cuando la motivación está dirigido a un bien o servicio específico, ahí aparece lo que se llama deseo. Tenemos entendido, que existe una relación directa entre carencia, necesidad, motivación y deseo.

Fineti (1997), a pesar de que la necesidad y la motivación están estrechamente vinculadas, no siempre actúan de manera conjunta; cómo podemos decir una misma motivación puede satisfacer diversas necesidades, lo mismo que una misma necesidad, puede venir de un origen de motivación distinta. Así por ejemplo la motivación a correr 100 kilómetros esto puede ser originada por dos motivos muy distinta que no lo pueda hacer: una, la falta de nutrientes (necesidades fisiológicas) y otra, el nerviosismo (necesidad de seguridad). Por eso cualquier meta trazada que se debe iniciar lo primordial es creer en ti y tener una confianza que les incita a lograr esa meta que se propuso por eso es instante estar motivado.

Henry (1987), señala que la motivación es la habilidad para hacer efectiva las decisiones, la motivación requiere tener un conocimiento asertivos de los motivos que

causan el comportamiento para un fin determinado. La persona que decidiendo tiene que entender el comportamiento y la manera de reacción de las personas en determinados actos que se realizan. El comportamiento humano debe ser susceptible al concepto de la casualidad si es que se quiere que el control sea posible.

Herbert y Govern (2006), la motivación es el concepto que usamos al describir las fuerzas que actúan sobre un organismo o en su interior para que inicie y dirija la conducta. Nos valemos del concepto para explicar las diferencias de intensidad de la conducta. Las conductas que llegan a ser más intensas se reconsideran resultados de una motivación mayor. Así mismo esto también nos sirve para tener una explicación de sus experiencias. En efecto, podemos decir que una conducta muy motivada persistirá, aun así posee poca intensidad.

Robbins y Judge (2009), define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Según el autor: nos dice que la motivación está definido como procesos que los conlleva a una intensidad y dirección que una persona que realiza un esfuerzo de persistencia para llegar a lograr sus metas y objetivos de manera eficaz, entonces decimo que la motivación nos da la voluntad de continuar y nos insista a llegar hasta donde nosotros nos propusimos.

Chiavenato (1994), indica que es uno de los factores intensos que requiere una mayor atención sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas. Existen tres premisas que hacen dinámico el comportamiento humano.

La motivación es un factor intenso que se tiene que manejar brindando una mayor atención que existe un comportamiento que se hace imposible de comprender a los individuos. Así mismo se da a conocer las premisas que los conlleva a hacer más dinámico a las personas.

- ❖ El comportamiento es causado. Así mismo este comportamiento es como la herencia es decir como el ambiente que influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en estímulos internos o externos.
- ❖ El comportamiento es motivado. Estos comportamientos humanos tiene una finalidad. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.
- ❖ El comportamiento está orientado hacia los objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, expresiones que sirve para indicar los motivos del comportamiento.

Estudio de la motivación.

Feldman (1998), En el estudio de la motivación consiste en determinar porque las personas buscan hacer determinadas cosas” esto estudia él porque es surge los motivos de rigen las acciones de los humanos. Es importante conocer lo que sucede o rigen el por qué en la vida de las personas las respuestas que se tienen a través de los motivos que originan una determinada conducta, esto llega a ser más evidente al ejercer ciertas influencias o sobresaltar estos motivos, se podrá reforzar o quitar las conductas que dichos motivos origina”.

Explicaciones de la motivación.

Lahey (1998), el autor nos hace referencia a cuatro enfoques para explicar la motivación.

Enfoque de la motivación relativa a los instintos

Describe a la motivación como debida a instintos del ser humano, pre programados, se busca, por medio de estos, sea motivado a conservar la vida, la reproducción y otros; por otro lado podemos apreciar que no una explicación debidamente adecuada lo que viene a ser a otros tipos de motivaciones, haciendo referencia sobre todo a la parte psicológico, esto vienen a estar influenciadas por el aprendizaje.

Enfoque relativo a la reducción de pulsiones

En esta explicación habla de los motivos como producto de la desviación y también de los niveles normales que el organismo debe tener, como, por ejemplo, el nivel de competencia en el deporte, que son regulados por medio de las estrategias de alineaciones, provocadas por la motivación de ganar. Nos da a entender que mientras sea mayor la estrategia y la alineación, tanto mayor será las posibilidades de ganar.

Enfoques relativos a excitación

Según este enfoque nos dice que cada persona conserva un determinado nivel de estimulación y de actividad, que hacen referencia a las desviaciones que pueden ser positivas o negativas, nos da a entender sobre las personas que se encuentran con el nivel bajo de provocación buscaremos acrecentar, así mismos las personas que tienen el nivel alto de provocación buscaremos disminuir.

Enfoque relativos a incentivos

Hace referencia que las personas desde el nacimiento ya resaltan programadas unas series de conductas que les ayuda a sobrevivir como por ejemplo: tenemos el instinto sexual, agresividad y defensiva.

Enfoque cognitivo

La motivación es producto de los pensamientos y expectativas de las personas para este enfoque hay una distinción clara; motivación intrínseca: Es como decir que cada cosa que realiza está realizando por voluntad y placer de hacerlo dejando en otro lado lo que es recompensa. Es decir hacer algo por dinero, por lograr un reconocimiento o premio concreta, es más propenso a perseverar, trabajar con voluntad y producir obras de mayor calidad, esto sucede cuando la motivación es intrínseca. Esto nos conlleva a realizar cosas sin costo alguno, sin ningún pago, se realiza por voluntad propio por el simple gusto de hacerlo.

Clasificación de la motivación.

Fineti (1997), se usa un mismo estructura de Maslow, la diferencia es que en la teoría d maslow nos habla de necesidad que la origina, en este enunciado habla de la motivación que lleva a satisfacerla.

- a.** Motivaciones fisiológicas o primarias: como el movimiento, la respiración, alimentación o nutrición, temperatura adecuada, eliminación, reposo y descanso.
- b.** Motivaciones sociales o secundarias: considera la anticipación o seguridad, el respeto, autoridad y autorrealización.

Teorías de la motivación

Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

Maslow (1943), en la teoría de la motivación esta enunciado que las necesidades humanas están organizadas y puesta en niveles, de jerarquía y de influencia y importancia, esto está visualizada como un pirámide, esta estructura se encuentra las necesidades primarias (necesidades fisiológicas) en la parte superior podemos apreciar que se encuentra las necesidades más elevadas, la necesidad de autorrealización.

Esto se trata de una jerarquía que identifica las cinco categorías de necesidades y está considerado en un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

Quintero J (2007), es como la medida del hombre va siendo satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican sus comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se dispara una nueva necesidad .Las cinco categorías de las necesidades son:

Necesidades fisiológicas

Quintero J (2007), son de origen biológicos que refieren a la supervivencia de los hombres; nos quiere decir que las necesidades fisiológicas son aquellas que el ser humano necesita para vivir que está considerado para la humanidad como necesidades básicas que en esto influye: las necesidades de dormir, respirar, beber agua, de comer, refugio y sexo.

Necesidad de seguridad

Quintero J (2007), en el preciso momento cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, nos dice que surge una segundo escalón de necesidades esto se orientan a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Nos

da a entender que aquí nos describe el anhelo de las personas en disfrutar de la seguridad, que es lo más primordial la seguridad física y la familia, así mismo, empleo, ingresos, salud por otro lado contra el crimen de la propiedad personal.

Necesidad de amor, afecto y pertenencia

Quintero J (2007), es una necesidad primordial para la vida, para sentirse satisfecho y confiable, esta necesidad nos permite recibir amor, afecto y a la pertenecía o afiliación a un cierto grupo social así mismo se buscan superar los sentimientos soledad y alienación. En la vida diaria se presentan estos tipos de necesidades, cuando el ser humano muestra deseo de casarse, de formar una familia, de ser parte de una sociedad, ser miembro de una religión o asistir a una asociación.

Necesidades de estima

Quintero J (2007), volviendo a mencionar a los tres primeras necesidades están conformes y satisfechas, surge la necesidad de estima que refiere a la auto estima, así mismo hace el reconocimiento hacia la persona, sus logros particulares y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienen a sentirse segura de sí mismo y valiosa dentro de una sociedad; cuando las personas se dan cuenta que todo está muy mal y no se sienten satisfechas se suelen deprimir y se sienten inferiores y sin valor.

Quintero J (2007), Maslow dos necesidades de estima: en esto incluye el respeto de los demás, lo que es la necesidad de estatus como fama, gloria, reconocimiento, atención, recuperación y dignidad; también otra superior, que esto determina la necesidad de respeto personalmente, también incluyendo los sentimientos como confianza, competencia, logro.

Necesidad de autorrealización

Quintero J (2007), Son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; nos dice que la necesidad autorrealización en las persona son que buscan ser libres para hacer cualquier actividad por sus propios medios por otro lado nos dice que nacieron para hacer las cosas por voluntad propia es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma podemos entender que una persona que está inspirada a ser futbolista bebe de jugar futbol, un poeta debe escribir y un artista debe pintar.



Los tres sistemas importantes de la motivación humana según McClelland

Alles (2005), dice que “Los logros en el conocimiento acerca de que son los motivos y como pueden ser medidos han llevado a un proceso sustancial en la comprensión de tres importantes sistemas motivacionales que gobiernan el comportamiento humano.

Logros como motivación

Alles (2005), El primer elemento que se investigó intensamente fue la motivación por el logro. Nos dice que a medida que se fue realizando la investigación se procesó en la investigación y se obtuvo como resultado evidente que una mejor denominación de la

motivación hubiera sido la eficiencia, esto representa un interés recurrente que los lleva hacer algo mejor que esto también implica algunos estándar de comparación interno o externo, se hace referencia que puede llegar a ser quizás es mejor concebido en termino de eficiencia o de una ratio input/output: mejor significa obtener el mismo output con menos trabajo, obtener un mayor output con menos trabajo”.

El poder con motivación

Alles (2005), la necesidad de poder como clave en el pensamiento asociativo representa una preocupación recurrente que impacta sobre la gente y quizás también sobre las cosas. Se ha demostrado, con experiencia que involucran sentimientos de fortaleza física o psicológica, que los más altos resultados han sido provistos por individuos con alta npower. Los elevados niveles de poder están asociado con muchas actividades competitivas y asertivas, con un interés en obtener y preservar prestigios y reputación. También podemos definir como énfasis de voluntad que descubre una persona en determinado necesidad el poder de motivación es cuando un individuo tiene el impulso de seguir para lograr una determinada acción así mismo podemos decir que tienes ese don de realizar sus cosas por voluntad propio.

Importancia de estudio de la motivación

Gonzales (2008), afirma que “la motivación constituye un aspecto fundamental de la personalidad humana así mismo hace en el individuo que tenga un buen autoestima que les ayuda a desarrollar habilidades y llenarse de confianza. El núcleo central de las personas está constituido por sus necesidades y motivos es decir, las personas tienen diversos tipos de necesidades que les convierte en una debilidad por falta de motivación. El estudio de la motivación consiste en el análisis del porqué del

comportamiento, de ahí su importancia fundamental para cualquiera de los campos de la psicología. Es decir el estudio de la motivación realizó diversos tipos de estudios y análisis para llegar a una conclusión sobre el comportamiento que tienen las personas, de acuerdo a sus necesidades desarrollar un campo psicológico.

“Por otro lado existe numerosas disciplinas psicológicas que tratan sobre de motivación. En la psicología infantil y pedagógica se toma a consideración determinados aspectos, que tiene que ver con la motivación del aprendizaje y la educación y el desarrollo de la voluntad, emocional y también del carácter del niño. En la psicología del trabajo resulta una cuestión de interés básico el problema de la motivación hacia el trabajo, de la satisfacción y la moral de trabajo”.

2.1.2. Desempeño Laboral.

Hoy en día la tarea más importante después de una adecuada selección de personal es la evaluación del desempeño laboral; de la cual debe realizarlo el departamento de Recursos Humanos.

Evolución histórica del desempeño laboral.

A mediados de siglo XIX en pleno boom de la Revolución Industrial, en esa época los empresarios podían medir de manera muy sencilla el rendimiento con respecto a las máquinas que utilizaban; es decir cuántas unidades eran capaces de producir al día gracias a la tecnología. Por otra parte, a la hora de medir la productividad de todos sus trabajadores estos no contaban con elementos que les permitiesen evaluar su desempeño.

El primer proceso de evaluación tuvo lugar a principios del siglo XIX en una fábrica textil de New Lanark, Escocia; realizado por uno de los principales impulsores del movimiento obrero técnico el empresario Robert Owen.

El proceso consistía en medir el rendimiento diario de los obreros de dicha fábrica; en el cual a cada obrero se le era asignado un libro donde los supervisores anotaban diariamente comentarios sobre su desempeño, en secciones clasificadas por colores, que indicaban los niveles de rendimiento.

En el año 1842 el Gobierno de Estados Unidos a través del Congreso establece la Ley de Carácter Nacional, mediante el cual se instauro la obligatoriedad de las empresas de llevar a cabo procesos anuales de evaluación a sus trabajadores.

A principios del siglo XX las empresas comienzan a medir las competencias, habilidades requeridas para determinados puestos y analizar cuantitativamente el rendimiento de sus empleados. La información más adelante será utilizada para realizar comparativas de los diferentes perfiles y el desempeño de los trabajadores.

Posteriormente los entornos colaborativos y las posibilidades de desarrollo de los profesionales, entre otros aspectos son claves para seguir el grado de compromiso adecuado del empleado con su tarea y de la misma manera clave para la consecución de los objetivos de la organización. Hoy en día el hombre ha dejado de ser considerado como una pieza reemplazable en la línea de producción, el capital humano ha pasado a ser fundamental. La necesidad de desarrollar y conocer el talento de las personas beneficia a las empresas y sus procesos; manifestándose que la evaluación debe ser efectiva y debe acomodarse a esta nueva realidad.

El desempeño laboral según autores.

Según menciona el diccionario Real Academia Española (RAE), manifiesta que el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Tejedor y García (2010), señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Morales Cartaya (2009), manifiesta que la evaluación del desempeño laboral es un proceso periódico y continuo que se le realiza a todos los trabajadores con respecto a su cumplimiento de tareas y la idoneidad demostrada, sus competencias y los resultados de su trabajo; logrando los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato. Sin la adecuada evaluación del desempeño laboral no hay desarrollo individual.

Morales (2009), menciona que el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el personal y/o trabajador al realizar las funciones y actividades principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite manifestar su idoneidad. De la misma manera el individuo manifiesta competencias laborales alcanzadas en la que se integran, como un sistema, habilidades, conocimientos, experiencias, actitudes, sentimientos, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se

esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

Según Sánchez y Bustamante (2008), señala que las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quienes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda identificar empleados efectivos e inefectivos.

Puchol (2007), manifiesta que la evaluación del desempeño laboral es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios. Tiene una óptica historia (hacia atrás) y prospectiva (hacia delante), y pretende integrar en mayor grado los objetivos organizacionales con los individuos.

Araujo y Leal (2007), el desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Acosta, Fernández y Mollón (2002), menciona que la evaluación del desempeño también es conocido como la evaluación de mérito, informe de progreso, evaluación de la eficiencia funcional, evaluación del rendimiento, entre otras denominaciones.

Se entiende como aquel proceso que mide el rendimiento total del colaborador; el resultado de esta evaluación debe proporcionar una retroalimentación sobre el cumplimiento de sus actividades; y los evaluadores deben verificar el desempeño laboral individual para una correcta toma de decisiones.

Chiavenato (2000), menciona que el desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

Byars Rue (1996), manifiesta que el desempeño laboral es un proceso destinado a determinar e informar a los empleados la forma en que se están desempeñando en su trabajo.

Villegas (1995), expresa que la evaluación del desempeño consiste en un examen metódico de la persona en el trabajo, que hace posible evidenciar habilidades, capacidades y realizaciones que inciden directamente sobre la productividad. Haciendo posible analizar tanto el cumplimiento del trabajo, como su resultado, permitiendo que el instrumento sea útil para todos los niveles de la organización y evidenciando la posibilidad de hacer nuevas aplicaciones de ideas y conocimientos en la realización de cualquier trabajo.

Werther y Davis (1995), menciona que la evaluación del desempeño constituye el proceso de rendimiento global del empleado. Ya que es una función esencial; ya sea de una u otra manera suele efectuarse en toda la organización moderna.

Según Chiavenato (1994), menciona que la evaluación del desempeño laboral es una sistemática apreciación del desempeño de un individuo en el cargo. A través de ella es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración de empleados a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, así como el desaprovechamiento

de empleados con un desempeño más elevado que el requerimiento por el cargo, entre otros.

Objetivo de desempeño laboral

Robbins y Timoty (2013), se menciona que el objetivo principal es poder identificar varias necesidades que la empresa cuya organización requiera, para poder continuar creciendo hacia el desarrollo del personal y consecutivamente de la organización. Visto ello se detectaron las necesidades de capacitaciones para que esto fortalezca el desarrollo de los colaboradores y estos tengan mejores rendimiento en el ámbito laboral y desarrollar capacidades y conocimientos para ser eficientes y eficaz en lo posible. Por ello a los colaboradores se les brinda constantemente una retroalimentación sobre la estructura en la que se distingue la organización, y esto resulta beneficioso para la organización y colaborador.

Evaluación del desempeño laboral.

Alles (2004), menciona que el análisis que demuestra el desempeño o la gestión de los colaboradores es un buen instrumento que ayuda a supervisar y dirigir a los colaboradores. Manifestándose así como objetivos del desarrollo profesional y personal de los colaboradores, mejorando así sus resultados y el aprovechamiento de la organización y conjuntamente con sus recursos. Teniendo buenos y mejores resultados esperados para de esta manera satisfacer Blas expectativas de la empresa.

Señala también que la evaluación del desempeño son necesarios para:

- ❖ Mejora el rendimiento del empleado
- ❖ Revisar y reunir las evaluaciones tanto de los jefes como de los subordinados sobre el buen comportamiento de los colaboradores con su relación laboral.

- ❖ Tomas decisiones de remuneración y de promociones
- ❖ Descubre personas con talento
- ❖ Suele detectar las necesidades mediante las capacitaciones
- ❖ Uso frecuente de retroalimentación
- ❖ Mejorar los resultados de la empresa

Chiavenato (2000), menciona que la evaluación del desempeño permite implementar las políticas de compensación, ayuda a tomar mejores decisiones con respecto a los ascensos, mejora el desempeño y permitiendo evaluar si hay la necesidad de volver a capacitar, ayuda a detectar si suceden problemas personales que afecten al personal en el desempeño de su cargo y de la misma manera a detectar errores en su área.

Por eso la evaluación del desempeño brinda beneficios tanto al evaluador como a la persona evaluada. Tener en cuenta al potencial humano con el que se trabaja, perfeccionando su funcionamiento y poder promoverle o transferirles según su desempeño a un puesto más destacado. Con ellos mejorando la productividad y las relaciones humanas en el trabajo será desarrollado su capacidad para la prosperidad de las empresa.

Importancia del desempeño laboral.

Robbins y Timoty (2013,P,555), menciona que anteriormente muchas de las empresas u organizaciones solo suelen evaluar las funciones de cada colaborador, y en la actualidad según los investigadores solo existen 3 importantes comportamientos que forma el desempeño laboral.

❖ **Desempeño de la tarea**

Son las ejecuciones de las funciones que se desarrolla en un puesto de trabajo, lo cual contribuirá a la producción de un servicio o bien; con el fin

de ayudar y apoyar a las necesidades de la organización como también del empleado mismo.

❖ **Civismo**

Va dirigido al ámbito psicológico de cada uno de los trabajadores, el trato y apoyo mutuo entre compañeros de trabajo siempre con tolerancia, sugerencias constructivas, y ser positivo en el trabajo. Con el fin de lograr objetivos y logros de la organización.

❖ **Falta de productividad**

Son las conductas que afectan el correcto funcionamiento de la empresa, como el acto de robos, hostilidad entre trabajadores y ausentarse con frecuencia.

Dimensiones del desempeño laboral.

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

❖ **Responsabilidad**

Zambrano. A, menciona que la responsabilidad es un valor y ética que posee una persona, el ser correcto y responsable en cualquier momento o circunstancia de su vida, en pocas palabras es la cualidad que posee una persona.

Según RAE (Real Academia Española), hace referencia que es el compromiso u obligación de tipo moral de un individuo, ya sea en la obligación de reparar un error y compensar los males ocasionados en este caso cuando la situación lo amerita.

❖ **Calidad de vida en mi trabajo**

Fue usado por primera vez en Estado Unidos en el año de 1970, en donde las empresas buscaban superar a sus competidores, ellos aumentaban la motivación de sus empleados.

La calidad de vida en el trabajo es definida como el nivel de satisfacción relacionado a las actividades ejecutadas en el entorno corporativo. Un entorno laboral de buena calidad promueve una sensación de desarrollo y seguridad personal o profesional entre los trabajadores. Si la productividad como la atención y motivación aumentan, el ambiente laboral mejora.

❖ **Satisfacción**

Davis Newtrom (1991), mencionan que la satisfacción del trabajo es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables, lo que el empleado percibe en su área de trabajo, manifestando sus actitudes laborales. Su relación con la naturaleza del trabajo y con todos aquellos que conforman su contexto laboral (supervisión, estructura organizativa, equipo de trabajo, entre otros).

Los autores manifiestan que la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de dolor o placer que difiere del pensamiento, intenciones del comportamiento e objetivos; asiendo que estas actitudes ayuden a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento.

❖ **Trabajo en equipo**

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si

pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo.

Borrell (2004), nos dice que existe excelentes profesionales y que hacen buenos y magníficos equipos, pero también existen magníficos y buenos equipos que hacen excelentes profesionales.

Lo que en el transcurso de que pasa el tiempo se supone el enriquecimiento social.

Principios básicos del trabajo en equipo:

- ❖ Todo el equipo debe aceptar y conocer los objetivos de la empresa, para trabajar en equipo hacia una visión en común.
- ❖ Cada uno de los integrantes debe conocer y tener en claro cuál es su responsabilidad en cuanto al trabajo asignado.
- ❖ Todo los colaboradores deben cooperar conjuntamente, estar comprometidos con lo que se está realizando en conjunto.
- ❖ Los colaboradores deben mantener la buena comunicación interna.
- ❖ Deben compartir toda la información ya que todos los miembros del equipo deben saber las actividades que cada integrante desarrolla.
- ❖ Apoyo entre ambos, y brindar estímulos hacia el equipo y no dedicarse a

humillar o recriminar sus debilidades (Gilmore,C. y Morales 2002), en hoy en día los equipos de trabajo tiene como objetivo primordial mejorar la efectividad y la eficacia en una organización. El equipo de trabajo tiene que estar bien integrado complementado, constituido par de esta manera trabajar conjuntamente, apoyándose entre ambos y poder lograr alcanzar objetivos que se encuentran bien definidos.

III. Hipótesis.

Siguiendo el proceso de la investigación por el cual se procederá a la hipótesis general y hipótesis específicos de la investigación.

3.1.Hipótesis general

HG: La relacion es sigificativa entre la motivacion y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huanuco”E.I.R.L., 2020.

3.2.Hipótesis específica

HE₁: La relación es significativa entre las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

HE₂: La relacion es significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco”. E.I.R.L., 2020.

HE₃: La relacion es significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

IV. Metodología.

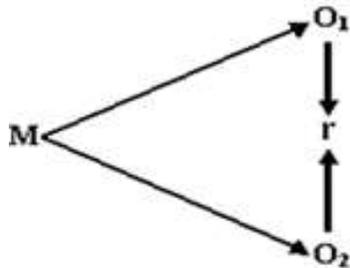
4.1. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación es de tipo no experimental de corte transversal, que se orienta básicamente a los resultados,

Tiene un nivel de investigación relacional, ya que se tratara de conocer el grado de relación o asociación que exista entre la motivación y el desempeño laboral en la Clínica Huánuco E,I,R,L,2020, Provincia y región Huánuco.

Sobre el efecto que se da como resultado entre las variables de la motivación y el desempeño laboral en la Clínica Huánuco donde se muestra el siguiente esquema:

4.1.1. Esquema:



Donde:

M= Muestra

O₁= Variable 1: Motivación

O₂= Variable 2: Desempeño laboral

r= relación entre variables

4.2. El universo y muestra.

4.4.1. Universo. La población se encuentra constituida por colaboradores contratados en la empresa Clínica Huánuco E.I.R. L, la cantidad de trabajadores en total suman a 60, la cual podemos observar en el siguiente cuadro mencionado para sus detalles correspondientes.

Cuadro N° 1: Población de los colaboradores de la empresa Clínica Huánuco E.I.R.L., 2020

N°	NIVEL Y TIPO	TRABAJADORES
1	Gerente y administrador	2
2	Jefes de área	6
3	trabajadores	52
	total	60

Fuente: Planilla de empresa – 2020

Elaboración: propia

4.4.2. Muestra:

Con respecto a la muestra es, no probabilista por conveniencia y se considera a todos los colaboradores quienes laboran en la clínica, pero vimos inconvenientes por motivos que no trabajan a tiempo completo por lo que la muestra quedo conformado por 20 colaboradores, cuya distribución podemos observar en los siguientes cuadros.

- ❖ unidad de análisis: los colaboradores
- ❖ unidad de muestreo: los colaboradores
- ❖ tamaño de la muestra: por ser una población

Cuadro N° 02: Muestra de colaboradores de la empresa Clínica Huánuco, E.I.R.L.,2020

N°	Nivel /Tipo	Trabajadores
1	Gerente	1
2	Jefes de áreas	6
3	Trabajadores	13
	total	20

Fuente: planilla de la empresa - 2020

Elaboración: propia.

4.3. Definición y operacionalización de variables

Cuadro N° 03: Operacionalización de las variables e indicadores.

VARIABLE INDEPENDIENTE	MOTIVACION		
Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems
<p>Herbert y Govern (2006), La motivación es el concepto que usamos al describir las fuerzas que actúan sobre un organismo o en su interior para que inicie y dirija la conducta. Nos valemos del concepto para explicar las diferencias de intensidad de la conducta. Las conductas más intensas se consideran resultado de una motivación mayor. También nos sirve para explicar su persistencia. En efecto, una conducta muy motivada persistirá, aunque tenga poca intensidad.</p>	NECESIDADES BÁSICAS	Seguridad	¿La empresa le brinda a Ud., estabilidad laboral para su tranquilidad y buen desempeño?
		Remuneración	¿Cree usted que la remuneración que percibe es justa y de acuerdo al cargo que ocupa?
		Pertenencia	¿Usted cree que tiene un sentido de Pertenencia hacia a la empresa?
	ESTABILIDAD LABORAL	Desarrollo personal	¿En la empresa donde Ud. labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?
		Condición	¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?
		Beneficios	¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?
	MOTIVACION INTRINSECA	Seguridad laboral	¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?
		Recompensa económica	¿Considera Ud. que los beneficios y recompensa financiera son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?
		Reconocimiento de sus logros	¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?
VARIABLE DEPENDIENTE	DESEMPEÑO LABORAL		
Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems
<p>Morales (2009), manifiesta que la evaluación del desempeño laboral es un proceso periódico y continuo que se le realiza a todos los trabajadores con respecto a su cumplimiento de tareas y la idoneidad demostrada, sus competencias y los resultados de su trabajo; logrando los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato. Sin la adecuada evaluación del desempeño laboral no hay desarrollo individual</p>	RESPONSABILIDAD	Puntualidad	¿En la empresa, se esfuerzan por conseguir un mejor rendimiento laboral
		Identificación con la empresa	¿Usted se califica un profesional responsable con las funciones que se le otorga?
		Condición laboral	¿Usted persiste hasta lograr sus objetivos y metas?
	SATISFACCION LABORAL	Reconocimiento	¿Existe reconocimiento por la labor que realiza?
		Salario justo	¿Usted cree que el salario que recibe es justo?
		Facilidad acceso herramientas	¿Existe la facilidad de acceso a herramientas que te ayuden a desarrollar tus funciones de manera eficiente?
	TRABAJO EN EQUIPO	Relaciones interpersonales	¿Usted presencia en su institución buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores?
		Compañerismo	¿Existe compañerismo permanente entre todos los colaboradores?
		Clima laboral	¿Cree usted que en la empresa exista un buen clima laboral?

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizará la Técnica de encuesta. La encuesta es una técnica de recogida de información que consiste en la elección de una serie de personas que deben responderlas sobre la base de un cuestionario. En esta investigación, se aplicará dos instrumentos (cuestionarios) uno para la variable Motivación, y otro para la variable Desempeño Laboral.

La encuesta es la técnica cuantitativa más utilizada para la obtención de información primaria Sánchez, (1998).

La presente investigación se tomó en cuenta y se utilizó la encuesta.

Instrumento, los instrumentos son medios auxiliares por los cuales podemos recoger y registrar datos obtenidos a través de las técnicas.

En la presente investigación se utilizó los siguientes cuestionarios.

- ❖ Un cuestionario para medir la variable independiente y la variable dependiente que vienen a ser la motivación y el desempeño laboral que se encuentra conformado por 18 ítems.

4.5. Plan de análisis.

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010), “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo, para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis”. Así también se realizó la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

Para la recolección de datos se aplicó el instrumento de cuestionario a la totalidad de la muestra, este instrumento fue aplicado dentro de la oficina de la “Clínica Huánuco”

de manera presencial a los colaboradores, a los cuales se les indicó que las respuestas solo servirán para fines académicos y serán anónimas.

- a. En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016), “Una vez recolectados los datos estos deben codificarse, las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contó el número de respuestas en cada categoría”. De esta manera se procesó de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.
- b. En la segunda etapa se realizó la estadística descriptiva. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable”. Por lo tanto, se efectuó el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realizó en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones.
- c. En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016), “La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros”. En tal sentido, se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba correlación de Pearson Rho de Spearman dependiendo si los resultados tienen un comportamiento de distribución normal o no.

Para el tratamiento estadístico de los datos se empleó la estadística descriptiva correlacional, considerando así sus indicadores y dimensiones para cada variable que se utilizó. Se determinó la frecuencia absoluta, las medidas de tendencia, las medidas

de dispersión, así como se realizó la prueba de hipótesis empleando estadígrafo que es el coeficiente de correlación.

Una vez elaborado los instrumentos se realizó la validez de expertos con su coeficiente de validación, se procederá con el siguiente plan:

- ❖ Se aplicó los instrumentos a la muestra previa una autorización en la empresa respectiva para la recolección de información.
- ❖ Se ordenó la información a los datos en función a las variables y con sus respectivas dimensiones.
- ❖ Se procesó la información y se presentaron las tablas y gráficos.
- ❖ Se determinó la frecuencia absoluta, relativas y media aritmética.
- ❖ Se realizó la prueba de hipótesis tanto para general y específicos utilizando el coeficiente de correlación.

Cuadros estadísticos:

Un cuadro estadístico es una representación gráfica de las diversas situaciones que se nos presentan diariamente. Es la forma esquemática de comprender las tendencias de nuestra forma de ser y de vivir. En un cuadro estadístico puedes identificar tantas variables como quieras en este caso buscaremos relacionar. Motivación y el desempeño laboral.

Estadígrafos:

Un estadígrafo o Estadístico es una función matemática que utiliza datos de muestra para llegar a un resultado que debe ser un número real. Los Estadígrafos son utilizados para estimar parámetros o como valores de distribuciones de probabilidad que permiten hacer inferencia estadística (la inferencia estadística son los contrastes de

hipótesis y los intervalos de confianza de uno o varios parámetros). Motivación y el desempeño laboral.

Diagrama de Barras:

Un diagrama de barras, también conocido como diagrama de columnas, es una forma de representar gráficamente un conjunto de datos o valores, y está conformado por barras rectangulares de longitudes proporcionales a los valores representados. Los gráficos de barras son usados para comparar dos o más valores. Las barras pueden orientarse verticalmente u horizontalmente. Motivación y el desempeño laboral.

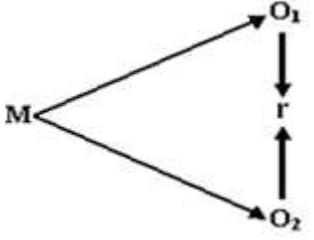
Programa SPSS:

Es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions" Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis en: Motivación y el desempeño laboral.

4.6. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA “CLÍNICA HUÁNUCO” E.I.R.L., 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<p>Problema general PG: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020?</p> <p>Problemas específicos PE₁: ¿Cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020?</p> <p>PE₂: ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020?</p> <p>PE₃: ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la empresa en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020?</p>	<p>Objetivos generales OG: Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020</p> <p>Objetivos específicos OE₁: Determinar cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020</p> <p>OE₂: Determinar cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa, “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020</p> <p>OE₃: Determinar cómo se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la empresa, “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020</p>	<p>Hipótesis general HG: La relación es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020</p> <p>Hipótesis específica HE₁: La relación es significativa entre las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020</p> <p>HE₂: La relación es significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020</p> <p>HE₃: La relación es significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">Motivación</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>V1: Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades básicas • Estabilidad laboral • Motivación intrínseca
			<p style="text-align: center;">VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">Desempeño laboral</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>V2: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Satisfacción • Trabajo en equipo

Indicadores	Tipos y Niveles de Investigación	Población Muestra	Diseño de Investigación	Técnicas de Recolección de Información	Instrumentos de recolección de información
<p>NECESIDADES BASICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Remuneración • pertenencia <p>ESTABILIDAD LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Condición • Beneficios <p>MOTIVACIÓN INTRINSECA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad laboral • Recompensa financiera • Reconocimiento de sus logros <p>RESPONSABILIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Identidad con la empresa • Condición laboral <p>SATISFACCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Salario justo • Facilidad acceso herramientas <p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Compañerismo • Clima laboral 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>La presente investigación es de tipo no experimental, puesto que no existe manipulación de variables y que determina la relación entre ambas variables investigadas.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Tiene un nivel de investigación relacional, ya que se trata de conocer el grado de relación o asociación que exista entre la motivación y el desempeño laboral en la Clínica Huánuco E,I,R,L, Provincia y región Huánuco.</p>	<p>Población:</p> <p>Se encuentra constituida por colaboradores contratados en la empresa Clínica Huánuco E.I.R. L, la cantidad de trabajadores en total suman a 60 .</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra es no probabilista por conveniencia y se considera a los colaboradores del área Administrativa quienes laboran en la clínica, Huánuco que se encuentra conformado por 20 colaboradores</p>	<p>Tipo de Diseño:</p> <p>La investigación es tipo no experimental de corte transversal tendrá el siguiente esquema</p>  <p>Dónde:</p> <p>M= Muestra</p> <p>O₁= Variable Independiente</p> <p>O₂= Variable Dependiente</p> <p>r = Relación entre ambas</p>	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un cuestionario que medirá la motivación conformado por 9 ítems. • Un cuestionario que medirá el desempeño laboral conformado también por 9 ítems 	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario

4.7. Principios éticos

Principios éticos que orientan la Investigación:

Toda la actividad de la investigación que se realiza en la Universidad se guía por los siguientes principios.

Protección de personas.- La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección, el cual se determina de acuerdo al riesgo en que incurra y las probabilidades que obtengan un beneficio.

En las investigaciones en las que se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solo implica que las personas que son sujetos a investigación participen voluntariamente y dispongan de la información adecuada, sino también involucra el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular, si se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad.- Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños. Las investigaciones deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir efectos adversos y maximizar beneficios.

Libre de participación y derecho a estar informado.- Las personas que desarrollan actividades de la investigación tienen derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollando en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad, informada libre de participar por voluntad propia.

Beneficencia no maleficencia.- Se debe asegurar el bienestar de las personas que participa en las investigaciones. En este sentido, la conducta del investigador deber responder a las siguientes reglas generales; n causar daño, disminuir las posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

Justicia.- El investigador deber ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias par asegurar que sus sesgos y las limitaciones de sus capacidades y conocimientos, no den lugar a tolerar practicas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorga a todas las personas que participan en la investigación derecho de acceder a sus resultados. El investigador están bien obligados a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la presente investigación.

Integridad científica.- La integridad o rectitud deben regir no solo la actividad científica de un investigador, sino que deben extenderse a sus actividades de enseñanza y su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evaluán y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Así mismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que puedan afectar el curso de un estudio o la comunicación de los resultados.

Buenas prácticas de los Investigadores:

Ninguno de los principios éticos exime al investigador de sus responsabilidades ciudadanas, éticas y deontológicas, por ello debe aplicar las siguientes buenas prácticas:

- ❖ El investigador debe ser consciente de su responsabilidad científica y profesional ante la sociedad. En particular, es deber y responsabilidad personal del investigador considerar cuidadosamente las consecuencias que la realización y la difusión de su investigación implican para los participantes en ella y para la sociedad en general. Este deber y responsabilidad no pueden ser delegados en otras personas.
- ❖ En materia de publicaciones científicas, el investigador debe evitar incurrir en faltas deontológicas por las siguientes incorrecciones:
 - Falsificar o inventar datos total o parcialmente.
 - Plagiar lo publicado por otros autores de manera total o parcial.
 - Incluir como autor a quien no ha contribuido sustancialmente al diseño y realización del trabajo y publicar repetidamente los mismos hallazgos.
- ❖ Las fuentes bibliográficas utilizadas en el trabajo de investigación deben citarse cumpliendo la norma APA o VANCOUVER, según corresponda; respetando los derechos de autor.
- ❖ En la publicación de los trabajos de investigación se debe cumplir lo establecido en el Reglamento de Propiedad Intelectual y demás normas de orden público referidas a los derechos de autor.
- ❖ El investigador, si fuera el caso, debe describir las medidas de protección para minimizar un riesgo eventual al ejecutar la investigación.
- ❖ Toda investigación debe evitar acciones lesivas a las personas, plantas, animales, al medio ambiente y a la biodiversidad.

- ❖ El investigador debe proceder con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar estricto apego a la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso.
- ❖ El investigador debe difundir y publicar los resultados de las investigaciones realizadas en un ambiente de ética, pluralismo ideológico y diversidad cultural, así como comunicar los resultados de la investigación a las personas, grupos y comunidades participantes de la misma.
- ❖ El investigador debe guardar la debida confidencialidad sobre los datos de las personas involucradas en la investigación. En general, deberá garantizar el anonimato de las personas participantes.
- ❖ Los investigadores deben establecer procesos transparentes en su proyecto para identificar conflictos de intereses que involucren a la institución o a los investigadores.

V. Resultados

En este capítulo se realizó la obtención de resultados en el proceso de investigación con las bases teóricas y los antecedentes, los que permitió verificar la relación existientemente, entre los variables.

Necesidades básicas

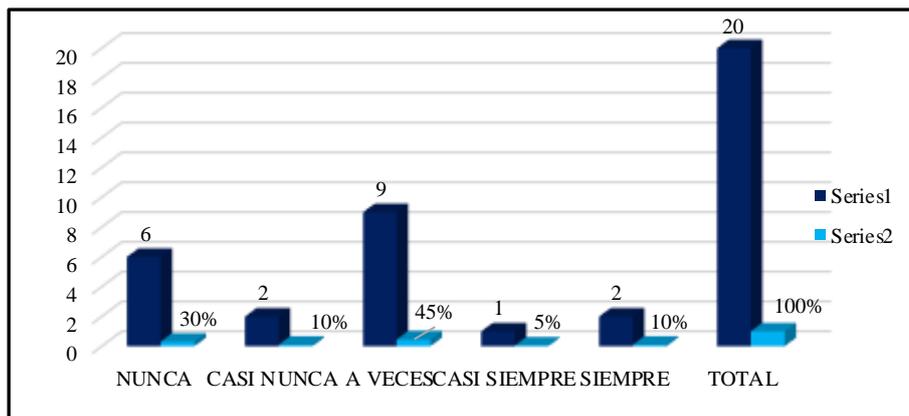
Tabla N° 01: ¿La empresa le brinda a Ud., estabilidad laboral para su tranquilidad y buen desempeño?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	6	30%
CASI NUNCA	2	10%
A VECES	9	45%
CASI SIEMPRE	1	5%
SIEMPRE	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 01

Elaboración: Propia

Gráfico N° 01: ¿La empresa le brinda a Ud., estabilidad laboral para su tranquilidad y buen desempeño?



Fuente: Tabla 01

Elaboración: Propia

INTERPRETACION: Del total de 20 colaboradores, el 30 % dijo Nunca, el 10 % dijo casi nunca, el 45% dijo a veces, el 5 % dijo casi siempre y el 10 % dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.

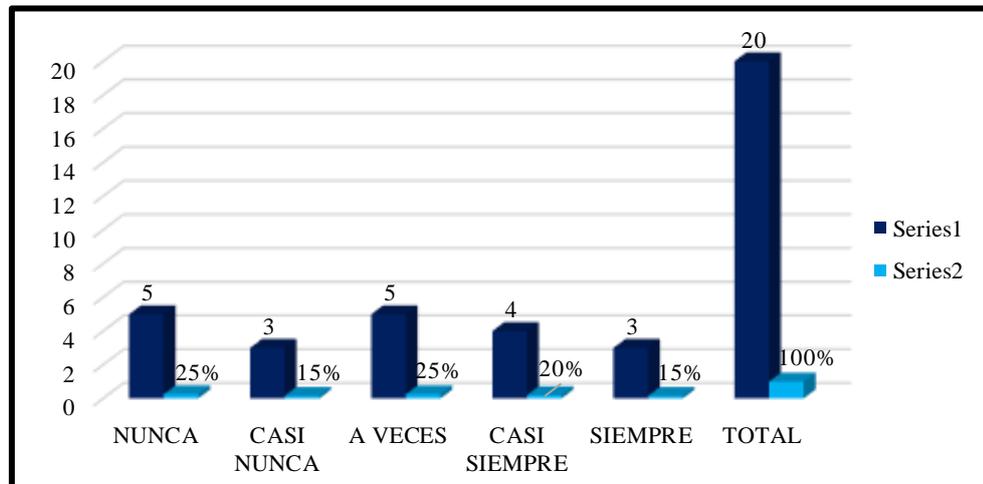
ANALISIS: En la empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, observamos la mayoría de los colaboradores no tienen cubiertas su estabilidad laboral para su tranquilidad.

Tabla 2: ¿Cree usted que la remuneración es justa y de acuerdo al cargo que ocupa?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	25%
CASI NUNCA	3	15%
A VECES	5	25%
CASI SIEMPRE	4	20%
SIEMPRE	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 02
Elaboración: Propia

Gráfico 2; ¿Cree usted que la remuneración es justa y de acuerdo al cargo que ocupa?



Fuente: Tabla 02
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 25% dijo Nunca, el 15 % dijo casi nunca, el 25 % dijo a veces, el 20 % dijo casi siempre y el 15 % dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, la remuneración es justa y de acuerdo al cargo que ocupa.

ANALISIS:

La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, esto es un reflejo de los colaboradores no está conforme con sus remuneraciones se tiene que buscar una solución interno para llegar a un buen acuerdo interno para el desarrollo y desempeño de los colaboradores.

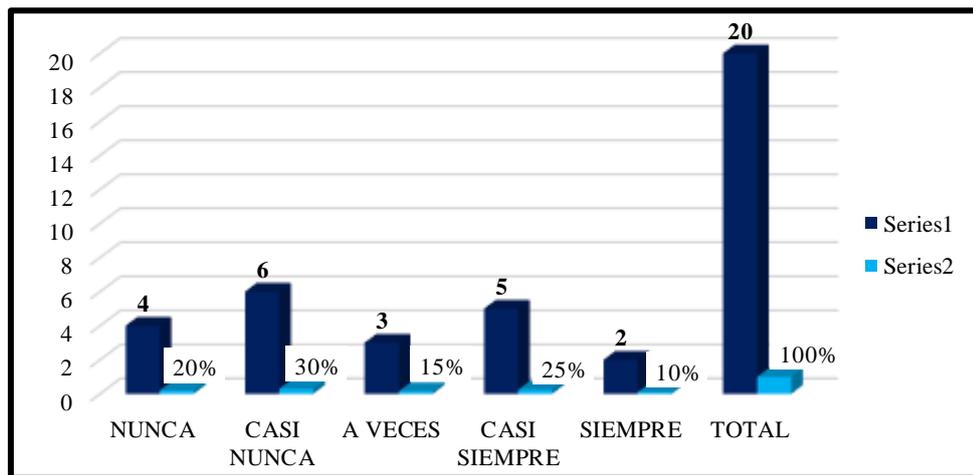
Tabla 3: ¿Usted cree que tiene un sentido de pertenencia hacia a la empresa?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	4	20%
CASI NUNCA	6	30%
A VECES	3	15%
CASI SIEMPRE	5	25%
SIEMPRE	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 03

Elaboración: Propia

Gráfico 3: ¿Usted cree que tiene un sentido de pertenencia hacia a la empresa?



Fuente: Tabla 03

Elaboración: Propia

INTERPRETACION: Del total de 20 colaboradores, el 20 % dijo Nunca, el 30% dijo casi nunca, el 15 % dijo a veces, el 25 % dijo casi siempre y el 10% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, los colaboradores tienen un sentido de pertenencia hacia a la empresa.

ANALISIS:

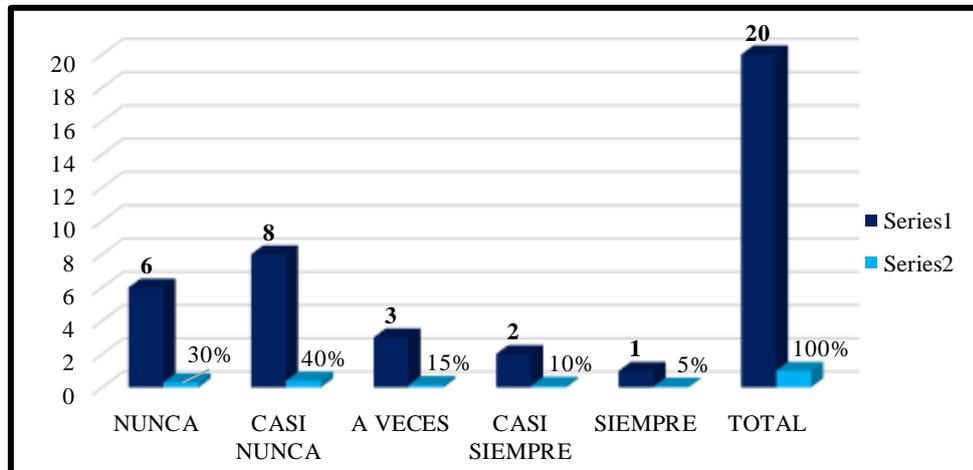
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L, para que exista un buen sentido de pertenencia en los colaboradores la organización debe de trabajar en la confianza y mayor coordinación para lograr la eficiencia en el desempeño de los colaborador

Tabla 4:¿En la empresa donde Ud. labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	6	30%
CASI NUNCA	8	40%
A VECES	3	15%
CASI SIEMPRE	2	10%
SIEMPRE	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 04
Elaboración: Propia

Gráfico 4:¿En la empresa donde Ud. labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?



Fuente: Tabla 04
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 30 % dijo Nunca, el 40 % dijo casi nunca, el 15 % dijo a veces, el 10 % dijo casi siempre y el 5% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, le permiten auto realizarse para que tengan un buen desarrollo laboral.

ANALISIS:

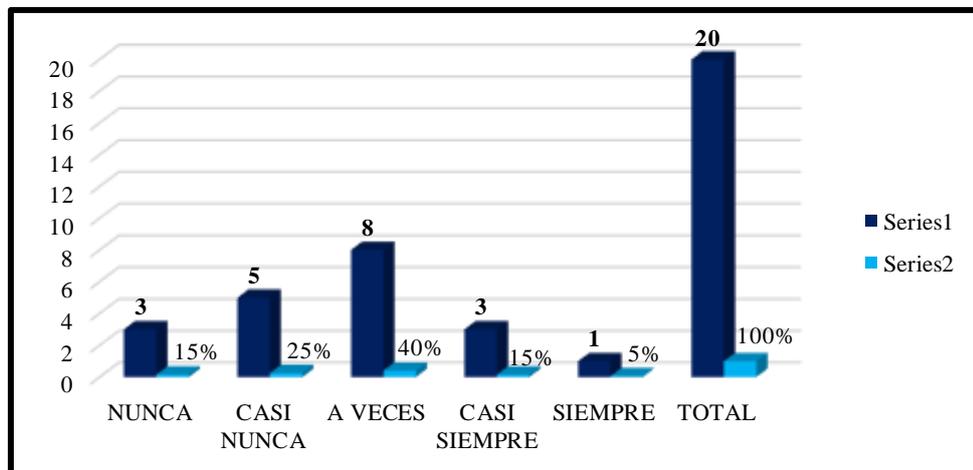
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, tiene que existir una buena comunicación en la organización para que los colaboradores se sienten en confianza y tener un buen desempeño en sus funciones.

Tabla 5: ¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	3	15%
CASI NUNCA	5	25%
A VECES	8	40%
CASI SIEMPRE	3	15%
SIEMPRE	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 05
Elaboración: Propia

Gráfico 5: ¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?



Fuente: Tabla 05
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 15 % dijo Nunca, el 25% dijo casi nunca, el 40 % dijo a veces, el 15 % dijo casi siempre y el 5 % dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades.

ANALISIS:

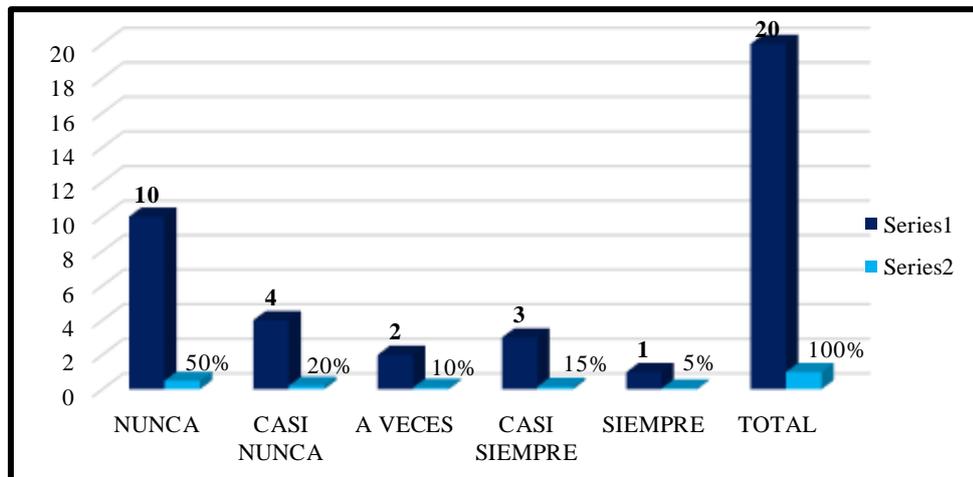
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, sé tiene que crear un ambiente agradable para que los colaboradores se sientan motivados en realizar sus actividades

Tabla 6: ¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	10	50%
CASI NUNCA	4	20%
A VECES	2	10%
CASI SIEMPRE	3	15%
SIEMPRE	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 06
Elaboración: Propia

Gráfico 6: ¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares



Fuente: Tabla 06
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 50 % dijo Nunca, el 20 % dijo casi nunca, el 10 % dijo a veces, el 15 % dijo casi siempre y el 5 % dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, la empresa ofrece un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades.

ANALISIS:

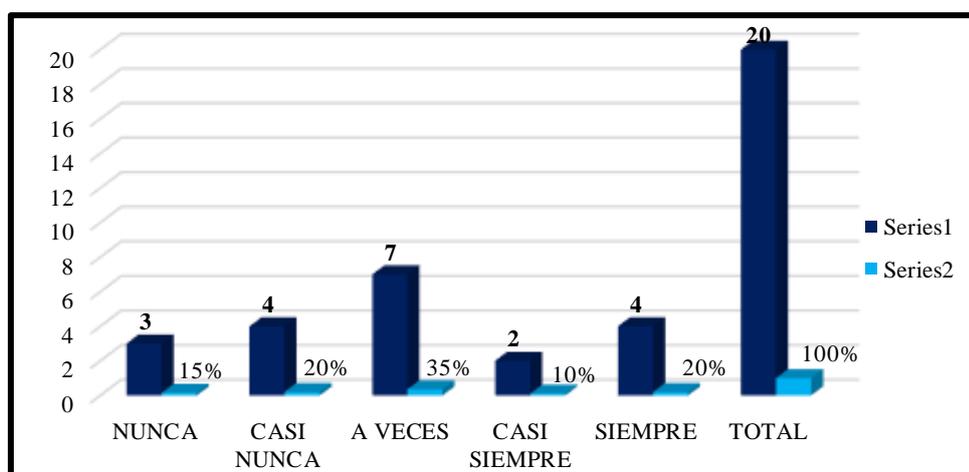
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se refleja que la empresa no satisface sus necesidades de los colaboradores en brindar beneficio social de acuerdo a sus necesidades personales y familiares.

Tabla 7: ¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	3	15%
CASI NUNCA	4	20%
A VECES	7	35%
CASI SIEMPRE	2	10%
SIEMPRE	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 07
Elaboración: Propia

Gráfico 7: ¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?



Fuente: Tabla 07
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 15 % dijo Nunca, el 20 % dijo casi nunca, el 35 % dijo a veces, el 10 % dijo casi siempre y el 20% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, les brinda elementos de seguridad para su protección en la salud.

ANALISIS:

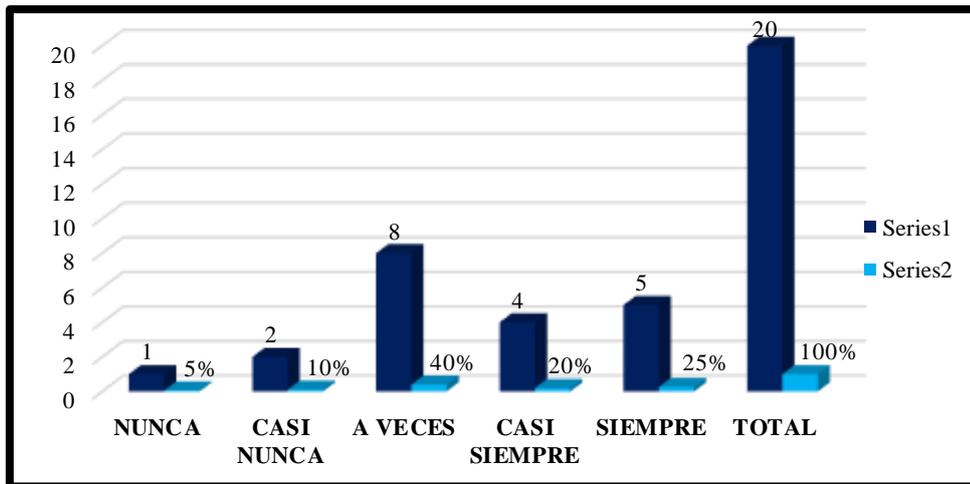
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se tiene que organizar eh implementar la seguridad protección y salud para la seguridad de sus colaboradores.

Tabla 8: ¿Considera Ud. que los beneficios y recompensa financiera son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?

VALORIZACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	5%
CASI NUNCA	2	10%
A VECES	8	40%
CASI SIEMPRE	4	20%
SIEMPRE	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 08
Elaboración: Propia

Gráfico 8: ¿Considera Ud. que los beneficios y recompensa financiera son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?



Fuente: Tabla 8
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 5 % dijo Nunca, el 10 % dijo casi nunca, el 40% dijo a veces, el 20% dijo casi siempre y el 25% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, brinda beneficios y recompensas proporcionales a la productividad y el ascenso laboral.

ANALISIS:

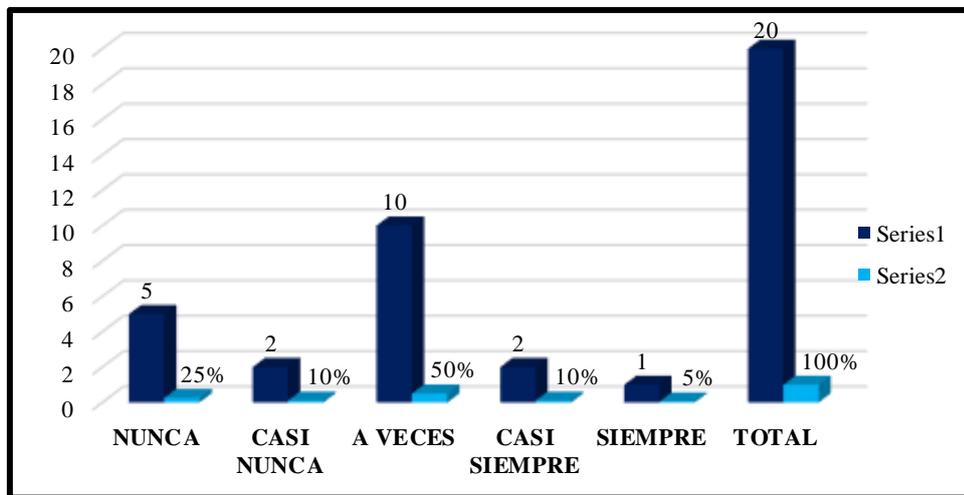
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, tiene que existir una mayor preocupación y una solución por parte de la empresa para llegar a un acuerdo con sus colaboradores.

Tabla 9: ¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	25%
CASI NUNCA	2	10%
A VECES	10	50%
CASI SIEMPRE	2	10%
SIEMPRE	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 09
Elaboración: Propia

Gráfico 9: ¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?



Fuente: Tabla 9
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 25 % dijo Nunca, el 10% dijo casi nunca, el 50% dijo a veces, el 10% dijo casi siempre y el 5% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, brinda algún reconocimiento e incentivo cuando logran un buen rendimiento los colaboradores.

ANALISIS:

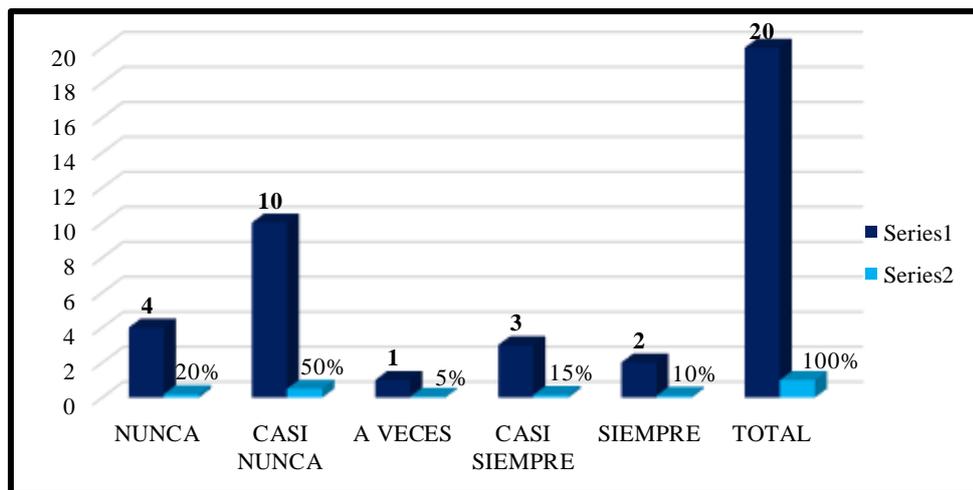
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se tiene que coordinar y organizar bien para brindar reconocimientos por sus logros que realizan los colaboradores dentro de la empresa.

Tabla 10:¿En la empresa, se esfuerzan por conseguir un mejor rendimiento laboral?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	4	20%
CASI NUNCA	10	50%
A VECES	1	5%
CASI SIEMPRE	3	15%
SIEMPRE	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 10
Elaboración: Propia

Gráfico 10:¿En la empresa, se esfuerzan por conseguir un mejor rendimiento laboral?



Fuente: Tabla 10
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 20 % dijo Nunca, el 50% dijo casi nunca, el 5 % dijo a veces, el 15 % dijo casi siempre y el 10% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, se esfuerza por conseguir un rendimiento laboral.

ANALISIS:

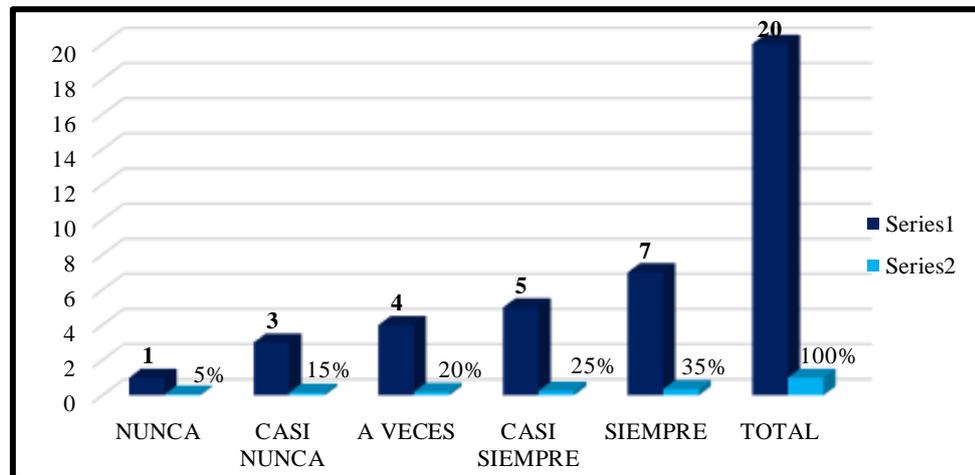
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, no se refleja el trabajo de la empresa para conseguir un mejor rendimiento laboral al esfuerzo que realizan los colaboradores.

Tabla 11: ¿Usted se califica un profesional responsable con las funciones que se le otorga?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	5%
CASI NUNCA	3	15%
A VECES	4	20%
CASI SIEMPRE	5	25%
SIEMPRE	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 11
Elaboración: Propia

Gráfico 11: ¿Usted se califica un profesional responsable con las funciones que se le otorga?



Fuente: Tabla 11
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 5 % dijo Nunca, el 15% dijo casi nunca, el 20% dijo a veces, el 25% dijo casi siempre y el 35% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, se trabaja con eficiencia para lograr las metas y objetivos de la empresa.

ANALISIS:

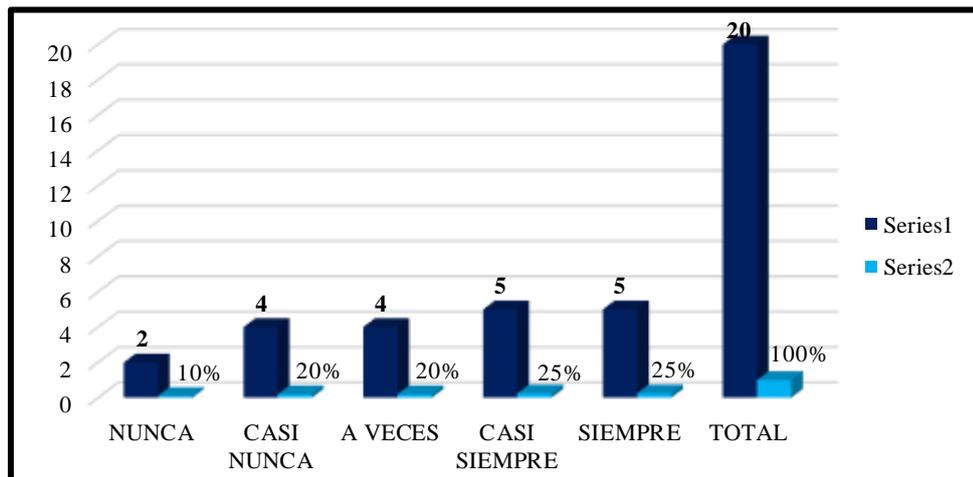
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se pudo percibir que los colaboradores trabajan con responsabilidad y coordinación para lograr las funciones establecidas por la empresa.

Tabla 12:¿Usted persiste hasta lograr sus objetivos y metas?

VALORIZACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	10%
CASI NUNCA	4	20%
A VECES	4	20%
CASI SIEMPRE	5	25%
SIEMPRE	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 12
Elaboración: Propia

Gráfico 12:¿Usted persiste hasta lograr sus objetivos y metas?



Fuente: Tabla 12
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 10 % dijo Nunca, el 20% dijo casi nunca, el 20% dijo a veces, el 25% dijo casi siempre y el 25% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, persiste hasta lograr sus metas en la empresa.

ANALISIS:

La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se tiene que implementar estrategias de motivación en los colaboradores para que tengan esa voluntad de persistir en lograr sus metas y objetivos personales como de la empresa.

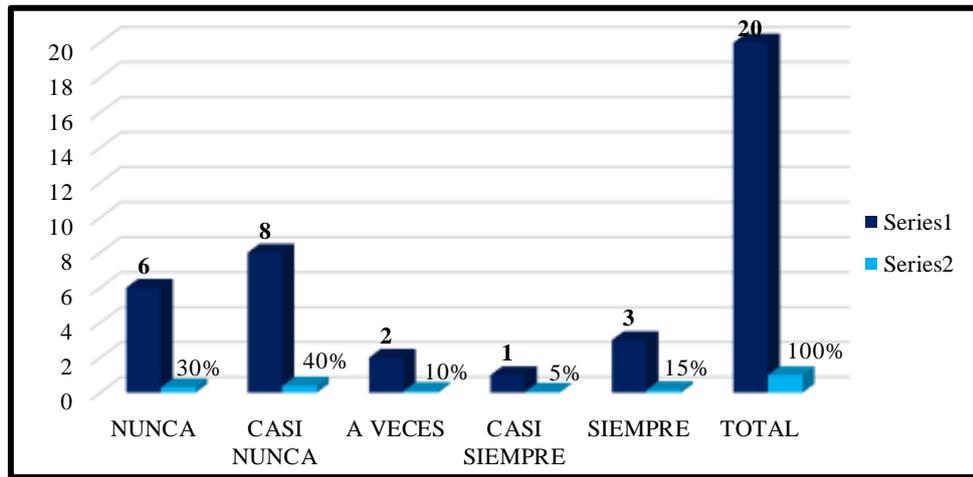
Tabla 13:¿Existe reconocimiento por la labor que realiza?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	6	30%
CASI NUNCA	8	40%
A VECES	2	10%
CASI SIEMPRE	1	5%
SIEMPRE	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 13

Elaboración: Propia

Gráfico 13:¿Existe reconocimiento por la labor que realiza?



Fuente: Tabla 13

Elaboración: Propia

INTERPRETACION: Del total de 30 colaboradores, el 40 % dijo Nunca, el 10% dijo casi nunca, el 5% dijo a veces, el 15% dijo casi siempre y el 20% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, existe un reconocimiento por la labor que realizan los colaboradores.

ANALISIS:

La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se tiene que coordinar en la parte administrativa para brindar reconocimientos por sus logros que realizan los colaboradores dentro de la empresa.

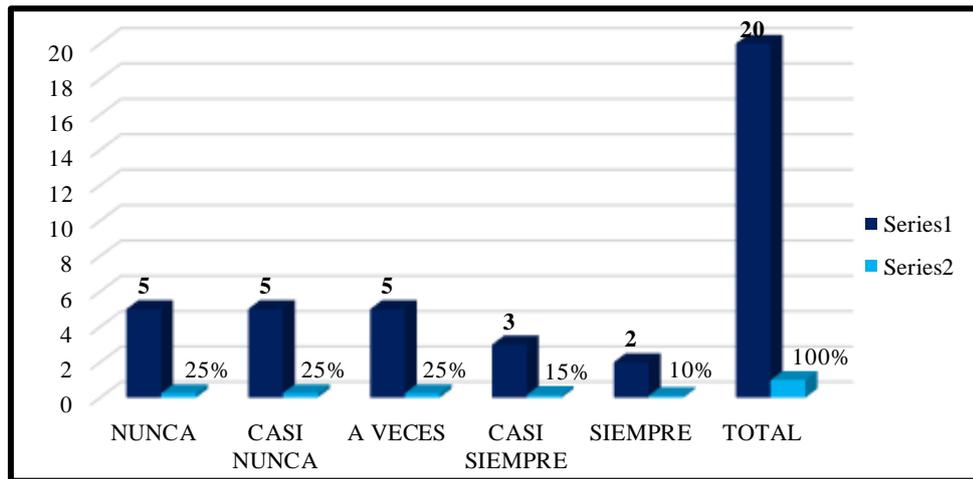
Tabla 14:¿Usted cree que el salario que recibe es justo?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	25%
CASI NUNCA	5	25%
A VECES	5	25%
CASI SIEMPRE	3	15%
SIEMPRE	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 14

Elaboración: Propia

Gráfico 14:¿Usted cree que el salario que recibe es justo?



Fuente: Tabla 14

Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 25 % dijo Nunca, el 25% dijo casi nunca, el 25% dijo a veces, el 15% dijo casi siempre y el 10% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, reciben un salario justo.

ANALISIS:

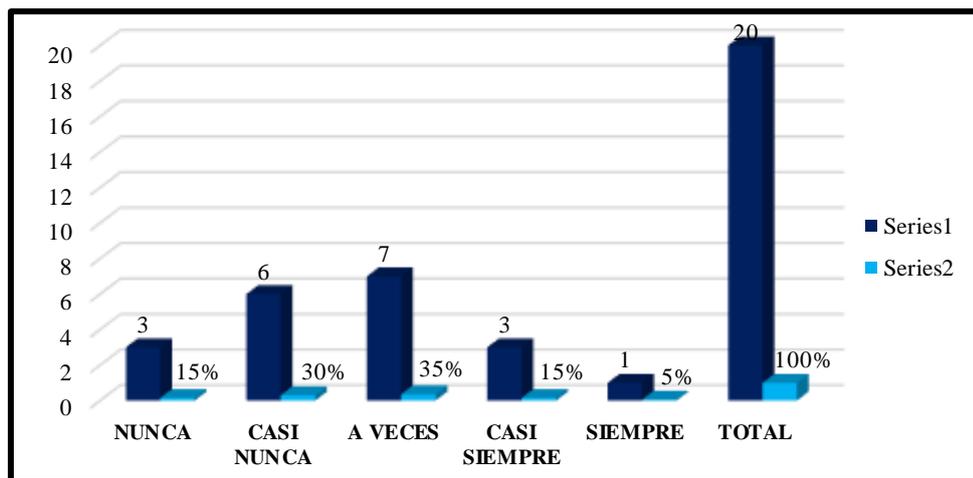
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L”, la empresa tiene que ser honesto en cuanto al salario justo para que los colaboradores se sienten satisfechos y trabajan con entusiasmo.

Tabla 15: ¿Existe la facilidad de acceso a herramientas que te ayuden a desarrollar tus funciones de manera eficiente?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	3	15%
CASI NUNCA	6	30%
A VECES	7	35%
CASI SIEMPRE	3	15%
SIEMPRE	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 15
Elaboración: Propia

Gráfico 15: ¿Existe la facilidad de acceso a herramientas que te ayuden a desarrollar tus funciones de manera eficiente?



Fuente: Tabla 15
Elaboración: Propia

INTERPRETACION: Del total de 20 colaboradores, el 15 % dijo Nunca, el 30% dijo casi nunca, el 35% dijo a veces, el 15% dijo casi siempre y el 5% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, se trabaja con herramientas y equipos implementados que ayudan a desarrollar las funciones de manera eficiente.

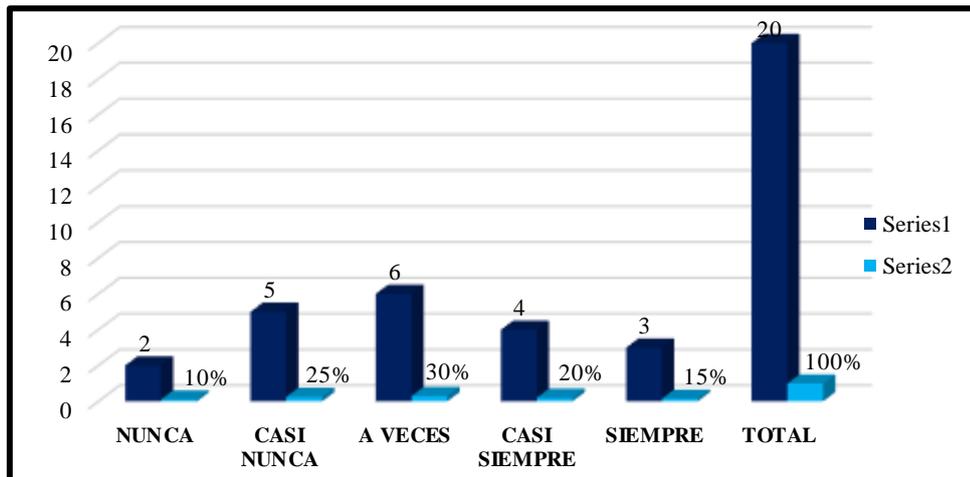
ANALISIS: La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se tiene que organizar bien para que los colaboradores tienen acceso a las herramientas que les ayudaran a desarrollar sus funciones de manera eficiente.

Tabla 16: ¿Usted presencia en su institución buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	10%
CASI NUNCA	5	25%
A VECES	6	30%
CASI SIEMPRE	4	20%
SIEMPRE	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 16
Elaboración: Propia

Gráfico 16: ¿Usted presencia en su institución buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores?



Fuente: Tabla 16
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 10 % dijo Nunca, el 25% dijo casi nunca, el 30 % dijo a veces, el 20 % dijo casi siempre y el 15% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, se presencia las buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores.

ANALISIS:

La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se tiene que trabajar en integrar e interrelacionar a los colaboradores para que trabajen en equipo de manera coordinada y en este sentido pueda haber una comunicación acertada y fluida.

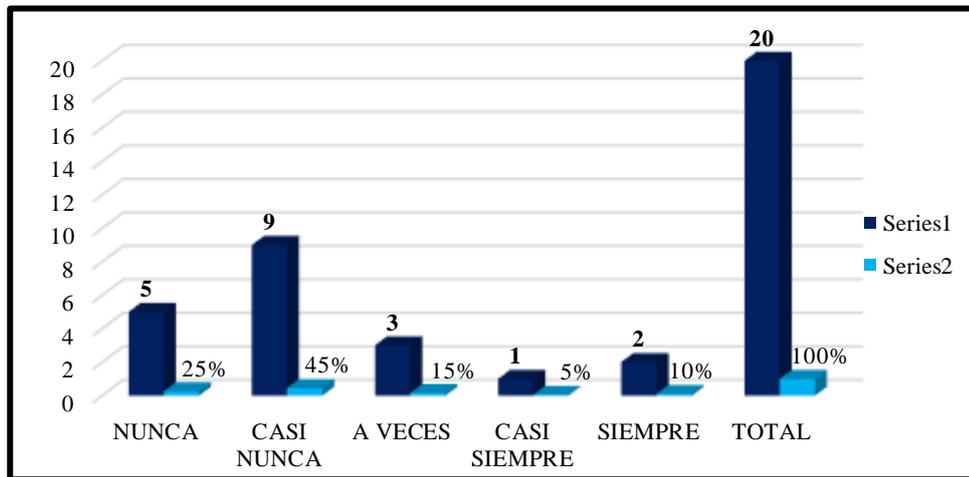
Tabla 17: ¿Existe compañerismo permanente entre todos los colaboradores?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	25%
CASI NUNCA	9	45%
A VECES	3	15%
CASI SIEMPRE	1	5%
SIEMPRE	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 17

Elaboración: Propia

Gráfico 17: ¿Existe compañerismo permanente entre todos los colaboradores?



Fuente: Tabla 17

Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 25% dijo Nunca, el 45% dijo casi nunca, el 15% dijo a veces, el 5% dijo casi siempre y el 10% dijo siempre, que la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, existe compañerismo permanente entre todos los colaboradores de la empresa.

ANALISIS:

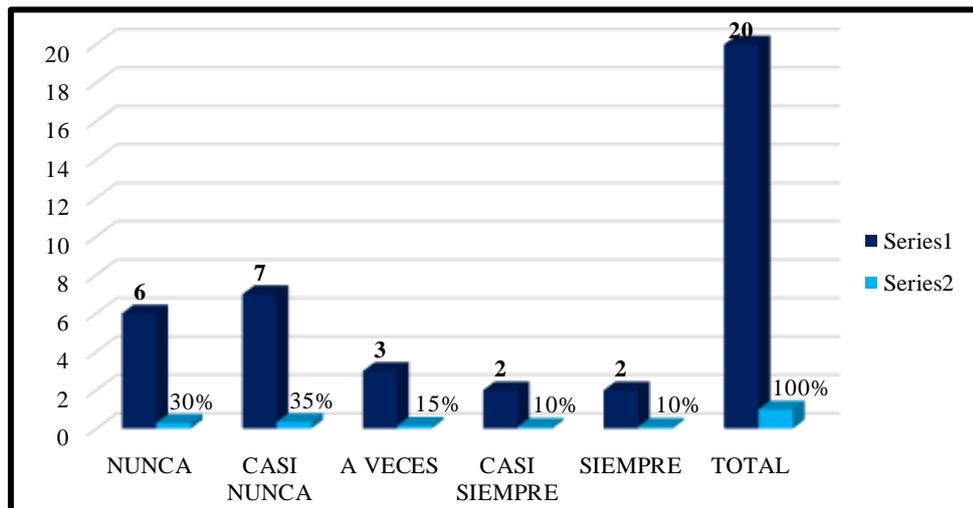
La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, se tiene manejar estrategias de relación interpersonal para que los colaboradores intercambian ideas y exista compañerismo para desarrollar sus actividades dentro de la organización.

Tabla 18:¿cree usted que en la empresa exista un buen clima laboral?

VALORIZACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	6	30%
CASI NUNCA	7	35%
A VECES	3	15%
CASI SIEMPRE	2	10%
SIEMPRE	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Tabla 18
Elaboración: Propia

Gráfico 18:¿cree usted que en la empresa exista un buen clima laboral?



Fuente: Tabla 18
Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

Del total de 20 colaboradores, el 30 % dijo Nunca, el 35% dijo casi nunca, el 15% dijo a veces, el 10% dijo casi siempre y el 10% dijo siempre, en la empresa “Clínica Huánuco. E.I.R.L.”, existe un buen clima laboral.

ANALISIS:

La empresa “Clínica Huánuco E.I.R.L.”, tiene que realizare programas de actividades fuera de trabajo, reconocer logros de trabajadores, crear un ambiente de apoyo para que los colaboradores se sientan satisfechos y crear un clima organizacional agradable y armonioso.

5.1. Resultados

5.1.1. Prueba de hipótesis general

Contrastación de Hipótesis general

Hi: La relación es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

Ho: La relación no es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco ”E.I.R.L., 2020.

cuadro 4: cuadro de hipótesis general la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

Correlaciones			
		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,396
	Sig. (bilateral)		,084
	N	20	20
VD	Correlación de Pearson	,396	1
	Sig. (bilateral)	,584	
	N	20	20

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

INTERPRETACION:

Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,396, y el p- valor es 0.084 mayor que el error estimado de (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, y se rechaza la nula es decir la relación es significativa entre la Motivacion y el desempeño laboral en la empresa Clínica Huánuco.E.I.R.L.,2020

5.1.2. Prueba de hipótesis específica

Hipótesis específica

H_i: La relación es significativa entre las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

H₀: La relación no es significativa entre las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

cuadro 5: hipótesis específica de las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

Correlaciones			
		D1	VD
D1	Correlación de Pearson	1	-,254
	Sig. (bilateral)		,279
	N	20	20
VD	Correlación de Pearson	-,254	1
	Sig. (bilateral)	,279	
	N	20	20

Interpretación:

Como el coeficiente de correlación tiene un valor negativo de de -0,254, y el p-valor es 0.279 mayor que el error estimado de (0,01), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación, y se acepta la nula es decir la relación no es significativa entre las dimensión que es las necesidades básicas y la variable del desempeño laboral en la empresa Clínica Huánuco.E.I.R.L.,2020

Hipótesis específica 2

Hi: La relación es significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco”. E.I.R.L., 2020.

Ho : La relación no es significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco”. E.I.R.L., 2020.

cuadro 6:cuadro de hipótesis específica de la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco”. E.I.R.L., 2020.

Correlaciones			
		D2	VD
D2	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
VD	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

Como coeficiente de correlación tiene un valor de 0.666, y el p-valor es igual al error estimado de (0.01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la Clínica Huánuco, 2020.

Hipótesis específica 3

Hi: La relación es significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

Ho : La relación es significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

cuadro 7:cuadro de hipótesis específico de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020.

Correlaciones			
		D3	VD
D3	Correlación de Pearson	1	,075
	Sig. (bilateral)		,754
	N	20	20
VD	Correlación de Pearson	,075	1
	Sig. (bilateral)	,754	
	N	20	20

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.754, y el p- valor es 0.754 mayor que el error estimado de (0,01), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación, y se acepta la nula es decir la relación no es significativa entre las dimensión que es la motivación extrínseca y la variable del desempeño laboral en la empresa Clínica Huánuco.E.I.R.L.,22020

5.2. Análisis de resultados

De las tablas y gráficos, se desglosa la relación de la Motivación y el desempeño laboral en la empresa Clínica Huánuco E.I.R.L, 2020.

SOBRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación

Robbins y Judge (2009), define: La motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Esto va en coherencia con nuestra hipótesis: Existe relación significativa donde la significancia o p-valor es igual a 0.584 y mayor que el error estimado (0,01), donde acepta la hipótesis de investigación, es decir la Motivación y el desempeño laboral en la empresa Clínica Huánuco E.I.R.L.,Huánuco,2020. Ya que el objetivo primordial de la motivación es dotar fuerzas que actúan internamente en el trabajador de esta manera pueda fortalecer y lograr sus metas determinadas. Esto va respaldado en nuestros resultados de la Tabla N° 07 donde refleja que la empresa brinda elementos de seguridad para su protección y esto motiva al colaborar a trabajar con entusiasmo siendo así un 35 % respondieron a veces, 10% de casi siempre, 20% siempre.

Quintero J (2007), En el preciso momento cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, nos dice que surge un segundo escalón de necesidades esto se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Nos da a entender que aquí nos describe el anhelo de las personas en disfrutar de la seguridad, que es lo más primordial la seguridad física y la familia, así mismo, empleo, ingresos, salud por otro lado contra el crimen de la propiedad personal.

Esto va en coherencia con nuestra hipótesis: Como la significancia o p-valor es igual a 0.279 y mayor que el error estimado (0,01), entonces se rechaza la hipótesis de investigación y acepta la nula, es decir las necesidades básicas y el desempeño laboral en la Clínica Huanuco,2020, no se relacionan significativamente. Del mismo modo dichas variables se relacionan con un coeficiente negativo débil igual a -0,254.ya que el objetivo es satisfacer sus necesidades básicas del colaborar para que pueda desempeñarse eficientemente en sus funciones, esto va respaldado en nuestros resultados TABLA N° 08 sobre los beneficios y la recompensa financiera que brinda para la productividad a los colaboradores donde va reflejado que el 40% a a veces, 20 % casi siempre y el 25% respondieron siempre, siendo así que la mayoría de los colaboradores se sienten muy entusiasmado para su desempeño en sus funciones de manera eficiente.

SOBRE LA VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral

Morales Cartaya (2009), manifiesta que la evaluación del desempeño laboral es un proceso periódico y continuo que se le realiza a todos los trabajadores con respecto a su cumplimiento de tareas y la idoneidad demostrada, sus competencias y los resultados de su trabajo; logrando los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato. Sin la adecuada evaluación del desempeño laboral no hay desarrollo individual.

Esto va en coherencia con la hipótesis: en relación a significancia de como coeficiente de correlación tiene un valor de 0.666, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0.01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la Clínica Huánuco, 2020.Del mismo modo la estabilidad laboral se relacionan con un

coeficiente positivo débil cuyo valor es 0.001. mostrando como prueba de TABLA N°16, la presencia en su institución de las buenas relaciones personales, esto se ve reflejado que el 30% respondieron a veces, 20% casi siempre, 15% siempre, siendo así que la mayoría de los colaboradores siente que exista estabilidad en el ámbito laboral lo cual lo permita para su desarrollo y crecimiento laboral.

Robbins y Timoty (2013), El objetivo principal es poder identificar varias necesidades que la empresa cuya organización requiera, para poder continuar creciendo hacia el desarrollo del personal y consecutivamente de la organización. Visto ello se detectaron las necesidades de capacitaciones para que esto fortalezca el desarrollo de los colaboradores y estos tengan mejores rendimientos en el ámbito laboral y desarrollar capacidades y conocimientos para ser eficientes y eficaces en lo posible. Por ello a los colaboradores se les brinda constantemente una retroalimentación sobre la estructura en la que se distingue la organización, y esto resulta beneficioso para la organización y colaborador, para la consecución de un objetivo.

Esto va en coherencia con nuestra hipótesis de investigación. En la cual no existe significancia de o p-valor es igual a 0.754 y mayor que el error estimado (0,01), entonces se rechaza la hipótesis de investigación y acepta la nula, es decir la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la Clínica Huanuco, 2020, no se relacionan significativamente. Del mismo modo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo débil igual a 0,075

VI. Conclusiones

1. Los resultados de la presente investigación según la formulación de los objetivos, Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco“ E.I.R.L., 2020. coeficiente de correlación tiene un valor de 0,396, y el p- valor es 0.084 mayor que el error estimado de (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación lo cual nos indica que existe una alta relación.
2. Según la formulación del objetivo (1). Determinar cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa “Clínica Huánuco “ E.I.R.L., 2020, como el coeficiente de correlación tiene un valor negativo de -0,254, y el p- valor es 0.279 mayor que el error estimado de (0,01), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación, y se acepta la nula es decir la relación no es significativa entre la dimensión y variable, lo que nos muestra más satisfechas se encuentren las necesidades básicas que es lo primordial para que los colaboradores estén comprometidos y mayor productividad con la empresa.
3. Según la formulación del objetivo (2). Determinar cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa, “Clínica Huánuco “ E.I.R.L., 2020, para indicar que mientras más estable sea el vínculo laboral de los trabajadores con la empresa mayor productivos serán , siendo así que existe una coherencia con la hipótesis de investigación, como la coeficiente de correlación tiene un valor de 0.666, y el p-valor es igual al error estimado de (0.01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y existe significancia, entre la estabilidad laboral y desempeño laboral en la empresa.

4. Según la formulación del objetivo (3). Determinar cómo se relaciona motivación intrínseca y el desempeño laboral en la empresa, “Clínica Huánuco” E.I.R.L., 2020, en tal sentido no va en coherencia siendo así, que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.75, y el p-valor es 0.754 mayor que el error estimado de (0,01), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

Aspectos Complementarios

Recomendaciones

- 1.** Se sugiere al personal administrativo de la empresa Clínica Huánuco E.I.R.L, implementar estrategias de motivación que será fundamental para el desarrollo de sus actividades y así mejorar el desempeño laboral en sus áreas de trabajo.
- 2.** Se sugiere compartir la información obtenida en el estudio a la encargada de Recursos Humanos de la empresa Clínica Huánuco E.I.R.L, para poder fortalecer la motivación con el personal administrativo y así obtener buenos beneficios para la misma.
- 3.** Se sugiere a la empresa que evalúe el grado de motivación intrínseca de los colaboradores teniendo nuevos enfoques para poder alcanzar las metas y los objetivos para de esta manera mejorar la calidad de los servicios a los clientes.
- 4.** Se sugiere a los responsables de la empresa Clínica Huánuco poner mayor énfasis en cubrir sus necesidades básicas mediante sus beneficios que le corresponda por ley, para una buena estabilidad laboral y posteriormente su desarrollo de manera eficiente en sus funciones que desempeña.

Referencias bibliográficas

- Perret, R (2016). El secreto de la motivación. México.
- Ivette. M. (2015), tesis titulada de la *Motivación y el desempeño laboral*, (tesis inédita). univerodad Rafael Landivar. Quetzaltenango. Guatemala.
- Zans, A. (2017), tesis titulada de la *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. En la Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua UNAM, Managua, Nicaragua.
- Montenegro, J. (2016), la tesis titulada *factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*, (tesis de Maestría inédita), universidad del Rosario, Bogotá. Colombia.
- Ruiz (2016), tesis titulada “*La motivación del personal y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra – 2016*”.(Tesis inédita). Universidad privada César Vallejo. Lima, Perú.
- Monteza, A. (2017), En investigación titulada *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota*. (Tesis maestría inédita). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Abellana, L. (2016), la tesis titulada “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Denim color’s de Huachipa*. (Tesis obtener licenciatura inédita). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Alva, J. (2018), estudio la relación que existe entre *la motivación y el desempeño laboral del personal de la Caja Arequipa Huánuco 2018*. (Tesis inédita). Universidad Cesar Vallejo. Huánuco, Perú.

- Murrieta, R. (2016), tesis de estudio para *determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María* 2016. (Tesis inédita). Universidad Cesar Vallejo. Huánuco, Perú.
- Fineti, B. (1997), Motivación Querer aprender. Argentina: Argentina
- Henry, A. (1987), Estudio sobre la motivación y su relación en el rendimiento, Francia: McClelland
- Herbert, L. y Govern, J. (2006), Motivación. Teoría, investigación y aplicaciones, España: Paraninfo
- Robbins, S. y Judge, A. (2009), Comportamiento organizacional. España: Pearson Educación
- Chacón, F. y Turkowsky Reyna (2015). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco – (tesis inédita). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huanuco -Peru.
- Chiavenato, I. (1994), Administración de recursos humanos. España: Cegal
- Feldman, R. (1998), Motivación y desempeño laboral. Enfoque personal. México. : Mc. Graw Hill.
- Lahey, B. (1999), Introducción a la Psicología (6ta ed.). Chicago: Mc Graw. Hill.
- Maslow, A. (1943), Theory of Human Motivation. Madrid. McGraw-Hill
- Alles, M. (2005), Desempeño por competencias. Evaluación 360°. Buenos Airas: Granica S.A
- Gonzales, D. (2008), Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá-Colombia: McGraw – Hill.
- Chiavenato (2000), Introducción a la teoría general de la Administración. México: McGraw-Hill
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), comportamiento organizacional, Quinta edición: Pearson.
- Morales, A. (2009), Capital humano: hacia un sistema de gestión en la empresa. Cuba: Política
- Acosta, Fernández y Mollón (2002), Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería Madrid-España: Pearson Educación
- Puchol, L. (2007), Dirección y gestión de recursos humanos. Francia : Diaz de santos
- Tejedor, J. y García, A. (2010), Evaluación del desempeño del docente. España: Archilla.
- Quintero, J. (2007), Teoría de la motivación humana y las necesidades. Madrid-España : Mc Graw-Hill.
- Byars, LL. y Rue, L. (1996), Gestión de recursos de humanos. Madrid-España: Irwin
- Alles, M. (2004), Evaluación de desempeño por competencia. Buenos Aires-Argentina: Granica.
- Davis, K. Newstrom, J. (1991), Comportamiento humano en el trabajo. Mexico. Mc Graw – Hill .
- Werther, W. y Davis, K. (1995), Administración del personal y recursos humanos. Monterrey - México: Mc Graw – Hill.
- Borrell, F. (2004), Cómo Trabajar en Equipo y Relacionarse Eficazmente. Francia :Deusto.

Oседа, D. (2011, pag.46). Metodología de la Investigación. Huancayo – Perú: Pirámide.

Herbert, P. y Govern, J. (2006). Motivación. España: Paraninfo.

Sánchez, R. (1998). Metodología y diseños en la investigación científica aplicados a la psicología, educación y ciencias sociales. Lima – Perú: Mantaro.

Valderrama, B. (2010), Motivación inteligente. Lima – Perú: San Marcos

Hernández, R. Fernández, C, y Baptista, M. (2010). Metodología de investigación 5tra ed. México: McGraw. Hill Educación.

Revista:

Chiavenato (1994), la gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. Venezuela. Laurus.

Morales, S. (2009), Calidad del servicio y satisfacción del personal, Sao Pablo – Brasil: Brasileira de Marketing,

Villegas, M. (1995), La teoría del desarrollo moral del análisis de eficiencia y rentabilidad económica. Bogotá-Colombia. Revista latinoamericana de Psicología

Páginas Web

Comportamiento Organizacional,

Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>

La Pirámide de Abhran Maslow

Obtenido <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Teorías de motivación laboral imprescindibles en Smart Companies

Obtenido de: [https://blog.enzymeadvisinggroup.com/teorias-de-motivacion-labora#:~:text=Aunque%20existen%20muchas%20teor%C3%ADas%20de,Teor%C3%ADa%20X%20e%20Y%20\(McGregor\)](https://blog.enzymeadvisinggroup.com/teorias-de-motivacion-labora#:~:text=Aunque%20existen%20muchas%20teor%C3%ADas%20de,Teor%C3%ADa%20X%20e%20Y%20(McGregor))

Enfoques y teorías relacionadas con la motivación

Obtenido de:

https://www.google.com/search?q=los+enfoques+de+la+motivacion&rlz=1C1CHBD_esPE875PE87&oq=los+enfoques+de+la+motivacion+&aqs=chrome..69i57j0l7.10941j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_c38ecfb7b076a4e897a19dd71c72581a/Description#tabnav.](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_c38ecfb7b076a4e897a19dd71c72581a/Description#tabnav)

Anexos

Instrumento de evaluación

ANEXO N° 01: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA “CLINICA HUANUCO”, E.I.R.L, 2020

DATOS GENERALES

Fecha ----- sexo: () M () F
 Área----- condición-----
 Cargo-----

INSTRUCCIONES

Estimados trabajadores (a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Trabaja Ud., en equipo con sus compañeros de trabajo y existe una buena comunicación entre todos?					
2	¿Ud., sabe si la empresa cuenta con un programa de capacitación que le permita desarrollarse en sus funciones?					
3	¿Ud., suele realizar su trabajo con eficiencia y cumple con las metas que asigna la empresa?					
4	¿Considera Ud. que los beneficios e incentivos laborales son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?					
5	¿Para Ud. existe un ambiente armonioso y una comunicación efectiva entre todos?					
6	¿Su jefe o supervisor le trata bien y con amabilidad?					
7	¿Ud., cumple sus funciones de acuerdo a lo establecido?					
8	¿Ud., suele solucionar cualquier conflicto que se presenta en su área o empresa?					
9	¿Ud., mantiene una actitud positiva para laborar?					
10	¿Ud., trabaja formulando estrategias para el logro de las metas de la empresa?					
11	¿Ud., suele cumplir la normativa de la empresa?					
12	¿Ud., cumple y logra las metas establecidas por la empresa?					
13	¿A. Ud., le brinda recompensa o reconocimiento por un logro de una meta en venta?					
14	¿Ud., cuenta con un seguro laboral, para Ud. y su familia?					
15	¿Ud., suele cubrir las expectativas en cuanto al servicio hacia el cliente?					
16	¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?					
17	¿Se identifica Ud., con la organización desde su área de trabajo?					
18	¿La empresa para Ud., le permite el logro de sus propios objetivos personales?					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
"CLINICA HUÁNUCO" E.I.R.L., 2020**

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres	:Mg. JOSÉ LUIS CLAUDIO PÉREZ
Cargo o Institución donde labora	: COORDINADOR DE LA E.A.P ADMINISTRACIÓN-ULADECH
Nombre del Instrumento de Evaluación	: CUESTIONARIO
Teléfono	: 950889322
Lugar y fecha	: HUÁNUCO 29 DE SETIEMBRE
Autor del Instrumento	: MEJIA BUSTILLOS LUIS ANGEL

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

II. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

Los indicadores estar bien formulados con mucha claridad y coherencia, en tal sentido se sugiere aplicarlos para sus fines convenientes.

III. RECOMENDACIONES



Mgtr. José Luis Claudio Pérez

Mg. José Luis Claudio Pérez
DNI 22520222

Huánuco, 29 de setiembre de 2020

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos
ANEXO N° 01: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO
LANORAL EN LA “CLINICA HUANUCO”, E.I.R.L, 2020

DATOS GENERALES

Fecha ----- sexo: () M ()
 Área----- condición-----
 Cargo-----

INSTRUCCIONES

Estimados trabajadores (a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
	NECESIDADES BASICAS					
1	¿La empresa le brinda a Ud., estabilidad laboral para su tranquilidad y buen desempeño?					
2	¿Cree usted que La remuneración es justa y de acuerdo al cargo que ocupa?					
3	¿Usted cree que tiene un sentido de Pertenencia hacia a la empresa?					
	ESTABILIDAD LABORAL					
4	¿En la empresa donde Ud. labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?					
5	¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?					
6	¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?					
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
7	¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?					
8	¿Considera Ud. que los beneficios y recompensa financiera son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?					
9	¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?					

10	¿En la empresa, se esfuerzan por conseguir un mejor rendimiento laboral?					
11	¿Usted se califica un profesional responsable con las funciones que se le otorga?					
12	¿Usted persiste hasta lograr sus objetivos y metas?					
SATISFACCIÓN						
13	¿Existe reconocimiento por la labor que realiza?					
14	¿Usted cree que el salario que recibe es justo?					
15	¿Existe la facilidad de acceso a herramientas que te ayuden a desarrollar tus funciones de manera eficiente?					
TRABAJO EN EQUIPO						
16	¿Usted presencia en su institución buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores?					
17	¿Existe compañerismo permanente entre todos los colaboradores?					
18	¿Cree usted que en la empresa exista un buen clima laboral?					



Mg. José Luis Claudio Pérez
DNI 22520222

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
"CLINICA HUÁNUCO" E.I.R.L., 2020**

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Dr. LESTER SALINAS ORDOÑEZ
 Cargo o Institución donde labora : DOCENTE INVESTIGADOR
 UNIVERSITARIO-UNHEVAL
 Nombre del Instrumento de Evaluación : CUESTIONARIO
 Teléfono : 950889322
 Lugar y fecha : HUÁNUCO 29 DE SETIEMBRE
 Autor del Instrumento : MEJIA BUSTILLOS LUIS ANGEL

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

II. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

Que el instrumento cumple con las dimensiones e indicadores operacionalizada en el trabajo de investigación.

III. RECOMENDACIONES

Que puede ser aplicado el instrumento de recolección de datos.

Huánuco, 29 de setiembre de 2020



.....
Mg. José Luis Claudio Pérez
DNI 22520222

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos
ANEXO N° 01: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO
LANORAL EN LA “CLINICA HUANUCO”, E.I.R.L, 2020

DATOS GENERALES

Fecha -----

sexo: () M () F

Área-----

condición-----

Cargo-----

INSTRUCCIONES

Estimados trabajadores (a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
	NECESIDADES BASICAS					
1	¿La empresa le brinda a Ud., estabilidad laboral para su tranquilidad y buen desempeño?					
2	¿Cree usted que La remuneración es justa y de acuerdo al cargo que ocupa?					
3	¿Usted cree que tiene un sentido de Pertenencia hacia a la empresa?					
	ESTABILIDAD LABORAL					
4	¿En la empresa donde Ud. labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?					
5	¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?					
6	¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?					
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
7	¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?					
8	¿Considera Ud. que los beneficios y recompensa financiera son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?					
9	¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?					

10	¿En la empresa, se esfuerzan por conseguir un mejor rendimiento laboral?					
11	¿Usted se califica un profesional responsable con las funciones que se le otorga?					
12	¿Usted persiste hasta lograr sus objetivos y metas?					
SATISFACCIÓN						
13	¿Existe reconocimiento por la labor que realiza?					
14	¿Usted cree que el salario que recibe es justo?					
15	¿Existe la facilidad de acceso a herramientas que te ayuden a desarrollar tus funciones de manera eficiente?					
TRABAJO EN EQUIPO						
16	¿Usted presencia en su institución buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores?					
17	¿Existe compañerismo permanente entre todos los colaboradores?					
18	¿Cree usted que en la empresa exista un buen clima laboral?					



.....
 Dr. Lester Froilán Salinas Ordoñez
 DNI N° 40349762