



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

TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS
LAMBAYEQUE SAC – CHICLAYO 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Neira Guevara Leonardo Danner
<https://orcid.org/0000-0003-1131-3064>

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo
<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel-Perú
2024

Aprobación del Jurado

TESIS

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS
LAMBAYEQUE SAC – CHICLAYO 2021**

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre completo Firma




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC - CHICLAYO 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

APELLIDOS Y NOMBRES:	DNI:	FIRMA:
NEIRA GUEVARA LEONARDO DANNER	75899501	

DEDICATORIA

A Dios por siempre estar a mi lado guiándome,
dándome fortaleza y estar en cada decisión que he
tomado.

A mis padres, por siempre enseñarme que un triunfo
no vale la pena si no se lucha, por ser ese apoyo
incondicional, para cada uno de mis hermanos y ser el vivo
ejemplo a seguir de cada uno de nosotros como familia.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, quien me dio y me sigue dando fuerza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento.

En segundo lugar, a mis padres y hermanos por brindarme su apoyo tanto moral como económico para la culminación de la siguiente investigación.

En tercer lugar, a esta prestigiosa universidad la cual abrió sus puertas a jóvenes como nosotros, con excelente plana docente y a los representantes de Hospital de Clínicas Lambayeque SAC, los cuales contribuyeron a la realización de esta investigación.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021, la metodología que se ha empleado es de tipo descriptiva-correlacional de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y de método deductivo, partiendo del objetivo general a los específicos. Además se consideró a 36 trabajadores como población, los mismos que fueron considerados como muestra en su totalidad, a quienes se le aplicó un cuestionario, cuyos resultados muestran con respecto a la variable independiente que es "Motivación", 23 colaboradores que corresponde al 63.9% se encuentran en un nivel medio, así mismo 10 colaboradores que corresponden al 27.8% se encuentran con un nivel alto y 3 colaboradores que corresponden al 8.3% en un nivel bajo, y en la variable dependiente que es "Desempeño Laboral" 20 colaboradores que corresponden al 55.6% se encuentran en un nivel medio así mismo 11 colaboradores que representan al 30.6% se encuentran en un nivel alto y 5 colaboradores que representan el 13.9% se encuentran en un nivel bajo, llegando a la conclusión que existe una buena relación y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral, con respecto a la correlación de Pearson obtuvieron para la variable "Motivación" un valor de 0.482 y para la variable "Desempeño Laboral" un valor de 0.400, demostrando que al ser mayor que 0.05 estos valores tienen una distribución normal concluyendo en líneas generales que se acepta la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Palabras Clave:

Motivación laboral, desempeño laboral, organización, colaboradores, valores.

ABSTRACT

The general objective of the research is to determine the relationship between motivation and work performance in Hospital de Clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021, the methodology that has been used is of a descriptive-correlational type of non-experimental design with a quantitative approach and of deductive method, starting from the general objective to the specific ones. In addition, 36 workers were considered as a population, the same ones that were considered as a sample in their entirety, to whom a questionnaire was applied, whose results show with respect to the independent variable that is "Motivation", 23 collaborators that corresponds to 63.9%. They are at a medium level, likewise 10 employees that correspond to 27.8% have a high level and 3 employees that correspond to 8.3% at a low level, and in the dependent variable that is "Labor Performance" 20 employees that correspond 55.6% are at a medium level, likewise 11 collaborators that represent 30.6% are at a high level and 5 collaborators that represent 13.9% are at a low level, reaching the conclusion that there is a good and positive relationship. between the motivation and work performance variables, with respect to the Pearson correlation, they obtained a value of 0.482 for the "Motivation" variable and a value of 0.400 for the "Work Performance" variable, demonstrating that being greater than 0.05 these values have a normal distribution concluding in general terms that the alternative hypothesis is accepted and rejecting the null hypothesis.

Keywords:

Work motivation, work performance, organization, collaborators, values.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDO.....	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
CAPITULO I INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	19
1.3. Teorías relacionadas con el tema	26
1.3.1. Motivación	26
1.3.2. Desempeño laboral.....	32
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación e importancia del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
1.7.1. Objetivo general.....	37
1.7.2. Objetivo específico.....	37
CAPITULO II METODO.....	38
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	39
2.2. Población y muestra.....	40
2.3. Variables, Operacionalización.....	42

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	45
2.5. Procedimientos de análisis de datos	48
2.6. Criterios éticos	49
2.7. Criterios de Rigor científico	50
CAPITULO III	52
3.1. Tablas y figuras.....	53
3.2. Discusión de resultados	62
3.3. Aporte practico (propuesta).....	66
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS.....	82
ANEXOS	90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores de la empresa Hospital de clínicas Lambayeque SAC	41
Tabla 2 Operacionalización de la variable de motivación.....	43
Tabla 3 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.....	44
Tabla 4 Escala de Likert Variable independiente "Motivación"	46
Tabla 5 Escala de Likert Variable dependiente "desempeño laboral"	46
Tabla 6 Validación de los expertos.....	47
Tabla 7 Alpha de Cronbach para la variable Motivación	48
Tabla 8 Alpha de Cronbach para la variable Desempeño laboral	48
Tabla 9 Datos generales de los encuestados.....	53
Tabla 10 Variable – Motivación	54
Tabla 11 Dimensión - Perseverancia hacia los objetivos	55
Tabla 12 Dimensión - Impulsos motivacionales	56
Tabla 13 Dimensión - Incentivos laborales.....	57
Tabla 14 Variable - Desempeño Laboral.....	58
Tabla 15 Dimensión - Responsabilidad laboral	59
Tabla 16 Dimensión - Actitud frente a cambios.....	60
Tabla 17 Dimensión - Dedicación al trabajo.....	61
Tabla 18 - Estrategia 01	68
Tabla 19 - Estrategia 02	69
Tabla 20 - Estrategia 03	70
Tabla 21 - Estrategia 04	71
Tabla 22 - Estrategia 05	72
Tabla 23 - Estrategia 06	73
Tabla 24 Resumen de las estrategias	74
Tabla 25 Presupuesto y financiamiento con respecto a las estrategias	75
Tabla 26 Cronograma de actividades.....	77
Tabla 27 Relación costo - beneficio	79

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Datos generales de los encuestados	53
Figura 2 Variable – Motivación	54
Figura 3 Variable - perseverancia hacia los objetivos	55
Figura 4 Dimensión - Impulsos motivacionales	56
Figura 5 Dimensión - Incentivos laborales	57
Figura 6 Variable - Desempeño Laboral.....	58
Figura 7 Dimensión - Responsabilidad laboral	59
Figura 8 Dimensión - Actitud frente a cambios.....	60
Figura 9 Dimensión - Dedicación al trabajo.....	61

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Contexto internacional

Revuelto (2018), España, el autor en este artículo que fue publicado y además que lleva por nombre, enfoque estratégico de motivación, así como de satisfacción laboral hace mención que, aunque no se pueda excluir los factores importantes como es motivación, se debe de considerar y tener muy en cuenta en que medida estos son los causantes de la problemática mencionada y en qué medida son las consecuencias naturales del medio ambiente laboral. Las relaciones laborales se han desarrollado día a día, una característica de esta situación es que el compromiso de la organización con los empleados ha disminuido, rompiendo el tradicional contrato psicológico. (p.11)

La investigación tiene relación con este trabajo ya mencionado que debido a la inseguridad laboral, los niveles de exigencia que van creciendo según la productividad del empleado y de desarrollo de competencias, según la motivación, así como la difícil situación para poder llevar la vida laboral y familiar en algunos casos.

Benavidez (2017), Colombia, en su estudio denominado como motivación laboral en los egresados de un proyecto administratrativo de empresas de los centros de estudios universitarios de Nariño, nos da a conocer sobre que la variable motivación permite que cada persona busque que los objetivos se cumplan, y por lo tanto el nivel y el grado en lo que se refiere motivación de una o cada tarea específica dentro de una organización tenga consecuencias directas sobre el modo de la gestión de los actos necesarios para el cumplimiento de los mismos. (p.1)

Este artículo se relaciona en gran manera con la investigación, ya que el mismo autor nos menciona la importancia de la motivación en asuntos laborales, además el grado de entusiasmo es muy importante, porque afecta directamente el desempeño de la actividad designada, y luego afecta el funcionamiento interno de la empresa como también a todo lo relacionado a ella.

Huilcapi, Castro y Jácome (2017), Ecuador, en su artículo llamado Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial, nos mencionan que, cuando hablamos de motivación se define y se da a entender como el énfasis que resalta en una persona hacia una actividad o trabajo y de esta manera satisfacer una determinada necesidad, aumentando el impulso necesario para poner en marcha esa acción o en caso contrario para que pueda dejar de hacerlo. (p.6)

Por ello la relación de este trabajo y esta investigación consiste en que el autor considera al factor motivacional como la clave para el desarrollo de las tareas además al entusiasmo como la llave dentro del establecimiento de trabajo que garantiza el funcionamiento correcto además del cumplimiento de los objetivos y el éxito empresarial.

Luna, Armendariz y Andrade (2019) En su artículo Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador, los autores mencionan que el éxito como el crecimiento en una empresa va a depender del desempeño de los colaboradores y para ello debe de existir un agradable ambiente laboral ya que este influye directamente al progreso y al cumplimiento de las funciones dentro de un grupo interno de trabajo. (p.3)

Este trabajo tiene mucha relación con esta investigación debido a que de no haber un buen ambiente en el trabajo el desempeño de los colaboradores se va a ver afectado, va a disminuir la productividad en las diferentes actividades que puedan realizar, llevando esto a que las empresas no logren sus metas.

Bohórquez, Pérez y Rodríguez (2020), Ecuador, Los autores en su estudio, La motivación y el desempeño laboral: donde hace mención al capital humano como factor muy importante dentro de una empresa, nos mencionan además que los empleados para sentirse motivados deben tener un ambiente laboral que les genere la confianza suficiente para el desempeño del trabajo, es decir, deben de tener las condiciones adecuadas para hacer un buen trabajo, para lo cual deben prestar atención a su bienestar y la seguridad. Se sabe que en la gran mayoría de las organizaciones suelen optar implementando muchas estrategias en servicios además de los productos que ofrecen, descuidando mucho al talento humano siendo

este lo mas importante para poder alcanzar el éxito en una organización, para los empresarios esto es incurrir en costos innecesarios realizando capacitaciones como también evaluaciones de desempeño y no se dan cuenta del mal que le hacen a su propia empresa. (p.1)

Esta investigación se relaciona con este trabajo debido a que el autor menciona que para que el desempeño dentro de una organización sea optimo, esta tiene que tener un ambiente agradable además de contar con los materiales necesario para que los colaboradores puedan realizar sus actividades de la mejor manera, incluso hay una gran verdad cuando nos habla que en ocasiones los empresarios elijen dar más prioridad a implementar estrategias para productos u servicios y no se enfocan en los colaboradores.

Brito, Pitre y Cardona (2020), Colombia, en su artículo Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio, mencionan que, un ambiente apropiado en una organización puede lograr mayores conexiones entre recursos humanos y mayores esfuerzos; es decir, involucra a los empleados que participan e identifican con sus roles organizacionales, permitiéndoles formar una actitud positiva hacia los puestos que ocupan, y lograr resultados positivos. conexiones emocionales (Pág. 1)

De esta manera el artículo se relaciona con este trabajo dado que el autor menciona a la supervisión y el liderazgo como variables importantes dentro de un grupo de trabajo para crear un buen clima organizacional apropiado, de esta manera afectará directamente a la variable desempeño y también a la realización de las metas organizacionales.

Contexto Nacional

Puma y Estrada (2020), Madre de Dios, en su artículo llamado, La motivación laboral y el compromiso organizacional, nos menciona que, en la actualidad, toda organización busca el entusiasmo de los empleados y el compromiso con el trabajo

que realizan, porque son ellos quienes realizan una serie de acciones todos los días, con el fin de alcanzar sus objetivos y, en definitiva, lograr su misión. (p.46)

Relacionándose con esta investigación ya que concluye que, es responsabilidad de jefes y superiores gestionar políticas que incentiven a los trabajadores, además ayudar a que ellos puedan obtener el reconocimiento público a través de resoluciones de felicitación, cursos profesionales, bonificaciones y premios, para que estén satisfechos con su trabajo, y Comprometidos principalmente con la organización.

Torres, Torres, Rengifo y Martell (2021), En su artículo titulado Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, nos mencionan que, las empresas son las instituciones líderes de la sociedad moderna y a través de ellas, los colaboradores gracias a la motivación pueden alcanzar metas que individualmente no lograrían alcanzar, además pueden ser retribuidos por su conocimiento, las habilidades, actitudes y destrezas que poseen de esta manera ayudar con el logro de los objetivos y metas de las organizaciones.(p.1)

Esto se relaciona con la investigación ya que es importante que el colaborador esté muy motivado, en líneas generales, que sienta parte de la empresa gracias a su esfuerzo como también a sus habilidades individuales, y por ende esto será retribuido mediante recompensas y bonos que ellos consideran y que los ayude a satisfacer sus principales necesidades personales y profesionales esto para que el desempeño laboral sea óptimo.

Ramírez y Zavaleta (2018), Trujillo, en su artículo Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada, nos habla que, el objetivo básico de una empresa competitiva es que sus equipos sean eficientes para así lograr que los empleados se desempeñen bien en sus correspondientes procesos. Además, deben utilizar otros métodos eficientes para potenciar sus talentos de los colaboradores para que puedan alcanzar las metas establecidas. (p.68)

Esta investigación se relaciona ya que el autor menciona que el talento humano que tenga un buen desempeño dentro de la empresa genera buenas relaciones entre los trabajadores esto debido a los conocimientos que estos tienen dándose a ellos

mismos valor y motivación para ello deben de existir métodos como capacitaciones constantes, de esta manera se le da un valor al lugar donde están trabajando.

Delgado, Calvanapón y Rodríguez (2020), Trujillo, en su artículo el estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud, menciona que en la actualidad, debido al fenómeno de la globalización y la aceleración del progreso tecnológico, los empleados de las redes de salud se enfrentan a una mayor presión para satisfacer las necesidades del trabajo y la vida moderna, porque se enfrentan a cambios importantes relacionados con la organización del trabajo, el empleo y las relaciones laborales.(p.1)

Relacionándose con esta investigación debido a que el desempeño de los colaboradores se ve afectado por el progreso tecnológico teniendo más exigencias de las que tenían, obteniendo como resultado un pequeño bajo nivel de trabajo comparado a años anteriores.

Nolazco, Bustamante, Moreno y Carhuancho (2020), Lima. Nos mencionan en su artículo titulado Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú; dándonos a entender que el talento humano como la motivación son los recursos más importantes y capaces de generar crecimiento en cualquier entidad, empresa y organización, por ello, empresas de todo nivel, tamaño, tipo, rubro y ubicación se comprometen a satisfacer sus principales necesidades logrando crear espacios que superen las expectativas y logren satisfacción. (Pág. 162)

Esto se relaciona con esta investigación gracias a la conclusión de que obliga a los gerentes a realizar una compleja evaluación del talento, motivando a sus empleados, y que esto no sea por moda o por quedar bien sino como una necesidad importante ayudando a estructurar procesos, métodos, estrategias y políticas centradas en la motivación del talento humano para seguir consiguiendo los objetivos y metas estructuradas por la empresa.

Talledo y Amaya (2020), Trujillo, en su artículo titulado Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019; los

autores mencionan que en la actualidad el talento humano ha asumido un importante y fundamental nivel en el sentido de competitividad además de la sostenibilidad en las organizaciones, referente a esto se toma en cuenta mucho la importancia del colaborador en sentido de la motivación para su crecimiento como profesional como también la mejora de las empresas, la motivación puede influir en la tarea del comportamiento del talento humano, dentro del entorno laboral como también social, fundamentando que este es un proceso muy capaz de mantener y optimizar el comportamiento del comportamiento además de lograr en ellos una orientación en la búsqueda de los objetivos así mismo de alcanzar el logro de las metas.

De esta manera la relación con nuestro trabajo consiste en que la motivación influye en la conducta de los colaboradores y es fundamental dentro del cumplimiento de objetivos para poder lograr las metas propuestas, de la misma manera se optimizan los procesos obteniendo mejorando los resultados.

Contexto Local

La empresa en estudio Hospital de clínicas Lambayeque SAC, hoy en día es una de las empresas más importantes en la región, dedicándose al rubro de salud, siendo sustentable en el tiempo de acuerdo a las inversiones realizadas además de los convenios con los que cuenta actualmente, sin embargo se pudo observar que los trabajadores no se encuentran con el nivel de motivación esperado, como por ejemplo no muy contentos y entusiasmados en su trabajo debido a la falta de incentivos pudiendo estos ser como opciones, el trabajador del mes, inducciones para un mejor cumplimiento de actividades o capacitaciones según el área de trabajo, esto hace que algunos trabajadores lleguen fuera del horario laboral, entonces al no tomar acciones o tratar de dar mejoras a la situación en la parte motivacional en un futuro podría bajar aún más el nivel de motivación dentro de la organización o darse la situación de posibles renuncias, frente a esta situación se propone la implementación de charlas motivaciones y retribuir al colaborador mediante incentivos premiando su esfuerzo de esta manera incrementando la motivación y por consiguiente el desempeño laboral dentro de la empresa, esto será de alguna

manera beneficioso para la misma organización ya que habrá competitividad sana además del entusiasmo por cumplir las metas establecidas.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Alfonso (2017), Bolivia, en su investigación que le sirvió para optar el grado de bachiller, se menciona que el objetivo general de esta fue estudiar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz, con la finalidad de poder conocer los constructos cognitivos que pueden existir entre ambas variables, se sabe que metodológicamente sigue un diseño no experimental en base a la observación en entorno de la motivación y satisfacción, la muestra de este estudio cuenta con una población de 150 trabajadores los cuales se encuentran en un rango de edad de entre 20 y 45 años, según los datos obtenidos de manera cuantitativa estos indican que el nivel de motivación se encuentra en un rango aceptable, además se concluyó que en la organización “Joe Banana” de la ciudad de La Paz la relación entre motivación y satisfacción laboral en términos porcentuales el nivel de motivación es superior a la de satisfacción. (p.7)

Cadena (2019), Ecuador, en su tesis que sirvió para optar el grado de licenciatura, en la cual tubo como objetivo principal poder analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios de la empresa Envatub S.A., en este estudio se utilizó un tipo de estudio cuantitativo no experimental con rangos transversales descriptivos y de relevancia, la población total contó con 50 colaboradores, los cuales corresponde a departamentos operativos en los que se trabaja a tiempo completo en diferentes áreas de producción, se obtuvo resultados de motivación que muestran que la necesidad de los trabajadores en materia de autoestima, protección, seguridad y autorrealización se mantienen en un rango medio, así mismo según los resultados de la aplicación del cuestionario las necesidades sociales y de pertenencia se encuentran en un rango bajo. (p.6)

Santacruz (2017), Ecuador, investigación realizada para optar el grado de licenciatura, en este trabajo se identificó como objetivo principal determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio en el distrito metropolitano de Quito, se pudo encontrar que el tipo de investigación es de nivel descriptivo con una muestra total de 128 colaboradores, según las preguntas planteadas se concluyó que los trabajadores del municipio manifiestan un nivel mínimo de motivación, esto se pudo evidenciar por el entorno laboral en los que ellos se relacionan, así mismo el factor de la motivación se determinó que influye considerablemente con el factor correspondiente a desempeño laboral de cada uno de los trabajadores del municipio. (p.8)

Muñoz (2020), Chile, estudio realizado para optar el grado de doctor, donde se pudo identificar el objetivo principal siendo este la comprensión de las consecuencias de la inseguridad laboral para el desempeño de los colaboradores, así mismo este estudio fue un estudio de revisión sistemática cualitativa y dos estudios empíricos, en este trabajo como instrumento de recolección de datos se utilizó entrevistas semiestructuradas ya que de esta manera se puede llegar a tener datos detallados, además se utilizó un enfoque cualitativo, así mismo se pudo evidenciar que la inseguridad laboral influye directamente con el desempeño laboral concluyendo que las empresas puedan alentar a sus trabajadores a sentirse confiados en expresar sus molestias para de esta manera establecer estrategias que permitan comprender las experiencias que la inseguridad laboral influye en el desempeño de los colaboradores. (p.18)

González (2019), México, estudio realizado para obtener el grado de maestría en administración, donde se evidencio que el objetivo principal del trabajo fue analizar cómo influye la duración de la jornada de los trabajadores en el desempeño laboral de los mismos en México, siendo esta una investigación de estudio cuantitativo con enfoque transversal, en esta investigación se tuvo una muestra de 384 personas que trabajan dentro del sector público en México, por lo que según los resultados obtenidos se concluye que en esta época que aun con todos los avances tecnológicos modernos hemos regresado a los tiempos en donde el horario de trabajo se vuelve extenuante dado que para terminar las actividades diarias se tiene que

trabajar horas extras afectando directamente al desempeño laboral del día a día de los trabajadores. (p.19)

Fontal (2020), Colombia, trabajo realizado con la finalidad de optar por el grado de maestría, donde se evidencio que el objetivo principal fue identificar la relación puede existir entre la ruptura del contrato psicológico y la variable satisfacción laboral con el desempeño laboral de los maestros en una institución educativa de la ciudad de Bogotá, además se identificó que el trabajo tiene como estudio un esquema no experimental transversal correlacional, se pudo visualizar que la muestra utilizada en este trabajo fue de 60 docentes de la institución educativa, así mismo se evidencio que existe una relación positiva fuerte entre satisfacción laboral y la variable desempeño laboral ya que mientras más alto es el desempeño del trabajador con sus compañeros y jefes las interacciones en el trabajo se presentan con mayor fortaleza notando una mayor correspondencia al trabajo por lo tanto mayor satisfacción de colaboración. (p.44)

Nacional

Valentín (2020), Lima, trabajo el cual se realizó para optar el grado de bachiller donde se identificó el objetivo principal que fue determinar la relación entre la variable motivación y la productividad del personal del módulo corporativo laboral de la corte superior de justicia de lima sur, esta investigación se hizo de manera descriptiva observacional a los trabajadores de la empresa, así mismo se evidencio resultados relacionados a la motivación y la variable productividad con la finalidad de ayudar brindando la información a las instituciones públicas, privadas ya académicas, además se tiene como recomendación que se pueda realizar una inducción a los nuevos colaboradores que ingresen a la organización , ya que es muy importante que el trabajador se pueda acoplar al nivel de trabajo y cultura de la empresa. (p.16)

Olivera (2020), Lima, en su estudio que realizó con la finalidad de optar el título de licenciatura, se evidencio el objetivo principal del trabajo siendo poder establecer la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y motivación laboral entre los trabajadores de una empresa avícola peruana, para este estudio se aplicó un

cuestionario para una muestra total de 179 colaboradores, el método de muestreo en este trabajo de investigación fue no probabilístico, así mismo se evidenciaron resultados como correlaciones significativas en las dimensiones estudiadas que son calidad de vida laboral y motivación laboral, de esta manera se pudo concluir que si existe una correlación alta entre ambas variables, además en el análisis de comparación entre estas variables estudiadas se observó que la sede que se encuentra en lima muestra un mayor interés respecto al bienestar logrado gracias al trabajo y la administración de tiempos. (p.4)

Yovera (2020), Lima, trabajo realizado con la finalidad de obtener el grado de bachiller, se evidencio que el objetivo principal de este trabajo fue analizar la relación que existe entre la variable motivación y la variable desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de transportes – ETUSA, así mismo se identificó que los colaboradores no reciben un reconocimiento por la actividad que realizan dentro de la empresa haciendo que los trabajadores entren en un ciclo de inconformidad generando de esta manera mucha desmotivación por parte de ellos mismos, por lo que al analizar la situación se recomienda que los esfuerzos sean recompensados para de esta manera sentirse valorados así mismo escuchados por parte de jefes y superiores. (p.2)

Cornejo y Vilca (2018), Arequipa, investigación realizada para poder obtener el grado de licenciatura, donde se identificó al objetivo general siendo poder determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA en Arequipa, así mismo el tipo de estudio en esta investigación fue correlacional con un diseño no experimental, se utilizó una muestra de un total de 112 colaboradores de la empresa de transporte, en base a los resultados se pudo concluir que la motivación de los colaboradores de encuentra en un nivel bajo dado que se considera alcanzar los objetivos propuestos, además los mismos colaboradores refieren que no son recompensados por su trabajo, del mismo modo se sugiere poder atender las necesidades del personal así como la implementación de capacitaciones en cada área para un mejor desempeño de cada uno de los colaboradores. (p.4)

Retamozo (2018), Lima, trabajo realizado para la obtención del grado de maestría, en esta investigación se identificó que el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, en dicho estudio se tiene una muestra total de 170 trabajadores, así mismo se realizó un diseño no experimental de corte transversal, evidenciando una relación significativa baja entre las variables motivación y desempeño laboral en los colaboradores de dicho nosocomio, de la misma manera la autora en el trabajo recomienda poder establecer modelos de gestión para el talento humano con la finalidad de otorgar los recursos necesarios para los colaboradores y estos puedan ejercer sus funciones con la mejor predisposición mejorando su desempeño laboral. (p.38)

Castillo y Sánchez (2020), Trujillo, investigación que tuvo como finalidad optar por el grado de licenciatura, donde se identificó el objetivo general determinar la relación que puede existir entre las variables motivación y desempeño laboral en los colaboradores del área de enfermería del hospital I Albrecht, en la presente investigación se utilizó un diseño descriptivo con enfoque cuantitativo, así mismo se tuvo una muestra total conformada por 40 colaboradores del hospital, evidenciando que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones motivación y desempeño laboral de los trabajadores de dicho centro de salud, del mismo modo se recomienda poder implementar capacitaciones periódicas además de facilitar los espacios físicos para los colaboradores puedan seguir desarrollando sus habilidades de manera eficiente. (p.5)

Local

Ubillus (2021), Pimentel, en su trabajo que fue para obtener el grado de licenciatura, donde en la investigación se identificó el objetivo principal que fue poder determinar la relación existente entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral en el laboratorio de análisis clínicos Precisa Diagnostica SAC, este estudio fue de tipo cuantitativo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, donde se mostró la población y muestra conformada por 30 trabajadores,

así mismo se evidenció resultados mostrando que según la obtención de estos mismos para la primera variable esta se encuentra con un nivel bueno con 56.7% y un nivel regular con un 43.3%, del mismo modo para la segunda variable se mostraron resultados en los que el nivel bueno está en 60% y el nivel muy bueno con un 40%. (p.58)

Valladares (2018), Pimentel, en su tesis que tubo finalidad para la obtención del grado de licenciatura, se identificó el objetivo específico donde se hace referencia a poder determinar la relación existente entre las variables motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de pacifico seguros de Chiclayo, el estudio se basa en una muestra de 40 colaboradores además se evidenció que en este caso realmente existe una relación directa en un nivel bueno y altamente significativo entre las variables que son motivación y satisfacción laboral en los colaboradores, gracias al análisis de datos se concluyó que en un 72.5% de los colaboradores se encuentran insatisfechos en las tareas y actividades laborales que realizan cotidianamente por otro lado un 60% de los encuestados presenta un nivel de motivación bajo un 30% de los trabajadores muestran un nivel medio o adecuado. (p.9)

Salazar (2020), Chiclayo, en su tesis de investigación que realizo para obtener el grado de licenciatura en administración, en el presente estudio al objetivo general el cual fue poder determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino el Triunfo en la ciudad de Chiclayo, en la investigación se tuvo un estudio de enfoque cuantitativo y a la vez con un diseño no experimental y de tipo transversal, además para el presente estudio se obtuvo una muestra total que constó con 44 colaboradores de la empresa, así mismo el trabajo comprueba la existencia de la influencia que hay entre la variable motivación y la variable desempeño laboral en los trabajadores del molino, de esta manera la dimensión estudiada que más influye en el desempeño laboral es la desmotivación ya que debido a la carencia de motivación que existe en los colaboradores se debe a factores externos como las condiciones laborales, salario capacitación como también en gran parte a la falta de reconocimiento y comunicación a ser factores internos, concluyendo que dado a estos factores los trabajadores de esta empresa se sienten poco motivados por la organización. (p.5)

Oliden y Tinoco (2020), Chiclayo, tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, donde su objetivo general fue identificar el grado de la relación que pueda existir entre la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC en el año 2017, en este estudio se evidencia una población y muestra conformada por todo el personal de la empresa siendo un total de 38 trabajadores, se evidenció que en la organización las remuneraciones tanto como los beneficios es lo que los motiva a tener un mejor desempeño, además las capacitaciones son mínimas siendo esto una de las causas que puede afectar la productividad, se recomienda mejorar los puntos débiles hallados en la investigación. (p.47)

Avila y Tejada (2020), Chiclayo, Investigación realizada para optar el título de licenciado en administración de empresas, este trabajo tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Proselo Jayanca Fruits, el enfoque fue cuantitativo con diseño no experimental, se hizo el estudio a un total de 31 trabajadores donde se determinó con respecto al desempeño laboral que se encuentra en un nivel aceptable, siendo la dimensión habilidades profesionales la que refleja un nivel medio esto debido a que los trabajadores perciben que necesitan que se les ponga más atención a sus cualidades ya sea técnicas como conceptuales, debido a esto se recomienda implementar programas de capacitación reforzando las capacidades y las habilidades de los trabajadores. (p.11)

Alberca y Cruz (2019), Chiclayo, trabajo realizado para optar el grado de licenciado en administración de empresas, investigación realizada con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de ventas de la empresa Viettel Perú SAC, se aplicó el cuestionario a una muestra total de 36 colaboradores, en esta investigación se aplicó un diseño no experimental, de corte transversal y con un alcance relacional, obteniendo como resultado que existe una relación positiva débil entre las variables en estudio evidenciándose un coeficiente de correlación es de .372, ($p < .026$), por lo que se recomienda mejorar las condiciones laborales y evaluar la posibilidad de darle beneficios de ley por antigüedad para un mejor desempeño laboral de los colaboradores.(p.32)

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1. Motivación

Napolitano (2014), entiende a la motivación como el activar, orientar y mantener el estado interno de la conducta individual de un individuo a lo largo del tiempo. Incluso nos dice lo que es la motivación para él, lo cataloga como un concepto muy grande, dividido en tres partes principales, motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la orientación motivacional. (p.5)

Vélaz (1996), menciona que se entiende por motivación laboral a aquella energía interna que significa fuerza y que esta se encuentra en principalmente en el sujeto que actúa y esto hace que impulse a los hombres a trabajar. (p.26-27)

Peña y Villón (2018), mencionan que la motivación laboral se entiende al resultado de la relación que se da entre el individuo y la acción realizada por la organización con el objetivo de poder ver elementos que ayuden e impulsen además de incentivar al colaborador al cumplimiento de los objetivos, también el autor nos dice que es lo que caracteriza al empleado a través de los logros que realiza para poder alcanzar sus metas previstas dadas por la empresa, esto relacionado también con la satisfacción propia. (p.185)

Chiavenato (2011), nos habla de las teorías de la motivación donde menciona que estas están íntimamente relacionadas con lo que el colaborador pueda estar sintiendo en ese momento, también este sentimiento que puede afectar el estado de ánimo se puede reflejar en la persona siendo esto una foto instantánea que se puede percibir, gracias a la motivación los individuos tienen el deseo de hacer, cambiar, o mejorar algo invirtiendo tiempo y energía en lo que puede ser su trabajo. (p.236)

Las teorías sobre motivación dan diferentes tipos de métodos para poder administrar y alentar a las personas a poder realizar su trabajo de una manera eficaz y eficiente además de poder cuidar a la misma vez su calidad de vida en el trabajo.

Teoría de la pirámide de necesidades de Maslow

Lo que es en teoría de la motivación de Maslow se centra en la ya conocida pirámide de necesidades, como ya se conoce, estas necesidades se pueden ordenar o clasificar según su importancia y el grado de influencia en el comportamiento humano.

- *Fisiológicas*, Son alimento, refugio y protección ya sea hacia el dolor o el sufrimiento. También se denominan necesidades biológicas, que deben satisfacerse de forma repetida y periódica de esta manera ayudar la supervivencia de la persona.
- *De seguridad*, Deben mantenerse alejados del peligro (real o imaginario) y estar protegidos de lo que pudiese pasar en el entorno externo. Esta necesidad también está ligada a ayudar la supervivencia de la persona.
- *Sociales*, son necesidades de amistad, participación, pertenencia a un grupo, amor y cariño. Esta necesidad tiene relación con iniciativa de la persona de dar y recibir afecto sentimientos en la vida de otras personas en la sociedad.
- *De estima*, Son los que están ligados con la forma en que el ser humano se puede percibir y también la forma en la que se evalúa a sí mismo, como la autoestima, la autoestima y la confianza en sí mismo.
- *De autorrealización*, Son las que están en un nivel más alto para el individuo esto lo lleva a poder realizarse con la ayuda de aptitudes, conocimientos y también del uso de sus capacidades, estas necesidades se encuentran en el nivel más alto de la pirámide y transmiten el rango de esfuerzo de cada individuo además de su potencial desarrollando continuamente.

Teoría ERC

Teoría ERC Alderfer trabajó con la pirámide de Maslow, pero innovó en ella y le dio unos cambios por medio de su investigación empírica además le dio un resumen en necesidades como son de existencia, de relaciones y de crecimiento, entonces ahí nació lo que es el nombre de teoría ERC.

- *De existencia* Alude al bienestar físico: como es la supervivencia, la existencia y la preservación además se relaciona con las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad de Maslow.
- *De relaciones* Narra al deseo de comunicación con otras personas, es decir, a las relaciones sociales que se correlacionan Incluyen los niveles sociales y las partes externas de las necesidades de Maslow como es la de estima.
- *De crecimiento* refiriéndose al crecimiento del potencial humano y al deseo de desarrollo personal en esta categoría Incluyen las partes internas de la necesidad de estima de Maslow, así como también las necesidades de autorrealización.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Según nos habla Herzberg, la motivación en las personas con relación al trabajo depende de dos factores íntimamente en conexión:

- Son las condiciones laborales que rodean al colaborador, esto consta de las instalaciones el mobiliario y el ambiente laboral, además de las condiciones en las que se encuentra los materiales que se vaya a utilizar, salarios y los beneficios, también las políticas a las que se rige la empresa, formas de manejar objetivos, la relación que puede existir entre la gerencia y los colaboradores, la normas internas, las principales oportunidades de trabajo, el nivel de crecimiento, la estima con los compañeros dentro de la organización, etc.
- Factores que intervienen en lo motivacional, da referencia al perfil del puesto y además de las actividades que se relacionan, Esto hace que se produzca una buena satisfacción incluso duradera y puede elevar la productividad a un nivel excelente.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Esta teoría sostiene que el comportamiento humano nace a partir de tres razones o necesidades básicas:

- De realización, Esta necesidad de competir con éxito, perseguir la excelencia, perseguir el éxito y cumplir con ciertos estándares.
- De poder, es el impulso de controlar o influir en los demás, para que puedan obtener un comportamiento que naturalmente no tendrían. Es el deseo de producir efecto, de estar al mando.
- De afiliación, Es la decisión de inclinarse hacia las relaciones de comunicación cercanas y amigables, también alude al deseo de ser amado y de ser aceptado por las demás personas.

Teoría de la definición de objetivos

Para Edwin Locke, la más importante fuente de la motivación es ese ánimo de salir adelante con el fin de conseguir sus objetivos además de hacer referencia a lo que tiene que hacer y cuanto esfuerzo hacer para alcanzar dicho objetivo, esta teoría analiza la reacción y especificación de desafíos, objetivos y el desempeño de las personas.

- La gran importancia de cada uno de los objetivos para motivar a las involucrados.
- Las metas bien definidas ayudan a mejorar el desempeño en la organización.
- Las actividades más difíciles, cuando estas son aceptadas pueden mejorar más el desempeño individual que las actividades fáciles.
- La retroalimentación por el logro de objetivos ayuda a un mejor desempeño individual del colaborador.

Teoría de las expectativas

Esta teoría es conocida como teoría de la expectación, ya que esta parte da un supuesto de como las necesidades de las personas se pueden satisfacer de una manera u otra observando comportamientos de los demás, además depende bastante de una situación para que la persona opte por varios comportamientos a la vez y por ende esto podría satisfacer sus necesidades.

- *La valencia*, Se entiende como el grado de importancia que se le da a una determinada recompensa específica esto hace que cada individuo tenga preferencias por los resultados finales de una acción.
- *La expectativa*, Es la creencia que la persona percibe del esfuerzo que pondrá en un determinado desempeño además existen metas que se van llevando en secuencia y estas conducen a un determinado final como resultado a esto se entiende que la motivación es una secuencia que da a elegir entre varios comportamientos.
- *La instrumentalidad*, es la percepción de que una ejecución de una actividad está relacionada con las recompensas que se desea de esta manera se establece una conexión que puede ser casual entre resultados que se van dando en el proceso con el resultado final.

Teoría del refuerzo

La teoría del refuerzo hace referencia a las conductas provocadas por el entorno sin involucrar procesos cognitivos además el comportamiento es provocado por las consecuencias como también si el resultado es positivo y beneficioso este refuerza el nivel del comportamiento.

- *Refuerzo positivo*, Aquí aumenta la frecuencia o la intensidad de los comportamientos deseados asociándolos con efectos agradables.
- *Refuerzo negativo*, Aquí aumenta la frecuencia o la intensidad de los comportamientos ideales al tratar de evitar las consecuencias desagradables asociadas con los malos comportamientos.
- *La sanción*, Esta reduce la frecuencia o también elimina el mal comportamiento aplicando consecuencias desagradables que dependen del comportamiento que se produzca.
- *La extinción*, Esta reduce o también elimina el mal comportamiento eliminando sus posibles efectos agradables además se dice que la extinción no se fomenta ni se recompensa.

Dimensiones de motivación:

Chiavenato (2011), Nos indica que la motivación es el proceso responsable de la persistencia, el curso y la intensidad de esfuerzos que una persona puede tener y esto hace que esa persona pueda alcanzar una meta, actividad, objetivo o tarea determinada. (p.237)

- **Perseverancia hacia los objetivos**

Es la cantidad de tiempo que un colaborador utiliza y durante el cual el individuo puede mantener un esfuerzo. Un trabajador motivado suele no cambiar en su comportamiento hasta que tranquilamente puede alcanzar tranquilamente su objetivo que puede ser a corto o largo plazo.

- **Impulsos motivacionales**

Son los caminos que se utiliza para satisfacer las necesidades. Gracias al impulso se puede generar la necesidad de poder buscar e investigar, con la finalidad de identificar principales objetivos o incentivos que, una vez meditar en ellos poder tomar una decisión, estos satisfarán la necesidad de ese algo y reducirán el estrés.

- **Incentivos laborales**

Estos son definidos también como ala causa que alivia una necesidad o puede aliviar un impulso, poder alcanzar un incentivo tiende a motivar y volver al nivel psicológico y de esta manera reducir o eliminar el impulso.

1.3.2. Desempeño laboral

Respecto al análisis del desempeño o la gestión individual, Alles (2006), afirma que es una herramienta para orientar como también de supervisar al colaborador, así mismo entres los principales objetivos se puede mencionar al desarrollo en el aspecto personal como también al aspecto profesional de los trabajadores, la motivación la innovación de cada uno de los resultados organizacionales y el uso adecuado del talento humano. (p.27)

Cuesta (2018), Nos dice que el desempeño laboral no solo son resultados individuales, grupales y de la propia empresa, sino que es la propia la consideración de los intangibles hechos mediante la propia percepción de los trabajadores en una determinada organización, además nos habla de considerar conductas estratégicas en las competencias laborales para un buen proceso en el trabajo. (p.18)

Chiavenato (2011), nos habla que desempeño es el comportamiento de un colaborador en un puesto determinado de la organización, este desempeño es situacional puede variar de un trabajador a otro por diferentes factores que pueden existir y condiciona influyendo en su comportamiento, las recompensas y una buena percepción de la misma determina de una manera u otra el nivel de esfuerzo que un colaborador está dispuesto a realzar (p.205)

Objetivos de la evaluación del desempeño

- Las condiciones que permiten medir el potencial del colaborador para establecer su plena colaboración.
- Dar acceso a que el talento humano pueda ser considerado como una de las ventajas competitivas super importantes dentro de la organización, y obviamente su productividad se puede desarrollar de acuerdo con el estilo de gestión.
- Brindar a todos los colaboradores de la organización oportunidades de mejora, crecimiento incluso de las condiciones para una participación con un buen nivel, y no olvide las metas de la organización y las metas personales.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Los beneficios en el plan de una evaluación del desempeño se planifican, coordina y formula adecuadamente, generará beneficios ya sea a corto plazo, mediano plazo y largo plazo. Así mismo los beneficiados con esta evaluación son las personas, los trabajadores de las organizaciones, y las comunidades.

Beneficios para el gerente como administrador de personas

- Tener un sistema de medición que pueda eliminar la subjetividad además de evaluar el desempeño como también el comportamiento de los colaboradores en base a factores de evaluación.
- Dar medidas para mejorar los estándares de desempeño de los subordinados.
- Hablar con sus subordinados para darles a entender que la supervisión del trabajo es un sistema objetivo, el cual es importante para saber cuál es el nivel de su desempeño.

Beneficios para la persona

- Comprender las normas, es decir, el comportamiento de los empleados y los aspectos de desempeño que la empresa valora.
- Comprenda las expectativas de su líder sobre su trabajo y, basándose en su evaluación, comprenda sus fortalezas y debilidades.
- Comprender las medidas que toman los líderes para mejorar el desempeño (planes de formación, planes de desarrollo, etc.) y las medidas que deben tomar sus subordinados (aprendizaje, corrección malas decisiones, nivel, calidad de trabajo, cursos, etc.).
- Realizar una autocrítica y una personal en cuanto a su crecimiento y control personal.

Beneficios para la organización

- Evalúa tu talento humano a corto, medio y largo plazo y define el aporte de cada colaborador.

- Identificar a los trabajadores que necesitan ser rotados y / o mejorados en ciertas áreas de actividad, y seleccionar aquellos que estén listos para ser promovidos o transferidos.
- Mejora tu política de RR.HH. proporcionando oportunidades a los empleados (promoción, crecimiento y desarrollo personal), aumentando la productividad y mejorando las relaciones interpersonales en el trabajo.

Dimensiones de desempeño laboral:

- **Responsabilidad laboral**

El tema de la responsabilidad hace a un trabajador una persona eficaz, responsable además de esta manera transmite a los clientes una actitud positiva como también a sus compañeros de trabajo e incluso a sus jefes superiores de esta manera da una fe de profesionalismo como también de compromiso dentro de la organización.

- **Actitud frente a cambios**

Las buenas actitudes de los trabajadores hacen que se maneje mejor las tareas, hace ver a los problemas no tan graves como podrían parecer de esta manera enfrentando este tipo de situaciones de la mejor manera con una mente abierta a los cambios dentro de una organización.

- **Dedicación al trabajo**

Es el nivel en que los colaboradores invierten tiempo, dedicación, energía y compromiso al trabajo además de considerarlo parte esencial en sus vidas, se dice que al contar con un trabajo este le da sentido de satisfacción importante, incluso hace que la imagen del trabajador resalte más en la sociedad.

1.4. Formulación del problema

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021?

Problemas específicos

- ¿Qué características tiene la Motivación en los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021?
- ¿Qué factores de la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Chiclayo Lambayeque SAC - 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

El presente trabajo se justifica teóricamente con las teorías relacionadas a las variables estudiadas, por un lado, Vélaz (1996), menciona que se entiende por motivación laboral a aquella energía interna que significa fuerza y que esta se encuentra primordialmente en el sujeto que actúa, por otro lado, Chiavenato (2009) Nos dice que el desempeño laboral da forma a la estrategia individual para poder alcanzar los objetivos pretendidos dentro de una organización.

Justificación metodológica

En este trabajo se usará el método deductivo y como técnica a emplear se usará una encuesta esto para poder tener la información suficiente para poder evaluar la relación que puede existir entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC, así mismo tendremos como herramienta usar un cuestionario, este mismo tendrá un número

determinado de interrogantes con la finalidad de poder obtener los datos suficientes para la investigación.

Justificación social

Este trabajo ayudará de una manera exhaustiva a la empresa Hospital de clínicas Lambayeque SAC con propuestas que mejoren la motivación, así como también se pueda aumentar el nivel del desempeño laboral esto para que haya un trabajo más eficiente de parte de los colaboradores de tal manera que se pueda lograr el cumplimiento de las actividades dentro de los plazos establecido en el cronograma, optimizando las tareas y los tiempos.

Importancia

Esta investigación es sustancial debido a que permitirá conocer los distintos problemas que existen entre las variables motivación – desempeño laboral, ofreciendo a la gerente sugerencias para que pueda mejorar los temas que se está investigando, con la finalidad de diseñar actividades de prevención e intervención a la mejora de la motivación laboral en hospital de clínicas Lambayeque SAC, con la finalidad que ayude a fomentar un buen desempeño de las actividades y al cumplimiento de las mismas dentro de un buen clima organizacional.

1.6. Hipótesis

- H1: La motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Chiclayo 2021
- H0: La motivación no influye en el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Chiclayo 2021

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021

1.7.2. Objetivo específico

- Identificar las características de la motivación en los colaboradores de hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021
- Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC Chiclayo 2021
- Indicar los factores de la motivación que influyen en desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021

CAPITULO II

METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

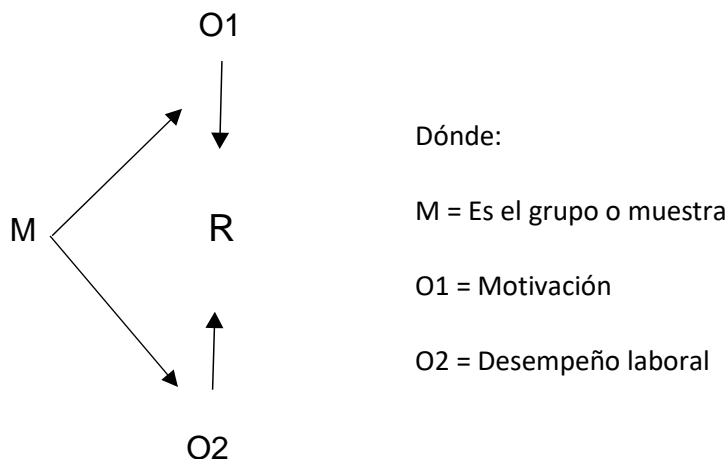
Tipo de investigación

La investigación que se realiza es descriptiva, porque se va a describir la motivación y su relación con el desempeño laboral de la empresa hospital de clínicas Lambayeque SAC, en la que se va a recopilar la información además la investigación sigue un sistema correlacional por que se va identificar el grado de relación de las dos variables.

Para Mejía (2020) la investigación de tipo descriptiva es la que se encarga de describir a la población, muestra o situación donde está centrado el estudio además esta investigación procura dar información de cuando, donde y como sin dar prioridad a responder un “por qué” está sucediendo ese problema, como solo menciona su nombre esta forma de investigación solo describe mas no explica.

Del mismo modo Mejía (2020) también nos dice que la investigación correlacional es una investigación no experimental en la cual se mide las variables y además se establece una relación entre ellas, sin tener que añadir variables las cuales no se están investigando para llegar a una conclusión incluso la característica más importante de realizar esta investigación es que las variables de las que se habla son medidas sin ser manipuladas y los resultados van independientemente de cada una de las variables.

Esquema correlacional



Diseño de la investigación

El presente trabajo sigue un diseño no experimental, por se recogerá la información en su contexto natural, tal cual responden los trabajadores de la empresa en la que se va hacer la investigación que en cuestión es hospital de clínicas Lambayeque SAC, para luego evaluar y establecer resultados, así mismo se recogerá la información en un mismo momento y lugar determinado

Si hablamos de investigación no experimental Etecé (2021), nos menciona que investigación no experimental una no define conclusiones o datos del trabajo definitivos, es decir se contenta con solo observar el fenómeno para luego poder describir y analizar la situación sin necesidad de estar en un entorno controlado, llevando solo un papel de observador. (Parr.1)

Para Ayala (2020), el diseño transversal es una investigación que se encarga de observar y analizar además de estudiar los datos de variables en un rango de tiempo sobre la muestra extraída la población total o conjunto ya identificado, la indagación y la recopilación de la data se realizan en el presente, en otras palabras, al momento de iniciar el proyecto de investigación. (Parr.1)

2.2. Población y muestra

Población

López (2004) nos señala que la población es el universo de objetos o personas de los que en una investigación se desea conocer algo, este conjunto llamada también población puede estar constituida por personas, animales, muestras de laboratorio, artículos, novelas, series entre otros. (Parr.4)

La población de esta presente investigación estuvo conformada por la totalidad del personal, los cuales son 36 colaboradores en la empresa Hospital de clínicos Lambayeque SAC, entre ellos administrativos, gerente, jefes de área, médicos, enfermeros y auxiliares.

Tabla 1
Trabajadores de la empresa Hospital de clínicas Lambayeque SAC

N.º	Colaboradores	Áreas
1	1	Gerencia
2	2	Administración
3	4	Contabilidad
4	4	Jefes de área
5	2	Recepción
6	7	Médicos
7	12	Enfermería
8	4	Auxiliares
Total	36	8

Muestra

Hernández y Carpio (2019) nos dicen que a lo que se le llama muestra se le conoce como un subconjunto de elementos de un universo, también una parte que representa a una población establecida por datos muestrales que dan lugar al objetivo de estudio, esta se apoya de un muestreo que es el instrumento de la investigación que se lleva a cabo y tiene como propósito determinar lo que se debe de estudiar. (p.76)

Según Yuni y Urbano (2006), en las investigaciones científicas, la mayoría de los autores obtienen sus datos de muestras, entendiéndose por estas a una determinada parte de un grupo mayor antes seleccionado, únicamente para la extracción de conclusiones, de aquí nace el concepto de representatividad además mencionan que las muestras como si, nunca son inadecuadas o adecuadas, el valor de estas deriva según sean utilizadas y del propósito que tienen con el objetivo de las investigaciones. (p.21)

La muestra en esta investigación está representada en los 36 colaboradores que prestan sus servicios en la empresa Hospital de clínicas Lambayeque SAC.

2.3. Variables, Operacionalización

Motivación

La motivación de los colaboradores en una empresa se relaciona con los estímulos atractivos que generan un buen desempeño, además al existir una conducta de lealtad entre los colaboradores y la empresa, los colaboradores motivados pueden plantearse objetivos nuevos en cada periodo ya que las condiciones y materiales como herramientas ayudan a el cumplimiento de objetos incluso el autor nos dice que la motivación en el trabajo en una ventaja comparativa en la que invertir vale la pena. Grudemil (2018), Nos menciona que la motivación dentro del trabajo es la capacidad que una empresa tiene para mantener a sus empleados con una actitud positiva también nos dice que la motivación es relativa a diferentes factores tales como la cultura la edad o el nivel social, tomando en cuenta estos detalles es más fácil identificar cual es la mejor manera de poder suministrar motivación a un colaborador y pueda cumplir con su trabajo eficientemente. (parr.1)

Desempeño laboral

Nos dice que el desempeño laboral es la manera en la que un colaborador demuestra aptitud hacia el trabajo, es como una evaluación que se hace individualmente a un trabajador de una determinada organización. Para que un colaborador se esfuerce y ayude a satisfacer las expectativas se debe de crear objetivos y procedimientos específicos para el trabajo en la compañía. IOE Business School (2019), menciona que por desempeño laboral se entiende al rendimiento en el trabajo junto con la actitud manifestada por una persona en sus tareas diarias dentro de su centro de trabajo, este rendimiento en sus actividades da a conocer de manera clara la productividad y dentro de este lapso de tiempo nos podemos dar cuenta de su desempeño laboral según sus competencias que pueden ser habilidades, sentimientos, experiencias, conocimientos o motivaciones además sus valores y sus características personales. (parr.1)

Tabla 2
Operacionalización de la variable de motivación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Motivación laboral	Perseverancia hacia los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Esfuerzo laboral ● Trabajo en equipo ● Buena actitud 	1,2,3	Encuesta - cuestionario
	Impulsos motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> ● Iniciativa de trabajo ● Expectativa labora ● Ambiente confortable 	4,5,6	
	Incentivos laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento ● Remuneración 	7,8	

Tabla 3
Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsabilidad Ética ● Responsabilidad profesional ● Compromiso laboral 	1,2,3,4	Encuesta - cuestionario
	Actitud frente a cambios	<ul style="list-style-type: none"> ● expectativas positivas ● Mostrar interés ● Manejar los errores 	5,6,7,8	
	Dedicación al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Calidad de servicio ● Excelencia en el trabajo 	9,10,11,12 ,13,14	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En este estudio la técnica a emplear va a ser la encuesta, que será aplicada a 36 trabajadores de la empresa hospital de clínicas Lambayeque SAC, con la finalidad de recoger los datos necesarios de cada variable tanto para la variable independiente que es "Motivación" y para la variable dependiente que es "desempeño laboral".

según Westreicher (2020) menciona que las encuestas son una herramienta para conocer las distintas características de un grupo de personas, esta información recogida puede ser cualitativa o cuantitativa por ello se detalla un cuestionario donde los datos obtenidos serán procesados con métodos estadísticos. (parr.5)

Instrumento

En esta investigación se empleará como instrumento un cuestionario con la finalidad de recoger la información, con el objetivo de recopilar data con mucha importancia y sustancial para poder analizar los datos de las preguntas realizadas en la encuesta, dicha encuesta se va a llevar a cabo en el mismo establecimiento donde se está llevando el estudio.

Meneses (2016) nos da a conocer al cuestionario como un instrumento para la recopilación de datos durante el tiempo que se emplee en el campo de estudio, en resumen, el autor nos menciona que el cuestionario es una herramienta donde el investigador plantea un conjunto de interrogantes a utilizar además este le permite recoger información sobre una muestra de personas. (p.9)

Así mismo para Muñoz (1998), el cuestionario es un instrumento que tiene la ventaja de recopilar la información a una escala mayor, esto debido a que se puede aplicar por medio de interrogantes sencillas que no denotan dificultad para emitir una respuesta, obteniendo data mediante cédulas con interrogantes impresas, incluso tiene la sencillez de poder elegir entre dos tipos de preguntas como son las preguntas abiertas y las preguntas cerradas siendo estas últimas las más utilizadas para una mejor organización de datos, clasificándose en

dicotómicas, tricotómicas, de alternativa múltiple y de alternativas de rangos o grupos. (p.207)

Para la variable independiente la cual es "Motivación" se formularán 8 preguntas y además se utilizará en este cuestionario una escala de Likert los mismo que serán evaluados de la siguiente manera.

Tabla 4
Escala de Likert Variable independiente "Motivación"

Nivel	Valoración	Nivel	Baremos
Siempre	5		
Casi siempre	4	Alto	3
A veces	3	Medio	2
Casi nunca	2	Bajo	1
Nunca	1		

Para la variable dependiente "desempeño laboral" se utilizará 14 preguntas y se utilizará en este cuestionario una escala de Likert los mismo que serán evaluados de la siguiente manera.

Tabla 5
Escala de Likert Variable dependiente "desempeño laboral"

Nivel	Valoración	Nivel	Baremos
Siempre	5		
Casi siempre	4	Alto	3
A veces	3	Medio	2
Casi nunca	2	Bajo	1
Nunca	1		

Validez

Corral (2009), nos menciona que la validez es el rango de importancia en que un instrumento refleja potestad específica sobre el la información de lo que se quiere decir además se trata de determinar hasta donde los ítems del instrumento están ligados al universo del contenido, por ejemplo, un cuestionario como instrumento y se quiere saber sobre la actitud de los jugadores de futbol, esta investigación no tendrá valides de contexto si se explora la opinión de los jugares sobre el entrenador del equipo. (p.230)

El instrumento utilizado con el objetivo de recolección de datos fue corroborado y acreditado por expertos en el tema, profesionales quienes aprobaron la técnica y dieron fe para poder ser empleada en el estudio.

Tabla 6
Validación de los expertos

N.º	Experto en el tema	Profesión	Grado de estudios
1	Liset Sugeily Silva Gonzáles	Licenciada en administración	<i>Magister</i>
2	Karla Ivonne Rojas Jiménez	Licenciada en administración	<i>Licenciada</i>
3	Merly del Rocío Nevado Chauca	Licenciada en Administración	<i>Magister</i>

Confiabilidad

URBE cita a Hernández y otros (2003), donde se menciona que la confiabilidad de un instrumento de medición se precisa de muchas formas además menciona que hay muchos procesos para definir el nivel de confiabilidad, ya que todos utilizan diversas fórmulas que generan niveles de confiabilidad, estos pueden estar en un rango de 0 y 1, dando a entender más se acerque a cero menor será el grado de confiabilidad mientras que si el resultado se aproxima más a 1 el grado de confiabilidad será mayor. (p.72)

En la investigación, se utilizó el Alpha de Cronbach, basándonos en el análisis de los datos donde obtuvimos 0,872 en base a las 8 preguntas para la variable motivación, así mismo obtuvimos 0,901 en base a las 14 preguntas para la segunda variable que es desempeño laboral.

Tabla 7
Alpha de Cronbach para la variable Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	8

Nota: Software Spss Vr 25

Tabla 8
Alpha de Cronbach para la variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	14

Nota: Software Spss Vr 25

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Peña (2017), nos dice que, el análisis de información integra diferentes operaciones, los investigadores o analistas someten ciertos datos cuantitativos o cualitativos a un proceso de análisis, lectura e interpretación en función de su enfoque de investigación o requisitos de información. Este proceso de recopilación de datos, junto con algún análisis preliminar, puede dejar notar entre

problemas o dificultades que pueden comprometer el objetivo original, de manera que esta serie de actividades deberá de mantener una planificación además de una periodicidad en la revisión de la data. (p.32)

Para el presente estudio hubo un constante proceso de análisis de datos, primero con la elaboración del instrumento para la recolección de data mediante una encuesta con interrogantes para ambas variables, siendo 8 preguntas para "Motivación" y 14 preguntas para "desempeño laboral".

Luego se efectuó la encuesta a los trabajadores de la empresa, dicha información detallada fue analizada con el programa estadístico IBM SPSS Statistics V-25 y Excel versión 2013 con la finalidad de poder hallar la estimación de confiabilidad de alfa de Cronbach por variable y por dimensión además de cuadros con relevante información que estarán plasmados en el presente trabajo de estudio.

2.6. Criterios éticos

Noreña et al. (2012), nos mencionan que los encargados de hacer el estudio deben de tener muy presente criterios para el estudio que se valla a efectuar siguiendo principios y que se tomaran en cuenta para una buena recolección de data con la finalidad que la información dada por los encuestados sea transparente, de esta manera permita mejorar la calidad de investigación. (p.269)

- *Consentimiento informado*, donde los encuestados tienen que estar de acuerdo con ser brindar información y además de eso conocer los derechos de cada uno como también sus responsabilidades, además tratando a los encuestados como un fin y no como un medio para poder conseguir información. (p.270)
- *Confidencialidad*, de esta manera se puede asegurar la protección de la identidad de los individuos que participan como informantes de información en la investigación que se está realizando, refiriéndose de esta manera al

anonimato del encuestado como a la privacidad del mismo prevaleciendo el bienestar de los participantes sobre la finalidad del estudio. (p.270)

- *Manejo de datos*, este criterio tiene relación con los principios de no inclinarse a usar la información con otros fines que no sean los correctos y además de no beneficiarse de la misma información que se pueda derivar de la investigación con personas, de esta manera se debe de informar a los participantes que la información proporcionada no generará perjuicio institucional, personal o profesional quedando claro que la data será única y estrictamente para la investigación. (p.270)

2.7. Criterios de Rigor científico

Para Noreña et al. (2012) nos dicen que el rigor generalmente es un concepto transversal para dentro del desarrollo de un proyecto de investigación que permite la valoración de los métodos de estudio además de las técnicas de análisis para el procesamiento de la data. (p.265)

Suárez (2007), nos menciona que las investigaciones de carácter interpretativo deben de descubrir datos con la finalidad de que se pueda expresar las distintas preocupaciones en todo el proceso, siempre y cuando se cuide lo que es el principio fundamental de lo que se quiere decir internamente. (p.647)

- *Credibilidad o valor de verdad*, lo que es la credibilidad referente al rigor científico implica mucho la valoración de lo que puede ser las situaciones donde la persona que investiga de referencia que es creíble para lo cual es esencial la argumentación que pueda ser demostrada en la información recopilada.
- *Transferibilidad*, la base de datos que se pueda obtener referente al estudio no se puede aplicar a otra investigación, ámbitos de acción y/o contextos, del cual se tiene razón de lo que ya se haya estudiado.

- *Dependencia*, Principalmente implica el rango como también el valor de consistencia que se obtiene de los datos, hallazgos de estudio y los resultados obtenidos
- *Conformabilidad*, hace referencia al nivel de implicación en el cual se puede encontrar la persona que está participando del estudio a esto se puede extender la garantía sobre la secuencia de la veracidad del trabajo de investigación, producto de los datos obtenidos gracias a los instrumentos de estudio aplicados.

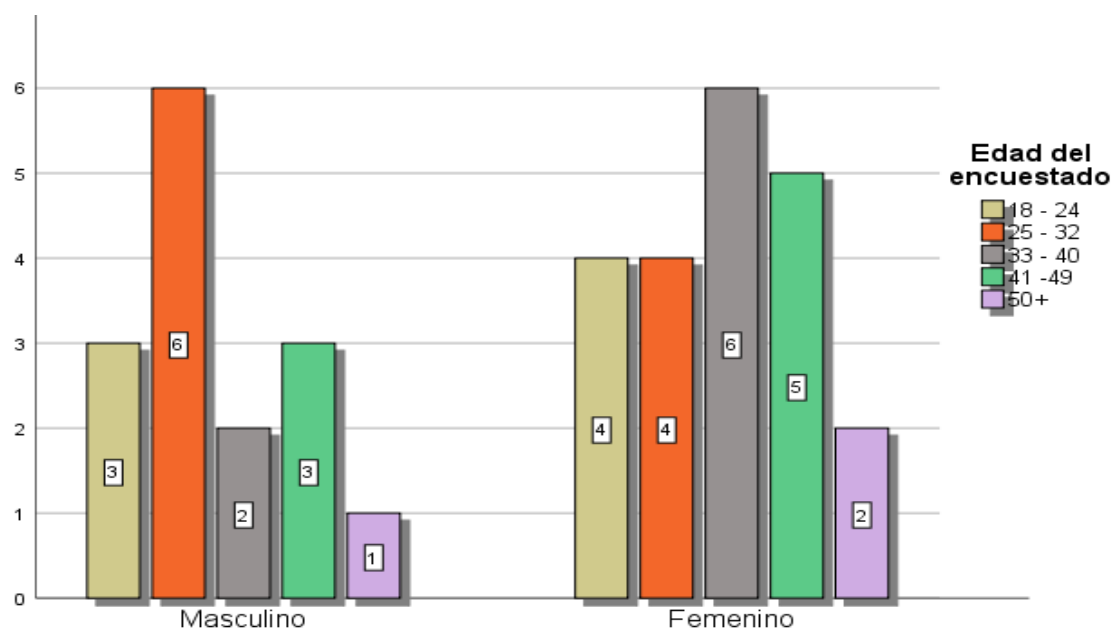
CAPITULO III

3.1. Tablas y figuras

Tabla 9
Datos generales de los encuestados

		Edad del encuestado					Total
		18 - 24	25 - 32	33 - 40	41 -49	50+	
Género del encuestado	Masculino	3	6	2	3	1	15
	Femenino	4	4	6	5	2	21
Total		7	10	8	8	3	36

Figura 1
Datos generales de los encuestados

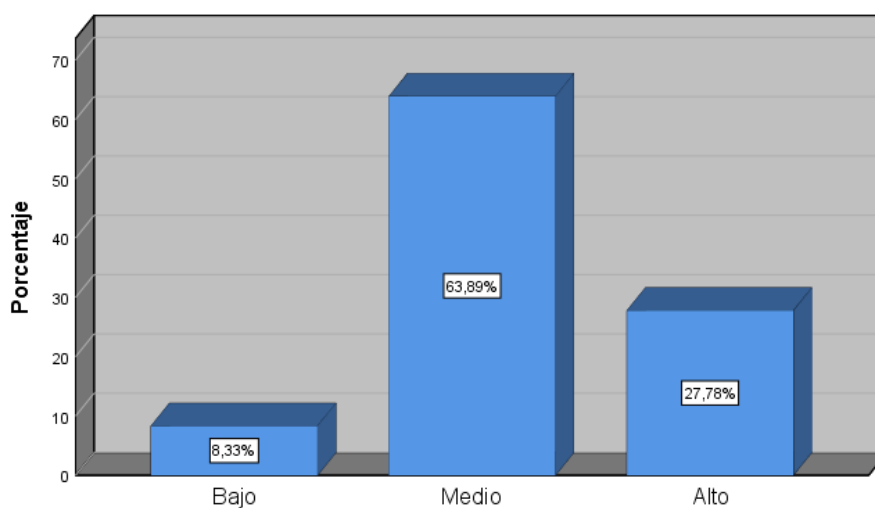


Nota. En el grafico podemos observar que del total de encuestados en la empresa Hospital de clínicas Lambayeque SAC mayormente existen mujeres siendo 25 en comparación con los varones que son 15, segmentándose en niveles de edades desde 18-24, 25-32, 33-40, 41-49 y 50 a +, de acuerdo a la recopilación de datos que obtuvimos en la encuesta.

Tabla 10
Variable – Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	8.3	8.3	8.3
	Medio	23	63.9	63.9	72.2
	Alto	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Figura 2
Variable – Motivación

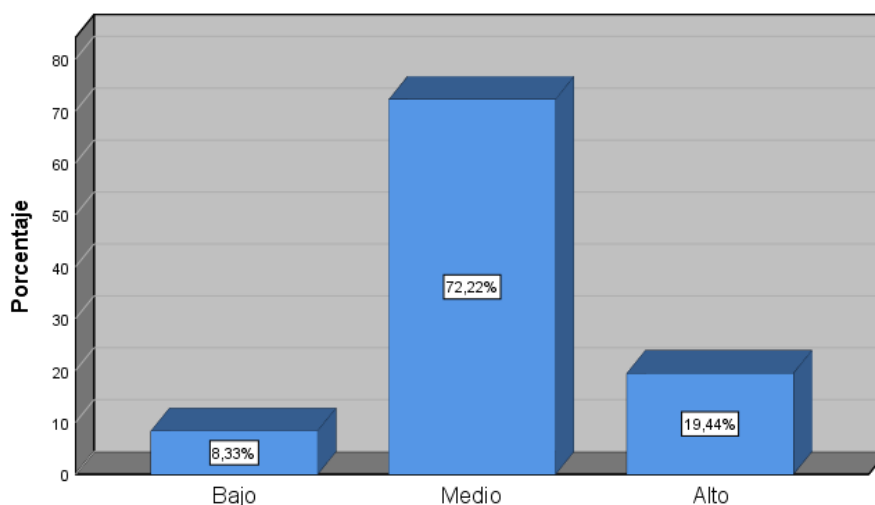


Nota. Se puede observar para la variable motivación tanto en la tabla 10 y en la figura 2, que los encuestados con respecto a esta variable el 63.9% se encuentra en un nivel medio en comparación a los niveles bajo y alto con 8.3% y 27.8% respectivamente.

Tabla 11
Dimensión - Perseverancia hacia los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	8.3	8.3	8.3
	Medio	26	72.2	72.2	80.6
	Alto	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Figura 3
Variable - perseverancia hacia los objetivos

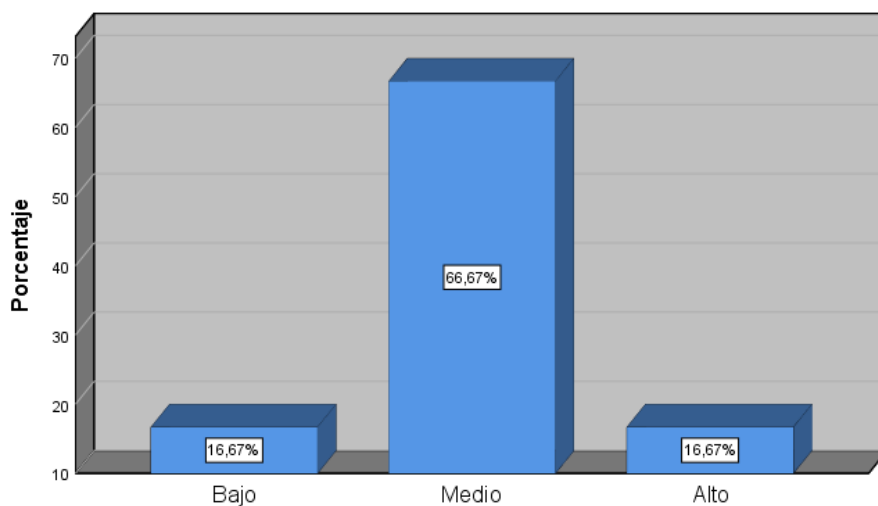


Nota. Se puede observar en la tabla 11 y figura 3 que para el proceso perseverancia hacia los objetivos, los encuestados refieren que el 72.2% se encuentra en un nivel medio de motivación, mientras que el 19.4% se encuentra en un nivel alto y un 8.3% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 12
Dimensión - Impulsos motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	16.7	16.7	16.7
	Medio	24	66.7	66.7	83.3
	Alto	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Figura 4
 Dimensión - Impulsos motivacionales

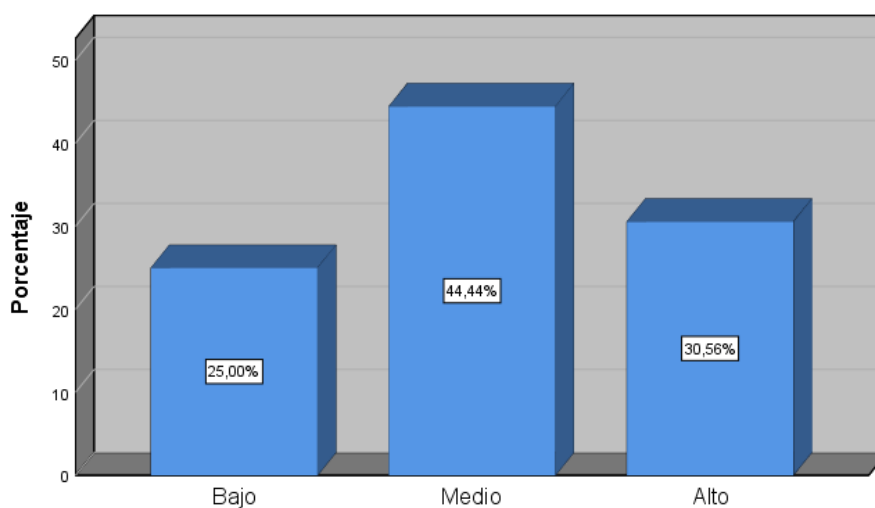


Nota. Se puede observar en la tabla 12 y figura 4 que para el proceso impulsos motivacionales, los encuestados refieren que el 66.7% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 16.7% se encuentra en un nivel alto y un 16.7% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 13
Dimensión - Incentivos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	25.0	25.0	25.0
	Medio	16	44.4	44.4	69.4
	Alto	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Figura 5
 Dimensión - Incentivos laborales

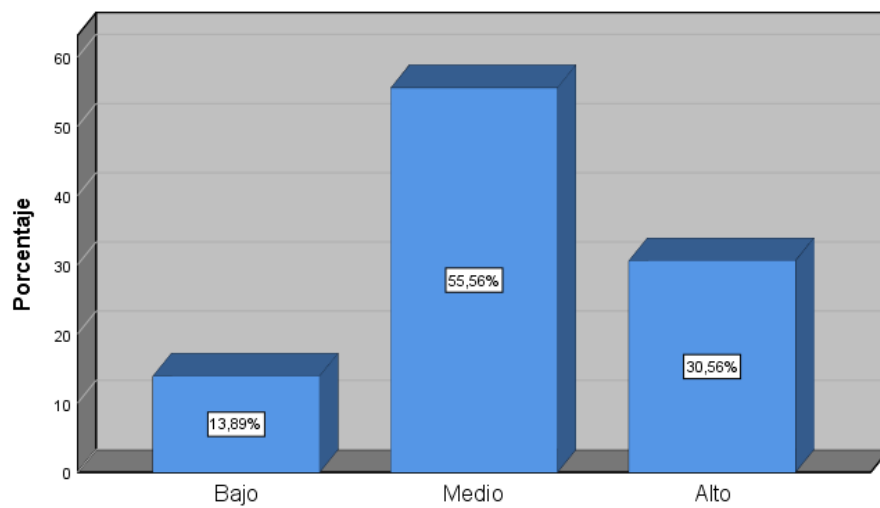


Nota. Se puede observar en la tabla 13 y figura 5 que para el proceso incentivos laborales, los encuestados refieren que el 44.4% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 30.6% se encuentra en un nivel alto y un 25% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 14
Variable - Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	13.9	13.9	13.9
	Medio	20	55.6	55.6	69.4
	Alto	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Figura 6
Variable - Desempeño Laboral

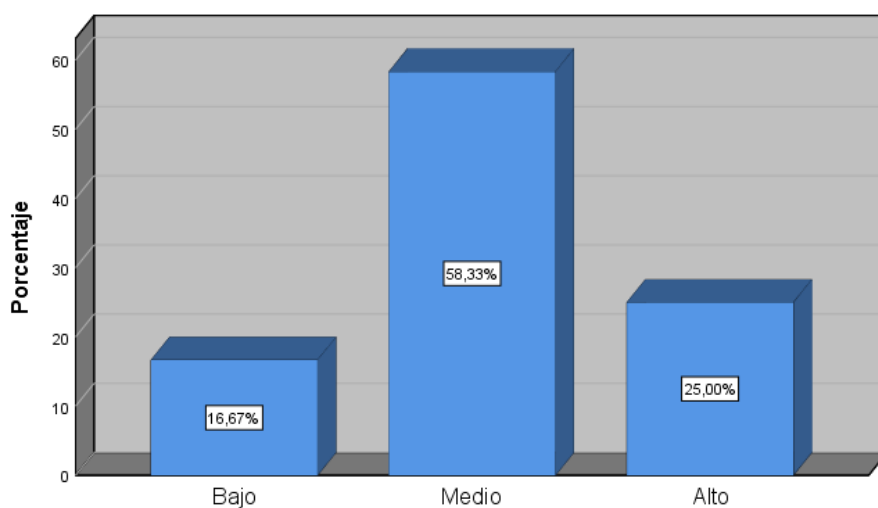


Nota. Se puede observar en la tabla 14 y figura 6 que para la variable desempeño laboral, del total de encuestados el 55.6% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 30.6% se encuentra en un nivel alto y un 13.9% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 15
Dimensión - Responsabilidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	16.7	16.7	16.7
	Medio	21	58.3	58.3	75.0
	Alto	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Figura 7
 Dimensión - Responsabilidad laboral

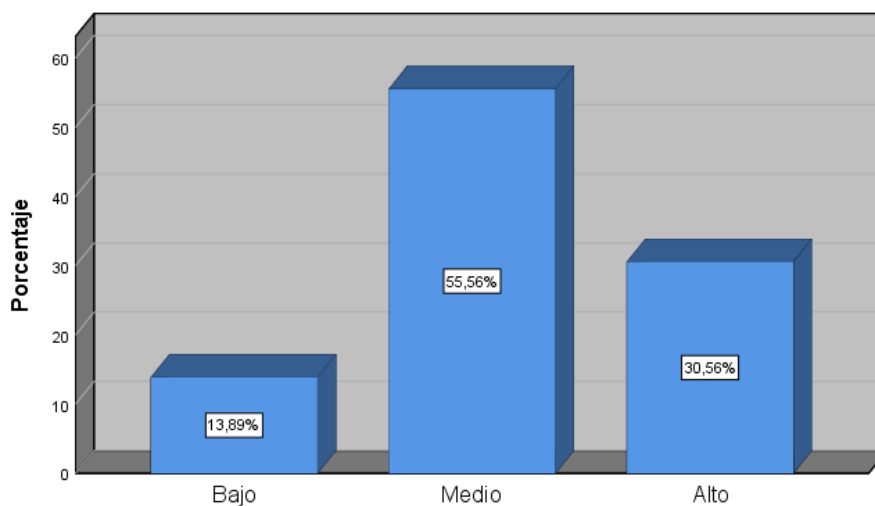


Nota. Se puede observar en la tabla 15 y figura 7 que para variable responsabilidad laboral, los encuestados refieren que el 58.3% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 25% se encuentra en un nivel alto y un 16.7% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 16
Dimensión - Actitud frente a cambios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	13.9	13.9	13.9
	Medio	20	55.6	55.6	69.4
	Alto	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Figura 8
 Dimensión - Actitud frente a cambios

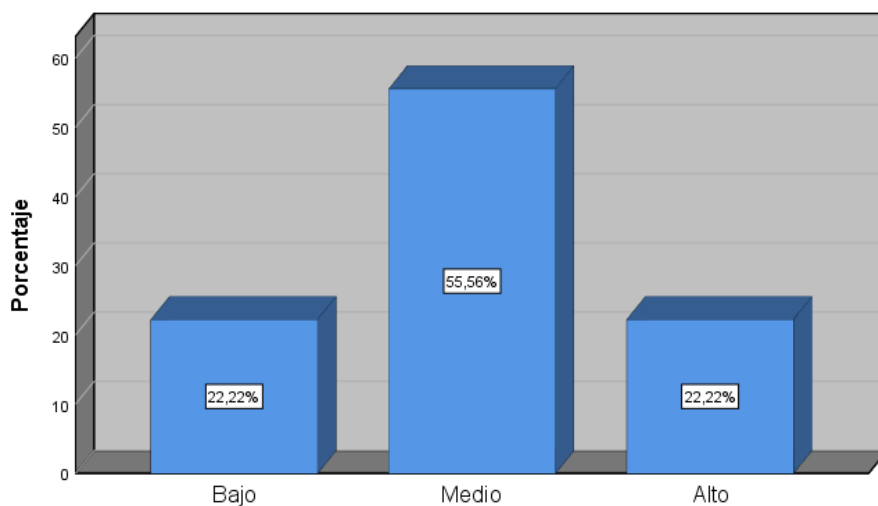


Nota. Se puede observar en la tabla 16 y figura 8 que para el proceso actitud frente a los cambios, los encuestados manifiestan que el 55.6% de ellos se encuentran en un nivel medio, mientras que el 30.6% se encuentra en un nivel alto y un 13.9% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 17
Dimensión - Dedicación al trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	22.2	22.2	22.2
	Medio	20	55.6	55.6	77.8
	Alto	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Figura 9
 Dimensión - Dedicación al trabajo



Nota. Se puede observar en la tabla 17 y figura 9 que para el proceso dedicación al trabajo, los encuestados manifiestan que el 55.6% de ellos se encuentran en un nivel medio, mientras que el 22.2% se encuentra en un nivel alto y un 22.2% se encuentra en un nivel bajo.

3.2. Discusión de resultados

En este apartado se presentará la discusión de resultados que se obtuvieron mediante el estudio realizado y con ayuda de las teorías que relacionan con el tema además de los antecedentes con alusión a las variables “Motivación” y “Desempeño Laboral” de la empresa Hospital de clínicas Lambayeque SAC, los resultados obtenidos se discuten mediante aspectos generales así mismo de la verificación de la hipótesis como también de la correlación de cada variable detallada a continuación.

De la información recopilada en el cuestionario, se halló que en la tabla N° 09 y figura N° 01, hay un porcentaje mayor con respecto a los colaboradores del sexo femenino y siendo también en mayoría en rangos de 18-24, 33-40, 41-49 y +50 mientras que en un rango de 25-32 hay mayoría en sexo masculino.

Se pudo lograr el objetivo general, siendo este determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC – Chiclayo 2021. Por lo tanto, el valor de coeficiente de Pearson dio ($r=0,470$) dando a entender que, si existe una relación entre ambas variables, ya que el sig. valore es de 0.004 siendo <0.05 , demostrando de esta manera que la motivación si influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Es de mucha importancia resaltar que, si se motiva de una manera estratégica a los colaboradores estos mejoraran en gran escala en su desempeño mejorando el nivel de productividad y cumplimiento de objetivos a nivel empresa. Para constatar Cadena (2019) Ecuador, manifiesta en sus tesis que es de suma importancia definir la motivación dentro de la organización como aquella estrategia para mantener a sus colaboradores sumamente implicados y que estos se relacionen al máximo dentro de las actividades que se realizan con la finalidad de poder optimizar el rendimiento elevando la productividad como también la calidad del servicio, así mismo menciona que las empresas en la actualidad experimentan muchos cambios en niveles competitivos por lo que es importante tener colaboradores preparados y motivados para los posibles cambios que puedan ocurrir.

De acuerdo al primer objetivo específico, dados los resultados que se obtuvieron gracias a la encuesta aplicada, se determinó que en la tabla 10 y figura 2 con respecto a la variable independiente que es “Motivación”, 23 colaboradores que corresponde al 63.89% se encuentran en un nivel medio, así mismo 10 colaboradores que corresponden al 27.78% se encuentran con un nivel alto y 3 colaboradores que corresponden al 8.33% en un nivel bajo, esto quiere decir que en su gran mayoría los colaboradores no se sienten motivados dentro de su área de trabajo, es importante que la organización pueda establecer mejoras respecto a los factores identificados, respecto a la dimensión perseverancia hacia los objetivos se observó que el 72.2% se encuentra en un nivel medio, el 19.4% se encuentra en un nivel alto así mismo el 8.3% se encuentra en un nivel bajo, donde se concluye que hay poca perseverancia con respecto al cumplimiento de metas, con respecto a la dimensión impulsos motivacionales se evidenció que el 66.7% se encuentra en un nivel medio, el 16.7% se encuentra en un nivel alto así mismo el 16.7% se encuentra en un nivel bajo, donde se concluye que los colaboradores carecen de impulsos motivacionales debido a carencia de motivación estratégica, y con respecto a la dimensión incentivos laborales se identificó que el 44.4% se encuentra en un nivel medio, el 30.6% se encuentra en un nivel alto así mismo un 25% se encuentra en un nivel bajo, concluyendo que se necesita de estrategias con respecto a los incentivos premiando su esfuerzo de los colaboradores. Para constatar los autores Puma y Estrada (2020) Madre de Dios, coinciden mencionando que en la actualidad muchas de las organizaciones están en busca que los empleados se encuentren entusiasmados a la misma vez comprometidos y motivados con su trabajo ya que ellos son quienes realizan una serie de procesos y acciones todos los días buscando siempre alcanzar objetivos y metas ya definidas por parte de la empresa donde laboran.

De acuerdo al segundo objetivo específico, según los datos recopilados en la encuesta de estudio se determinó que en la tabla 14 y figura 6 con respecto a la variable dependiente “Desempeño Laboral” que 20 colaboradores que corresponden al 55.6% se encuentran en un nivel medio así mismo 11 colaboradores que representan al 30.6% se encuentran en un nivel alto y 5

colaboradores que representan el 13.9% se encuentran en un nivel bajo, esto demuestra que el desempeño de los trabajadores no está siendo el indicado ya que el nivel medio se encuentra por encima del nivel alto, respecto a las dimensión responsabilidad laboral el 58.3% se encuentra en un nivel medio, el 25% se encuentra en un nivel alto, así mismo el 16.7% se encuentra en un nivel bajo, dando como evidencia que los colaboradores en su gran mayoría no están siendo activamente responsables con su puntualidad en el trabajo, con respecto a la dimensión actitud frente a cambios el 55.6% se encuentran en un nivel medio, el 30.6% se encuentran en un nivel alto, así mismo el 13.9% se encuentran en un nivel bajo, esto nos quieren decir que si bien el mayor porcentaje esta en el nivel medio y alto hace falta el tomar conciencia a más profundidad hacia los cambios que puedan surgir en el transcurso de las actividades esto para un mejor manejo de las situaciones, y con respecto a la dimensión dedicación al trabajo el 55.6% se encuentran en un nivel medio, el 22.2% en un nivel bajo y alto, concluyendo que, esto no significa que este bien pero tampoco quiere decir que esté mal por lo que se debe de establecer mejoras en cada uno de las actividades para obtener resultados que sean los más óptimos. Estos resultados se contrastan con lo que mencionan los autores Cornejo y Vilca (2018) Arequipa, ya que en su tesis existen resultados similares donde concluye que en su estudio existe un rango regular de desempeño mayor a los otro rangos y es porque los colaboradores no buscan alcanzar metas y objetivos establecidos, estas acciones se originan de la no iniciativa de la empresa ya que no potencia las necesidades y las habilidades de cada colaborador, así mismo hace referencia a que el desempeño laboral de los trabajadores es el comportamiento único donde se puede evidenciar la búsqueda y el cumplimiento de metas fijadas, además para producir comportamientos que de una u otra manera puedan afectar los resultados para bien o para mal se tiene que tener en cuenta las habilidades, cualidades como también necesidades y capacidades del colaborador dentro de la organización.

De acuerdo al tercer objetivo específico, se concluyó que los factores de la variable motivación como son, perseverancia hacia los objetivos, impulsos motivacionales e incentivos laborales se relacionan con los factores de la variable desempeño laboral,

que son responsabilidad laboral, actitud frente a cambios y dedicación al trabajo, esto debido a que la motivación es un pilar fundamental para poder llevar a cabo una buena gestión de actividades y poder concluir las satisfactoriamente, además de esto optimizar el tiempo y mitigar riesgos con estrategias que ayuden al cumplimiento de las actividades en cada área de trabajo, de tal manera que la organización se sienta beneficiada y de la misma manera ofrecer un excelente servicio.

Para culminar, en cuanto a la prueba de hipótesis en el presente estudio primero realizamos la aceptación o el rechazo de la hipótesis nula basándonos con un Sig. valore 0,004 que fue menor a 0,05, además se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk esto ya que la muestra del estudio es menor a 50, por lo que solo se ha contabilizado a los 36 colaboradores de la empresa hospital de clínicas Lambayeque SAC, de tal manera que en los resultados que se obtuvieron para la variable "Motivación" se evidencio un valor de 0.482 y para la variable "Desempeño Laboral" un valor de 0.400, demostrando que al ser mayor que 0.05 estos valores tienen una distribución normal concluyendo en líneas generales que se acepta la hipótesis alterna siendo la motivación si influye en el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC- Chiclayo 2021.

3.3. Aporte practico (propuesta)

I. INTRODUCCION.

Teniendo presente los datos analizados y después de haber reconocido la problemática dentro de la investigación, de acuerdo a las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio, se hace presente la siguiente propuesta “Estrategias de motivación para poder mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la organización Hospital de clínicas Lambayeque SAC” cuyo fin es proponer alternativas que puedan solucionar las deficiencias encontradas, de esta manera obtener resultados óptimos que se puedan acoplar a los objetivos de la organización.

II. FUNDAMENTACIÓN

Con respecto a la variable Motivación en la empresa en estudio, se puede evidenciar una serie de deficiencias en cuanto al trabajo de los colaboradores los cuales están relacionado con factores de motivación, factores que van desde perseverancia hacia los objetivos, impulsos motivacionales e incentivos laborales, así mismo también están relacionado a factores del desempeño laboral como la responsabilidad laboral, la actitud frente a los cambios y la dedicación al trabajo, Así mismo, se sugiere que la organización pueda ejecutar un plan de motivación, el cual tiene como finalidad ayudar a mejorar el desempeño de los colaboradores que son quienes realizan sus actividades en la empresa, se plantea incentivarlos mediante la celebración de fechas importantes como su cumpleaños, día de la madre, día del padre, fechas como la navidad así como también premiar al mejor colaborador de acuerdo al cumplimiento de sus funciones en los que se debe de trabajar continuamente a corto, mediano y largo plazo guiado de estrategias que puedan evitar malas actitudes dentro de la organización de esta manera se pueda mejorar e incrementar tanto la motivación como el desempeño laboral, esto para un mejor manejo de los riesgos que

puedan darse, así mismo cumplir con los objetivos y metas planteadas alcanzando mejores resultados.

Así mismo se puede decir que esta propuesta está planificada a mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa Hospital de Clínicas Lambayeque SAC basada en estrategias motivacionales, logrando de esta manera una mejora con respecto al desempeño laboral, permitiendo que los colaboradores sean capacitados y así puedan manejar y desarrollar las actividades de la mejor manera posible de esta manera puedan estar más comprometidos con la organización.

III. OBJETIVOS

a. Objetivo general

- Presentar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en Hospital de Clínicas Lambayeque SAC

b. Objetivos específicos

- Incrementar el nivel de motivación laboral de los colaboradores en Hospital de Clínicas Lambayeque S.A.C.
- Lograr la capacitación a los colaboradores para incrementar la productividad en Hospital de Clínicas Lambayeque S.A.C.
- Plantear políticas sociales para mejorar el nivel del desempeño entre los colaboradores en Hospital de Clínicas Lambayeque S.A.C.

IV. HIPOTESIS

a. Hipótesis general

H1 – La motivación mejorará el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de Hospital de Clínicas Lambayeque SAC.

H2 - La motivación no mejorará el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de Hospital de Clínicas Lambayeque SAC.

V. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Estrategia N°1: Evaluación y diagnóstico a nivel empresa.

Luego de haber analizado los resultados obtenidos se propone evaluar a través de un diagnóstico general a nivel empresa las debilidades, amenazas, fortalezas y debilidades, con esto se podrá identificar los criterios específicos a mejorar en la organización. El gerente delegará a una persona encargada especializada para la realización del trabajo encomendado donde se tendrá un tiempo prudente de 1 mes, se utilizará cuadernos de notas, lapiceros, resaltador.

- **Propósito:** Ejecutar y evaluar una matriz DAFO a nivel general de la empresa para identificar y mitigar actividades innecesarias que demanden de mucho tiempo y esfuerzo.
- **Indicador:** Ejecutar al 100% una matriz DAFO en la empresa a nivel general

Tabla 18 - Estrategia 01

Propósito	Beneficios para la empresa	Presupuesto	
Ejecutar y evaluar matriz DAFO	Evaluación y diagnóstico para identificar y mitigar riesgos	S/	1,084.00

Estrategia N°2: Implementar charlas motivacionales e informativas.

Es importante la implementación de charlas motivacionales las cuales generen cambios positivos en los colaboradores de esta manera incrementen el nivel de compromiso en sus actividades, así mismo charlas informativas con respecto a temas sobre salud, ya que es de mucha importancia para poder llevar una vida saludable, sana de la misma forma los mismos trabajadores puedan tener esa

información para poder difundirla entre sus familiares así mismo charlas sobre bienestar psicológico para poder sobre llevar la carga laboral que en ocasiones suele darse de esta manera tener un buen desempeño dentro de empresa. Para la realización de esta estrategia se invitará a una persona especializada en el buen manejo de motivación como también de la información en salud mental y psicológica, esta actividad se realizará cada dos meses.

- **Propósito:** Cubrir el coste de charlas de motivación e información hacia los colaboradores de la empresa, con la finalidad de que se sientan más productivos realizando sus actividades del mismo modo informados para el buen desempeño de sus tareas.
- **Indicador:** Cubrir al 80% las charlas de motivación e información hacia los colaboradores de la empresa.

Tabla 19 - Estrategia 02

Temas a tratar	Público al que va dirigido	Duración de la charla	Presupuesto	
Salud y bienestar en el trabajo	Colaboradores de la empresa	45 a 60 minutos	S/	400.00
Motivación y productividad laboral	Colaboradores de la empresa	45 a 60 minutos	S/	400.00

Estrategia N°3: Implantar políticas sociales dentro de la empresa.

Sin lugar a dudas, la implantación de políticas sociales dentro de una empresa influye significativamente sobre la motivación laboral, la adopción de esta estrategia dependerá mucho de los valores de la organización ya que de esta manera el colaborador se podrá sentir orgulloso de ser parte de una empresa comprometida, por lo que a la hora de realizar sus actividades lo hará más

motivado. Esta estrategia se dará con el visto bueno del gerente una vez cada trimestre, con la idea de confraternizar y generar lazos de amistad entre todos los colaboradores, se realizarán juegos de integración donde cada momento sea único de esta manera se premiará el buen desempeño y productividad.

- **Propósito:** Desarrollar hábitos de integración, deporte y aventura entre los colaboradores de la empresa.
- **Indicador:** Desarrollar al 70% hábitos de integración, deporte y aventura entre los colaboradores de la empresa.

Tabla 20 - Estrategia 03

Políticas sociales	Público al que va dirigido	Propósito
Política de igualdad	Colaboradores de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Crear un ambiente libre de discriminación. - Promover la igualdad y el respeto para todos. - Contribuir a un sistema favorable para el aprendizaje.
Salidas de aventura e integración	Colaboradores de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer los lazos de amistad laboral. - Fomentar la competencia sana entre los trabajadores. - Impulsar la creatividad y la productividad.

Estrategia N°4: Establecer capacitaciones sobre EPP en la empresa

Es pertinente que la empresa al brindar un servicio en el rubro de salud instaure capacitaciones sobre EPP en las diferentes áreas mitigando factores que puedan influir tanto en el bienestar como en la salud de los colaboradores para un mejor manejo de las actividades impulsando la seguridad y la ergonomía dentro de la organización. Para la realización de esta estrategia se invitará a una persona

especializada en el uso adecuado de EPP como también el uso adecuado de cada instrumento que se utilice para la realización de actividades que demande riesgo, esta capacitación se realizará una vez cada trimestre del año.

- **Propósito:** Realizar capacitaciones sobre EPP, seguridad y ergonomía a los colaboradores de la empresa, para la mitigación de riesgos en la salud, área de trabajo y actividades en desarrollo que se estén dando dentro de la organización.
- **Indicador:** Realizar al 100% capacitaciones sobre EPP, seguridad y ergonomía a los colaboradores de la empresa.

Tabla 21 - Estrategia 04

Temas a tratar	Público al que va dirigido	Duración de la charla	Presupuesto	
Uso adecuado de EPP como también de los instrumentos utilizados	Colaboradores de la empresa	45 a 60 min	S/	400.00
Uso adecuado de los espacios físicos dentro de la empresa	Colaboradores de la empresa	45 a 60 min	S/	400.00

Estrategia N°5: Fijar el reconocimiento de los logros a través de incentivos

Una de las cualidades del reconocimiento en los colaboradores es que esta tiene un impacto muy importante y muy positivo en la motivación de cada uno ya sea por su desempeño en el trabajo, responsabilidad en los procesos o puntualidad con las actividades, de esta manera el colaborador se sentirá más valorado como también motivado, conllevando a futuros resultados más eficientes dentro de la empresa. Estos incentivos dentro de la organización están a cargo del gerente siendo el responsable de identificar al trabajador del mes, se otorgarán incentivos

por cumpleaños y reconocimientos como media beca para curso de formación en el área que elija el colaborador, paquete de viaje familiar a destinos turísticos nacionales como también fiestas navideñas.

- **Propósito:** Instaurar el reconocimiento de los logros a través de incentivos a los colaboradores de la empresa, para que de esta manera el colaborador se sienta parte de la empresa motivado y a la misma vez valorado por su trabajo.
- **Indicador:** Instaurar al 70% el reconocimiento de los logros a través de incentivos a los colaboradores de la empresa.

Tabla 22 - Estrategia 05

	Eje	Criterio	Descripción
Plan de incentivos	Desempeño	Por productividad	Bono por trabajador del mes
	Beneficios	Por cumpleaños	Bono por cumpleaños
	Homenaje	Por tiempo de servicio (quinquenios)	Bono por tiempo de servicio
	Flexibilidad	Por semana santa y fin de año	Tiempo compensado

Estrategia N°6: Implementación de tecnologías como la adquisición de un software actualizado para el registro de información.

Se debe de tener en cuenta que en los colaboradores se incrementa la motivación cuando se tienen las herramientas tecnológicas adecuadas, de este modo se puede llevar a cabo las actividades de una manera más eficiente logrando invertir su tiempo en un trabajo estratégico con resultados óptimos a la misma vez se

puede tener información importante en un menor tiempo y poder tomar decisiones adecuadas en circunstancias imprevisibles. Esta estrategia está a cargo del gerente en la adquisición de un sistema actualizado y novedoso dentro de la empresa para el ingreso de data, en donde se busque información salga detallada optimizando tiempo y facilitando la toma de decisiones en cada área de trabajo de esta manera el cumplimiento de objetivos y realización de actividades serán las mejores dando un mejor servicio a los usuarios. Esta estrategia tomara un tiempo prudente de 1 mes en la instalación y capacitación de su uso a los trabajadores de todas las áreas para un buen manejo del mismo.

- **Propósito:** Adquirir 1 software para un mejor manejo y registro de la información de esta manera tener una mejor toma de decisiones en menor tiempo con datos detallados dando un mejor servicio al usuario.
- **Indicador:** Adquirir el 100% de un software para un mejor manejo y registro de la información.

Tabla 23 - Estrategia 06

Implementación de tecnología	Beneficios para la empresa	Presupuesto
Software actualizado para el registro de información	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementa la productividad y la eficiencia laboral. - Control de información en tiempo real. - Mantiene la información de la empresa segura. - Reducción de costos y registros de data descargables. 	S/ 8000.00

Tabla 24
Resumen de las estrategias

N°	Estrategia	Propósito	Tiempo	Responsable
1	Evaluación y diagnóstico a nivel empresa.	Ejecutar una matriz DAFO a nivel general de la empresa.	1 mes	Gerente
2	Implementar charlas motivacionales e informativas.	Cubrir charlas de motivación e información hacia los colaboradores de la empresa.	Cada dos meses	Capacitador
3	Implantar políticas sociales dentro de la empresa.	Desarrollar hábitos de integración, deporte y aventura entre los colaboradores de la empresa.	Cada dos meses	Gerente
4	Establecer capacitaciones sobre EPP en la empresa	Realizar capacitaciones sobre EPP, seguridad y ergonomía a los colaboradores de la empresa.	Cada tres meses	Capacitador
5	Fijar el reconocimiento de los logros a través de incentivos	Instaurar el reconocimiento de los logros a través de incentivos a los colaboradores de la empresa.	Cada mes	Gerente
6	Implementación de tecnologías como la adquisición de un software actualizado para el registro de información.	Adquirir 1 software para un mejor manejo y registro de la información.	1 meses	Gerente

VI. PRESUPUESTO

Tabla 25
Presupuesto y financiamiento con respecto a las estrategias

N°	Estrategia	Recursos	Cantidad	Precio Unitario	Costo total
1	Evaluación y diagnóstico a nivel empresa.	Cuaderno para apuntes	4	S/ 15.00	S/ 1,084.00
		Lapiceros	4	S/ 3.00	
		Resaltadores	4	S/ 3.00	
		Talento Humano	1	S/ 1000.00	
2	Implementar charlas motivacionales e informativas.	Especialistas calificados	1	S/ 800.00	S/ 800.00
3	Implantar políticas sociales dentro de la empresa.	Políticas de igualdad en el trabajo	1	S/ 500.00	S/ 2,720.00
		Refrigerio	36	S/ 20.00	
		Salidas de aventura	1	S/ 1,500.00	

4	Establecer capacitaciones sobre EPP en la empresa	Especialistas calificados	1	S/	800.00	S/	800.00
5	Fijar el reconocimiento de los logros a través de incentivos	Fiestas navideñas	1	S/	1500.00		
		Trabajador del mes	2	S/	250.00		
		cursos de formación	1	S/	1000.00	S/	4,000.00
		Paquete de viaje familiar	1	S/	1,000.00		
6	Implementación de tecnologías como la adquisición de un software actualizado para el registro de información.	Software	1			S/	8,000.00
Total						S/	17,404.00

El presupuesto presentado en la presente tabla será solventado por parte de la empresa donde se realizó el estudio "Hospital de clínicas Lambayeque SAC" ya que son actividades relacionadas directamente con las metas y objetivos de la organización.

VII. CRONOGRAMA

Tabla 26
Cronograma de actividades

N°	Actividades	Recursos	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Evaluación y diagnóstico a nivel empresa.	Cuaderno para apuntes	■	■	■	■																								
		Lapiceros																												
		Resaltadores																												
2	Implementar charlas motivacionales e informativas.	Especialistas calificados					■								■								■							
3	Implantar políticas sociales dentro de la empresa.	Juegos de integración						■								■								■						
		Refrigerio						■								■								■						
		Salidas de aventura						■								■								■						
4	Establecer capacitaciones	Especialistas calificados							■	■											■	■								

VIII. COSTO – BENEFICIO DE LA PROPUESTA

Con esta propuesta se busca que al aplicar las estrategias se mejoren los niveles según las variables, para ello la gerencia tendrá que tener en cuenta cada ítem plasmado en este plan de acción teniendo en cuenta la inversión a realizar, para la implementación de las estrategias se estima un monto de S/. 17 304.00, de esta manera se pueda mejorar la rentabilidad además de contribuir a la satisfacción de las necesidades aumentando el nivel de motivación y del desempeño laboral.

La organización Hospital de clínicas Lambayeque SAC, en el año 2021 obtuvo un aproximado de S/10 millones de soles como ingresos, por lo que se estima para el año 2022 un incremento del 8% de este modo se puede considerar el costo de la presente propuesta, siendo un total de S/. 17 304.00.

Tabla 27
Relación costo - beneficio

Descripción	Detalle
Ingreso aprox. año 2021	S/ 10,000,000.00
Incremento esperado año 2022	8%
Monto de inversión	S/ 17,304.00
Monto del incremento esperado	S/ 800,000.00
Relación B/C	800,000.00/17,304.00
Relación B/C	46

Según la tabla 24 se puede visualizar los datos obtenidos que con relación al costo / beneficio nos arrojó un resultado de 46, lo cual nos indica que las estrategias plasmadas en la presente propuesta son viables ya que el resultado que se obtiene es mayor a la unidad, por lo que en líneas generales si la empresa analiza y ejecuta las presentes las estrategias esta propuesta le será rentable.

CONCLUSIONES

Con referencia a los resultados que se hallaron con respecto al objetivo general se concluyó que, si existe una correlación positiva entre la variable independiente que es motivación y la variable dependiente que es desempeño laboral con un sig. Valore de 0.004 siendo este menor a 0.05, en lo cual se demuestra que implementar estrategias de motivación los colaboradores de la organización mejoraran en su desempeño laboral optimizando tareas tiempo y recursos.

Para el primero objetivo específico, se identificó las características de la motivación en los colaboradores de hospital de clínicas Lambayeque SAC, donde 63.89% de los encuestados calificaron a la variable motivación en un nivel medio, así mismo el 27.78% de los encuestados calificaron a la motivación en un nivel alto el 8.33% calificó a la motivación en un nivel bajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, se analizó el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa hospital de clínicas Lambayeque SAC, donde el 55.6% de los encuestados se encuentran en un nivel medio, así mismo los colaboradores que representan al 30.6% se encuentran en un nivel alto y los colaboradores que representan el 13.9% se encuentran en un nivel bajo.

Se logró llegar a la conclusión que las dimensiones de la variable independiente que es motivación tales como son, perseverancia hacia los objetivos, impulsos motivacionales e incentivos laborales se relacionan con las dimensiones de la variable dependiente desempeño laboral, que son responsabilidad laboral, actitud frente a cambios y dedicación al trabajo.

RECOMENDACIONES

Se sugiere a la empresa Hospital de clínicas Lambayeque SAC, aprovechar las distintas fuentes de información para de esta manera poder contratar a personal calificado y con los conocimientos adecuados para la difusión de los mismos en las distintas charlas y conferencias donde se pueda tratar temas como ergonomía en el trabajo, habilidades laborales, bienestar del colaborador, retención de talento humano, compromiso organizacional, etc, de esta manera servirá de mucho a cada persona mejorando en aspectos como autoestima, autorrealización como también reforzando la seguridad en uno mismo además de la salud y las habilidades sociales.

Se sugiere a la empresa tomar en cuenta la implementación de estrategias presentado en la propuesta en la tabla N°21, de esta forma evaluar y diagnosticar a nivel general una matriz DAFO donde se evidencien las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades con la finalidad de mitigar posibles riesgos y se puedan mejorar los aspectos negativos para de esta manera ir optimizando las tareas y poder tomar decisiones adecuadas.

Se sugiere fijar un programa de reconocimiento de logros a través de incentivos, como: trabajador del mes, reconocimientos como: media beca para curso de formación, paquete de viaje familiar, como también fiestas navideñas y cumpleaños, de esta manera los colaboradores se sentirán orgullosos por pertenecer a una empresa comprometida con ellos, además de sentirse valorados, estas acciones por parte de la organización repercutirán en resultados futuros más eficientes.

Finalmente se recomienda la implementación de un software actualizado en la compañía para un mejor manejo de información donde se pueda digitar y guardar datos y aspectos específicos importantes, así mismo con esta herramienta tecnológica se incrementará la productividad obteniendo un mejor desempeño por parte de los colaboradores y un mejor y adecuado control de la información con el fin toma de importantes decisiones.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Cuidatudiner.Com. Recuperado de: <https://www.cuidatudiner.com/13150556/como-se-ve-un-plan-de-negocios-de-30-60-90-dias>
- Alberca, D. & Cruz, Y. (2019). Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de viettel Perú sac – Chiclayo. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL_AlbercaMoralesDoli_CruzGarciaYeiny.pdf
- Alfonso, J. (2017). Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe banana” de la ciudad de la paz [universidad mayor de san Andrés]. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alles, M. (2006). Desempeño por competencias: Evaluación de 360° (1st ed.). Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=HYGSeoWISbYC&printsec=frontcover&dq=desempeño+laboral+pdf&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiimMCJ3rTzAhWmLLkGHQTeAIMQ6AF6BAqFEAl#v=onepage&q&f=false>
- Avila, C. & Tejada, E. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria proserla – jayanca fruits. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3022/1/TL_AvilaNizamaClaudiaPaola_TejadaGutierrezEmilyAndrea.pdf
- Ayala, M. (2020). Diseño transversal: características, ventaja, tipos, ejemplos. Recuperado de: Lifeder. <https://www.lifeder.com/disenio-transversal/>
- Benavidez, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas. Scielo, 18(1), 1. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932017000100002

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Scielo, 12(3), 1. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Scielo, 31(1), 1. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141

Cadena, E. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub s.a. de la provincia de pichincha [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

Castillo, J. & Sánchez Cruz, M. (2020). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020 [UPAO]. Recuperado de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6859/2/REP_JOHANN_A.CASTILLO_MARÍA.SÁNCHEZ_MOTIVACIÓN.Y.DESEMPEÑO.LABORAL_pages_deleted.pdf

Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Revista Nacional de Administración, 11(2), 22. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_abstract&tlng=es

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (S. A. D. C. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA

EDITORES (ed.); 9th ed.). Recuperado de: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_s_humanos_-_chiavenato.pdf

Cornejo, K. & Vilca, M. (2018). Relación de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa transportes hagemsa – arequipa 2018. Recuperado de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a6c7edcc-408a-4dd0-a89b-e7f3f43ce42a/content>

Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista FCE, 33(1), 230. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Delgado, S., Calvanapón, F., & Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Scielo, 14(2), 1. Recuperado de: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011

Etecé, E. (2021). Investigación no experimental. Enciclopedia Concepto. Recuperado de: <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>

Fontal, J. (2020). Relación entre la ruptura del contrato psicologico y satisfaccion laboral con el desempeño laboral en docentes de una institucion de educacion superior en bogota d.c [universidad católica de colombia]. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/58e2f089-f06c4fa1-a291-6422195a5ad2/content>

González, M. (2019). La reducción de la jornada laboral diurna establecida en México como factor determinante para el desempeño laboral, la calidad de vida y la motivación de los trabajadores. [UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO]. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2019/diciembre/0798974/Index.html>

Grudemi Editorial. (2018). Motivación laboral. Enciclopedia Económica. Recuperado de: <https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>

- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Revista ALERTA, 2(1), 76. Recuperado de: <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-Año-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dialnet, 3(1), 1. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- IOE Business School. (2019). Evaluación del Desempeño Laboral en la Empresa. IOE Business School. Recuperado de: <https://www.grupoioe.es/evaluacion-desempeno-laboral-en-la-empresa/>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. Scielo, 9(8), 1. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Luna, O., Ronald, C., & Andrade, F. (2019) Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. 11(5), 1. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lang=es
- Mejía, T. (2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos. Lifeder. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. 9. Recuperado de: <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Muñoz, F. (2020). Inseguridad laboral y su relación con el desempeño laboral. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182735/SebastianUgarteGomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Napolitano, G. (2014). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&>

[dq=motivacion+laboral+libros&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&=false](https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455)

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Innova*, 6(1), 162. Recuperado de: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455>

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, G., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *AQUICHAN*, 12(3), 272. Recuperado de: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>

Oliden, J. & Tinoco, M. (2020). Relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de corporación asfaltos y pavimentos castillo sac en el año 2017. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2859/1/TL_OlidenRimarachinJesus_TinocoLabrinMauricio.pdf

Olivera, L. (2020). Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana [UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS]. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652398/Olivera_GL.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Orellana, P. (2019). Liderazgo empresarial. *Economipedia*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-empresarial.html>

Peña, S. (2017). *Análisis de Datos* (Fondo edit). Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>

Puma, M. & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista UAP*, 23(3), 46. Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>

QuestionPro. (n.d.). 7 pasos para hacer un cuestionario para una encuesta. QuestionPro. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/es/hacer-un->

[cuestionario-para-una-encuesta/](#)

Ramírez, J. & Zavaleta, V. (2018). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017. Revista CYT, 14(4), 68. Recuperado de: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162>

Retamozo, G. (2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21232/Retamozo_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. Revista RPE, 5(1), 11. Recuperado de: <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectivaempresarial/article/view/168/128>

Salazar, D. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino el triunfo s.r.l. en la ciudad de Chiclayo [UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO]. . Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSánchezDiego.pdf

Santacruz, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016 [UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR SEDE SUR]. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Suárez, M. (2007). El saber pedagógico de los profesores de la Universidad de Los Andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza. Recuperado de: <https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/8922/10CapituloXElcaracterCientificodelainvestigaciontfc.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Enestecapítuloseexpresa,delainvestigaciónenconjunto.%0A%0A>

- Talledo, M. & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. Revista CYT, 16(3), 78. Recuperado de: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Ciencialatina.Org, 5(1), 1. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260>
- Ubillus, Y. (2021). Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en el laboratorio de análisis clínico precisa diagnostica sac Chiclayo 2018 [Universidad Señor de Sipán]. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8585/UbillusMondragonYesseniaPaola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valentin, E. (2020). Motivación Laboral y Productividad del Personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2020 [UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS]. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1170/VALENTINPIZARRO%20CERIKAMELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valladares, K. (2018). Motivación y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de pacífico seguro de Chiclayo, febrero 2015 [Universidad Señor de Sipán]. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5086/ValladaresRamirezKarenSujey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vélaz, J. (1996). Motivos y motivación en la empresa. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDQC&pg=PR15&dq=motivacion+laboral+libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjs8qGPvrTzAhWrD7kGHW2rBTsQ6AF6BAqJEAI#v=onepage&q=motivacionlaborallibros&f=false>
- Westreicher, G. (2020). Encuesta. Economipedia. Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

Yovera, U. (2020). Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019” [UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS]. Recuperado de: <http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1018/T.INVESTIGACION-YOVERA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Título: Motivación y el desempeño laboral en hospital de clínicas Lambayeque SAC – Chiclayo 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021	H1: La motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Chiclayo 2021	Variable independiente: Motivación
Problemas específicos	Objetivos específicos		
¿Qué características tiene la Motivación en los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021?	Identificar las características de la motivación en los colaboradores de hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021	H0: La motivación no influye en el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Chiclayo 2021	Variable Dependiente: Desempeño laboral
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021?	Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC Chiclayo 2021		
¿Qué factores de la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Chiclayo Lambayeque SAC - 2021?	Indicar los factores de la motivación que influyen en desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021		

ANEXO N° 02 CUESTIONARIO



Instrucciones: Estimado colaborador leer detenidamente cada una de las preguntas además se le recomienda responder con absoluta imparcialidad de acuerdo a su criterio y percepción, el presente instrumento respeta la confidencialidad del encuestado siendo este de carácter anónimo. Por favor, exprese su conformidad en cada una de las afirmaciones siguientes:

GENERO: Masculino Femenino

EDAD: 18 – 24 25 – 32 33 – 40 41 – 49 50 a +

Cuestionario para la **variable Motivación** Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted considere conveniente.

Siempre (5)
Casi Siempre (4)
A Veces (3)
Casi Nunca (2)
Nunca (1)

Ítem	Motivación	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que se ha visto motivado a emplear toda su capacidad para realizar su trabajo?					
2	¿Considera usted que existe trabajo en equipo dentro del área para cumplir con las metas establecidas?					
3	¿Tiene usted una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten dentro de su área?					
4	¿Propone usted mejorar los procesos y actividades dentro de su área para el cumplimiento de objetivos?					
5	¿Considera usted que el trabajo que realiza cumple con sus expectativas laborales?					
6	¿Considera usted que en su área de trabajo tienes un buen ambiente laboral?					
7	¿Considera usted que está de acuerdo con los reconocimientos otorgados por parte de la empresa?					
8	¿Considera usted que existe motivación con respecto a su sueldo?					

Cuestionario para **variable Desempeño Laboral** Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted considere conveniente.

- Siempre** (5)
Casi Siempre (4)
A Veces (3)
Casi Nunca (2)
Nunca (1)

Ítem	Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
1	¿Cumple usted responsablemente con el horario de entrada y salida de su área de trabajo?					
2	¿Cumple usted responsablemente con las tareas asignadas por su jefe de área?					
3	¿Considera usted que se siente satisfecho con su puesto de trabajo?					
4	¿Considera que, en el desarrollo de las actividades laborales, los materiales que proporciona la empresa facilitan su trabajo?					
5	¿Cree usted que en el puesto que está, ha logrado cumplir con sus expectativas?					
6	¿Considera usted que tiene la iniciativa para aprender habilidades nuevas y además se fija metas para poder alcanzar niveles óptimos en el desempeño laboral?					
7	¿Considera usted que es honesto y asume las responsabilidades de las acciones colectivas e individuales?					
8	¿Las actividades que desarrolla en la empresa contribuyen al logro de los objetivos y metas?					
9	¿Considera usted que posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos para el cumplimiento de objetivos?					
10	¿Cree usted que realiza un control en forma constante y cuidadosa buscando excelencia en su trabajo?					
11	¿Considera que la empresa otorga los recursos necesarios para realizar un nivel de trabajo óptimo?					
12	¿La distribución de oficina y ambientes de trabajo de la empresa facilita la realización de las actividades laborales?					
13	¿Los líderes de la empresa otorgan el apoyo necesario para el cumplimiento de sus actividades?					
14	¿Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor?					

ANEXO N° 03: VALIDACION DE CUESTIONARIO POR 03 EXPERTOS

Experto 01:



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Merly del Rocío Nevado Chauca
	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Gerencia empresarial
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 años
	CARGO	Docente
<p>“MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC – CHICLAYO 2021”</p>		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Neira Guevara Leonardo Danner	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer las características de la motivación en los colaboradores de hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021 • Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC Chiclayo 2021 	

	<ul style="list-style-type: none"> Indicar los factores de la motivación que influyen en desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación</p>	
<p>1. ¿Considera usted que se ha visto motivado a emplear toda su capacidad para realizar su trabajo?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>2. ¿Considera usted que existe trabajo en equipo dentro del área para cumplir con las metas establecidas?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>3. ¿Tiene usted una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten dentro de su área?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>4. ¿Propone usted mejorar los procesos y actividades dentro de su área para el cumplimiento de objetivos?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>5. ¿Considera usted que el trabajo que realiza cumple con sus expectativas laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

6. ¿Considera usted que en su área de trabajo tienes un buen ambiente laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
7. ¿Considera usted que está de acuerdo con los reconocimientos otorgados por parte de la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
8. ¿Considera usted que existe motivación con respecto a su sueldo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral	
1. ¿Cumple usted responsablemente con el horario de entrada y salida de su área de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
2. ¿Cumple usted responsablemente con las tareas asignadas por su jefe de área?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
3. ¿Considera usted que se siente satisfecho con su puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
4. ¿Considera que, en el desarrollo de las actividades laborales, los materiales que proporciona la empresa facilitan su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
5. ¿Cree usted que en el puesto que está, ha logrado cumplir con sus expectativas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

6. ¿Considera usted que tiene la iniciativa para aprender habilidades nuevas y además se fija metas para poder alcanzar niveles óptimos en el desempeño laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
7. ¿Considera usted que es honesto y asume las responsabilidades de las acciones colectivas e individuales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
8. ¿Las actividades que desarrolla en la empresa contribuyen al logro de los objetivos y metas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
9. ¿Considera usted que posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos para el cumplimiento de objetivos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
10. ¿Cree usted que realiza un control en forma constante y cuidadosa buscando excelencia en su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
11. ¿Considera que la empresa otorga los recursos necesarios para realizar un nivel de trabajo óptimo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
12. ¿La distribución de oficina y ambientes de trabajo de la empresa facilita la realización de las actividades laborales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
13. ¿Los líderes de la empresa otorgan el apoyo necesario para el cumplimiento de sus actividades?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

14. ¿Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 22 N° TD 0
8. COMENTARIOS GENERALES	
9. OBSERVACIONES	



Mg. Merly del Rocío Nevado Chauca
DNI: 43578283

Experto 02:



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

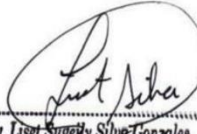
NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Liseth Sugeily Silva Gonzáles
	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	7 años
	CARGO	Docente
“MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC – CHICLAYO 2021”		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Neira Guevara Leonardo Danner	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021	
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none">• Establecer las características de la motivación en los colaboradores de hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021• Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC Chiclayo 2021	

	<ul style="list-style-type: none"> Indicar los factores de la motivación que influyen en desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021
<p> EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. </p>	
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación</p>	
<p>1. ¿Considera usted que se ha visto motivado a emplear toda su capacidad para realizar su trabajo?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>2. ¿Considera usted que existe trabajo en equipo dentro del área para cumplir con las metas establecidas?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>3. ¿Tiene usted una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten dentro de su área?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>4. ¿Propone usted mejorar los procesos y actividades dentro de su área para el cumplimiento de objetivos?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>5. ¿Considera usted que el trabajo que realiza cumple con sus expectativas laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

6. ¿Considera usted que en su área de trabajo tienes un buen ambiente laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
7. ¿Considera usted que está de acuerdo con los reconocimientos otorgados por parte de la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
8. ¿Considera usted que existe motivación con respecto a su sueldo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral	
1. ¿Cumple usted responsablemente con el horario de entrada y salida de su área de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
2. ¿Cumple usted responsablemente con las tareas asignadas por su jefe de área?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
3. ¿Considera usted que se siente satisfecho con su puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
4. ¿Considera que, en el desarrollo de las actividades laborales, los materiales que proporciona la empresa facilitan su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
5. ¿Cree usted que en el puesto que está, ha logrado cumplir con sus expectativas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

<p>6. ¿Considera usted que tiene la iniciativa para aprender habilidades nuevas y además se fija metas para poder alcanzar niveles óptimos en el desempeño laboral?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>7. ¿Considera usted que es honesto y asume las responsabilidades de las acciones colectivas e individuales?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>8. ¿Las actividades que desarrolla en la empresa contribuyen al logro de los objetivos y metas?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>9. ¿Considera usted que posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos para el cumplimiento de objetivos?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>10. ¿Cree usted que realiza un control en forma constante y cuidadosa buscando excelencia en su trabajo?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>11. ¿Considera que la empresa otorga los recursos necesarios para realizar un nivel de trabajo óptimo?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>12. ¿La distribución de oficina y ambientes de trabajo de la empresa facilita la realización de las actividades laborales?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>13. ¿Los líderes de la empresa otorgan el apoyo necesario para el cumplimiento de sus actividades?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>

14. ¿Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 22 N° TD 0
8. COMENTARIOS GENERALES	
9. OBSERVACIONES	



Mg. Lisset Sugeily Silva González
 Lic. en Administración
 Reg. Único de Coleg. N° 27945

Mg. Lisset Sugeily Silva González
 DNI: 41395272

Experto 03:



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez
	PROFESIÓN	Licenciada en Administración y Marketing
	ESPECIALIDAD	Administración y Marketing
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	5 años
	CARGO	Docente
<p>“MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC – CHICLAYO 2021”</p>		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Neira Guevara Leonardo Danner	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer las características de la motivación en los colaboradores de hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021 • Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC Chiclayo 2021 	

	<ul style="list-style-type: none"> Indicar los factores de la motivación que influyen en desempeño laboral de los colaboradores en hospital de clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021
<p> EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. </p>	
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación</p>	
<p>1. ¿Considera usted que se ha visto motivado a emplear toda su capacidad para realizar su trabajo?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>2. ¿Considera usted que existe trabajo en equipo dentro del área para cumplir con las metas establecidas?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>3. ¿Tiene usted una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten dentro de su área?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>4. ¿Propone usted mejorar los procesos y actividades dentro de su área para el cumplimiento de objetivos?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>5. ¿Considera usted que el trabajo que realiza cumple con sus expectativas laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

6. ¿Considera usted que en su área de trabajo tienes un buen ambiente laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
7. ¿Considera usted que está de acuerdo con los reconocimientos otorgados por parte de la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
8. ¿Considera usted que existe motivación con respecto a su sueldo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral	
1. ¿Cumple usted responsablemente con el horario de entrada y salida de su área de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
2. ¿Cumple usted responsablemente con las tareas asignadas por su jefe de área?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
3. ¿Considera usted que se siente satisfecho con su puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
4. ¿Considera que, en el desarrollo de las actividades laborales, los materiales que proporciona la empresa facilitan su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
5. ¿Cree usted que en el puesto que está, ha logrado cumplir con sus expectativas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:

<p>6. ¿Considera usted que tiene la iniciativa para aprender habilidades nuevas y además se fija metas para poder alcanzar niveles óptimos en el desempeño laboral?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>7. ¿Considera usted que es honesto y asume las responsabilidades de las acciones colectivas e individuales?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>8. ¿Las actividades que desarrolla en la empresa contribuyen al logro de los objetivos y metas?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>9. ¿Considera usted que posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos para el cumplimiento de objetivos?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>10. ¿Cree usted que realiza un control en forma constante y cuidadosa buscando excelencia en su trabajo?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>11. ¿Considera que la empresa otorga los recursos necesarios para realizar un nivel de trabajo óptimo?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>12. ¿La distribución de oficina y ambientes de trabajo de la empresa facilita la realización de las actividades laborales?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>
<p>13. ¿Los líderes de la empresa otorgan el apoyo necesario para el cumplimiento de sus actividades?</p>	<p>TA (X) TD() SUGERENCIAS:</p>

14. ¿Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 22 N° TD 0
8. COMENTARIOS GENERALES	
9. OBSERVACIONES	



Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez
DNI: 16630892

ANEXO N° 4. OFICIO FIRMADO POR LA DIRECCIÓN DE LA EAP DE ADMINISTRACIÓN A LA ORGANIZACIÓN DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ciudad Universitaria, 13 de noviembre de 2021

Sra.
BOCANGEL PACHECO GIOVANNA

Representante
HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC

Asunto: *Solicito permiso y apoyo en investigación.*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestros estudiantes del IX Ciclo, puedan realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.



Detalle datos de los estudiantes:

- *Neira Guevara Leonardo Danner DNI: 75899501*

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro alumno no tenga inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
rreyesca@crece.uss.edu.pe

ANEXO N° 5. OFICIO DE ACEPTACIÓN POR PARTE DE HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC



**Hospital
de Clínicas**
PROFESIONALES DE LA SALUD

HOSPITAL DE CLÍNICAS

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
Independencia"**

Chiclayo, Noviembre del 2021

Bocangel Pacheco Giobana
Representante Legal
Hospital de Clínicas Lambayeque SAC

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme hacia usted con la finalidad de hacerle de conocimiento que el alumno **NEIRA GUEVARA LEONARDO DANNER** con DNI 75899501 de la escuela profesional de Administración, el permiso ha sido admitido para que realice su investigación siendo esta un estudio sobre **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC - CHICLAYO 2021"**, por lo tanto nuestro compromiso será brindarle las facilidades necesarias con fines de obtener información que les permite continuar con su desarrollo de estudios.

Sin más por el momento, quedo de usted para cualquier duda o aclaración.

Atentamente,

HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC
RUC: 20101975323

GIOVANNI BOCANGEL PACHECO
REPRESENTANTE GENERAL

■ Dirección: Francisco Cabrera 611 - Telf.: 074 - 205050 - Chiclayo

ANEXO N° 6. RESOLUCIÓN APROBADA POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 09 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0284-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 09 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. B, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. B, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
12	GUERRERO RUIDIAS CINDY JUDITH	ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE BOTICAS MI JESUS CHULUCANAS 1 – 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MARIN MENDOZA YESENIA ALEXANDRA		
13	INFANTE VALDIVIA MIRIAM LIZETH	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN INCELL SAC, CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	JULON VASQUEZ GUICELI GERALDINY	EL PROCESO LOGÍSTICO PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA LA PILCA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TEQUEN CHAVEZ YULISA		
15	LOPEZ NEIRA ANGELICA DEL PILAR	EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VELA BALDERA LESLIE NOEMI		
16	MONTENEGRO EFFYO YANIRA ESMERALDA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TENORIO UGAZ KATTY JHOSELIN		
17	MORENO CARRASCO LADY CAROLINE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN EL HOTEL REY DE ORO - CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SERRATO VALLADOLID ANA PAULA		
18	NEIRA GUEVARA LEONARDO DANNER	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC- CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	RIMARACHIN RAMIREZ NILVIA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SALDAÑA ROMERO MAURICIO GABRIEL		
20	RIOJAS SUCLUPE RUBEN SMITH	"GESTIÓN DE ALMACENES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SERVICIO AL CLIENTE EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA CHEPÉN 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	TENORIO SUAREZ KAREN RODSELY	CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS SAC, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VARGAS CHAVEZ FLAVIA THAIS		
22	USHIÑAHUA BRIONES SHOJI YASUKO	EL MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN EL POSICIONAMIENTO EN CANKUNAPA RESTAURANTE SAC-2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VILLEGAS OLIVO ZELIDETH DANIELA		

ANEXO 7. T1

FORMATO T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 29 Agosto 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: Neira Guevara Leonardo Dauver con DNI 75899509

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
^ Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en hospital de Clínicas Lambayeque SAC - Chiclayo 2021

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Neira Guevara Leonardo Dauver	75899509	

ANEXO 8. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Aplicación de la encuesta al personal de la empresa.

Nota: Elaboración propia



Aplicación de la encuesta al personal de la empresa.

Nota: Elaboración propia

ANEXO 9. REPORTE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

"MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC - CHI

AUTOR

Leonardo Danner Neira Guevara

RECuento DE PALABRAS

14621 Words

RECuento DE CARACTERES

77985 Characters

RECuento DE PÁGINAS

68 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

279.6KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 12, 2023 6:54 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 12, 2023 6:56 PM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

ANEXO 10. ACTA DE ORIGINALIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1001-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, Neira Guevara Leonardo Danner, con su tesis Titulada **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC – CHICLAYO 2021**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 20 de noviembre de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.