



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**TESIS**  
**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN UN**  
**HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO**  
**(A) EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autores**

**Bach. Gamarra Piscoya Jimmy Francisco**  
**ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1334-9342>**

**Bach. Urpeque Montenegro Maria Luisa Del Carmen**  
**ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3340-7224>**

**Asesora:**

**Dra. Reyes Reyes Carla Angelica**  
**ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7333-383X>**

**Línea de Investigación**

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que promueva  
el crecimiento económico inclusivo y sostenido

**Sublínea de Investigación**

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

**Pimentel – Perú**

**2024**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES  
ADMINISTRATIVOS EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024**

**Aprobación del jurado**

Asesor (a): Dra. Carla Angelica Reyes Reyes  
Nombre completo Firma

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

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra  
Nombre Completo Firma

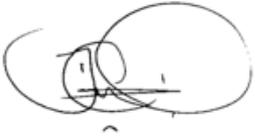
### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy (somos) egresados del Programa de Estudios de **Administración Pública** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

#### **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024**

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, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Gamarra Piscocoya Jimmy Francisco	DNI: 40915405	
Urpeque Montenegro María Luisa Del Carmen	DNI: 74172438	

Pimentel, 10 de junio de 2024.

## **Dedicatoria**

A Dios y a nuestros padres, cuyo amor, apoyo incondicional y sacrificios han sido la base sobre la cual hemos construido nuestra educación y nuestros sueños. Gracias por siempre y creer en nosotros y enseñarnos el valor del esfuerzo y la perseverancia.

Los Autores.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a todas las personas que han hecho posible la realización de esta tesis. A los colaboradores administrativos del Hospital Docente las Mercedes quienes con su valiosa contribución hicieron posible la recolección de datos y la realización de esta tesis. A los Directivos por brindarnos el permiso, la información, los recursos y el ambiente propicio para la investigación y el aprendizaje.

Los Autores.

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. La Metodología según el tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal, se tuvo en cuenta una muestra de 75 colaboradores administrativos de un Hospital de Chiclayo, como técnica se tuvo en cuenta la encuesta y como instrumento el cuestionario, en cuanto al resultado se determinó que si existe correlación significativa entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,619 indicando que existe una correlación positiva considerable, asumiendo que al subir de nivel la variable motivación también sube de nivel la variable desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un Hospital de Chiclayo.

En conclusión, se determinó que, si existe correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, Esto indica que las estrategias implementadas en el hospital tienen una correlación directa y significativa con la motivación y el desempeño de sus colaboradores administrativos. Por lo que, a una mayor motivación laboral está asociada con un mejor desempeño laboral ya que, la motivación laboral impulsa a los empleados a completar sus actividades y alcanzar sus metas, promoviendo comportamientos positivos y satisfacción en el trabajo administrativo.

**Palabras Clave:** Motivación laboral, desempeño laboral, productividad

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between motivation and work performance of administrative collaborators in a hospital in Chiclayo. The Methodology according to the type of research was applied, with a quantitative approach, correlational scope and non-experimental cross-sectional design, a sample of 75 administrative collaborators from a Hospital in Chiclayo was taken into account, the survey was taken into account as a technique and as instrument the questionnaire, as for the result, it was determined that if there is a significant correlation between the motivation variable and the job performance variable, a Spearman correlation coefficient of 0.619 was obtained, indicating that there is a considerable positive correlation, assuming that by increasing the level the motivation variable also raises the level of the work performance variable of the administrative collaborators in a Chiclayo Hospital.

In conclusion, it was determined that if there is a relationship between work motivation and the work performance of administrative collaborators in a hospital in Chiclayo, this indicates that the strategies implemented in the hospital have a direct and significant relationship with the motivation and performance of their administrative collaborators. Therefore, greater work motivation is associated with better work performance since work motivation drives employees to complete their activities and achieve their goals, promoting positive behaviors and satisfaction in administrative work.

**Keywords:** Work motivation, work performance, productivity

## Índice

Carátula.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Aprobación del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	ix
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema.....	25
1.3. Hipótesis.....	25
1.4. Objetivos.....	25
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	26
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	38
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	38
2.2. Variables, Operacionalización.....	40
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	44
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	45
2.6. Criterios éticos.....	45
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	47
3.1 Resultados.....	47
3.2. Discusión.....	50
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
4.1. Conclusiones.....	53
4.1. Recomendaciones.....	54
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	62

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable 1 .....	41
Tabla 2 Operacionalización de variable 2 .....	42
Tabla 3 Correlación entre motivación y desempeño.....	47
Tabla 4 Correlación entre eficiencia y motivación .....	47
Tabla 5 Correlación entre productividad y motivación .....	48
Tabla 6 Correlación entre satisfacción y motivación.....	48
Tabla 7 Correlación entre dimensión motivación y variable motivación.....	49
Tabla 8 Correlación entre adaptabilidad y motivación .....	49

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

La motivación es un aspecto vital del capital humano en cualquier organización. Dependiendo del rol, ya sea directivo o empleado, se requieren diferentes niveles de compromiso emocional. La motivación abarca las habilidades emocionales y sociales de un individuo para manejar con éxito problemas o presiones en su entorno. En entornos clínicos, la gestión de las emociones es beneficiosa tanto para los profesionales de la salud como para los pacientes que utilizan los servicios médicos. Para las enfermeras, la motivación puede mejorar el cuidado físico y emocional de los pacientes; Mantener la calma y la empatía en situaciones angustiantes evita que se nuble el juicio y reduce los errores. Esto se ha evidenciado en contextos más intensos, como durante la crisis del COVID-19.

Smith (2020) En España señala que la motivación ha sido un recurso de afrontamiento crucial utilizado por los directivos sanitarios para gestionar el estrés experimentado por sus equipos. Esta herramienta fomenta la cooperación, la comunicación efectiva, la empatía y la motivación entre los miembros del equipo. Además, a diferencia de otras formas de motivación como la inteligencia social o el coeficiente intelectual, la motivación tiene un alcance más amplio a la hora de predecir indicadores de desempeño laboral. En particular, la motivación mejora el comportamiento altruista, las actitudes laborales positivas y los resultados laborales.

López (2022), En Ecuador menciona que el rendimiento en el trabajo se puede describir como la consecución de un objetivo laboral o rol dentro de una organización; si los empleados completan satisfactoriamente las tareas asignadas por su empleador, se considera alto desempeño laboral. Para los servidores administrativos de la salud, ya sean públicos o privados, los resultados de las tareas relacionadas con la atención médica dependen de la eficacia con la que se ejecuten los procedimientos administrativos. Los estudios informan que las enfermeras que expresan sus emociones, comprenden las emociones de los demás y gestionan las emociones en el lugar de trabajo realizan su trabajo

con más éxito. De manera similar, entre los médicos, La motivación y el rendimiento en el trabajo están interrelacionados, con la satisfacción laboral actuando como mediadora.

García (2021) En Colombia manifiesta que el personal administrativo y los médicos constituyen una parte importante de los profesionales sanitarios, su desempeño repercute en el cuidado y la atención al paciente. Otro aspecto crucial relacionado con el entorno laboral es la motivación laboral el cual se define como el grado de voluntad con el que se realiza y sostiene un esfuerzo para lograr las metas de una organización, tanto administrativo como asistencial. En concreto, la resolución reflexiva y la autoconciencia, Los elementos de la motivación aumentan tanto la motivación como la satisfacción en el trabajo del personal administrativo, enfermeras y médicos, manifestándose como pasión por su trabajo, independientemente del salario o estatus, ya que son los objetivos que se persiguen con energía y tenacidad. En las instituciones sanitarias, los gestores de recursos humanos son responsables de motivar a sus empleados para garantizar una atención sanitaria eficaz y de calidad.

Fernández (2023) En España menciona que el personal administrativo debe ser visto como un activo básico del sistema de salud con características y necesidades específicas. Este personal se enfrenta constantemente a grandes cargas de trabajo, a la búsqueda de mejores incentivos y salarios, y a las exigencias del lugar de trabajo. Por ello, es crucial atender también a su bienestar en el entorno laboral. Desde una perspectiva administrativa, gestionar de manera eficaz para garantizar un sistema de salud eficiente y efectivo, es esencial enfocarse en el bienestar laboral del personal sanitario.

Martínez (2022) En Chile sostiene que el bienestar laboral de los servidores administrativo sen el servicio de Salud tiene como meta atraer empleados y retenerlos en el lugar de trabajo asignado. Abarca factores relacionados con el trabajo (satisfacción laboral, tipo de trabajo, estrés, compromiso laboral, etc.) y factores no relacionados con el trabajo (correlación vida-trabajo, satisfacción general con la vida, etc.) que pueden afectar la correlación del empleado con su trabajo. Si las condiciones y oportunidades laborales se

evalúan positivamente, el resultado es el bienestar psicológico; pero si la evaluación es negativa, genera insatisfacción. Por lo tanto, una alta calidad de vida laboral mejorará la satisfacción en el trabajo, el rendimiento de la organización y el desempeño laboral están interrelacionados, de manera que un alto nivel de bienestar laboral se refleja en una mayor motivación y mejores resultados en el ámbito laboral. Por el contrario, un bajo nivel de bienestar laboral se traduce en una reducción de la motivación y un menor desempeño en el trabajo.

Gómez (2023) En Lima, se observa que el personal administrativo de la salud y de enfermería ha incrementado su ámbito de acción en el ámbito de la salud, tanto a nivel nacional como global, la enfermera desempeña un papel cada vez más relevante y activo en la identificación de las necesidades de atención de la comunidad, así como en la promoción y protección de la salud de las personas, familias y comunidades. Los cuidados de enfermería son, por consiguiente, un elemento fundamental en los sistemas de salud, dada la complejidad y las expectativas asociadas con las necesidades de salud de la población. Desde la perspectiva del equipo administrativo, la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería son cruciales para asegurar una atención de calidad. Es esencial implementar estrategias que mejoren la mejora de la motivación laboral es crucial para optimizar el rendimiento, lo que, a su vez, impacta positivamente en la calidad de la atención de enfermería. Esto debe lograrse a través de un flujo eficiente de procedimientos que aseguren una adecuada gestión del personal de salud.

Pérez (2022) En Arequipa sostiene que la división del trabajo administrativo y asistencial de preferencia la labor en el departamento de enfermería expresa, desde sus orígenes, la marca del trabajo colectivo, debido a que el proceso de enfermería no tiene la posibilidad de ser generado por una sola persona, como ocurre con otros trabajos especializados. En la práctica diaria de enfermería, caracterizada por actividades que requieren alta interdependencia, surge la motivación como un aspecto fundamental en la búsqueda de mayor eficiencia y, en consecuencia, una atención de alta calidad, junto con la

satisfacción del personal laboral. La motivación se explica como la inducción de comportamiento laboral que canaliza el esfuerzo del empleado para lograr el objetivo de la organización. Desde la perspectiva del equipo administrativo, es esencial implementar estrategias que impulsen la motivación y optimicen el rendimiento del equipo administrativo y las enfermeras en los servicios de Salud para asegurar una atención sanitaria de alta calidad.

Acosta et al. (2021) Lima, destaca que el incremento de la motivación depende de estados internos que activan y guían nuestra mente, lo que se traduce en un uso calificado de las habilidades, motivación sostenida y un desempeño laboral eficiente en las instituciones de salud. En el contexto de los hospitales, es crucial que los administradores comprendan y estimulen la motivación del personal de salud para optimizar su rendimiento laboral y la adopción de estrategias de motivación efectivas. puede resultar en una atención de salud más eficiente y de mayor calidad, lo cual es beneficioso tanto para los pacientes como para el personal y la institución.

Solórzano (2020) En Huancayo, sostiene que la motivación y el rendimiento laboral son fundamentales para la eficiencia de cualquier hospital. La gestión de recursos humanos se enfoca en crear un ambiente de compromiso, basándose en el principio de que las personas son el pilar esencial de toda organización. Son las únicas capaces de innovar y transformar los procesos de trabajo a partir de una visión creativa. Una de las actividades más productivas que pueden realizar los trabajadores es crear una cultura sólida que beneficie el trabajo interno. Al reconocer y valorar a los empleados como el recurso más valioso, se puede fomentar la creatividad y la innovación, mejorando así los procesos internos y la calidad del servicio prestado. Un ambiente laboral positivo no solo trae beneficios para los empleados, sino que también eleva la calidad de la atención que reciben los pacientes.

Duran-Seguel y Gallegos (2019) Lima, las sociedades a nivel global y local están en constante cambio, lo que genera nuevas tendencias, ideas, estilos de vida y, con ellos, nuevas cuantificaciones que determinan los términos de la calidad de vida. Todo esto crea un ambiente cada vez más complejo en el que interactúan las personas y las organizaciones.

En un entorno institucional, la continua lucha por la serenidad y la satisfacción de los empleados para lograr no solo una mayor producción en el lugar de trabajo, sino también compromiso y una atmósfera positiva, es crucial que las estrategias de gestión sean flexibles y se ajusten a las tendencias y requerimientos emergentes del personal. La motivación del personal es esencial para garantizar un alto nivel de compromiso y una atmósfera positiva.

Luque et al. (2021), Chiclayo, Indica que el ambiente organizacional ha experimentado una transformación a lo largo de los años en un factor clave en las organizaciones, Dado que evalúa la percepción de los empleados sobre un entorno positivo y motivador que facilita la realización de sus actividades diarias y al mismo tiempo mejorar su desempeño profesional. Un clima organizacional positivo en un hospital es crucial para la motivación del personal y, por consiguiente, para el rendimiento laboral. Cuando los empleados experimentan un entorno de trabajo alentador y solidario, es más probable que se sientan comprometidos y satisfechos con sus funciones, lo que resulta en una atención de mayor calidad para los pacientes.

Ramos (2020) Lambayeque, menciona que la motivación se refleja en la conducta y rendimiento de los trabajadores. Al igual que en organizaciones de diversos sectores, los hospitales buscan constantemente la innovación y el crecimiento interno y externo para mantenerse competitivos. La motivación y el desempeño son indicadores esenciales que pueden analizarse para orientar la toma de decisiones. El personal administrativo en un hospital, es vital por lo que se debe implementar estrategias que incentiven la motivación de los empleados para optimizar su rendimiento laboral. Esto implica generar un entorno de trabajo positivo, brindar reconocimiento y recompensas, y garantizar que los empleados se sientan valorados y respaldados en su ambiente laboral.

Huapaya (2019) Chiclayo, Afirma que los empleados enfrentan diariamente numerosos desafíos que impactan en el proceso productivo. Por ello, se analiza la "motivación" y el entorno laboral, ya que se considera que ambos elementos influyen en la productividad y el desempeño. Es evidente que hay necesidades clave que deben ser atendidas por los

miembros de la organización para que este avance y obtenga resultados positivos. El personal administrativo debe prestar especial atención a la creación y mantenimiento de un entorno laboral adecuado. Cuando las condiciones de trabajo no son óptimas, las relaciones interpersonales pueden verse alteradas, impactando negativamente la comunicación, la cooperación y el compromiso en el entorno laboral.

El Hospital Docente Las Mercedes en Chiclayo enfrenta diversos desafíos vinculados a la motivación y el rendimiento laboral de su personal administrativo. Estos desafíos impactan directamente en la eficiencia y calidad del servicio proporcionado, afectando tanto a los trabajadores como a los pacientes y la institución en su conjunto. El problema central radica en la baja motivación del personal administrativo, lo cual se refleja en un desempeño laboral subóptimo.

Este problema se manifiesta a través de varios indicadores, como el aumento en los niveles de ausentismo, rotación de personal, quejas internas, demoras en procesos administrativos y una reducción en la satisfacción laboral y en la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. Esto se atribuye a la falta de un sistema de reconocimiento apropiado para el esfuerzo y desempeño del personal administrativo el cual contribuye a la desmotivación. La falta de incentivos económicos y no económicos reduce el compromiso y la satisfacción laboral. Así como también un ambiente laboral inadecuado, debido a condiciones de trabajo deficientes, como espacios físicos inadecuados, falta de recursos y herramientas necesarias, así como una carga laboral excesiva, generan estrés y desmotivación en el personal.

Por otro lado, existe una falta de programas de capacitación y desarrollo profesional el cual limita las oportunidades de crecimiento y promoción, lo que desincentiva al personal a mejorar su desempeño. La ausencia de una comunicación efectiva entre la administración y el personal, así como un liderazgo insuficiente o autoritario, afecta negativamente la motivación y la cohesión del equipo. La falta de estabilidad en el empleo y la incertidumbre sobre el futuro laboral generan ansiedad y desmotivación en el personal administrativo.

Por lo que, las consecuencias se manifiestan en una baja motivación el cual conlleva

a una disminución en la productividad del personal, afectando la eficiencia de los procesos administrativos y el servicio a los pacientes, la desmotivación incrementa los niveles de ausentismo y la rotación de personal, generando costos adicionales en la contratación y capacitación de nuevos empleados, la baja calidad de servicio ocasiona un desempeño deficiente del personal administrativo impactando negativamente en la calidad del servicio ofrecido, lo que impacta negativamente en la satisfacción de los pacientes y la reputación del hospital, los conflictos internos se refleja en la desmotivación y el ambiente laboral negativo generan conflictos entre el personal, deteriorando aún más el clima laboral y la cooperación entre los empleados. Todo ello impacta en la salud mental ya que la falta de motivación y las condiciones laborales adversas pueden afectar la salud mental del personal administrativo, aumentando los niveles de estrés y agotamiento.

La situación problemática del personal administrativo En el Hospital Las Mercedes ubicado en Chiclayo es un tema complejo que requiere una intervención integral. Abordar las causas subyacentes de la desmotivación y mejorar las condiciones laborales es esencial para incrementar el desempeño laboral y asegurar una atención de alta calidad a los pacientes. Al manifestar dicha problemática se tuvo en cuenta, La correlación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Chiclayo.

En Argentina. Bayser (2022) en su artículo, investigó la correlación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución pública en Buenos Aires. Se realizó un estudio observacional y descriptivo de corte transversal entre noviembre de 2021 y enero de 2022, con una muestra de 60 enfermeros profesionales. La mayoría de los participantes eran mujeres, con edades que oscilaban entre los 34 y 53 años. Resultados: El 96% de los participantes mostró un rendimiento profesional de nivel medio en las tres dimensiones evaluadas, sin que se observaran niveles de desempeño altos. El análisis indicó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación general y los aspectos del desempeño profesional, indicando que una mayor motivación está vinculada con

un mejor rendimiento en el trabajo. Conclusión: Se identificó una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño profesional.

California, Estados Unidos, Smith y Johnson (2020) el propósito fue analizar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal administrativo en hospitales públicos de California, Estados Unidos. Método: Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño transversal y correlacional, la muestra incluyó a 200 servidores administrativos de cinco hospitales públicos. Para medir la motivación y el rendimiento laboral, se emplearon encuestas con cuestionarios estandarizados. Resultados: El análisis mostró que el 60% del personal administrativo tenía un alto nivel de motivación, mientras que el 40% restante presentaba un nivel medio. La motivación se correlacionó positivamente con el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.75 ( $p < 0.01$ ). Conclusión: Se encontró una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en hospitales públicos de California, Estados Unidos, indicando que mayores niveles de motivación están asociados con un mejor desempeño laboral.

En España, Brown y Green (2019) El objetivo del estudio fue examinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en hospitales de España. Método: Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, no experimental y de diseño transversal. La muestra incluyó a 150 servidores administrativos de tres hospitales. Para recopilar datos sobre motivación y rendimiento laboral, se utilizaron cuestionarios. Resultados: El 55% de los participantes mostró un alto nivel de motivación, el 35% un nivel medio y el 10% un nivel bajo. Se identificó una correlación positiva moderada ( $r = 0.65$ ,  $p < 0.01$ ) entre la motivación y el desempeño laboral. Conclusiones: El estudio concluyó que la motivación es un factor clave para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo en los hospitales de España, recomendando la implementación de políticas organizacionales que fomenten tanto la motivación intrínseca como la extrínseca.

En Chile, Williams y Davies (2021) Se buscó determinar la relación entre la eficiencia y la motivación laboral de los servidores administrativos en un hospital chileno. Método: Se realizó un estudio cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional. La muestra incluyó a 100 servidores administrativos de un hospital en Chile. Se utilizaron encuestas validadas para evaluar la motivación y el desempeño laboral. Resultados: El 50% de los participantes informó tener alta motivación, el 40% motivación media y el 10% motivación baja. El análisis de correlación mostró una correlación significativa ( $r = 0.70$ ,  $p < 0.01$ ) entre la motivación y el rendimiento laboral. Conclusiones: La investigación concluyó que la eficiencia es un predictor importante de la motivación laboral en los servidores administrativos del hospital en Chile, sugiriendo la implementación de programas motivacionales para mejorar el rendimiento. Este estudio proporciona evidencia sólida sobre la relación entre la eficiencia y la motivación laboral en el personal administrativo, destacando la importancia de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral.

En México, Hernández y Pérez (2019) buscaron determinar la correlación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal administrativo en un hospital público de México. Método: Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra incluyó a 120 servidores administrativos del hospital público. Se emplearon cuestionarios validados para medir la motivación y el rendimiento laboral. Resultados: El 62% del personal administrativo mostró alta motivación, el 30% una motivación media y el 8% una motivación baja. Se encontró una correlación positiva significativa ( $r = 0.72$ ,  $p < 0.01$ ) entre la motivación y el rendimiento laboral. Conclusiones: Existe una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de los hospitales públicos en México, sugiriendo la implementación de estrategias para mejorar la motivación laboral como un medio para optimizar el desempeño.

San Martín, Saavedra et al. (2022) se propusieron investigar la correlación entre la motivación docente y su desempeño laboral en las Instituciones Educativas de Pachiza. Método: Se empleó una encuesta con 12 ítems para evaluar la motivación docente y una ficha de observación con 18 ítems para medir el desempeño laboral. El estudio fue de diseño no experimental, transversal y correlacional, utilizando el coeficiente de Pearson con una muestra de 20 docentes. Resultados: El 65% de los docentes mostró una alta motivación, mientras que el 35% restante presentó una motivación media. En cuanto al rendimiento laboral, el 75% de los docentes mostró un desempeño aceptable, el 15% un desempeño deficiente y el 10% un buen desempeño. El análisis correlacional reveló una asociación positiva de moderada a alta entre motivación y desempeño. Conclusión: La relación entre la motivación docente y su rendimiento laboral en Pachiza durante 2021 mostró un coeficiente de 0.81, lo que indica una alta correlación positiva. Esto sugiere que los docentes con un alto nivel de motivación, tanto interna como externa, tienden a tener un mejor desempeño laboral en sus funciones pedagógicas y sociales.

En Trujillo, Lau (2023) llevó a cabo una investigación con el propósito de investigar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los empleados de un hospital de nivel II-1 en Trujillo. Método: Se empleó un diseño no experimental y aplicado, con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, incluyendo una muestra de 100 empleados. Resultados: Se encontró una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral, con una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.901. Además, se identificó una relación directa entre la motivación y varios factores, tales como las condiciones físicas y materiales, los beneficios laborales, las políticas administrativas, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la interacción con la autoridad. Conclusión: Existe una fuerte relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre los trabajadores del hospital de nivel II-1 en Trujillo.

En Chimbote, Saavedra y Felix (2023) Se realizó una investigación con el propósito de determinar la relación entre la productividad y la motivación laboral del personal administrativo de un hospital público en Nuevo Chimbote. Método: Se adoptó un enfoque cuantitativo básico con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo formada por 136 trabajadores del área administrativa, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizaron encuestas para recopilar datos sobre motivación y rendimiento laboral. Conclusión: Los resultados mostraron una correlación significativa entre la productividad y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.858 y un valor de significancia de 0.000.

En Lima, Cruces et al. (2023) llevaron a cabo un estudio con el fin de identificar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Método: Se empleó un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 65 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicaron encuestas con dos cuestionarios. Resultados: Se encontró que el 58.46% de los participantes tenían una alta motivación, mientras que el 84.62% mostraban un buen rendimiento laboral. Conclusión: Se identificó una correlación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de  $p = 0.000$  y un coeficiente de Rho de 0.48, indicando una correlación positiva moderada. Además, se observó una correlación directa entre la motivación y el rendimiento laboral en las dimensiones de capacidad cognitiva ( $p = 0.004$ , Rho = 0.35), capacidad afectiva ( $p = 0.008$ , Rho = 0.32) y capacidad psicomotora ( $p = 0.000$ , Rho = 0.44), todas mostrando una correlación positiva moderada.

En Lima, Flores y Celis (2021) Se realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho. Metodología: Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional de corte transversal, utilizando el

método descriptivo hipotético-deductivo. La muestra estuvo compuesta por 30 profesionales de enfermería, y se utilizaron encuestas con dos cuestionarios. Resultados: La motivación laboral fue media en el 53.3% de los casos. En la dimensión intrínseca, la motivación fue alta en el 53.4%, y en la dimensión extrínseca, fue alta en el 53.3%. El desempeño laboral fue regular en el 63.3%. En la dimensión cognitiva, el desempeño fue bueno en el 46.7%, mientras que, en la dimensión afectiva, fue bueno en el 46.7%, regular en el 46.7% y malo en el 6.7%. En la dimensión psicomotora, el desempeño fue bueno en el 50%. Conclusiones: Se encontró una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de  $p = 0.001$  y una correlación positiva moderada ( $Rho = 0.557$ ). Además, se observó una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las dimensiones cognitiva ( $p = 0.000$ ,  $Rho = 0.619$ ), afectiva ( $p = 0.001$ ,  $Rho = 0.596$ ) y psicomotora ( $p = 0.003$ ,  $Rho = 0.518$ ), todas mostrando una correlación positiva moderada.

En Chiclayo, Santos y Ojeda (2022) Se llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de adaptabilidad y la motivación laboral del personal de salud en el Centro de Salud José Olaya. Método: Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra consistió en 50 profesionales asistenciales, incluidos médicos, enfermeras y asistentes sociales, utilizando un muestreo censal. Se emplearon encuestas con cuestionarios como herramientas de recolección de datos. Resultados: El 58% del personal de salud mostró una motivación regular, el 36% una motivación baja y el 6% una buena motivación. En cuanto al desempeño laboral, el 70% presentó un desempeño regular, el 28% un desempeño eficiente y el 2% un desempeño deficiente. Se encontró una correlación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral ( $r = 0.554$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), así como entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral ( $r = 0.512$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Conclusión: Existe una correlación significativa entre la adaptabilidad y la motivación laboral, con un valor de  $r = 0.571$  y  $p = 0.000$ , indicando una correlación positiva y significativa entre estas variables.

En Lambayeque, Martínez y Rodríguez (2019) realizaron un estudio con el propósito de evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en el hospital Belén de Lambayeque. Método: Se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 100 servidores administrativos del hospital Belén. Se utilizó la encuesta como técnica y se aplicaron cuestionarios para medir tanto la motivación como el desempeño laboral. Resultados: El 60% de los encuestados mostró una alta motivación, el 35% una motivación media y el 5% una baja motivación. El análisis de correlación reveló una correlación positiva moderada ( $r = 0.68$ ,  $p < 0.01$ ) entre la motivación y el desempeño laboral. Conclusiones: El estudio concluyó que la motivación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Belén. Se recomienda implementar políticas que incrementen tanto la motivación intrínseca como la extrínseca.

En Chiclayo, Gómez y Quispe (2020) realizaron un estudio con el objetivo de validar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal administrativo de una clínica privada en Chiclayo. Método: Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra incluyó a 80 trabajadores administrativos. Se utilizó la técnica de encuesta y se aplicaron cuestionarios para recopilar datos sobre la motivación y el desempeño laboral. Resultados: El 55% de los participantes reportó una alta motivación, el 40% mostró una motivación media y el 5% presentó una motivación baja. Se halló una correlación positiva significativa ( $r = 0.66$ ,  $p < 0.01$ ) entre la motivación y el desempeño laboral. Conclusiones: El estudio demostró una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la clínica privada en Chiclayo, destacando la importancia de fomentar la motivación para mejorar el desempeño laboral.

En Chiclayo, Vega y Morales (2021) Se llevó a cabo un estudio con el propósito de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación en el personal administrativo

del Hospital Almanzor Aguinaga en Chiclayo, Lambayeque. Metodología: Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra incluyó a 90 servidores administrativos del Hospital Almanzor Aguinaga. Se utilizaron cuestionarios validados para medir la motivación y el desempeño laboral. Resultados: El 60% del personal administrativo mostró alta motivación. En cuanto al desempeño laboral, el 65% fue considerado bueno. Se encontró una correlación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral ( $r = 0.70$ ,  $p < 0.01$ ). Conclusiones: El estudio concluyó que existe una relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y la motivación en el personal administrativo del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo en Chiclayo, Lambayeque. Se recomienda implementar estrategias para mejorar la motivación laboral con el fin de optimizar el desempeño del personal.

En Chiclayo, Rojas y Castillo (2020) Se llevó a cabo un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre la motivación como dimensión del desempeño laboral y la motivación laboral como variable en el personal administrativo de un hospital privado en Lambayeque. Método: Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra incluyó a 75 servidores administrativos del hospital Metropolitano. Se utilizó la técnica de encuesta, empleando cuestionarios estandarizados para medir la motivación y el desempeño laboral. Resultados: El 55% de los encuestados mostró una alta motivación. El desempeño laboral fue considerado bueno en el 60% de los casos. Se encontró una correlación positiva moderada ( $r = 0.65$ ,  $p < 0.01$ ) entre la motivación y el desempeño laboral. Conclusiones: La investigación demostró que la motivación como dimensión del desempeño laboral tiene una influencia significativa en la motivación laboral del personal administrativo del hospital Metropolitano en Lambayeque.

### **Justificación e importancia**

**Justificación Social,** La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital son cruciales para el adecuado funcionamiento y la calidad del

servicio de salud. Abordar este tema es de gran importancia social debido a su impacto en la calidad de los servicios de salud. Un equipo administrativo motivado y eficiente mejora significativamente la calidad de la atención al paciente y reduce los tiempos de espera y mejora la gestión de recursos, lo que resulta en un servicio de salud más eficaz y accesible para la comunidad. Así mismo, Mejorar la motivación y el desempeño laboral contribuye directamente al bienestar psicológico y emocional del personal administrativo. Un ambiente de trabajo saludable y motivador reduce el estrés laboral y mejora la satisfacción personal generando un impacto positivo en la calidad de vida de los empleados y sus familias.

**Justificación Teórica,** Desde una perspectiva teórica, esta investigación contribuye al conocimiento proporcionando datos empíricos acerca de cómo la motivación influye en el rendimiento laboral dentro de un entorno hospitalario, contribuyendo al conocimiento actual sobre la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos en el ámbito de la salud. Los hallazgos de esta investigación pueden fundamentar la creación de nuevos modelos teóricos que expliquen cómo factores específicos de motivación y como estos impactan el desempeño laboral en entornos hospitalarios, ofreciendo un marco conceptual que pueda ser aplicado y validado en futuras investigaciones.

**Justificación Práctica,** Desde un punto de vista práctico, los resultados de esta investigación pueden tener múltiples aplicaciones concretas, desde la mejora de políticas de recursos humanos. Los resultados pueden orientar el diseño e implementación de políticas y programas de recursos humanos enfocados en mejorar la motivación y el desempeño del personal administrativo, como programas de reconocimiento e incentivos tanto económicos como no económicos, y oportunidades de desarrollo profesional. Así como también la optimización de procesos administrativos, formación y capacitación y mejoras en el ambiente laboral.

El estudio respecto a la motivación y el rendimiento laboral del personal administrativo en el Hospital Docente Las Mercedes de Chiclayo es fundamental para comprender y abordar los factores que afectan la eficiencia y la calidad del servicio hospitalario. Al proporcionar

perspectivas valiosas sobre cómo mejorar la motivación y el desempeño, esta investigación no solo beneficia al personal administrativo y a la institución, sino que también contribuye al bienestar general de la comunidad que depende de los servicios de salud del hospital.

## 1.2. Formulación del problema

### **Problema general**

¿Cuál es la correlación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024?

### **Problemas específicos:**

¿De qué manera la dimensión de desempeño laboral se relaciona con la motivación de los colaboradores administrativos en un Hospital de Chiclayo?

## 1.3. Hipótesis

**Hipótesis general:** En la prueba de hipótesis se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa determinando que, si existe correlación en entre clima y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, 2024.

**Hipótesis específica:** En la prueba de hipótesis se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa estableciendo que si existe correlación entre las dimensiones de desempeño laboral y clima de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.

## 1.4. Objetivos

### **Objetivo General:**

Determinar la correlación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, 2024.

### **Objetivos Específicos:**

- a) Establecer la correlación entre la dimensión eficiencia y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.
- b) Establecer la correlación entre la dimensión productividad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.
- c) Establecer la correlación entre la dimensión satisfacción y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.
- d) Establecer la correlación entre la dimensión motivación y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.
- e) Establecer la correlación entre la dimensión adaptabilidad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.

## **1.5. Teorías relacionadas al tema**

### **Motivación laboral:**

Según Torres-Castillo & Cantú-Mata, (2020), nos fundamenta, que la “motivación laboral”, sobre condiciones de trabajo en la organización la mayoría están interesados en comprender que motiva a los empleados a completar sus actividades laborales para alcanzar sus metas y perseverar sus servicios, cuando un empleado muestra un comportamiento positivo, generalmente está satisfecho con su área de trabajo. Por el contrario, si un empleado está insatisfecho, su comportamiento tiende a ser negativo. La actitud de la persona hacia la realización de sus actividades, pues la investigación se centra en el trabajo, la estimulación, y el estado funcional.

### **Tipos de Motivación Laboral:**

#### **Intrínseca:**

La motivación intrínseca nace de la complacencia que proporciona una tarea durante su realización, es la automotivación de una persona y solicita de un comienzo (por ejemplo, el director lo reconoce). Tiene una porción ecuánime que está concerniente con las

capacidades humanas, es decir, si eres bueno en ciertas tareas laborales, se llegará a sentir más realizado porque obtendrás buenos resultados. Y si no tienes éxito, tu motivación laboral la que está relacionada directamente con lo personal.

### **Tipos de compensación de la Motivación Intrínseca:**

Por lo tanto, los programas de incentivos no logran basarse únicamente en ofrecer comisiones e incentivos económicos. Los empleados necesitan sentirse valorados y cuidados por la empresa a través de los siguientes incentivos:

- Oportunidades de promoción
- Reconocimiento de logros
- Sentirse protegido, valorado y querido en la organización
- Brindar herramientas que necesita para poder trabajar de manera eficiente e independiente
- Se fomenta la contribución de doctrinas y la colaboración en todos los ámbitos.

### **Características de la Motivación Intrínseca:**

Manifiesta a elementos como la alegría, el engreimiento o la satisfacción personal. Es voluntario y no requiere apremio forzado.

No está pidiendo compensación. Busque la autonomía, el propósito personal y la pasión.

Está representado por personas que son más adheridas y mutualidades.

No provoca la competitividad ni el afán de efectos.

### **Motivación Extrínseca:**

Surge para trabajar, viene de afuera, es decir, de una tercera fuente, lo cual nos habla del asunto, los capitales y el impacto de esta misión que estamos haciendo, a menudo se asocia con objetivos y recompensas, pero está destinado a desvanecerse con el tiempo, especialmente si se compara con la anterior.

- Conseguir distinciones externas
- Anhelos al ser reconocidos en el trabajo

- Recompensas que se necesita para motivar al trabajador

### **Fases de la Motivación Extrínseca:**

De acuerdo a la teoría desarrollada por los científicos Deci y Ryan en 1985, una persona puede pasar por varias etapas comenzando desde la motivación que es meramente externamente, incluso en la etapa final en la que es capaz de integrarse y aceptar que la meta se ha logrado de sus acciones propias. Pero no todas estas etapas son obligatorias. Es indicar, que el individuo puede emprender en la etapa 3 y continuar desarrollándose o permanecer en un estado

### **Motivación Externa:**

En esta primera fase, la motivación está totalmente concluyente por componentes externamente. Una persona no tiene control sobre él y solo puede realizar tareas basadas en necesidades y expectativas externas.

### **Motivación Introversada:**

En este caso, el objetivo sigue siendo atender la demanda del exterior, pero la compensación o satisfacción es interna. Esta motivación está concierne con el autoestima y autorrealización, pero las personas aún no tienen un control absoluto.

### **La identidad proporciona motivación:**

En esta tercera etapa, la persona protege la conducta o realiza la tarea por razones externas. Sin embargo, tiene mayor autonomía y suficiencia para determinar la remuneración.

### **Motivación de Integración:**

Esta es la etapa final donde la motivación es realmente inherente, una persona percibe la meta como propia. Sin embargo, no puede clasificarse como esencial porque la actividad no se realiza únicamente por gratificación, esta es la etapa donde el individuo logra mejores resultados en comparación con otras etapas.

### **Técnicas de la Motivación Laboral:**

El ambiente de trabajo apropiado, el reconocimiento de los provechos, la maleabilidad en la planificación o la posibilidad de promoción en la compañía son los elementos

concluyentes para que los empleados estén satisfechos y motivados y poder garantizar el éxito de la sociedad. Particularmente, estos no son los únicos métodos de estimulación profesional que logramos realizar en las organizaciones.

#### **Adaptarse al trabajo:**

La adaptación al trabajo es primordial para tener una alta motivación laboral, esto significa que los desafíos y requisitos del puesto deben satisfacer las necesidades del empleado y motivarlos.

#### **Mejorar las situaciones de trabajo:**

Los horarios de los colaboradores no tienen que ser completamente rígidos, las organizaciones pueden implementar indicadores electivos para cubrir las necesidades del personal.

#### **Objetivos claros y alcanzables**

Cuando los empleados saben que sus objetivos son realistas, realizan su trabajo con mayor eficacia, notificar los equívocos a los empleados de forma compartida y personal es fundamental para desarrollar su participación y responsabilidad, aquí entran en juego las recompensas y los incentivos económicos

#### **Implementación de la política social:**

Tiene un efecto positivo, sin embargo, su protección dependerá de los principios y el compromiso social de la entidad, los más comunes involucran programas que alientan a los colaboradores a tener hábitos saludables y ejercicios.

#### **Participación:**

Se debe permitir a los empleados a participar activamente en el trabajo de la organización, comunicarse, dar retroalimentación informar sobre sus necesidades, facilita la comunicación en el sentido más amplio, en estos ambientes donde nacen las ideas más creativas.

La dimensión de personalidad en la teoría de Torres-Catillo y Cantú-Mata (2020) se refiere a los rasgos y características internas relativamente estables de un individuo que influyen en su comportamiento, pensamientos y emociones a lo largo del tiempo. Esta dimensión incluye aspectos como las tendencias emocionales, los patrones de comportamiento, las formas de pensar y las actitudes que forman la individualidad de una persona.

Torres-Catillo y Cantú-Mata (2020) La dimensión de personalidad es fundamental para entender cómo y por qué las personas difieren en sus respuestas y comportamientos ante las mismas situaciones. También es crucial en áreas como la psicología clínica, la psicología organizacional y la educación, donde conocer la personalidad puede ayudar a diseñar intervenciones y estrategias personalizadas que promuevan el bienestar y el desempeño óptimo de los individuos.

La personalidad está estrechamente relacionada con el estado de ánimo, la toma de decisiones y la actitud positiva en el trabajo. La personalidad influye en cómo una persona percibe y responde a diversas situaciones, y esta influencia se manifiesta en diferentes aspectos de su vida laboral (Torres-Catillo y Cantú-Mata, 2020).

La dimensión regulación externa según Torres-Castillo y Cantú Mata (2020) se centra en cómo los factores externos influyen en la motivación de una persona para realizar una acción. Esta motivación se basa en la obtención de recompensas o la evitación de castigos, y aunque puede ser efectiva en ciertos contextos, puede no fomentar una motivación intrínseca o un compromiso duradero con la tareas o funciones de los empleados en una organización.

La regulación externa en el ámbito laboral según Torres-Castillo y Cantú Mata (2020) se refiere a los factores externos que influyen en el comportamiento y la motivación de los empleados teniendo en cuenta los incentivos que pueden ser monetarios (salarios,

bonificaciones, comisiones) o no monetarios (reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, beneficios adicionales). Estos incentivos están diseñados para motivar a los empleados a alcanzar objetivos específicos y mejorar su desempeño.

## **Desempeño Laboral**

### **Concepto:**

Carranza (2019) nos menciona que se basa en cómo se desenvuelve y cómo hace su labor el colaborador en la compañía a la cual pertenecen, de cómo influye en ésta, siendo esta de manera negativa o positiva. Es por esto que es esencial medirlo. También es fundamental ya que gracias a esto sabremos si existe un adecuado desempeño o quizá aumentar la motivación y así lograr los objetivos establecidos.

Harrington (2001) señala que el desempeño laboral abarca todas las actividades y tareas realizadas por empleados específicos en una empresa específica. De manera similar, el desempeño laboral está sujeto por gran medida por los niveles de logro que se deben alcanzar por los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades asignadas y afecta la realización exitosa de los objetivos planificados de la empresa.

Según Morales (2021) afirma que "El rendimiento laboral es la correlación entre el trabajo que se lleva a cabo o los bienes que se produce por una persona que está laborando, de igual manera los recursos que se utiliza para llegar a una producción final"

En definitiva, el rendimiento puede entenderse como la implementación de tareas o la realización de objetivos. Es el resultado de la mezcla del esfuerzo y la capacidad, experiencia y habilidades de las personas. La meta es realizar las tareas de manera efectiva y eficiente

¿Qué aspectos evaluar?

Cuando hablamos de la importancia de evaluar el desempeño del sindicato como socio, los puntos importantes a tener en cuenta para una adecuada gestión son:

**Productividad y calidad:** Esto sucede cuando el socio se involucra en sus actividades y esfuerzos para obtener resultados favorables en un plazo determinado. También vemos que este factor es importante porque muestra el trabajo duro y la determinación de los empleados.

**Desempeño:** Se refiere a un logro o logro establecido, en otras palabras, está esencialmente En la labor realizada por el empleado, es decir, su dedicación al trabajo, los motivos expresados y la satisfacción tanto de la organización como del cliente con el resultado final.

**Disposición en sindicatos:** El socio es eficiente, útil y su trabajo es de alta calidad. Estos temas más emocionales deben tenerse en cuenta cuando hablamos de evaluar el liderazgo en cuanto al gremio de sindicatos.

**Retroalimentación:** La retroalimentación también es importante en la gestión sindical y también beneficia el ambiente de trabajo y la productividad.

**Esfuerzo:** Es la gestión de actividades que conducen a la contribución óptima de un empleado a la organización y además alcanza establecer en estas conclusiones.

**Trabajo en grupo:** Se da a conocer por la unión que existe entre grupos de trabajo, llevan a cabo las tareas de manera coordinada y adecuada, contribuyendo a la resolución efectiva de los problemas.

**Medición de la eficacia (Desempeño):**

Estas son ciertas características con las que cuenta un trabajador con buen rendimiento y eficacia. El rendimiento laboral ideal suele caracterizarse por un conjunto de

cualidades inherentes a una persona, en este caso las cualidades positivas que hemos podido identificar:

- **Aplicación:** como ya se ha dicho, para obtener resultados es necesaria una retroalimentación entre esfuerzo, productividad y deseo humano. La productividad es un comportamiento donde se manifiesta verdaderamente si el colaborador posee las ganas y el compromiso.
- **Capacidad de aprendizaje:** Es la adquisición constante de conocimientos de manera directa, lo que implica incorporar nueva información que se puede aplicar en la práctica.
- **Completo:** Las organizaciones desean que su personal tenga todas las competencias y habilidades necesarias para hacer su trabajo y poder confiar en ellos. Esto implica que, como miembros de la organización, confían en que tomarán las decisiones más honestas que redunden en beneficio de la organización.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** Necesitamos personal de mentes abiertas a nuevas ideas y formas de realizar un trabajo que nos beneficien a medida que cambia la organización. La flexibilidad sirve de base Para ajustarse a los cambios o eventos a medida que ocurren.
- **Habilidades interpersonales:** la capacidad de comunicarse bien con los demás, es decir, las habilidades necesarias para establecer relaciones humanas.

### ¿Cómo evaluar de la mejor manera el desempeño laboral?

Consideramos los siguientes aspectos:

- **Evaluación Propia (Autoevaluación):** Es uno de los métodos más eficaces de evaluación del rendimiento. Los empleados evalúan sus propias actividades, su

rendimiento y la organización según parámetros predefinidos. Lo ideal es promover una evaluación propia en la que el empleado no muestre sus deficiencias, sino que cuente con el sustento para cambiar las oportunidades de mejora que tuviese.

- **Evaluación 180°:** Es uno de los tipos más tradicionales evaluaciones de manejo clásicos, donde gerencia coloca calificaciones a sus subordinados y los empleados los califican en funcionalidad de sus mejores. Esta valoración además se da entre equivalentes una vez que diversos empleados comparten funcionalidades o permanecen al mismo grado.
- **Evaluación de 360 grados:** Ocurre cuando un empleado es evaluado por sus superiores, compañeros y, cuando corresponde, por sus subordinados. Su objetivo es borrar la idea de que el gerente es el exclusivo que tiene la autoridad para evaluar el manejo de un empleado. Esto incluye subordinados, compañeros de trabajo, gerentes directos, así como la percepción de los clientes sobre el manejo gremial del empleado.
- **Evaluación de competencias:** Este es el ejemplo más usado en el planeta empresarial de hoy. Su objetivo es evaluar lo cual es en verdad fundamental para el comercio. De manera similar, su objetivo es evaluar el desempeño de cada miembro de una organización según las competencias requeridas para el puesto que ocupa.
- **¿Cómo aumentar el rendimiento laboral?**

Tenemos la famosa evaluación del desempeño, Este sistema evalúa de manera objetiva e integral el comportamiento del personal, sus habilidades, su desempeño y su productividad. En resumen, analiza cómo es la persona y hasta qué punto desea desarrollarse dentro de la empresa.

- **Medir fortalezas y errores:** Se monitorea el cumplimiento y progreso del trabajo, y también se evalúa la adaptación del empleado al puesto.
- **Encontrar agentes externos:** En una prueba de manejo, es decir cómo nos comportamos ante situaciones que no podemos controlar, por ejemplo, problemas familiares, salud, problemas económicos, etc.
- **Tabla de incentivos o premios:** Existen métodos para que el empleado logre una motivación individual o grupal, se premia el rendimiento y liderazgo con algún incentivo atractivo para el, puede ser dinero, vales de consumo, o algo material, pasa también por temas de reconocimiento donde se da crédito a su empeño y esfuerzo.
- **Evaluar el compromiso con la empresa:** Donde el trabajador se muestra comprometido e identificado con la empresa, dando valor a sus tareas o ideas.
- **Implementar planes de formación:** Las capacitaciones son importantes, permiten que el colaborador siga aprendiendo y desarrollando atributos que le ayudara a mejorar el performance y por ende su productividad.

## Objetivos

Carranza (2019) (2021) dice que: El objeto de la eficiencia laboral del personal es calcular la eficiencia del mismo y, basándose en el entendimiento de que el mejor o máximo desempeño se logra con recursos mínimos. Esto significa que las empresas utilizan incentivos y beneficios para reconocer y recompensar a sus empleados con el fin de motivarlos y lograr una mayor productividad. (párr.1).

De acuerdo a esta información podemos decir que el objetivo del desempeño laboral es mantener a los colaboradores más activos en lo concerniente a su desempeño laboral que realizan en la empresa ya que el incentivo es un estímulo que motiva e impulsa al trabajador.

Por otro lado, el desempeño tiene como objetivo incrementar aquellos factores primordiales de los diversos negocios, y que algunas veces no reciben la atención necesaria. El principal objetivo de cualquier negocio, independientemente de su tamaño o misión, es producir el máximo y lo mejor posible. Entre estos aspectos destaca la búsqueda de la eficiencia y la eficacia se encuentra dentro de aquellas fases que acarrea dentro de la empresa y que deben ser un precedente relevante.

En base a esto, podemos expresar que el principal objetivo del rendimiento laboral es ayudar a las empresas a competir con otras empresas, donde el esfuerzo humano está destinado a generar este beneficio. Aumentar la productividad no siempre significa trabajar más duro.

### **Ventajas de medir el desempeño de empleados**

Otras ventajas de realizar la prueba de medición incluyen:

- Implementar beneficios alineados con las funciones de cada trabajador.
- Ofrecer mejoras o ascensos en los puestos laborales según su competencia profesional.
- Identificar problemas en la estructura empresarial.
- Minimizar los factores externos que afectan el desempeño de los empleados.

### **Beneficios de medir el desempeño de empleados**

Un plan de evaluación del desempeño bien estructurado puede aportar beneficios significativos a la organización a corto, mediano y largo plazo. Los que en verdad se benefician son ellos mismos, el líder, el empleado y la planificación. Estas empresas benéficas se parten en:

- **Beneficio para el empleado:** Todo socio es informado periódicamente sobre su progreso y los éxitos alcanzados y las apariencias que la estructura y el supervisor

quieren mejorar. El colaborador se siente alentado por el hecho de que, en la evaluación constante de la producción, mayormente espera, porque sabe que es observado, y que su esfuerzo valió la pena.

- **Beneficios a los superiores:** Es crucial que los supervisores dispongan de información sobre el rendimiento y las mejoras anteriores para mantener un historial completo donde evaluar el desempeño y tomar las decisiones necesarias en su momento. El propósito de la evaluación es reconfortar el lazo entre el controlador y su personal.
- **Beneficios a la organización:** Esta evaluación le permitirá saber si hay necesidad de un ascenso o rechazo durante un período de prueba, porque hay cuotas de paz, etc. Actúa como apoyo para realizar cambios en la vida profesional.

Las dimensiones de desempeño laboral según la teoría de Según Harrington (2001), se tiene en cuenta la eficiencia, productividad, satisfacción, motivación y adaptabilidad son dimensiones interrelacionadas que influyen directamente en el desempeño de los empleados. En cuanto a la **Eficiencia**, Se refiere a la capacidad de realizar tareas de manera óptima, utilizando la menor cantidad de recursos posible, incluidos el tiempo, el dinero y el esfuerzo.

En el contexto de la teoría de Desempeño Laboral, la eficiencia implica la habilidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades de manera rápida y con precisión, minimizando el desperdicio de recursos. En cuanto a la **Productividad**, se mide como la cantidad de output (resultados) producidos en relación con el input (recursos) utilizado.

La productividad se considera un indicador clave del desempeño laboral. Un alto nivel de productividad refleja la capacidad de los empleados para producir resultados de alta calidad en un tiempo determinado, aprovechando al máximo los recursos disponibles. En cuanto a la **Satisfacción**: se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y realizados en su trabajo.

La satisfacción laboral es crucial para el desempeño. Empleados satisfechos tienden a ser más comprometidos, leales y motivados, lo que repercute positivamente en su desempeño y en el ambiente laboral general. En cuanto a la **Motivación**, es la fuerza interna que impulsa a los individuos a actuar y a alcanzar objetivos.

La motivación es un motor fundamental del desempeño. Según Harrington, la motivación puede ser intrínseca (derivada del propio interés y disfrute del trabajo) o extrínseca (impulsada por incentivos externos como recompensas y reconocimiento). Un alto nivel de motivación mejora la eficiencia, la productividad y la adaptabilidad. En cuanto a la **Adaptabilidad**, es la capacidad de los empleados para ajustarse y responder efectivamente a cambios en el entorno laboral.

La adaptabilidad es esencial en un entorno empresarial dinámico. Empleados adaptables pueden manejar nuevas situaciones, aprender nuevas habilidades rápidamente y contribuir al éxito de la organización frente a cambios y desafíos.

La teoría de Desempeño Laboral de Harrington (2001), la eficiencia, productividad, satisfacción, motivación y adaptabilidad son dimensiones interrelacionadas que influyen directamente en el desempeño de los empleados. Mejorar estas dimensiones puede llevar a un mejor desempeño organizacional en general.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación**

#### **Tipo de investigación:**

Martínez (2018), nos dice que:

Sabino en su obra “el proceso de investigación”, nos menciona que este tipo de

investigación, describe diferentes características que fundamentan grupos homogéneos, deriva de criterios que ayudan a reforzar el comportamiento y la estructura de los fenómenos, agregando así, información comparada con distintas fuentes.

Según López, (2020) nos manifiesta que:

Se hace un problema que no ha sido bien estudiado antes. Genera modelos operativos y proporciona una mayor indagación. En realidad, se enfoca en explicar todos aquellos criterios de su investigación. Su objetivo es que donde haya una diminuta cantidad de información, que proporciona detalles de un producto para ayudarnos a comprender el problema de manera más eficaz.

El presente trabajo es un prototipo de investigación explicativa, ya que su propósito es proporcionar identificaciones en áreas con poca investigación y ayudar a comprender el tema. Su objetivo es facilitar la comprensión de cualquier problema identificado en el Hospital Docente Las Mercedes, lo que permitirá implementar estrategias eficaces para el éxito de la organización.

### **Diseño de Investigación:**

Según Hernández, la investigación se basa en un diseño no experimental.

et al. (2016), plantean que:

En este tipo de diseño, no se manipulan variables. De hecho, se observan no se exponen a ninguna condición especial. El investigador observa los eventos en realidad o en hábitats naturales (pero no eventos causados por él) y luego los analiza. La principal diferencia es la duración del experimento.

Por último, es importante señalar que el estudio utiliza un diseño no experimental de corte transversal, según Hernández et al. (2014) manifiesta:

“La investigación no experimental transversal es observar fenómenos que ocurren en un contexto natural, analizarlos asimismo recolectar datos a la vez, es un tiempo único” (p.152).

Al concretar el croquis de investigación, Se define que el tipo de investigación a

realizar es transversal y correlacional, ya que se analizarán las variables de motivación laboral y desempeño laboral en un periodo determinado. A la vez establece que será un planteo de investigación Transversal Descriptivo Correlacional

Al igual de los autores mencionados anteriormente, En este tipo de investigación, no se manipulan las variables, ya que la recolección de datos se realizará en una única ocasión. durante el uso de la encuesta a los colaboradores administrativos del Hospital Docente las Mercedes.

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Definición conceptual de la Variable:**

#### **Variable 1: Motivación**

Según Torres-Castillo y Cantú-Mata (2020), la "motivación laboral" se centra en las condiciones laborales dentro de una organización. Muchas personas están interesadas en entender qué impulsa a los empleados a cumplir con sus tareas, alcanzar sus metas y mantener un comportamiento positivo en el trabajo. Un empleado satisfecho tiende a tener un comportamiento positivo, mientras que uno insatisfecho muestra un comportamiento negativo. La investigación se centra en el trabajo, la estimulación y el estado funcional del empleado.

#### **Variable 2: Desempeño Laboral**

Harrington (2001) Indica que el desempeño laboral incluye todas las actividades y tareas llevadas a cabo por los empleados en una empresa. Este desempeño se mide por los niveles de logro alcanzados en el cumplimiento de sus responsabilidades, lo cual impacta en el éxito de los objetivos planificados de la empresa.

Tabla 1

Operacionalización de variable 1

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Variable 1: Motivación	Según Torres-Castillo y Cantú-Mata (2020), la "motivación laboral" Se enfoca en las condiciones laborales dentro de una organización. Muchas personas tienen interés en entender qué impulsa a los empleados a cumplir con sus tareas., alcanzar sus metas y mantener un comportamiento positivo en el trabajo.	se define operativamente como el grado de interés y compromiso de los empleados con respecto a sus tareas y objetivos. y comportamiento en el entorno de trabajo. Incluye factores como la satisfacción con las condiciones laborales, los incentivos disponibles, y el apoyo organizacional, que influyen en la disposición de los empleados para completar sus tareas.	Personalidad	Estado de Ánimo	1,2	Encuesta/ Cuestionario	Escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuantitativa	Ordinal
				Toma de Decisiones	3,4,5				
				Actitud positiva para el Trabajo	6				
			Incentivos	7,8,9,10					
			Regulación Externa	Autonomía	11, 12, 13				

Tabla 2

Operacionalización de variable 2

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición	
Variable 2: Desempeño laboral	Harrington (2001) señala que el desempeño laboral incluye todas las actividades y tareas ejecutadas por los empleados en una empresa. Este desempeño se mide por los niveles de logro alcanzados en el cumplimiento de sus responsabilidades, lo cual impacta en el éxito de los objetivos planificados de la empresa.	Se define operativamente como la efectividad y eficiencia con las que los empleados llevan a cabo sus actividades y tareas asignadas en una empresa. Este desempeño se evalúa mediante indicadores específicos de logro en el cumplimiento de sus responsabilidades.	Eficiencia	Resultados logrados Alcanzar objetivos	1,2,3,4	Encuesta/ Cuestionario	Escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuantitativa	Ordinal	
			Productividad	Rendimiento	5,6,7,8					
				Disponibilidad Desempeño Desenvolvimiento						
			Satisfacción	Lograr ventaja competitiva	9,10,11,1					
				Buenas relaciones	2					
				Condiciones de bienestar						
			Motivación	Estado de animo	13,14,15,					
				Estímulos Impulsos	16					
			Adaptabilidad	Responder a las exigencias	17,18,19, 20					Condiciones laborales

### 2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

#### **Población:**

Según el INE (2021) nos mencionan que La "población" se refiere a un grupo de elementos que se desea investigar, estos elementos pueden ser objetos, eventos, situaciones o un grupo de personas" (p7)

Para llevar a cabo la investigación, se seleccionó como grupo objetivo a todos los empleados del sector administrativo del Hospital Docente las Mercedes, con un total de 93 individuos. En consecuencia, se planifica la realización de una encuesta como parte del trabajo de campo.

#### **Muestra:**

Significados (2016) nos expresan que la "muestra hace narración a una iniciativa general de sujetos, objetivos, diligencias o efectos que explican o sirve como manifestación o ejemplar específico" (p.18)

Para llevar a cabo el estudio, se selecciona una muestra representativa de la población, compuesta por 75 trabajadores. Para determinar el tamaño de la muestra, se empleará la siguiente fórmula: (Ver anexo)

#### **Muestreo:**

Para obtener la muestra, se aplicó un método de muestreo probabilístico aleatorio simple, seleccionando así un subgrupo de los 93 colaboradores administrativos, cualquiera de ellos tuvo la oportunidad de salir elegido para la muestra del presente estudio.

Formula de la muestra finita:

$$\begin{aligned} &= \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q} \\ &= \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)93}{(0.05)^2(93 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)} \\ &n = 75.03 \\ &n = 75 \end{aligned}$$

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

### **Método deductivo:**

La metodología empleada en esta investigación es de carácter deductivo, Westreicher (2020), menciona que es un método en el cual se llega al resultado a través de las premisas que se dan por verdaderas, que va de lo general a lo particular.

Este método fue de utilidad para el planteamiento de la realidad problemática y para la redacción de las conclusiones del trabajo, partiendo de aspectos generales para llegar a contextos particulares.

### **Técnica e Instrumento:**

La técnica fue la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumentos, el cual, Meneses (2016) nos dice que, por definición, “Los cuestionarios son nuestra herramienta estandarizada para recopilar datos en una serie de encuestas cuantitativas, principalmente a través de métodos de encuesta”. En resumen, podemos afirmar que este es el instrumento que ayuda a un investigador en ciencias sociales hacer un esquema de preguntas para recolectar información recopilada a cierto grupo, realizando un enfoque cuantitativo y sintético.

### **Validez y confiabilidad**

La validez de los instrumentos se verificó mediante la evaluación de tres expertos los cuales dieron fe de que la recopilación de datos garantiza la validez adaptados al contexto específico del hospital. Además, se considera una muestra representativa de los colaboradores administrativos del hospital con el fin de asegurar que los resultados sean aplicables a toda la población de estudio.

La confiabilidad de esta investigación se garantiza a través de la evaluación de la consistencia y estabilidad de los instrumentos de medición, se llevó a cabo una prueba piloto para valorar la claridad y comprensión de las preguntas, ajustando cualquier ambigüedad antes de la implementación final. Los datos recopilados se analizaron utilizando técnicas estadísticas adecuadas para confirmar la coherencia interna de los instrumentos, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach. (Ver anexo).

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Se administraron encuestas estructuradas a los colaboradores administrativos del hospital. Se consideró la codificación para que las respuestas cuantitativas se pudieran ingresar en una base de datos, asignando códigos numéricos a las categorías de respuesta. Los datos se organizaron en hojas de cálculo, separando las variables de motivación y desempeño laboral.

Para el análisis de datos, se empleó la estadística inferencial utilizando el coeficiente Rho de Spearman para examinar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral. Este análisis se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS versión 26 y el Excel para sacar los promedios y la media correspondiente para los cálculos inferenciales.

## **2.6. Criterios éticos**

Belmont (1979).

Consentimiento Informado, La participación de los colaboradores administrativos fue completamente voluntaria el cual se tuvo en cuenta el consentimiento informado por escrito antes de iniciar cualquier proceso de recolección de datos.

A los participantes se les brindó una explicación detallada sobre el propósito de la investigación, los procedimientos a seguir, los posibles riesgos y beneficios involucrados, así como la garantía de confidencialidad de los datos proporcionados.

Confidencialidad y Reserva, Los datos personales y laborales recolectados fueron manejados con estricta confidencialidad. Solo el equipo de investigación tuvo acceso a la información identificable. Los resultados de la investigación se presentaron de forma que no sea posible identificar a los participantes encuestados.

Beneficencia, La investigación fue diseñada para minimizar cualquier riesgo o incomodidad para los participantes. Se dio prioridad al cuidado del bienestar físico y emocional de los colaboradores.

Justicia, La selección de los participantes se llevó a cabo de manera justa y equitativa, evitando cualquier forma de discriminación.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1 Resultados

##### Objetivo General:

*Tabla 3*

*Correlación entre motivación y desempeño*

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,619**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75

La tabla indica un valor de significancia de 0,000, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto demuestra que existe una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,619, lo que indica una correlación positiva considerable. Esto sugiere que, al aumentar la motivación, también mejora el desempeño laboral de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo en 2024.

##### Objetivo Especifico 1:

*Tabla 4*

*Correlación entre eficiencia y motivación*

		Motivación	
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,310**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	75

La tabla presenta un valor de significancia de 0,007, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto indica una correlación significativa entre la eficiencia y la motivación. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,310, señalando una correlación positiva moderada. Esto sugiere que, al aumentar la eficiencia, también se incrementa la motivación a un nivel medio entre los servidores administrativos de un hospital

en Chiclayo en 2024.

### Objetivo Especifico 2:

*Tabla 5*

*Correlación entre productividad y motivación*

		Motivación	
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	,156
		Sig. (bilateral)	,002
		N	75

La tabla presenta un valor de significancia de 0,002, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto indica una correlación entre la productividad y la motivación. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,156, indicando una correlación positiva débil. Esto sugiere que, al aumentar la productividad, también aumenta ligeramente la motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo en 2024.

### Objetivo Especifico 3:

*Tabla 6*

*Correlación entre satisfacción y motivación*

		Motivación	
Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,345**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	75

La tabla presenta un valor de significancia de 0,002, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto indica una correlación entre la satisfacción y la motivación. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,345, indicando una correlación positiva moderada. Esto sugiere que, al aumentar la satisfacción, también se incrementa la motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo en 2024.

#### Objetivo Especifico 4:

Tabla 7

*Correlación entre dimensión motivación y variable motivación*

			Motivación
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,284*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	75

La tabla presenta un valor de significancia de 0,014, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto señala una correlación entre la dimensión de motivación y la variable de motivación. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,284, indicando una correlación positiva moderada. Esto sugiere que, al aumentar la motivación, también aumenta moderadamente entre los servidores administrativos de un hospital en Chiclayo en 2024.

#### Objetivo Especifico 5:

Tabla 8

*Correlación entre adaptabilidad y motivación*

			Motivación
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,349**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	75

La tabla presenta un valor de significancia de 0,002, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto indica una correlación entre la adaptabilidad y la motivación. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,349, lo que sugiere una correlación positiva moderada. Esto implica que, al aumentar la adaptabilidad, también se incrementa moderadamente la motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo en 2024.

### 3.2. Discusión

Según el objetivo general de analizar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo, los resultados de la tabla 1 muestran una correlación positiva considerable ( $r=0,619$ ) entre estos dos aspectos. Esto sugiere que las estrategias implementadas en el hospital tienen un impacto significativo en la motivación y el desempeño de los empleados. Estos hallazgos coinciden con los de Smith y Johnson (2020), quienes encontraron una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño en hospitales públicos de California, concluyendo que una mayor motivación se asocia con un mejor desempeño. De manera similar, Brown y Green (2019) concluyeron que la motivación es fundamental para mejorar el rendimiento laboral de los servidores administrativos en los hospitales de España, recomendando políticas que fomenten la motivación intrínseca y extrínseca. Además, Torres-Castillo y Cantú-Mata (2020) destacaron que la motivación laboral impulsa a los empleados a completar sus tareas y alcanzar sus metas, promoviendo comportamientos positivos y satisfacción en el trabajo.

Según el objetivo específico de analizar la correlación entre la eficiencia y la motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo, los resultados de la tabla 2 muestran una correlación positiva moderada ( $r=0,310$ ) entre estas dos variables. Esto sugiere que las estrategias del hospital están directamente relacionadas con la eficiencia y la motivación de los empleados. Estos hallazgos coinciden con los de Williams y Davies (2021), quienes investigaron la correlación entre eficiencia y motivación en un hospital de Chile y concluyeron que la eficiencia predice significativamente la motivación laboral, recomendando programas motivacionales para mejorar el rendimiento. Además, Torres-Castillo y Cantú-Mata (2020) aportan evidencia teórica sobre la correlación entre eficiencia y motivación, subrayando la importancia de las estrategias motivacionales para optimizar el rendimiento laboral.

Según el objetivo específico de analizar la correlación entre productividad y motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo, los resultados de la tabla 3 muestran una correlación positiva débil ( $r=0,156$ ) entre estas dos variables. Esto sugiere que las estrategias del hospital tienen una correlación directa, aunque modesta, entre productividad y motivación. Estos hallazgos coinciden con los de Saavedra y Félix (2023), quienes encontraron una correlación significativa entre productividad y motivación en un hospital público en Nuevo Chimbote, con un coeficiente de correlación de 0,858 y un valor de significancia de 0,000. Además, Carranza (2019) destaca la importancia de medir la productividad para identificar si es necesario aumentar la motivación para alcanzar los objetivos. En resumen, aunque la correlación entre productividad y motivación es débil, una mayor productividad se asocia con una mayor motivación, mejorando el desempeño laboral.

Según el objetivo específico de analizar la correlación entre la satisfacción y la motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo, los resultados de la tabla 4 muestran una correlación positiva moderada ( $r=0,345$ ) entre estas dos variables. Esto sugiere que las estrategias del hospital están directamente y significativamente correlacionadas con la satisfacción y la motivación. Estos hallazgos coinciden con los de Vega y Morales (2021), quienes encontraron una correlación significativa y positiva entre satisfacción y motivación en el personal administrativo del hospital Almanzor Aguinaga en Chiclayo, recomendando implementar estrategias para mejorar la motivación y optimizar el desempeño. Además, Harrington (2001) destaca que el desempeño laboral incluye todas las actividades y tareas realizadas por los empleados, influenciado por los niveles de logro en sus responsabilidades. En resumen, una mayor satisfacción laboral se asocia con una mayor motivación, mejorando el desempeño laboral.

Según el objetivo específico de analizar la correlación entre la dimensión de motivación y la variable de motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo, los resultados de la tabla 5 muestran una correlación positiva moderada ( $r=0,284$ )

entre estas dos variables. Esto sugiere que las estrategias del hospital tienen una correlación directa y significativa entre la dimensión de motivación y la motivación laboral. Estos hallazgos coinciden con los de Rojas y Castillo (2020), quienes encontraron que la motivación influye significativamente en la motivación laboral en el personal administrativo de un hospital privado en Lambayeque, sugiriendo que una mayor motivación en el desempeño laboral se asocia con una mayor motivación laboral. Además, Morales (2021) destaca que el rendimiento laboral es la conexión entre el trabajo realizado y los bienes producidos, así como los recursos utilizados para alcanzar la producción final. En resumen, una mayor motivación en el desempeño laboral contribuye a una mayor motivación laboral, mejorando así el desempeño.

Según el objetivo específico de analizar la correlación entre adaptabilidad y motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo, los resultados de la tabla 6 muestran una correlación positiva moderada ( $r=0,349$ ) entre estas variables. Esto indica que las estrategias del hospital están directamente y significativamente correlacionadas con la adaptabilidad y la motivación. Estos hallazgos coinciden con los de Santos y Ojeda (2022), quienes encontraron una correlación significativa entre adaptabilidad y motivación en el personal de salud del Centro de Salud José Olaya, con un valor de  $r = 0,571$  y  $p = 0,000$ . Además, Harrington (2001) afirma que el desempeño laboral depende de los niveles de logro de los empleados, lo que afecta el cumplimiento de los objetivos de la empresa. En resumen, una mayor adaptabilidad en el desempeño laboral se asocia con una mayor motivación laboral, lo que mejora el rendimiento de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Respondiendo al objetivo general, los resultados indican una correlación positiva significativa ( $r=0,619$ ) entre la motivación laboral y el rendimiento de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo. Esto indica que las estrategias del hospital tienen una correlación directa y significativa con la motivación y el desempeño de sus empleados. Por lo tanto, una mayor motivación laboral se asocia con un mejor desempeño, ya que la motivación impulsa a los empleados a completar sus tareas y alcanzar sus metas, promoviendo comportamientos positivos y satisfacción en el trabajo.

Respondiendo al objetivo específico 1, los resultados muestran una correlación positiva moderada ( $r=0,310$ ) entre la eficiencia y la motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo. Esto indica que las estrategias del hospital están directamente relacionadas en un nivel moderado entre la eficiencia y la motivación, ya que una mayor eficiencia en el desempeño laboral se asocia con una mayor motivación, indicando que una eficiencia más desarrollada en el servidor administrativo está asociada con una mayor motivación.

Respondiendo al objetivo específico 2, los resultados muestran una correlación positiva débil ( $r=0,156$ ) entre la productividad y la motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo. Esto indica que las estrategias del hospital tienen una correlación débil entre la productividad y la motivación, el cual implica que una menor productividad está asociada con una menor motivación laboral, lo que contribuye a un desempeño laboral inferior. Esto implica que fomentar y desarrollar aspectos de motivación en los servidores puede contribuir significativamente a mejorar la productividad.

Respondiendo al objetivo específico 3, los resultados muestran una correlación positiva moderada ( $r=0,345$ ) entre la satisfacción y la motivación de los servidores

administrativos en un hospital de Chiclayo. Esto indica que las estrategias del hospital están directamente relacionadas con la satisfacción laboral y la motivación. Una mayor satisfacción laboral se asocia con una mayor motivación, lo que contribuye a un mejor desempeño laboral. Indicando que la implementación de estrategias de satisfacción mejora la motivación del servidor administrativo destacando su relevancia en la formulación de políticas y prácticas organizacionales.

Respondiendo al objetivo específico 4, los resultados revelan una correlación positiva moderada ( $r=0,284$ ) entre la motivación como dimensión del rendimiento laboral y la motivación laboral de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo. Esto indica que las estrategias del hospital están relacionadas de manera moderada con la dimensión motivación y la variable motivación. Por lo tanto, se afirma que a una mayor motivación en el desempeño laboral contribuye a una mayor motivación laboral, mejorando así el desempeño general.

Respondiendo al objetivo específico 5, los resultados muestran una correlación positiva moderada ( $r=0,349$ ) entre la adaptabilidad y la motivación de los servidores administrativos en un hospital de Chiclayo. Esto indica que las estrategias del hospital están directamente relacionadas con la adaptabilidad y la motivación, por lo que, se establece que a una mayor adaptabilidad en el desempeño laboral se asociada directamente con una mayor motivación laboral, mejorando así el desempeño de los servidores en el hospital.

#### **4.1. Recomendaciones**

Se sugiere fortalecer las estrategias de motivación actuales. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación y desarrollo continuo que mejoren las habilidades y competencias de los empleados, fomentando su progreso y realización personal. Además, sería beneficioso implementar sistemas de reconocimiento y recompensas, como bonos, premios, reconocimientos públicos y oportunidades de crecimiento dentro de la institución,

para valorar y celebrar los logros y esfuerzos de los servidores administrativos. Estas recomendaciones, basadas en la correlación observada entre motivación y desempeño, pueden contribuir significativamente a mejorar el rendimiento laboral y la satisfacción general de los servidores administrativos, beneficiando así a la institución en su conjunto.

Se sugiere fortalecer esta correlación y, por ende, mejorar tanto la motivación como la eficiencia de los servidores administrativos, se recomienda implementar un sistema de retroalimentación continua en el hospital. Este sistema debe proporcionar comentarios constructivos sobre el desempeño individual de cada empleado. La retroalimentación efectiva debería considerarse teniendo en cuenta la identificar y reconocimiento público a aquellos servidores que demuestran altos niveles de eficiencia en sus tareas diarias. El reconocimiento puede ser a través de incentivos, certificados de mérito, menciones en reuniones, entre otros. Implementar estas medidas puede contribuir a un círculo virtuoso donde la motivación y la eficiencia se refuercen mutuamente, beneficiando tanto a los empleados como al hospital en su conjunto.

Se sugiere que, para fortalecer la correlación entre la productividad y la motivación de los servidores administrativos, se propone la implementación de un programa de incentivos. Esta estrategia puede incrementar tanto la motivación como la productividad, alineando los intereses de los empleados con los objetivos del hospital. Teniendo en cuenta ofrecer bonificaciones por alcanzar y superar metas específicas de productividad. Estos incentivos deben ser claros, alcanzables y directamente relacionados con el desempeño individual y del equipo. Las bonificaciones pueden incluir recompensas monetarias, aumento salarial o premios en efectivo. La implementación de estas medidas puede ayudar a aumentar la motivación y, en consecuencia, mejorar la productividad de los servidores administrativos en el hospital de Chiclayo.

Se sugiere que, para mejorar la correlación entre la satisfacción laboral y la motivación de los servidores administrativos, se sugiere proveer oportunidades de desarrollo profesional y

capacitación continua, ofrecer cursos, talleres y programas de formación que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras. El desarrollo profesional puede aumentar la satisfacción laboral y la motivación al proporcionar un sentido de progreso y logro. La implementación de estas estrategias puede fortalecer la correlación entre la satisfacción laboral y la motivación, mejorando así el rendimiento y el bienestar de los servidores administrativos en el hospital de Chiclayo.

Se sugiere que, para fortalecer la correlación entre la motivación como dimensión del desempeño laboral y la motivación laboral en los servidores administrativos del hospital de Chiclayo realizar evaluaciones periódicas para comprender mejor las motivaciones individuales de cada empleado, implementar programas de bienestar que aborden tanto el bienestar físico como mental de los empleados, proveer acceso a servicios de apoyo psicológico y consejería para ayudar a los servidores a manejar el estrés y otros desafíos personales., promover una cultura de comunicación abierta donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus ideas y preocupaciones, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo mediante actividades y proyectos que promuevan la cohesión y el apoyo mutuo. Implementando estas medidas puede fortalecer la correlación entre la dimensión motivación del desempeño laboral y la variable motivación mejorando así el rendimiento y la satisfacción de los servidores administrativos.

Se sugiere que, para fortalecer la correlación entre la adaptabilidad y la motivación, se debe proveer la retroalimentación regular y constructiva sobre la capacidad de adaptación de los empleados. Esto puede ayudarles a identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y a sentirse más motivados para adaptarse a nuevas situaciones. La retroalimentación debe ser específica, oportuna y orientada al desarrollo personal y profesional, crear un entorno de trabajo que fomente la adaptabilidad y la motivación. Ofrecer programas de mentoría y coaching para guiar a los empleados a través de los cambios, proveer recursos adicionales, como guías y herramientas, para ayudar a los empleados a adaptarse a nuevas tecnologías,

procesos o estructuras organizacionales. Implementar estas medidas puede fortalecer la correlación entre la adaptabilidad y la motivación, mejorando así el desempeño laboral y creando un entorno de trabajo más dinámico y productivo para los servidores administrativos en el hospital de Chiclayo.

Se sugiere a los futuros investigadores continuar con este estudio, extendiendo su aplicabilidad a diferentes contextos o profundizando en el mismo entorno analizado. Es esencial tener en cuenta todos los factores que pueden influir, para obtener una comprensión exacta de los resultados que producirán la motivación y el desempeño en su implementación.

## REFERENCIAS

- Acosta, J., Pérez, M., & González, R. (2021). *Motivación en empresas de servicios*. *Revista de Gestión y Negocios*, 18(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/rgn.2021.5678>
- Brown, L., & Green, P. (2019). *Motivation and performance among hospital administrative staff*. *International Journal of Healthcare Management*, 12(4), 112-128. <https://doi.org/10.5678/ijhm.2019.1248>
- Bayser, S. E. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Cruces, K. M. y., Candiotti, R. K. y., & Mandujano, D. G. M. (s. f.). *motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital Carlos Gianfranco la hoz lima - 2022*.
- Duran-Seguel, J., & Gallegos, R. (2019). *La influencia de las nuevas tendencias en la motivación y desempeño laboral en entornos institucionales*. *Revista de Gestión y Desarrollo*, 15(3), 45-62. <https://doi.org/10.1234/rgd.2019.7890>
- Fernández, R. (2023). *La calidad de vida laboral del personal sanitario y su impacto en la gestión del sistema de salud*. *Revista de Administración en Salud*, 12(4), 123-145. <https://doi.org/10.1234/ras.2023.5678>
- Flores, E. M. C., & Celis, G. R. R. (s. f.). *motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital san juan de Lurigancho, lima 2020*.
- García, L. (2021). *La motivación laboral y su impacto en el desempeño de los profesionales sanitarios*. *Revista de Psicología Laboral*, 30(1), 45-60. <https://doi.org/10.1234/rpl.2021.4567>
- Gómez, M., & Quispe, J. (2020). *La motivación y su correlación con el desempeño laboral en el personal administrativo de una Clínica privada en Chiclayo*. *Revista Peruana de Administración en Salud*, 18(4), 300-315. <https://doi.org/10.1021/rpas.2020.184300>

- Gómez, R. (2023). *La motivación y desempeño laboral en la enfermería peruana: Un componente esencial para la calidad en los sistemas de salud*. *Revista Peruana de Salud Pública*, 15(1), 89-105. <https://doi.org/10.1234/rpsp.2023.5678>
- Hernández, R., & Pérez, S. (2019). *La correlación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de hospitales públicos en México*. *Revista Mexicana de Administración en Salud*, 14(2), 100-115. <https://doi.org/10.1234/rmas.2019.142100>
- Huapaya, M. (2019). *La influencia de la motivación y el entorno laboral en la productividad: Un estudio en el sector salud*. *Revista de Administración Hospitalaria*, 16(1), 45-60. <https://doi.org/10.1234/rah.2019.5678>
- Lau, S. C. R. (s. f.). *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo—2023*.
- López, M. (2022). *La influencia de la gestión emocional en el desempeño laboral en el sector salud*. *Revista de Gestión Sanitaria*, 38(2), 200-215. <https://doi.org/10.1234/rgs.2022.7890>
- Luque, J., Gómez, M., & Sánchez, P. (2021). *El impacto del clima organizacional en la motivación y desempeño laboral en el sector salud*. *Revista de Gestión Hospitalaria*, 22(1), 35-50. <https://doi.org/10.1234/rgh.2021.5678>
- Martínez, A. (2022). *La calidad de vida laboral y su impacto en el desempeño del personal sanitario*. *Revista de Administración y Gestión de la Salud*, 14(2), 112-130. <https://doi.org/10.1234/rags.2022.5678>
- Martínez, L., & Rodríguez, P. (2019). *Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo del hospital Belén en Lambayeque*. *Revista Cayetano Heredia de Salud Pública*, 11(3), 250-265. <https://doi.org/10.5678/rcsp.2019.113250>
- Pérez, L. (2022). *La motivación y desempeño laboral en la enfermería peruana: Un análisis de la interdependencia y eficiencia*. *Revista Peruana de Salud Pública*, 14(3), 150-170. <https://doi.org/10.1234/rpsp.2022.5678>
- Rojas, M., & Castillo, L. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del*

personal de salud en un hospital privado- Metropolitano del departamento de Lambayeque. *Revista Científica Scielo Perú*, 8(1), 45-58.

<https://doi.org/10.5678/rcgs.2020.08145>

Ramos, P. (2020). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral: Un estudio en el sector salud*. *Revista de Administración Hospitalaria*, 18(2), 75-90.

<https://doi.org/10.1234/rah.2020.5678>

Saavedra, D. C., & Felix, E. (s. f.). *Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote*, 2023.

Saavedra Sandoval, J. W., Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, R. (2022). *Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín – Perú*. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135-145.

<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>

Santos, O. A., & Ojeda, P. R. H. (s. f.). *motivación y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Rezola, Chiclayo*, 2021.

Smith, J. (2020). *La importancia de la motivación en la gestión del estrés en equipos sanitarios*. *Journal of Healthcare Management*, 45(3), 123-135.

<https://doi.org/10.1234/jhm.2020.5678>

Smith, J., & Johnson, A. (2020). *The impact of motivation on job performance in hospital administrative staff*. *Journal of Health Administration Research*, 15(3), 45-58.

<https://doi.org/10.1234/jhar.2020.15345>

Solórzano, P. (2020). *El ambiente de compromiso y su impacto en la motivación y desempeño laboral*. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 12(1), 98-115.

<https://doi.org/10.1234/rgrh.2020.5678>

Torres-Castillo, F., & Cantú-Mata, J. L. (2020). *Motivación Y Satisfacción Laboral En Una Organización De Servicios Sin Fines De Lucro*. *Interciencia*, 45(12), 549-555.

Vega, R., & Morales, P. (2021). *Motivación y desempeño laboral en el hospital Alanzor*

*Aguinaga Asenjo, Chiclayo -Lambayeque. Revista de Scielo Perú, 10(2), 85-98.*  
<https://doi.org/10.1234/rasl.2021.10285>

*Williams, K., & Davies, R. (2021). The role of motivation in enhancing job performance of administrative staff in hospitals. Australian Health Review, 25(2), 89-103.*  
<https://doi.org/10.1021/ahr.2021.25289>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024									
Problema	Hipótesis	Objetivo General	Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación
¿De qué manera la dimensión de desempeño laboral se relaciona con la motivación de los colaboradores administrativos en un Hospital de Chiclayo?	<b>H0:</b> No existe correlación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de Chiclayo <b>H1:</b> Si existe correlación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.	Determinar la correlación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.	a) Establecer la correlación entre la dimensión eficiencia y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. b) Establecer la correlación entre la dimensión productividad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. c) Establecer la correlación entre la dimensión satisfacción y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. d) Establecer la correlación entre la dimensión motivación y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. e) Establecer la correlación entre la dimensión adaptabilidad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.	Motivación	Personalidad	Estado del ánimo	1,2	Según la finalidad: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional	No experimental de corte transversal
						Toma de decisiones	3,4,5		
						Actitud positiva para el trabajo	6		
					Regulación externa	Incentivos	7,8,9,10		
						Autonomía	11,12,13		
					Eficiencia	Resultados logrados	1,2,3,4		
				Alcanzar objetivos					
				Rendimiento					
				Productividad	Disponibilidad	5,6,7,8			
					Desempeño				
					Desenvolvimiento				
				Desempeño	Satisfacción	Lograr ventaja competitiva	9,10,11,12		
						Buenas relaciones			
					Laboral	Condiciones de bienestar			
				Motivación		Estado de ánimo	13,14,15,16		
					Estímulos				
Impulsos									
Adaptabilidad	Responder a las exigencias	Condiciones laborales	17,18,19,20						

## Anexo 2: Ficha técnica de instrumentos

### INSTRUMENTO: MOTIVACIÓN

**Se solicita y agradece la colaboración de los colaboradores administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024**

**Instrucciones:** Marcar con una (X) la alternativa correspondiente

<b>Nunca 1</b>	<b>Casi nunca 2</b>	<b>A veces 3</b>	<b>Casi siempre 4</b>	<b>Siempre 5</b>
----------------	---------------------	------------------	-----------------------	------------------

Motivación	1	2	3	4	5
1. El Hospital motiva a sus colaboradores para optimizar su estado de ánimo en la labor					
2. Piensa que el Hospital realiza políticas para originar la cualidad efectiva de sus integrantes					
3. Observa a veces que el Hospital promueva el liderazgo en sus colaboradores para que ellos asuman la cabida de tomar una decisión					
4. El Hospital incentiva una cultura fusionada en sus trabajadores					
5. Cree usted que el Hospital empodera a sus administrativos a tomar disposiciones efectivas en beneficio de la Institución de Salud					
6. El Hospital incita la actividad del colaborador para certificar un superior beneficio					
7. El Hospital celebra y aprecia a los colaboradores por su buen rendimiento					
8. El Hospital impulsa a los colaboradores por el oficio del tiempo libre					
9. La labor mutua de la trayectoria del Hospital y sus colaboradores avala el beneficio de objetivos de la Institución					
10. El Hospital suscita y autoriza el desarrollo competitivo de sus colaboradores					
11. En los colaboradores del Hospital preexiste una humanitaria correspondencia interpersonal					
12. Consideras que Hospital distingue y aprecia la labor de sus colaboradores					
13. Considera Usted que el Hospital influye la autonomía en sus colaboradores					

## INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

**Se solicita y agradece la colaboración de los colaboradores administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024**

**Instrucciones:** Marcar con una (X) la alternativa correspondiente

<b>Nunca 1</b>	<b>Casi nunca 2</b>	<b>A veces 3</b>	<b>Casi siempre 4</b>	<b>Siempre 5</b>
----------------	---------------------	------------------	-----------------------	------------------

Motivación	1	2	3	4	5
1. Cumples con tus funciones de manera eficiente y entrega a tiempo las tareas establecidas					
2. Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo					
3. Priorizas tu día a día en función de las fechas límite para así lograr terminar tus tareas encomendadas					
4. Dedicar tiempo a pensar cómo poder potenciar las habilidades de tu equipo para ser más eficientes					
5. Personalmente, cree Ud. Que percibe un buen rendimiento laboral en su trabajo					
6. Buscas activamente maneras de mejorar el flujo de tu trabajo, y la forma como abordar las tareas encomendadas					
7. Para asegurarte de que las cosas te salgan bien mantienes un seguimiento cercano de tus actividades					
8. Hace un desenvolvimiento óptimo en sus tareas					
9. Ud. Cree que la experiencia en el Hospital es satisfactoria y gratificante					
10. Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral que viene realizando					
11. Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo dentro de su Área					
12. Ha tenido las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?					
13. La motivación que le brinda el Hospital le favorece para incrementar su desempeño					
14. Considera Ud. Que los incentivos le motivan y favorecen a mejorar su desempeño					
15. Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos del Hospital					
16. Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
17. La gestión se solidariza frente a los problemas individuales y personales de sus colaboradores					
18. Se adapta con rapidez a las nuevas situaciones y a los espacios del Hospital					
19. Tiene una actitud positiva ante los cambios de trabajo que ha ocasionado el covid-19					
20. Ud. Soluciona con rapidez los incidentes que puedan ocurrir en el Hospital dentro del área administrativa					

### Anexo 3: Validación de instrumentos



#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Juan Amilcar Villanueva Calderón
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración Pública
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión Pública
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctor en gestión pública y gobernabilidad
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	14 años
	<b>CARGO</b>	Editor de la Revista Científica Horizonte Empresarial
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y desempeño laboral de los Colaboradores Administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024</b>		
<b>3. DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Urpeque Montenegro María Gamarra Piscocoyá Jimmy Francisco
3.2	<b>PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>	<b>Programa:</b> Administración Pública
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre motivación desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Establecer la relación entre la dimensión eficiencia y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> <li>b) Establecer la relación entre la dimensión productividad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> <li>c) Establecer la relación entre la dimensión satisfacción y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> <li>d) Establecer la relación entre la dimensión motivación y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> <li>e) Establecer la relación entre la dimensión adaptabilidad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> </ul>
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (X) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>Nº</b>	<b>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>

1	¿El Hospital motiva a sus colaboradores para optimizar su estado de ánimo en la labor?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
2	¿Piensa que el Hospital realiza políticas para originar la cualidad efectiva de sus integrantes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
3	¿Observa a veces que el Hospital promueva el liderazgo en sus colaboradores para que ellos asuman la cabida de tomar una decisión?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
4	¿El Hospital incentiva una cultura fusionada en sus trabajadores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
5	¿Cree usted que el Hospital empodera a sus administrativos a tomar disposiciones efectivas en beneficio de la Institución de Salud?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
6	¿El Hospital incita la actividad del colaborador para certificar un superior beneficio?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
7	¿El Hospital celebra y aprecia a los colaboradores por su buen rendimiento?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
8	¿El Hospital impulsa a los colaboradores por el oficio del tiempo libre?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
9	¿La labor mutua de la trayectoria del Hospital y sus colaboradores avala el beneficio de objetivos de la Institución?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	¿El Hospital suscita y autoriza el desarrollo competitivo de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	11. ¿En los colaboradores del Hospital preexiste una humanitaria correspondencia interpersonal?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Consideras que Hospital distingue y aprecia la labor de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	¿Considera Usted que el Hospital influye la autonomía en sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A ( 13 ) D ( 0 )
7.COMENTARIOS GENERALES: Ninguna	
8.OBSERVACIONES: Ninguna	



Juan Amilcar Villanueva Calderón  
 CLAD N° 026471  
 DNI: 41135686  
 Juez Experto

01	¿Cumples con tus funciones de manera eficiente y entrega a tiempo las tareas establecidas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
03	¿Priorizas tu día a día en función de las fechas límite para así lograr terminar tus tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	¿Dedica tiempo a pensar cómo poder potenciar las habilidades de tu equipo para ser más eficientes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	¿Personalmente, cree Ud. Que percibe un buen rendimiento laboral en su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
06	¿Buscas activamente maneras de mejorar el flujo de tu trabajo, y la forma como abordar las tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	¿Para asegurarte de que las cosas te salgan bien mantienes un seguimiento cercano de tus actividades?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	¿Hace un desenvolvimiento óptimo en sus tareas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	¿Ud. Cree que la experiencia en el Hospital es satisfactoria y gratificante?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	¿Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral que viene realizando?	A (X) D ( ) EXPLICACIONES:
11	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo dentro de su Área?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Ha tenido las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	¿La motivación que le brinda el Hospital le favorece para incrementar su desempeño?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	¿Considera Ud. Que los incentivos le motivan y favorecen a mejorar su desempeño?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
15	¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos del Hospital?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
16	¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
17	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales y personales de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
18	¿Se adapta con rapidez a las nuevas situaciones y a los espacios del Hospital?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
19	¿Tiene una actitud positiva ante los cambios de trabajo que ha ocasionado el covid-19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
20	¿Ud. Soluciona con rapidez los incidentes que puedan ocurrir en el Hospital dentro del área administrativa?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (20) D ( 0 )
7.COMENTARIOS GENERALES: Ninguna	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	



Juan Amílcar Villanueva Calderón  
 CLAD N° 026471  
 DNI: 41135686  
 Juez Experto

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Blanca Ida Pacheco Gonzales
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión Pública
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestra en Administración con mención en Gerencia Empresarial
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	10 años en la Administración Pública
	<b>CARGO</b>	Administradora Ejecutiva: Hospital Regional Lambayeque/Docente Universitario
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Motivación y desempeño laboral de los Colaboradores Administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024		
<b>3. DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Urpeque Montenegro María Gamarra Piscocoy Jimmy Francisco
3.2	<b>PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>	<b>Programa:</b> Administración Pública
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre motivación desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, 2024.	
	<b>ESPECÍFICOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Establecer la relación entre la dimensión eficiencia y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> <li>b) Establecer la relación entre la dimensión productividad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> <li>c) Establecer la relación entre la dimensión satisfacción y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> <li>d) Establecer la relación entre la dimensión motivación y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> <li>e) Establecer la relación entre la dimensión adaptabilidad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.</li> </ul>	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (X) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN	ALTERNATIVAS
1	¿El Hospital motiva a sus colaboradores para optimizar su estado de ánimo en la labor?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
2	¿Piensa que el Hospital realiza políticas para originar la cualidad efectiva de sus integrantes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
3	¿Observa a veces que el Hospital promueva el liderazgo en sus colaboradores para que ellos asuman la cabida de tomar una decisión?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
4	¿El Hospital incentiva una cultura fusionada en sus trabajadores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
5	¿Cree usted que el Hospital empodera a sus administrativos a tomar disposiciones efectivas en beneficio de la Institución de Salud?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
6	¿El Hospital incita la actividad del colaborador para certificar un superior beneficio?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
7	¿El Hospital celebra y aprecia a los colaboradores por su buen rendimiento?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
8	¿El Hospital impulsa a los colaboradores por el oficio del tiempo libre?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
9	¿La labor mutua de la trayectoria del Hospital y sus colaboradores avala el beneficio de objetivos de la Institución?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	¿El Hospital suscita y autoriza el desarrollo competitivo de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	11. ¿En los colaboradores del Hospital preexiste una humanitaria correspondencia interpersonal?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Consideras que Hospital distingue y aprecia la labor de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	¿Considera Usted que el Hospital influye la autonomía en sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A ( 13 ) D ( 0 )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES:</b> Correcto	
<b>8.OBSERVACIONES:</b> Ninguna	



Blanca Ida Pacheco Gonzales  
DNI: 41135686  
Juez Experto

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – DESEMPEÑO LABORAL	ALTERNATIVAS
01	¿Cumples con tus funciones de manera eficiente y entrega a tiempo las tareas establecidas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
03	¿Priorizas tu día a día en función de las fechas límite para así lograr terminar tus tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	¿Dedica tiempo a pensar cómo poder potenciar las habilidades de tu equipo para ser más eficientes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	¿Personalmente, cree Ud. Que percibe un buen rendimiento laboral en su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
06	¿Buscas activamente maneras de mejorar el flujo de tu trabajo, y la forma como abordar las tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	¿Para asegurarte de que las cosas te salgan bien mantienes un seguimiento cercano de tus actividades?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	¿Hace un desenvolvimiento optimo en sus tareas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	¿Ud. Cree que la experiencia en el Hospital es satisfactoria y gratificante?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	¿Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral que viene realizando?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo dentro de su Área?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Ha tenido las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	¿La motivación que le brinda el Hospital le favorece para incrementar su desempeño?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	¿Considera Ud. Que los incentivos le motivan y favorecen a mejorar su desempeño?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
15	¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos del Hospital?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
16	¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
17	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales y personales de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
18	¿Se adapta con rapidez a las nuevas situaciones y a los espacios del Hospital?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
19	¿Tiene una actitud positiva ante los cambios de trabajo que ha ocasionado el covid-19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
20	¿Ud. Soluciona con rapidez los incidentes que puedan ocurrir en el Hospital dentro del are administrativa?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A ( 20 ) D ( 0 )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES: Cumple con el estándar</b>	
<b>8. OBSERVACIONES: Ninguna</b>	



Blanca Ida Pacheco Gonzales  
DNI: 41135686  
Juez Experto

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Milagros Lamadrid Aldana
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada en Administración de Negocios Internacionales
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión Pública
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magíster en Administración Estratégica de Empresas
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	5 años en Administración de Empresas
	<b>CARGO</b>	Docente Universitario – Universidades de la Región Lambayeque
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Motivación y desempeño laboral de los Colaboradores Administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024		
<b>3. DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Urpeque Montenegro María Gamarra Piscocoya Jimmy Francisco
3.2	<b>PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>	<b>Programa:</b> Administración Pública
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre motivación desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, 2024.	
	<b>ESPECÍFICOS:</b> a) Establecer la relación entre la dimensión eficiencia y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. b) Establecer la relación entre la dimensión productividad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. c) Establecer la relación entre la dimensión satisfacción y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. d) Establecer la relación entre la dimensión motivación y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo. e) Establecer la relación entre la dimensión adaptabilidad y la variable motivación de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (X) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		



N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN	ALTERNATIVAS
1	¿El Hospital motiva a sus colaboradores para optimizar su estado de ánimo en la labor?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
2	¿Piensa que el Hospital realiza políticas para originar la cualidad efectiva de sus integrantes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
3	¿Observa a veces que el Hospital promueva el liderazgo en sus colaboradores para que ellos asuman la cabida de tomar una decisión?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
4	¿El Hospital incentiva una cultura fusionada en sus trabajadores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
5	¿Cree usted que el Hospital empodera a sus administrativos a tomar disposiciones efectivas en beneficio de la Institución de Salud?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
6	¿El Hospital incita la actividad del colaborador para certificar un superior beneficio?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
7	¿El Hospital celebra y aprecia a los colaboradores por su buen rendimiento?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
8	¿El Hospital impulsa a los colaboradores por el oficio del tiempo libre?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
9	¿La labor mutua de la trayectoria del Hospital y sus colaboradores avala el beneficio de objetivos de la Institución?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	¿El Hospital suscita y autoriza el desarrollo competitivo de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	11. ¿En los colaboradores del Hospital preexiste una humanitaria correspondencia interpersonal?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Consideras que Hospital distingue y aprecia la labor de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	¿Considera Usted que el Hospital influye la autonomía en sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A ( 13 ) D ( 0 )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES:</b> Correcto	
<b>8.OBSERVACIONES:</b> Ninguna	

Lamadrid Aldana Milagros  
DNI: 45492295  
**Juez Experto**

Nº	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – DESEMPEÑO LABORAL	ALTERNATIVAS
01	¿Cumples con tus funciones de manera eficiente y entrega a tiempo las tareas establecidas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
03	¿Priorizas tu día a día en función de las fechas límite para así lograr terminar tus tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	¿Dedica tiempo a pensar cómo poder potenciar las habilidades de tu equipo para ser más eficientes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	¿Personalmente, cree Ud. Que percibe un buen rendimiento laboral en su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
06	¿Buscas activamente maneras de mejorar el flujo de tu trabajo, y la forma como abordar las tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	¿Para asegurarte de que las cosas te salgan bien mantienes un seguimiento cercano de tus actividades?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	¿Hace un desenvolvimiento optimo en sus tareas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	¿Ud. Cree que la experiencia en el Hospital es satisfactoria y gratificante?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	¿Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral que viene realizando?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo dentro de su Área?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Ha tenido las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	¿La motivación que le brinda el Hospital le favorece para incrementar su desempeño?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	¿Considera Ud. Que los incentivos le motivan y favorecen a mejorar su desempeño?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
15	¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos del Hospital?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
16	¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
17	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales y personales de sus colaboradores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
18	¿Se adapta con rapidez a las nuevas situaciones y a los espacios del Hospital?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
19	¿Tiene una actitud positiva ante los cambios de trabajo que ha ocasionado el covid-19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
20	¿Ud. Soluciona con rapidez los incidentes que puedan ocurrir en el Hospital dentro del are administrativa?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A ( 20 ) D ( 0 )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES: Cumple con el estándar</b>	
<b>8. OBSERVACIONES: Ninguna</b>	

Lamadrid Aldana Milagros  
DNI: 45492295  
**Juez Experto**

## Anexo 4: Autorización por parte de la Institución



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE "LAS MERCEDES" DE CHICLAYO

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE "LAS MERCEDES" DE CHICLAYO

### AUTORIZA

Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **"Motivación y desempeño laboral de los Colaboradores Administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024"**.

Por el presente, el que suscribe, Dr. Yonny Manuel Ureta Nuñez, representante legal de la Dirección del Hospital Docente Las Mercedes, AUTORIZO a los Alumnos María Luisa Del Carmen Urpeque Montenegro, identificada con DNI N°74172438 y Jimmy Francisco Gamarra Piscoya identificado con DNI N°40915405 egresados de la Escuela Profesional de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán, y autores del trabajo de investigación denominado: Motivación y desempeño laboral de los Colaboradores Administrativos en un Hospital de Chiclayo, 2024. Al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros para efecto exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicito se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE  
HOSPITAL "LAS MERCEDES" - CHICLAYO

*Dr. Yonny Manuel Ureta Nuñez*  
DNI 52907  
DIRECTOR EJECUTIVO

*Tradición que protege tu salud!!!*

## Anexo 5: Resolución del proyecto



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0202-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 17 de mayo de 2024.

#### VISTO:

El Oficio N°0109-2024/FACEM-DA-USS, de fecha 08 de mayo de 2024, presentado por la Directora de la EP de Administración Pública y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 14/05/2024, donde solicita la actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, 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. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

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, la actualización** del Proyecto de Tesis, de los bachilleres de la EP de Administración Pública, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	URPEQUE MONTENEGRO MARIA LUIA DEL CARMEN GAMARRA PISCOYA JIMMY FRANCISCO	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPREDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.

#### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**CAMPUS** Cc: Escuela, Archivo  
**UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

**CENTROS**  
**EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

**ESCUELA**  
**DE POSGRADO**

Calle Eilas Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

## Anexo 6: Formato T1

	<b>AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)</b>	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 01 de julio del 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

Los suscritos:

Gamarra Piscocoya Jimmy Francisco con DNI: 40915405 y Urpeque Montenegro María Luisa Del Carmen con DNI: 74172438.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, 2024; presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración Pública de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración Pública, Programa de estudios de Administración Pública, 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 mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://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/informe o tesis 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
Gamarra Piscocoya Jimmy Francisco	40915405	
Urpeque Montenegro María Luisa Del Carmen	74172438	

## Anexo 7: Cálculos estadísticos

### Confiabilidad del instrumento para medir la variable 1: Motivación

#### *Resumen de procesamiento de casos*

---

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0

---

Fuente: SPSS 24

#### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	75

---

Fuente: SPSS 26

### Confiabilidad del instrumento para medir la variable: Desempeño laboral

#### *Resumen de procesamiento de casos*

---

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0

---

Fuente: SPSS 26

#### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	75

---

Fuente: SPSS 26

La confiabilidad de los instrumentos de investigación se hizo a través del alfa de cronbach, ambos instrumentos obtuvieron indicadores mayores a 0.7 por los cuales fueron confiables.

La validación de los instrumentos estuvo a cargo de expertos en los temas de las variables de investigación.

Formula de la muestra finita:

$$= \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)93}{(0.05)^2(93 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 75.03$$

$$n = 75$$

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,394	75	,000	,708	75	,000
Desempeño Laboral	,287	75	,000	,895	75	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba estadística a emplear:

Empleamos la prueba de Kolmogorov – Smirnov

Plantear la hipótesis:

*H0: Los datos tienen una distribución normal*

***H1: Los datos no tienen una distribución normal***

## Rho de Spearman

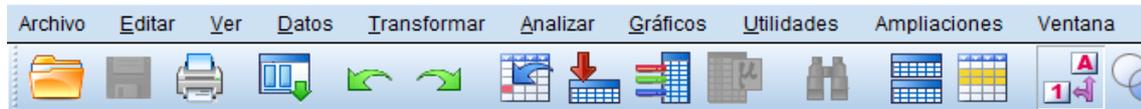
RHO DE SPEARMAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	Motivación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Númérico	8	0	Desempeño Laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Númérico	8	0	Eficiencia	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Númérico	8	0	Productividad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Númérico	8	0	Satisfacción	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D4	Númérico	8	0	Motivación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	D5	Númérico	8	0	Adaptabilidad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

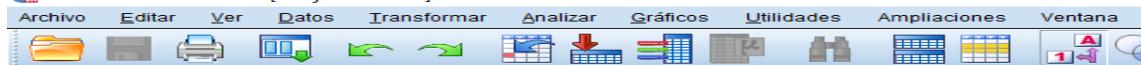
## Promedios

RHO DE SPEARMAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5
1	2	3	4	3	3	3	3
2	2	3	4	3	3	3	3
3	2	3	3	4	4	3	3
4	2	3	4	4	3	3	3
5	2	3	4	4	3	3	3
6	2	3	3	4	4	3	3
7	2	3	3	4	3	4	4
8	2	3	3	4	3	3	4
9	2	3	4	5	3	3	3
10	2	3	4	3	4	4	3
11	3	3	3	4	3	4	3
12	2	3	3	4	4	3	4
13	2	4	3	4	4	4	4
14	2	4	4	4	4	4	3
15	2	4	4	4	3	4	3
16	3	4	4	4	3	3	4
17	2	4	4	4	4	3	3
18	2	4	3	4	3	4	3
19	3	4	4	4	4	4	3
20	3	4	4	4	4	3	4
21	3	4	4	4	4	4	3
22	3	4	4	4	4	3	3
23	2	4	4	4	4	4	4
24	2	4	5	4	4	3	3
25	3	4	4	4	4	3	4
26	2	4	4	4	3	4	4
27	3	4	3	4	4	4	3
28	2	4	4	4	4	3	3
29	3	4	4	3	4	4	4
30	3	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	3	4	4	3
32	3	4	4	4	3	3	4
33	3	4	4	4	4	3	4
34	3	4	4	4	4	3	4
35	3	4	4	4	3	4	4
36	3	4	4	4	4	4	4



	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5
37	3	4	4	4	4	4	4
38	3	4	3	4	4	4	4
39	3	4	4	4	4	3	4
40	3	4	5	4	4	3	3
41	3	4	5	3	4	3	3
42	3	4	4	4	4	4	4
43	3	4	5	5	4	2	2
44	3	4	4	4	4	3	3
45	3	4	4	3	4	4	4
46	3	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	4	3	4	4
48	3	4	4	4	4	4	4
49	2	4	4	4	4	4	3
50	3	4	4	4	4	4	4
51	3	4	4	4	4	3	4
52	3	4	4	4	4	4	3
53	3	4	4	4	4	4	4
54	3	4	4	4	4	3	4
55	3	4	4	4	4	4	4
56	3	4	4	4	4	4	4
57	3	4	4	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	4
59	3	4	4	4	4	4	4
60	3	4	4	4	3	4	4
61	3	4	4	4	4	4	4
62	3	4	4	4	4	4	3
63	3	4	4	4	4	4	3
64	3	4	4	4	4	4	4
65	3	4	4	4	3	4	4
66	3	4	4	4	4	4	4
67	3	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	4	4	4	4
69	3	4	4	4	4	4	4
70	3	4	4	4	3	4	3
71	3	4	4	4	4	4	3
72	3	4	4	4	4	4	3
73	3	4	4	4	4	4	4



	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5
73	3	4	4	4	4	4	4
74	3	4	4	4	4	4	4
75	3	4	4	4	4	4	3

### Rangos de nivel de correlación

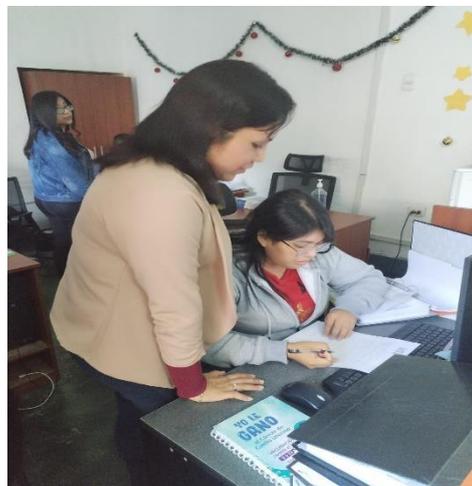
RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Sampieri (2014)

Anexo Evidencias de ejecución (trabajo de campos – encuestas)

Anexo: Fotos





## ANEXO: Reporte de Similitud

---

### NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024**

### AUTOR

**Gamarra Piscocoya Jimmy Francisc Urpeque Montenegro María Luisa Del Carmen**

---

### RECuento DE PALABRAS

**12951 Words**

### RECuento DE CARACTERES

**74184 Characters**

### RECuento DE PÁGINAS

**48 Pages**

### TAMAÑO DEL ARCHIVO

**77.9KB**

### FECHA DE ENTREGA

**Jul 9, 2024 1:07 PM GMT-5**

### FECHA DEL INFORME

**Jul 9, 2024 1:08 PM GMT-5**

---

#### ● 22% de similitud general

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

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

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024** elaborado por el estudiante(s) Bach. Gamarra Piscocya Jimmy Francisco y Bach. Urpeque Montenegro María Luisa Del Carmen.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%**, 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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 14 de julio de 2024




---

Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538