

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN UN HOSPITAL DE LA  
REGIÓN CALLAO EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autor:**

Cinthy Geraldine Mogollon Aparcana

**Asesor:**

Mg. Daniel Amadeo Robles Fabián  
<https://orcid.org/0000-0002-1975-4406>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Olga Paola Aguirre Pérez</b>	<b>06807392</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Oscar Santamaría Castillo</b>	<b>02677559</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Rosa Pedroza San Miguel</b>	<b>45807238</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Tesis

#### ORIGINALITY REPORT

<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>9%</b>	<b>17%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Internet Source	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Student Paper	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>origen.eleconomista.com.mx</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>news.un.org</b> Internet Source	<b>1%</b>

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On

## **DEDICATORIA**

Este logro lo dedico a Dios y mis padres pro su  
apoyo incondicional en mi formación  
profesional

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi alma mater la Universidad  
Privada del Norte por mi formación  
profesional al compartir los conocimientos y  
experiencias académicas en estos cinco años  
de estudios.

## Tabla de contenido

Jurado evaluador .....	2
Informe de similitud .....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento .....	5
Tabla de contenido .....	6
Índice de tablas .....	7
Índice de figuras .....	8
Resumen .....	9
Capítulo I: Introducción .....	11
1.1 Realidad Problemática .....	11
1.2 Formulación del Problema de Investigación.....	27
1.3 Objetivos de Investigación .....	28
1.4 Hipótesis de Investigación .....	28
Capítulo II: Metodología .....	29
2.1 Clasificación de Investigación .....	29
2.2 Población y Muestra .....	30
2.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos .....	31
2.4 Procesamiento y Análisis de Datos .....	35
2.5 Aspectos Éticos .....	37
Capítulo III: Resultados .....	38
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones .....	50
Referencias .....	53
Anexos .....	59

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de Variables	33
Tabla 2: Clasificación de categorías en la escala de Likert	34
Tabla 3: Escala de interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach	34
Tabla 4: Fiabilidad de los instrumentos	35
Tabla 5: Calificación de validación de los instrumentos	35
Tabla 6: Distribución de Frecuencias de la Variable Motivación	39
Tabla 7: Distribución de Frecuencias de la Dimensión Factores Intrínsecos	40
Tabla 8: Distribución de Frecuencias de la Dimensión Factores Extrínsecas	41
Tabla 9: Distribución de Frecuencias de la Variable Desempeño Laboral	42
Tabla 10: Distribución de Frecuencias de la Dimensión Rendimiento de Trabajo	43
Tabla 11: Distribución de Frecuencias de la Dimensión Comportamiento Laboral	44
Tabla 12: Distribución de Frecuencias de la Dimensión Rendimiento en el Contexto	45
Tabla 13: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	46
Tabla 14: Correlación entre las Variables Motivación y Desempeño Laboral	47
Tabla 15: Correlación entre la Dimensión Factores Intrínsecos y la Variable Desempeño Laboral	48
Tabla 16: Correlación entre la Dimensión Factores Extrínsecos y la Variable Desempeño Laboral	49

## Índice de figuras

Figura 1: Pirámide de las Necesidad de Abraham Maslow	22
Figura 2: La teoría de las 3 necesidades de David McClelland	24
Figura 3: Teoría de los dos factores de Herzberg	26
Figura 4: Distribución de encuestados por rango de edad	38
Figura 5: Distribución de encuestados por género	38
Figura 6: Nivel de percepción de los encuestados sobre la motivación	39
Figura 7: Nivel de percepción de los encuestados sobre los factores intrínsecos	40
Figura 8: Nivel de percepción de los encuestados sobre los factores extrínsecos	41
Figura 9: Nivel de percepción de los encuestados sobre el desempeño laboral	42
Figura 10: Nivel de percepción de los encuestados sobre el rendimiento de trabajo	43
Figura 11: Nivel de percepción de los encuestados sobre el comportamiento laboral	44
Figura 12: Nivel de percepción de los encuestados sobre el rendimiento en el contexto	45

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en un hospital de la región Callao en el año 2021. Esta investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional; la población fue los colaboradores de un hospital regional del Callao y se tomó una muestra probabilística de 384 colaboradores, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de tipo escala de Likert, relacionadas con las dimensiones de la variable motivación: factores intrínsecos y factores extrínsecos, y para la variable desempeño laboral: rendimiento de trabajo, comportamiento laboral y rendimiento en el contexto. Para el procesamiento de los datos se aplicó el MS-Excel y el software estadístico SPSS V29, con las pruebas estadísticas de fiabilidad alfa de Cronbach, normalidad y la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman.

Con los resultados se determinó que existe una relación positiva y directa entre la motivación y el desempeño laboral, con un p-valor de 0.000, también obteniendo un nivel de correlación de 0,390 y, logrando así determinar el objetivo general de la investigación.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación, factores intrínsecos, factores extrínsecos, desempeño laboral

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a relationship between motivation and work performance of employees in a hospital in the Callao region in the year 2021. This is an applied research, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope; the population was the collaborators of a regional hospital of Callao and a probabilistic sample of 384 collaborators was taken, the technique for data collection was the survey and as an instrument the Likert scale questionnaire, related to the dimensions of the motivation variable: intrinsic factors and extrinsic factors, and for the work performance variable: work performance, work behavior and performance in the context. For data processing, MS-Excel and SPSS V29 statistical software were applied, with the statistical tests of Cronbach's alpha reliability, normality and the nonparametric Rho Spearman statistical test.

With the results it was determined that there is a positive and direct relationship between motivation and job performance, with a p-value of 0.000, also obtaining a correlation level of 0.390 and, thus managing to determine the general objective of the research.

**KEY WORDS:** Motivation, intrinsic factors, extrinsic factors, work performance.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Las organizaciones a nivel nacional y global optan en su mayoría por un enfoque humano, ya que el potencial humano demanda empleo, para cubrir desde necesidades básicas hasta su auto realización. Ahora las empresas buscan trabajadores motivados, que se identifiquen con su trabajo desarrollando sus habilidades para ser frente al desempeño laboral y a las exigencias del mercado, que cada vez es más exigente en una economía global que aceleradamente está en constante cambio por los avances de ciencia y tecnología.

Según el informe de Online Career Center Mundial (OCCMundial) Las tendencias del talento humano en México y a nivel global, el principal reto es la retención y atracción de talento, estableciendo un buen clima organizacional, lo cual es determinante para la motivación, así como cumplir con las nuevas legislaciones de trabajo, las vacaciones de los trabajadores, pero no sin olvidar la digitalización de la gestión de los recursos humanos, lo que toma mayor relevancia sobre todo en las microempresas. Es así como el 75% de las microempresas que participó en el estudio trabajarán principalmente en programas de retención y motivación de personal. Además, continuarán buscando la manera de mejorar la experiencia de sus empleados en el centro de trabajo, considerando que la modalidad que prevalecerá será el 59% presencial, según las empresas participantes, siguiendo por el 23% la híbrida y 18% remota (El Economista, 2023).

Un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el mercado laboral destaca que casi la totalidad de los directivos se sienten más incluidos que el personal de categorías inferiores. El documento revela que cuanto mayor la igualdad, diversidad e inclusión de una empresa, mayor es la innovación, la productividad y el

rendimiento laboral. “Uno de cada cuatro empleados no se siente valorado en su trabajo y los que sí son los que ocupan cargos de mayor responsabilidad” (ONU, 2022).

En el Perú tras la pandemia, tenemos un mercado laboral mucho más precario. El subempleo y el empleo inadecuado se han incrementado y el gobierno, en lugar de crear condiciones para fomentar el trabajo formal, ha construido su caballito de batalla con regulaciones laborales dirigidas a segmentos muy pequeños de la población, privilegiando a sindicatos y alentando normas nocivas para la economía y la creación de empleo formal; que van desde el aumento del salario mínimo hasta restricciones a la tercerización, y el derecho a sindicalización y huelga (La Camara, 2023). Mientras que “Los colaboradores de todo el mundo se sienten empoderados para dejar su trabajo si no se cumplen sus expectativas. A medida que los empleadores han proporcionado enfoques cada vez más flexibles, un salario más alto es ahora la mayor motivación para cambiar de trabajo”, señaló Carolina González, socia líder People Advisory Services en EY Latinoamérica Norte (Diario Gestión, 2023).

A raíz de la pandemia del Covid 19, cambio las forma de trabajo, los trabajadores en general experimentaron grandes desafíos. Según el informe “Prioridades de Gestión de Personas para el 2023”, propuesto por BUK y PageGroup Perú, señalan que “los factores que motivan a los trabajadores peruanos son: 75% de balance de vida laboral- personal, un 73% el ambiente laboral y el 66% crecimiento profesional. A su vez, entre los factores que los desmotivan están: remuneración 45%, falta de perspectiva de crecimiento profesional 38%, y exceso de carga laboral 31%” (PerúRetail, 2023).

En el campo de la situación del sector de salud a nivel nacional y regional en especial el de la provincia constitucional del Callao es crítica debido a la falta y voluntad en la toma de decisiones apropiadas para definir una eficiente política sanitaria y resuelva los problemas que le aqueja por décadas como es la falta de infraestructura, personal, equipamiento,

tecnología, gestión y liderazgo en todos los niveles de las entidades de salud desde el ejecutivo hasta las empresas prestadoras de servicios que el estado contrata para cubrir las diversas necesidades básica de la salud de la población chalaca. Hay factores determinantes que se puede identificar en los hospitales del país, pero en el Callao se ha podido detectar mediante un informe de la Dirección regional de salud del Callao (DIGESA Callao) Señaló que la región Callao cuenta con 12,905 trabajadores de salud, siendo el 51% personal asistencial, de los cuales 2,490 son médicos que representa 2.2 médicos por cada 1,000 habitantes, en el caso enfermeras se dispone 2.3 enfermeras pro cada 1,000 habitantes y el resto de profesionales 0.1 profesional pro cada 1,000 habitantes (GRC, 2021). Ante esta realidad de un hospital de la regional Callao se ha percibido que es sumamente necesario motivar al personal para mejorar el desempeño de las actividades que realizan en los centros de atención sanitaria de los pacientes, así como una mejor gestión administrativa de los trabajadores de apoyo. Por lo tanto se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao?

## **Antecedentes**

### **Antecedentes Internacionales**

Según la investigación de (Bayser, 2022) en su artículo titulado “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” que tuvo como propósito describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la unidad de investigación, la metodología empleada fue estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y alcance de investigación correlacional, la muestra de 60 profesionales de enfermería seleccionada por conveniencia, la técnica para recoger datos de la investigación fue la encuesta y mediante el instrumento del cuestionario a escala de Likert de 5 alternativas. Los resultados de está

investigación arrojaron un  $p\_valor < 0,05$  con un grado de correlación de bajo de 0,254. Las conclusiones señalan que si existe relación entre la variable motivación y la variables desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021. Señalando que si aumenta la motivación también aumentará el desempeño laboral.

En el artículo de (Grey, 2021) titulado “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electro REGSA en tiempos COVID-19, 2021” cuyo objetivo general fue determinar la relación entre las variables motivación y el desempeño laboral de la unidad de investigación. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo correlacional, la población compuesta por 80 trabajadores, y se tomó una muestra censal, el instrumento de medición fue el cuestionario para la técnica de la encuesta. Los resultados que se obtuvo al procesar con el software SPSS con la prueba estadística de Rho Spearman a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 y con un nivel de correlación positiva moderado de 0,587. Las conclusiones señalo que existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral con  $p\_valor < 0,05$  se puede señalar que la motivación siempre será un factor relevante en el desempeño laboral.

Según (Ruiz y otros, 2021) en su artículo científico “Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública” donde su propósito de investigación fue establecer el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la gestión pública, el método lógico que utilizó fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, con nivel correlacional y para la recolección de datos aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, se consideró como población a 84 trabajadores de la Unidad Educativa 400 de la dirección de educación de la región San Martín, tomándose como muestra censal a todos los integrantes de la institución educativa. Los resultados hallados que utilizaron la prueba no paramétrica de Rho Spearman arrojaron

un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$  y con un grado de correlación positiva considerable de 0,671. Las conclusiones señalan que los trabajadores de la UE-400 DIRES San Martín muestran que si existe relación entre ambas variables de estudio, pero presentando un bajo nivel de motivación siendo un factor intrínseco, debido a la indiferencia de los trabajadores a aspectos como incentivos económicos y les dan mayor importancia a las metas personales.

De la investigación de (Zuta y otros, 2018) en su artículo “Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería” cuyo objetivo de investigación fue determinar la relación de la motivación personal con el desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermeras. Su metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional, su población estuvo formada por 28 enfermeras docentes de prácticas clínicas de la escuela profesional, la muestra es censal, ya que su población es pequeña, Se realizó encuesta mediante un cuestionario de 33 ítems. Los resultados mostrados fueron de un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a lo exigido de 0,05 mediante la prueba no paramétrica de Chi-cuadrado de Pearson. Las conclusiones que se señaló fue la motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería.

### **Antecedentes Nacionales**

De acuerdo con (Baylon & Bravo, 2020) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección de gestión del talento humano de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2020” de la Universidad Privada del Norte, como objetivo estimó determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de la unidad de investigación estudiada. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal y de alcance correlacional, su población estuvo formada por

60 colaboradores y como muestra no probabilística por conveniencia se tomo solo a 20 colaboradores, la técnica para recoger datos fue la encuesta mediante el cuestionario como instrumento. Los resultados muestran que hay correlación entre ambas variables de estudio, ya el  $p\_valor = 0,000$  menor al alfa de 0,05 y que su grado de correlación positiva muy fuerte de 0,802 entre la motivación y el desempeño laboral, con relación a la dimensión factores motivadores o intrínsecos y el desempeño laboral una correlación positiva perfecta de 0,928, mientras con relación a la dimensión factores de higiene o extrínsecos y el desempeño laboral una correlación positiva considerable de 0,545. Se concluyo que cuando hay una gestión adecuada de la motivación, factores intrínsecos y extrínsecos se generan un mayor desempeño laboral en los colaboradores.

Según la tesis de (Armas, 2021) “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020” de la Universidad San Martin de Porres, señalándose como objetivo, comprobar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la unidad de estudio, para eso se definió el método de investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel correlacional, se consideró como población a los 37 trabajadores y como muestra no probabilística la muestra censa, para recabar datos se usó la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario estructurado con escala de Likert. Los resultados obtenidos en la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman para la hipótesis general fue con un  $p\_valor$  de  $0,000 < 0,05$  y con una correlación positiva media de 0,728 entre las variables de estudio de la misma manera para las hipótesis específicas 1 relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral con nivel de correlación media 0,681, así también la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral con una correlación media de 0,605. Las conclusiones señalan que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de un nivel medio, por lo tanto si se implementará apropiadamente

acciones de motivación general se vería reflejado con mayor efectividad en el desempeño laboral.

Según (Chávez, 2021) en su tesis titulada “Relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la CMAC PIURA S.A.C., Agencia Celendín, 2021” de la Universidad Privada del Norte Ciudad de Cajamarca, cuyo objetivo de investigación fue encontrar la relación que existe entre las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la Agencia Celendín. Su metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal, con alcance descriptivo-correlacional, la población fue de 25 colaboradores y una muestra no probabilística por conveniencia de 17 colaboradores, La técnica utilizada para la recolección de datos en este estudio fue la encuesta, como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los resultados hallados al aplicar la prueba no paramétrica de Spearman en la hipótesis general fueron con un nivel de significancia igual a 0,000 y un grado de correlación de positiva alta 0,964. De la misma manera las dimensiones de la variable motivación se correlacionan con la variable desempeño laboral de manera positiva alta. Las conclusiones señalan que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la unidad de investigación, demostrando que a mayor motivación laboral se dará mayor desempeño laboral.

De acuerdo con (Chinguel, 2020) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Scotiabank Jaén” de la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo, su propósito de investigación fue encontrar la relación entre la motivación y el desempeño laborales de los colaboradores del Banco Scotiabank de la provincia de Jaén. Su método de investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal, su población de estudio fue 32 colaboradores de la agencia del banco en Jaén, su muestra es censal debido a que su población es pequeña, la técnica para recoger

datos fue la encuesta aplica con el instrumento del cuestionario estructurado con respuestas a escala de Likert. Los resultados inferenciales que encontró la investigación para los datos no paramétricos de Rho Spearman para la hipótesis general fueron con un nivel de significancia =  $0,000 < 0,05$  con un nivel de correlación positiva considerable de 0,782. Las conclusiones señalan que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores del Banco Scotiabank de la Agencia Jaén en el 2020, donde se prueba que a mayor motivación del colaborador por parte del banco será mejor el desempeño laboral.

De acuerdo con (Burga & Wiese, 2018) en su tesis “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque” de propósito encontrar relación entre las variables motivación y desempeño laboral en la unidad de investigación. La metodología empleada en este estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transaccional, nivel de investigación descriptiva-correlacional, su población fue de 17 trabajadores y por lo tanto la muestra es también tomada como muestra censal por su tamaño pequeño de población, la recolección de datos se hizo mediante la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario a escala de Likert (1 a 5). Los resultados procesados con la prueba estadística paramétrica de Pearson para la hipótesis general evidenciaron un nivel de significancia o p\_valor igual a 0,000 menor a lo exigido de 0,05 y su grado de correlación moderado de 0,604. Las conclusiones señalaron que existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa agroindustrial evidenciando que debido a un buen manejo de las capacitaciones y la apropiada relaciones interpersonales.

### **Marco Teórico**

Se señala las definiciones de teorías de las variables y dimensiones comprendidas en esta investigación.

## **La Motivación**

Para (Robbins & Judge, 2009) define que “La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. La intensidad se refiere a lo enérgico del intento de una persona” (p. 175).

Según (Gibson y otros, 2006) definen que “la motivación es un concepto que describe las fuerzas que actúan en o dentro de un individuo para iniciar y dirigir su comportamiento” (p. 132).

También (Ivancevich, 2005) define que “es el conjunto de actitudes que predisponen a una persona a actuar en cierto sentido para alcanzar una meta” (p. 62).

### **Motivación Intrínseca**

Para (Ryan & Deci, 2002) las definen como “aquellas cuya motivación está basada en la satisfacción inherente a la actividad en sí misma, más que en contingencias o refuerzos que pueden ser operacionalmente separables de ella” (p. 10)

Según (Montalvo & Plasencia, 2015) definen como “Aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal” (p. 8).

Para (Pink, 2011) los factores intrínsecos son "aquellas motivaciones auténticas y genuinas que provienen de la necesidad inherente del individuo de tener un sentido de propósito, desafío y crecimiento personal" (p. 94).

### **Motivación Extrínseca**

De acuerdo con (Soriano, 2017) define “Por su lugar de proveniencia, externo es aquella provocada desde afuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir

depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación”.

Según (Montalvo & Plasencia, 2015) definen como: “Se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc.” (p. 8).

Para (Kinicki & Kreitner, 2019) los factores extrínsecos son "los elementos externos al individuo, como el salario, las condiciones de trabajo, el horario y los incentivos económicos, que influyen en el comportamiento y la motivación laboral" (p. 255).

### **Desempeño Laboral**

De acuerdo con (Chiavenato, 2017) define como “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones” (p. 236).

Según (Palaci, 2005) define al desempeño laboral como aquel importe que se espera que el cliente interno aporte a la empresa u organización en los diversos episodios conductuales que una individual lleva a cabo durante su permanencia, tales conductas contribuirán a la eficacia organizacional.

Según (Robbins y Judge, 2013) definen como “el ejercicio laboral como el proceso mediante el cual la organización evalúa a su personal con la finalidad de fijar en que medida se han obtenido los propósitos laborales”.

### **Rendimiento Laboral**

Según (Murphy & Saal, 1990) definen como: “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (p. 79).

De acuerdo (Kochan y otros, 2012) el rendimiento laboral “se ubica como la pieza clave para garantizar la efectividad y el éxito de una empresa, de allí el interés organizacional permanente por incrementar el rendimiento de sus empleados”.

### **Comportamiento Laboral**

Para (Dubrin, 2004) define como “Es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización” (p. 2).

También (Davis & Newstrom, 2002) definen “Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones” (p. 4).

Para (Ivancevich & Konopaske, 2013) el comportamiento laboral implica "las conductas y acciones de los individuos en el contexto de su trabajo, incluyendo el rendimiento laboral, la motivación, la satisfacción laboral y la adaptación al cambio organizacional" (p. 46).

### **Rendimiento en el contexto**

Define (Spector & Fox S., 2010) que el rendimiento en el contexto laboral es “el interjuego entre factores individuales y contextuales deriva en la elección de ciertos repertorios de conductas, que en el mismo individuo pueden ser constructivos o destructivos”.

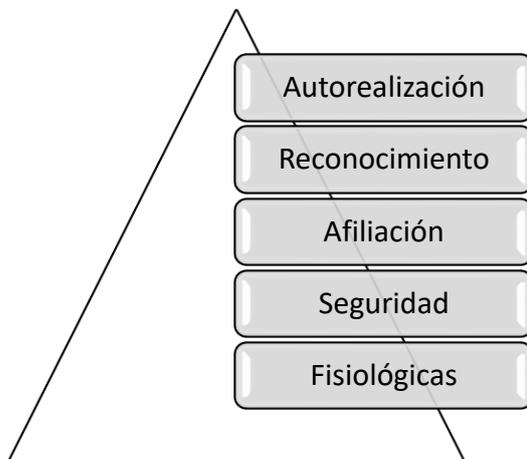
También define (Omar y otros, 2012) “Se refieren a cualquier comportamiento discrecional que beneficia o pretende beneficiar a la organización y que sobrepasa las expectativas existentes para un determinado papel”.

### **Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow**

Se puede resumir desde la posición de varios autores de que; “La teoría de las necesidades de Maslow postula una jerarquía de necesidades humanas que van desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades de autorrealización. Las personas buscan satisfacer estas necesidades en un orden, a medida que se satisfacen las necesidades de un nivel, se activan las necesidades del nivel siguiente” (Robbins, 2005, p. 125; Kreitner & Kinicki, 2019, p. 225; Luthans, 2011, p. 98).

#### **Figura 1**

*Pirámide de las Necesidad de Abraham Maslow*



*Nota.* Los niveles de las necesidades de Abraham Maslow (1943)

### **Niveles de las Necesidades por Abraham Maslow**

**Necesidades fisiológicas:** Las necesidades fisiológicas son las necesidades básicas del cuerpo, como alimentación, agua, sueño y refugio. Cuando estas necesidades no están

satisfechas, los empleados pueden experimentar distracción, falta de energía y dificultades para concentrar en el trabajo. Proporcionar un entorno de trabajo saludable, pausas para comer y descansar adecuadamente, así como salarios justos, contribuirá a satisfacer estas necesidades y mejorar el desempeño laboral.

**Necesidad de seguridad**, se refiere a la búsqueda de estabilidad, protección y ausencia de amenazas. En el contexto laboral, esta necesidad se relaciona con el desempeño de la siguiente manera: Ambiente laboral seguro: Cuando los empleados se sienten seguros en su entorno de trabajo, tanto física como emocionalmente, están más comprometidos a contra peligros físicos, políticas de no discriminación y un clima laboral libre de acoso.

**Necesidad de afiliación**, se refiere al deseo de pertenecer a grupos, establecer relaciones sociales y recibir afecto y apoyo de los demás. En el ámbito laboral, esta necesidad se relaciona con el desempeño de la siguiente manera: Relaciones laborales positivas, cuando los empleados tienen relaciones sólidas y positivas con sus colegas y superiores, se crea un ambiente laboral favorable que promueve la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Esto puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora el desempeño laboral.

**Necesidad de reconocimiento**, se refiere al deseo de ser valorado, apreciado y respetado por los demás. En el ámbito laboral, esta necesidad se relaciona con el desempeño de la siguiente manera: Realimentación y reconocimiento, proporcionar realimentación regular y específica sobre el desempeño de los empleados, así como reconocer y recompensar los logros y contribuciones individuales y de equipo, puede aumentar su motivación y satisfacción laboral. Esto a su vez puede mejorar el desempeño, ya que los empleados se sienten valorados y reconocidos por su trabajo.

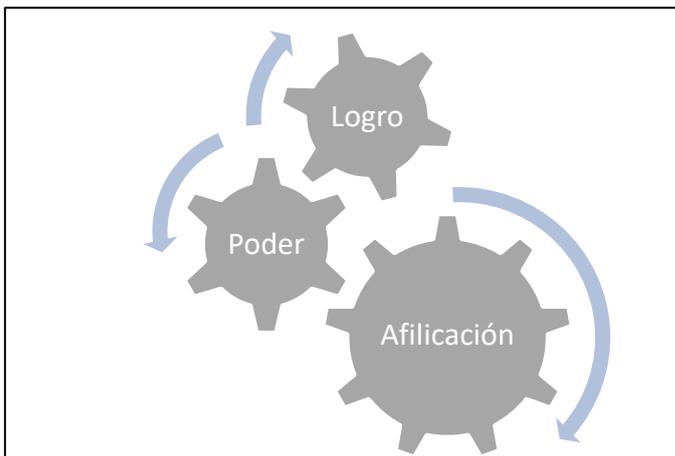
**Necesidad de autorrealización**, se refiere al impulso de alcanzar el máximo potencial y desarrollo personal. En el ámbito laboral, esta necesidad se relaciona con el desempeño de la siguiente manera: Desafíos y crecimiento personal, brindar a los empleados oportunidades para asumir nuevos desafíos, responsabilidades y proyectos que les permitan utilizar y desarrollar sus habilidades y talentos individuales. Esto no solo promueve su crecimiento personal, sino que también aumenta su motivación intrínseca y compromiso con el trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral.

### **Teoría de las Necesidades de McClelland**

"La teoría de las necesidades de McClelland postula que las personas tienen tres necesidades principales: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. Estas necesidades influyen en el comportamiento de las personas y en su motivación en el entorno laboral" (Robbins & Coulter, 2018, p. 131; Kreitner & Kinicki, 2019, p. 157; Luthans, 2018, p. 112).

### **Figura 2**

*La teoría de las 3 necesidades de David McClelland*



*Nota.* Teoría de los 3 motivos sociales propuesto en 1961

### **Tres necesidades por McClelland**

**La necesidad de logro**, esta necesidad se refiere al deseo de sobresalir, superar desafíos y lograr metas significativas. En el ámbito laboral, esta necesidad se relaciona con el desempeño de la siguiente manera: Establecimiento de metas desafiantes, los empleados con una alta necesidad de logro se sienten motivados por metas desafiantes pero alcanzables. Establecer claros objetivos y significativos que impliquen cierto nivel de dificultad puede estimular su motivación y compromiso, lo que puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral.

**La necesidad de afiliación**, esta necesidad se refiere al deseo de establecer y mantener relaciones interpersonales positivas y cercanas. En el ámbito laboral, esta necesidad se relaciona con el desempeño de la siguiente manera: Trabajo en equipo y colaboración, los empleados con una alta necesidad de afiliación tienden a ser más propensos a trabajar de manera efectiva en equipos ya buscar la cooperación y el apoyo de sus colegas. Esto puede contribuir a un ambiente laboral armonioso y productivo, en el cual se comparten conocimientos, se fomenta la comunicación abierta y se logran mejores resultados.

**La necesidad de poder**, esta necesidad se refiere al deseo de influir, controlar y tener impacto en el entorno laboral. En el ámbito laboral, esta necesidad se relaciona con el desempeño de la siguiente manera: Liderazgo y roles de autoridad, los empleados con una alta necesidad de poder pueden ser motivados por la oportunidad de asumir roles de liderazgo y tener influencia sobre otros. Proporcionales la posibilidad de ejercer autoridad y tomar decisiones significativas puede aumentar su compromiso y desempeño laboral.

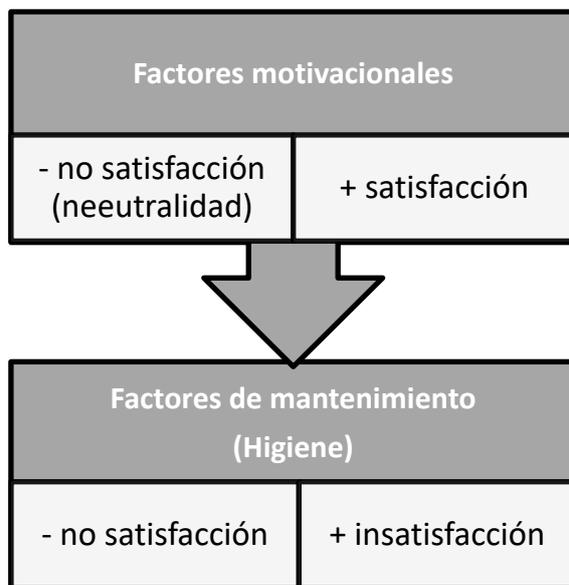
### **Teoría de la Motivación-Higiene de Frederick Herzberg**

La teoría conocida como la teoría de los dos factores o la teoría de la motivación-higiene, sostiene que existen dos conjuntos separados de factores que confirman la

satisfacción laboral y la insatisfacción laboral de los empleados. Según Herzberg, los factores motivacionales, como el reconocimiento, el crecimiento personal y la responsabilidad, son los que realmente impulsan la satisfacción laboral y la motivación intrínseca. Estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y el sentido de logro que experimenta un individuo. Por otro lado, los factores higiénicos, como el salario, las condiciones de trabajo y la supervisión, se relacionan con el entorno y las circunstancias que rodean al trabajo. Si estos factores higiénicos son deficientes, pueden generar insatisfacción, pero su mejora no resultará en satisfacción laboral duradera (Robbins & Juez, 2019).

### Figura 3

*Teoría de los dos factores de Herzberg*



*Nota.* La teoría de los dos factores fue propuesta en 1959

### Justificación

#### Justificación Teórica

La investigación se sustenta en la base teórica de las variables de estudio como la motivación basada en la teorías de la motivación como; la teoría de las necesidades, la teoría

de las necesidades adquiridas, la teoría de factores de higiene y motivación, así como otras teorías, por otra parte en referencia a la variable desempeño laboral se sustenta en las teorías Abraham Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg y otros.

### **Justificación Práctica**

La aplicación de teorías básicas permite resolver problemas específicos como encontrar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en una unidad de estudio como es aplicada en los colaboradores de un hospital regional del Callao para un periodo determinado como es el 2021.

### **Justificación Metodológica**

Esta investigación tiene como propósito demostrar el objetivo de investigación a partir de datos obtenidos de una muestra tomada aleatoriamente de una población finita utilizando una técnica científica y medir los resultados mediante pruebas estadísticas en un momento determinado justificando que tienen que ser datos cuantitativos a partir de variables cualitativas como son la motivación y el desempeño laboral.

## **1.2 Formulación del Problema de Investigación**

A partir de la realidad problemática de esta unidad de investigación se plantea el siguiente problema general y los problemas específicos:

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021?

### **Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021?

### **1.3 Objetivos de Investigación**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.

#### **Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.
- Determinar la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.

### **1.4 Hipótesis de Investigación**

#### **Hipótesis General**

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.

#### **Hipótesis Específicas**

- Existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.
  - Existe relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

La metodología que se consideró en esta investigación que comprende dos variables cualitativas como es la motivación y el desempeño laboral opto por lo siguiente.

### **2.1 Clasificación de la Investigación**

#### **Tipo de Investigación Aplicada**

Define (Arias, 2022) señala que “Se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante, la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio..” (pág. 70).

Para este estudio se ha definido el tipo de investigación aplicada porque se busca resolver un problema de investigación definido a partir de las teorías existente de las dos variables.

#### **Enfoque de Investigación Cuantitativa**

Según (Hernández y otros, 2014) señala que el enfoque cuantitativo “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (pág. 4).

La investigación opto por enfoque cuantitativo porque procesó datos numéricos de la recolección de datos para medir estadísticamente la relación entre las variables de estudio y describir resultados.

#### **Diseño de Investigación no experimental**

Define (Romero y otros, 2021) que el diseño “En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan las situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (pág. 105).

Para esta investigación no se manipularon los datos y se trabajaron tal como se recogió de la encuesta, por lo tanto es no experimental.

### **Nivel de Investigación Correlacional**

De acuerdo con (Hernández y otros, 2014) el nivel de investigación “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (pág. 93).

Lo que busco esta investigación es precisamente la asociación o relación entre las variables de estudio.

### **Corte de Investigación Transversal**

Según (Arias, 2022) indica que el alcance “recoge los datos en un solo momento y solo una vez. Es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones” (pág. 71).

Para la recolección de datos solo se realizó en un momento determinado y en una sola oportunidad a los colaboradores de un hospital regional del Callao.

## **2.2 Población y Muestra**

### **Población**

(López & Fachelli, 2015) define a población que: “son expresiones equivalentes para referirse al conjunto total de elementos que constituyen el ámbito de interés analítico y sobre el que queremos inferir las conclusiones de nuestro análisis, conclusiones de naturaleza estadística y también sustantiva o teórica” (pág. 7).

Para la investigación se tomó como población a los colaboradores: Médico, enfermeras, obstétricas y otros profesionales y trabajadores en general sumando en total 1863 colaboradores de un hospital de la región Callao en el 2021

## Muestra

(Armijo y otros, 2021) define “Son elementos de la población que forman el marco muestral y que son objeto de un proceso de selección aleatoria” (pág. 30).

La muestra para una población finita es calculada aleatoriamente mediante una fórmula probabilística de:

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

Donde:

N = Población (1863)

n = tamaño de muestra

Z = nivel de confianza al 95% (según tabla es 1.96)

e = Margen de error (5%)

p = Probabilidad de ocurrencia (50%)

q = Probabilidad de no ocurrencia (50%)

Remplazando para el cálculo de la muestra aleatoria (n)

$$n = \frac{1863 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(1863 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 318.63$$

Por lo tanto se determinó realizar la encuesta a una muestra probabilística de 319 colaboradores de la salud.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica

Según (Vara, 2010) define que “Las técnicas de análisis de datos son herramientas útiles para obtener información científica. Después de organizar los datos, es necesario analizarlos sea cualitativa o cuantitativamente, dependiendo de la naturaleza de los datos” (pág. 375).

(Carrasco, 2006) La encuesta es “una técnica para la investigación por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (pág. 314).

La técnica para esta investigación aplicó la encuesta para la recolección de datos.

### **Instrumento**

(Carrasco, 2006) define al instrumento como “el medio que mide atributos con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio” (pág. 336).

Según (Bernal, 2010) define al cuestionario “es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio” (pág. 250).

Para esta investigación se definió utilizar el instrumento del cuestionario estructurado de preguntas cerradas mediante la escala de Likert, cuya estructura se establece a partir del cuadro de operacionalización de variables.

Tabla 1

*Cuadro de Operacionalización de Variables*

Variables	Definición Conceptuales	Definiciones Operacionales	Dimensiones	Índices	Preguntas	Nivel y Escala de Likert
<b>Variable 1: Motivación</b>	Según Gibson et al. (2006) define “la motivación es un concepto que describe las fuerzas que actúan en o dentro de un individuo para iniciar y dirigir su comportamiento” (p. 132).	Para esta variable motivación se realizó la técnica de la encuesta mediante el instrumento de opción múltiple a escala de likert a los colaboradores de un hospital regional del Callao en el 2021. Los resultados se procesarán los datos en el MS- Excel para construir la base de datos de resultados y llevarlo al software estadístico SPSS V29, para medir la confiabilidad de las preguntas formuladas para edsta variable.	Factores Intrínsecos	Necesidades	1	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Intereses	2	
				Curiosidad	3	
				Satisfacción	4	
				Factores Extrínsecos	5	
				Condiciones laborales	6	
			Factores Extrínsecos	Promocionales	7	
				Realización del trabajo	8	
				Solución de problemas	9	
				Reto de trabajo	10	
				Comportamiento laboral	11	
				Quejas	12	
<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>	Según (Robbins y Judge, 2013) definen como “el ejercicio laboral como el proceso mediante el cual la organización evalúa a su personal con la finalidad de fijar en que medida se han obtenido los propósitos laborales”.	Para esta variable desempeño laboral se realizó la técnica de la encuesta mediante el instrumento de opción múltiple a escala de likert a los colaboradores de un hospital regional del Callao en el 2021. Los resultados se procesarán los datos en el MS- Excel para construir la base de datos de resultados y llevarlo al software estadístico SPSS V29, para medir la confiabilidad de las preguntas formuladas para edsta variable.	Rendimiento de trabajo	Realización del trabajo	13	
				Solución de problemas	14	
				Reto de trabajo	15	
				Comportamiento laboral	16	
				Quejas	17	
			Rendimiento en el contexto	Aspectos negativos	18	
				Planificación	19	
				Habilidades	20	
				Trabajo en equipo	21	
					22	

**Tabla 2***Clasificación de categorías en la escala de Likert*

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

**Prueba piloto para la fiabilidad del instrumento**

En la presente investigación se llevó a cabo la prueba piloto con 20 encuestados de la población de estudio, seleccionados aleatoriamente para medir la confiabilidad de los instrumentos mediante el software estadístico del SPSS V29 y aplicando la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Tabla 3***Escala de interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach*

Rango	Categorías
0,81-a-1,00	Muy alta
0,61-a-0,80	Alta
0,41-a-0,60	Moderada
0,21-a-0,40	Baja
0,01-a-0,20	Muy baja

*Nota.* Categorías para resultado de la prueba estadística de fiabilidad, (Ruiz-Bolívar, 2013)

**Tabla 4**

*Fiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	,907	12
Desempeño Laboral	,844	10

*Nota.* Se determino mediante la prueba de fiabilidad en el SPSS V29

Interpretación: Según la tabla 4, la prueba estadística de fiabilidad del alfa de Cronbach la consistencia del instrumento de la variable motivación es alta al 0,907

### **Validez del instrumento**

Según (Hernández y otros, 2014) señala que “se consulta a investigadores familiarizados con la variable para ver si el universo es verdaderamente exhaustivo. Se seleccionan los ítems bajo una cuidadosa evaluación, uno por uno” (pág. 208).

**Tabla 5**

*Calificación de validación de los instrumentos*

Experto	Grado de estudio	Condición
Omar Cosme Silva	Magister	Aprobado
Milton Calderón Pizango	Magister	Aprobado

## **2.4 Procesamiento y análisis de datos**

Para la recolección de los datos se comenzó con el trabajo de campo, en primer lugar se realizó el desarrollo de la prueba piloto tomando aleatoriamente de la población a 20 colaboradores, se aplicó la encuesta a través de los dos cuestionarios que fueron estructurados a partir de las variables con sus respectivas dimensiones.

Para el procesamiento de datos comenzó con el proceso que inicia desde la recogida de datos en la encuesta hasta la presentación formal de los datos obtenidos de manera clara y concisa, en una base de datos correctamente organizados y almacenados en una hoja electrónica del MS-Excel. Se realiza en de tres etapas: la recolección de los datos y ordenamiento y clasificación de los datos, el procesamiento de los datos y presentación argumentada y comprobada de los datos.

Para poder procesar e interpretar los datos obtenidos se organizó en variables y dimensiones el tratamiento que se da a los datos consta de un proceso que emplea programas informáticos cuyas características y procedimientos representan una ventaja en tiempo, dinero y espacio generando resultados inmediatos para procesarlos dentro de parámetros estadísticos Según (Del Cid y otros, 2007) señala que “Una vez recopilada la información es importante seleccionar la forma en que se procesan los datos que se han acumulado en cada uno de los instrumentos utilizados” (p. 122). Pasos que se ha seguido para poder llegar al análisis de los datos:

- Recopilada la información se procedió a formar la base de datos primero en el MS-Excel
- Se realizo la categorización de la datos de las dimensiones y variables mediante baremos
- Se llevo al software SPSS V29 para realizar la prueba de fiabilidad con una prueba piloto
- Se recodificar los datos en el SPSS V29 para realizar la distribución de frecuencias de dimensiones y variables
- Se realizo la prueba de normalidad para ver si los datos obtenidos en la encuesta son de distribución normal o no normal

- Se definió la prueba estadística para aplicar en las pruebas de hipótesis
- Se realizó el análisis de los datos mediante los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales.

## 2.5 Aspectos éticos

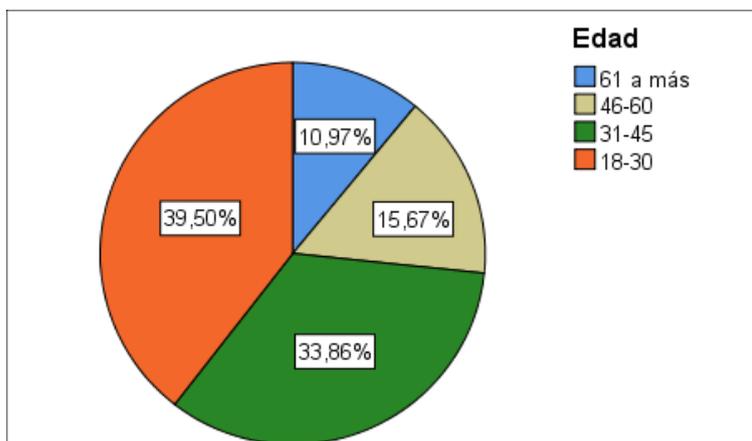
La información que contiene esta investigación es fidedigna y original, sustentada a partir de bases teóricas citadas de acuerdo con las Normas APA Versión 7, según como señala los reglamentos de la Universidad Privada del Norte, también tomo antecedentes nacionales e internacionales citados formalmente, los datos tomados en la encuesta fueron procesados sin manipulación alguna y presentados sus resultados tal como se obtuvo al aplicar los software MS-Excel y SPSS V29. Así mismo se ha mantenido en reserva la identidad de los encuestados.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1 Resultados Estadísticos Sociodemográficos

**Figura 4**

*Distribución de encuestados por rango de edad*

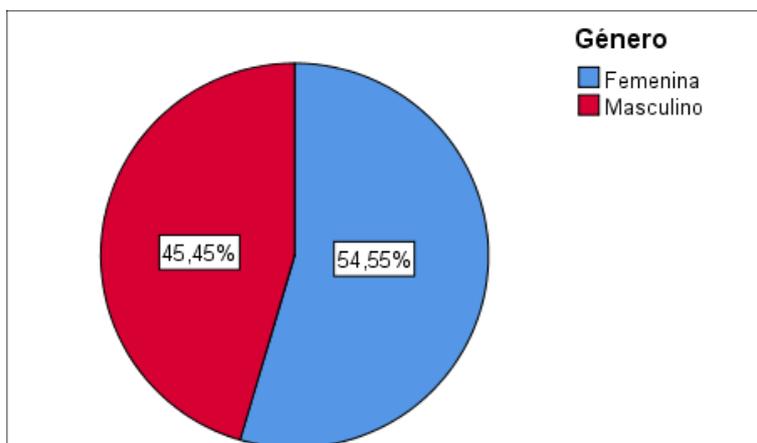


*Nota.* Clasificación por rango de edades en 4 categorías

Interpretación: En la encuesta realizada con los colaboradores del hospital regional del Callao se ha podido identificar que el 39,5% fueron entre los 18 y 30 años, seguido por el 33,86% entre los 31 y 45 años, así como el 15,67% entre los 46 y 60 años y en menor cantidad con el 10,97% mayores de 60 años de edad.

**Figura 5**

*Distribución de encuestados por género*



*Nota.* Clasificación por género masculino y femenino

Interpretación: En la encuesta también se ha identificado según el género de los colaboradores de un hospital regional del Callao en el 2021 que participaron como encuestados donde la mayoría con el 54,55% fueron mujeres y el 45,45% fueron varones.

### 3.2 Resultados Estadísticos Descriptivos de Frecuencias y Porcentaje

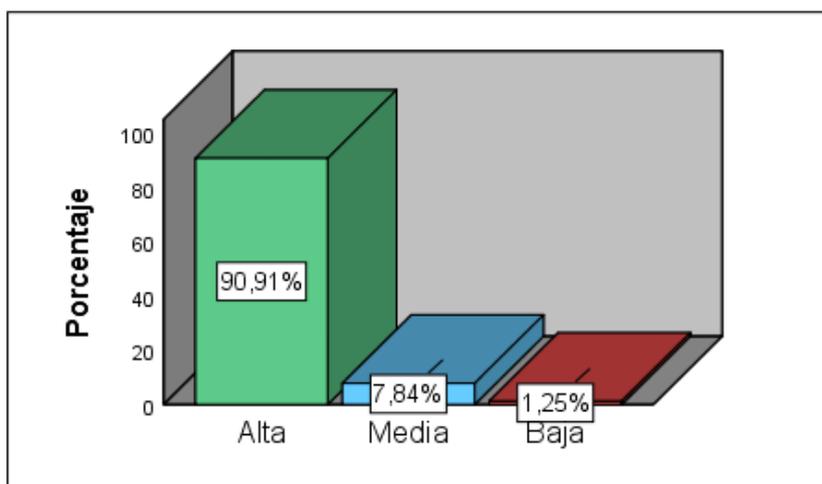
Se describe la percepción de los encuestados a partir de un conjunto de preguntas estructuradas que fueron categorizadas para las variables y dimensiones.

**Tabla 6**  
*Distribución de Frecuencias de la Variable Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	290	90,9	90,9
	Media	25	7,8	98,7
	Baja	4	1,3	100,0
	Total	319	100,0	

*Nota.* Percepción de los encuestados sobre la variable motivación

**Figura 6**  
*Nivel de percepción de los encuestados sobre la motivación*



*Nota.* Resultados en porcentaje procesado en el SPSS

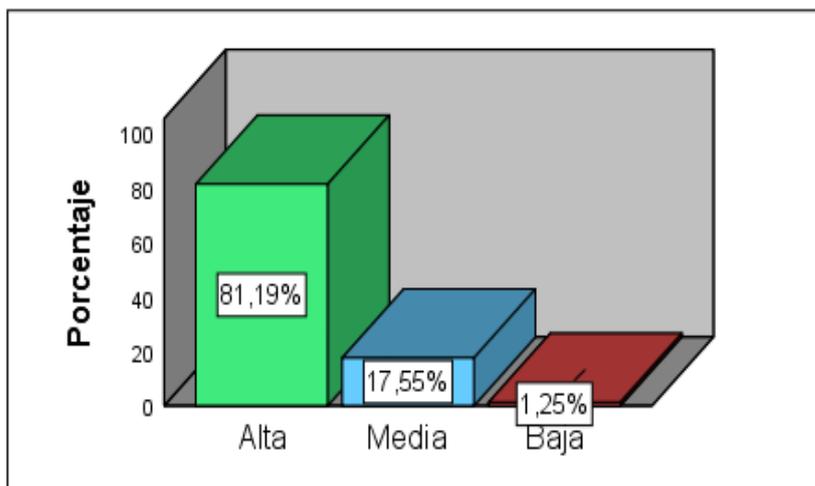
Interpretación: De la encuesta se observó que la percepción que tenían los encuestados sobre la motivación a los colaboradores en un hospital regional del Callao en el 2021 fue de nivel alta el 90,91% y de nivel media el 7,84% y de nivel baja solo el 1,25%

**Tabla 7**  
*Distribución de Frecuencias de la Dimensión Factores Intrínsecos*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alta	259	81,2	81,2
Media	56	17,6	98,7
Baja	4	1,3	100,0
Total	319	100,0	

*Nota.* Percepción de los encuestados sobre la dimensión factores intrínsecos

**Figura 7**  
*Nivel de percepción de los encuestados sobre los factores intrínsecos*



*Nota.* Resultados en porcentaje procesado en el SPSS

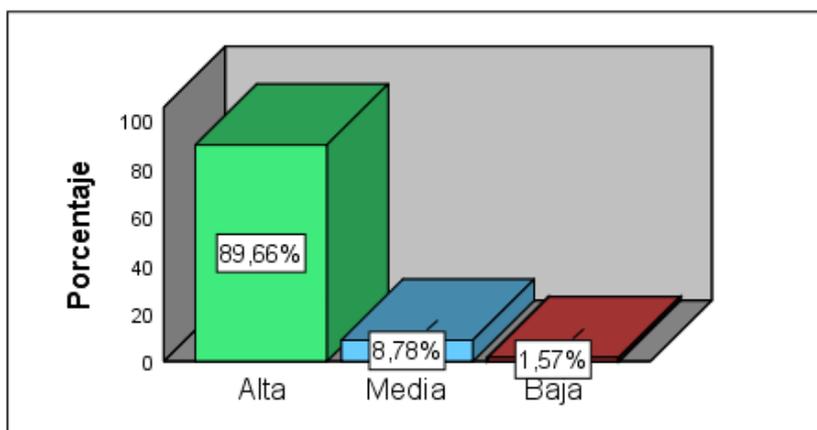
Interpretación: De la encuesta se observó que la percepción que tenían los encuestados sobre los factores intrínsecos en a los colaboradores en un hospital regional del Callao en el 2021 fue de nivel alta el 81,19% y de nivel media el 17,55% y de nivel baja solo el 1,25%

**Tabla 8**  
*Distribución de Frecuencias de la Dimensión Factores Extrínsecas*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alta	286	89,7	89,7
Media	28	8,8	98,4
Baja	5	1,6	100,0
Total	319	100,0	

*Nota.* Percepción de los encuestados sobre la dimensión factores extrínsecos

**Figura 8**  
*Nivel de percepción de los encuestados sobre los factores extrínsecos*



*Nota.* Resultados en porcentaje procesado en el SPSS

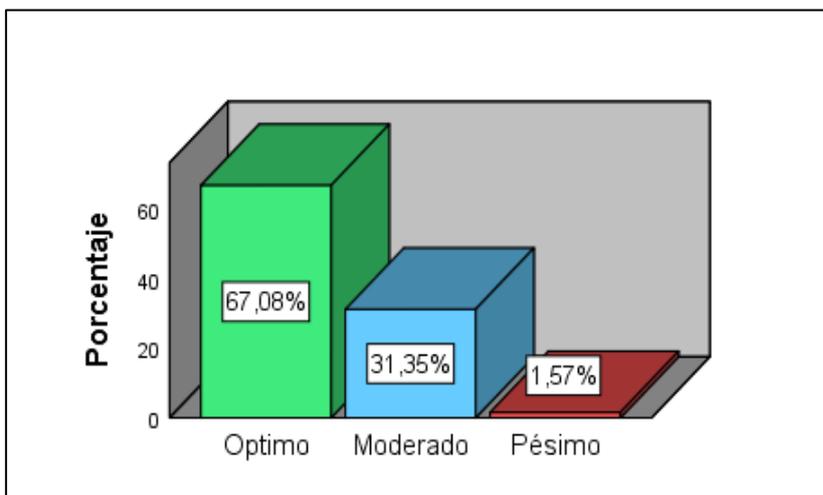
Interpretación: De la encuesta se observó que la percepción que tenían los encuestados sobre los factores extrínsecos en los colaboradores en un hospital regional del Callao en el 2021 fue de nivel alta el 89,66% y de nivel media el 8,78% y de nivel baja solo el 1,57%

**Tabla 9**  
*Distribución de Frecuencias de la Variable Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Optimo	214	67,1	67,1
	Moderado	100	31,3	98,4
	Pésimo	5	1,6	100,0
	Total	319	100,0	

*Nota.* Percepción de los encuestados sobre la variable desempeño laboral

**Figura 9**  
*Nivel de percepción de los encuestados sobre el desempeño laboral*



*Nota.* Resultados en porcentaje procesado en el SPSS

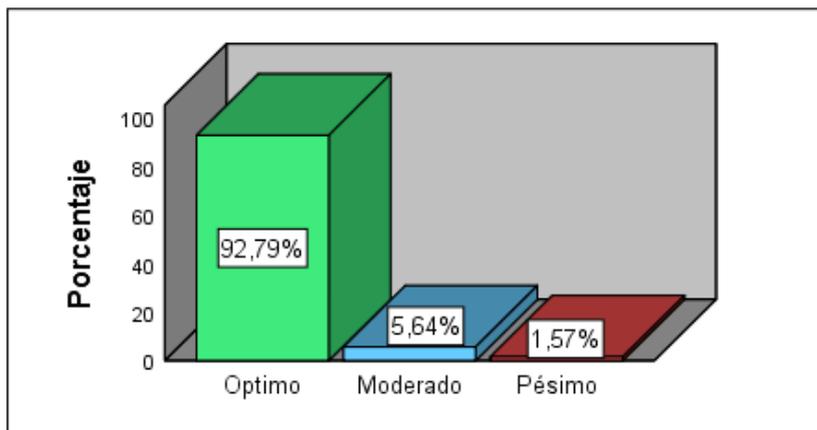
Interpretación: De la encuesta se observó que la percepción que tenían los encuestados sobre el desempeño laboral de los colaboradores en un hospital regional del Callao en el 2021 fue de nivel óptimo el 67,08% y de nivel moderado el 31,35% y de nivel pésimo solo el 1,57%

**Tabla 10**  
*Distribución de Frecuencias de la Dimensión Rendimiento de Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Optimo	296	92,8	92,8
	Moderado	18	5,6	98,4
	Pésimo	5	1,6	100,0
	Total	319	100,0	

*Nota.* Percepción de los encuestados sobre la dimensión rendimiento de trabajo

**Figura 10**  
*Nivel de percepción de los encuestados sobre el rendimiento de trabajo*



*Nota.* Resultados en porcentaje procesado en el SPSS

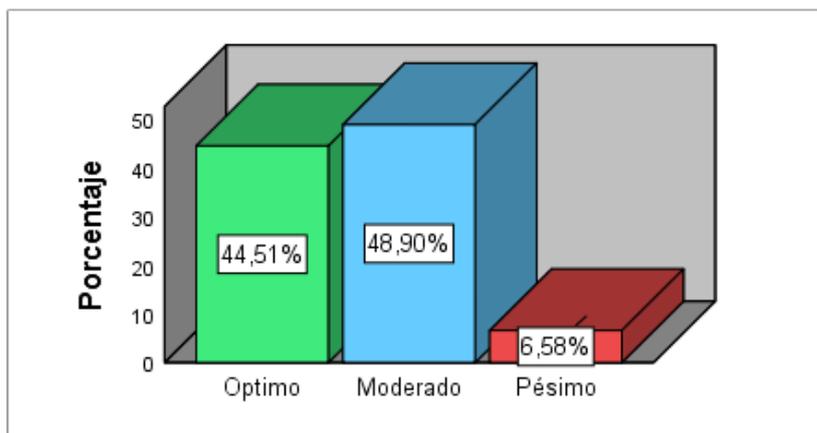
Interpretación: A partir de la tabla 10 y figura 7 se observó que la percepción que tenían los encuestados sobre el rendimiento de trabajo de los colaboradores en un hospital regional del Callao en el 2021, fue de nivel óptimo el 92,7% y de nivel moderado el 5,6% y de nivel pésimo solo el 1,6%

**Tabla 11**  
*Distribución de Frecuencias de la Dimensión Comportamiento Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Optimo	142	44,5	44,5
Moderado	156	48,9	93,4
Pésimo	21	6,6	100,0
Total	319	100,0	

*Nota.* Percepción de los encuestados sobre la dimensión comportamiento laboral

**Figura 11**  
*Nivel de percepción de los encuestados sobre el comportamiento laboral*



*Nota.* Resultados en porcentaje procesado en el SPSS

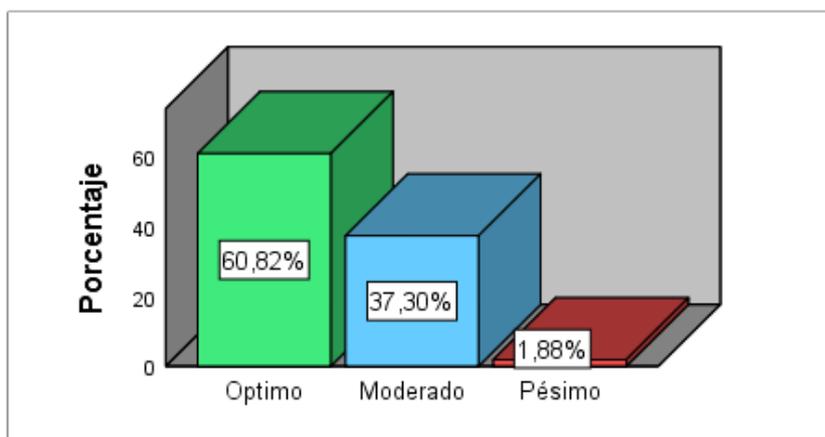
Interpretación: A partir de la tabla 11 y figura 8 se observó que la percepción que tenían los encuestados sobre el comportamiento laboral de los colaboradores en un hospital regional del Callao en el 2021, fue de nivel óptimo el 44,51% y de nivel moderado el 48,90% y de nivel pésimo solo el 6,58%

**Tabla 12**  
*Distribución de Frecuencias de la Dimensión Rendimiento en el Contexto*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Optimo	194	60,8	60,8
Moderado	119	37,3	98,1
Pésimo	6	1,9	100,0
Total	319	100,0	

*Nota.* Percepción de los encuestados sobre la dimensión rendimiento en el contexto

**Figura 12**  
*Nivel de percepción de los encuestados sobre el rendimiento en el contexto*



*Nota.* Resultados en porcentaje procesado en el SPSS

Interpretación: A partir de la tabla 12 y figura 9 se observó que la percepción que tenían los encuestados sobre el rendimiento en el contexto de los colaboradores en un hospital regional del Callao en el 2021, fue de nivel óptimo el 60,82% y de nivel moderado el 37,30% y de nivel pésimo solo el 1,88%

### 3.3 Resultados de la Estadística Inferencial

Para probar las hipótesis general y específicas planteadas en esta investigación, fue necesario definir la prueba estadística a utilizar y fue necesario hacer una prueba de

normalidad para saber si la distribución de los datos procesados fue normales o no normales, y como el tamaño de la muestra es mayor a 50 se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 13**  
*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,527	319	,000
Desempeño Laboral	,422	319	,000

*Nota.* Se aplica esta prueba para definir si los datos tienen distribución normal

Al aplicar la prueba de Kormogorov-Smirnov, se puedo apreciar el nivel de significancia de 0,000 menor al alfa requerido de 0,05 entonces explica que los datos obtenidos en la encuesta tuvieron una distribución no normales y por la tanto la prueba estadística que se definió fue no paramétrica y para un alcance correlacional correspondió la prueba Rho Spearman.

***Regla para la prueba de hipótesis***

Ho: No existe relación entre las variables de investigación

Ha: Existe relación entre las variables de investigación

Si p-valor  $\geq \alpha$  (0,05) entonces se aprueba la Ho (hipótesis nula)

Si p-valor  $< \alpha$  (0,05) entonces se rechaza la Ho y se aprueba la Ha (hipótesis alterna)

**Prueba de Hipótesis General**

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital regional del Callao en el año 2021.

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital regional del Callao en el año 2021.

**Tabla 14**  
*Correlación entre las Variables Motivación y Desempeño Laboral*

		Desempeño		
			Motivación	Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	319	319
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	319	319

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

Interpretación: A partir de la tabla 14 se apreció que el valor de significancia es 0,000 menor al alfa de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre las motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de un hospital regional del Callao en el año 2021, además se ha mencionado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es positivo de 0,319.

### **Prueba de Hipótesis Específica 1**

Ho: No existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en un hospital regional del Callao en el año 2021.

Ha: Existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en un hospital regional del Callao en el año 2021.

**Tabla 15**  
*Correlación entre la Dimensión Factores Intrínsecos y la Variable Desempeño Laboral*

			Factores Intrínsecos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	319	319
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	319	319

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

Interpretación: A partir de la tabla 15 se apreció que el valor de significancia es 0,000 menor al alfa de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de un hospital regional del Callao en el año 2021, además se ha mencionado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es positivo de 0,336.

### **Prueba de Hipótesis Específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en un hospital regional del Callao en el año 2021.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en un hospital regional del Callao en el año 2021.

**Tabla 16**
*Correlación entre la Dimensión Factores Extrínsecos y la Variable Desempeño Laboral*

			Factores Extrínsecos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Extrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	319	319
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	319	319

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

Interpretación: A partir de la tabla 16, se apreció que el valor de significancia es 0,000 menor al alfa de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de un hospital regional del Callao en el año 2021, además se ha mencionado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es positivo de 0,405.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Según los hallazgos encontrados en la investigación que tuvo como propósito general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital regional Callao, donde el nivel de significancia fue de 0,000 y su nivel de correlación fue de 0,390 al aplicarse la prueba de estadística no paramétrica de Rho Spearman y comparando con Bayser (2022) en su artículo cuyo objetivo fue demostrar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería de una institución pública de Buenos Aires, cuyos resultados determinaron un nivel de significancia menor a 0,05 y un grado de correlación promedio de 0,349 y corrobora con lo que propone Ivancevich (2005) que la predisposición de una persona a actuar en cierto sentido para lograr una meta se refiere a un conjunto de actitudes. Las implicancias que se ha encontrado, es que su aplicación se dio en un contexto situacional de distintas realidades y posibles problemáticas diferentes, aunque los resultados aún sean parecidos en esta comparación, las limitaciones, que se ha presentado fue producto de recopilación de información en momentos y lugares distintos.

Según los resultados para responder al objetivo específico 1; determinar la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el 2021. Los hallazgos fueron un valor de significancia de 0,000 y un nivel de correlación de Rho Spearman de 0,336 y comparando con Ruiz et al., (2021) que en su artículo científico, cuyo objetivo específico fue encontrar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral con un nivel de significancia de 0,000 y un grado de correlación positiva de 0,752 y corrobora con lo que menciona Montalvo y Plasencia (2015) que la motivación intrínseca se refiere a la fuerza motivadora que surge internamente en una persona con el propósito de satisfacer sus aspiraciones de autorrealización y desarrollo personal. Las

implicancias que se ha percibido es que existe una percepción diferente por parte del encuestado, fue más crítico en los factores intrínsecos en esta investigación con relación a la investigación que comparamos, que posiblemente tuvieron mejor motivación interna. Las limitaciones que se pudo notar fue que las poblaciones son distintas y la información que se tomó para el análisis se dieron en periodos diferentes.

Por último sobre los hallazgos encontrados para responder al objetivo específico 2; determinar la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital regional del Callao en el 2021. Los resultados mostraron un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación positiva de 0,405 y comparando con Armas (2021) cuyo objetivo fue comprobar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba en el 2020, sus hallazgos mostraron con la prueba Rho Spearman un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,681. Corroborando con Kinicki y Kretmer (2019) que señala la motivación extrínseca se refiere a los estímulos y recompensas que provienen del entorno externo y que afectan el comportamiento y la motivación laboral de una persona. Estos elementos externos incluyen aspectos como el salario, las condiciones de trabajo, el horario y los incentivos económicos, que actúan como impulsores externos para influir en el desempeño y la motivación en el ámbito laboral. En las implicancias se observaron sugerencias que indican una percepción distinta por parte de los encuestados, quienes mostraron una actitud más crítica hacia los factores extrínsecos en esta investigación en comparación con la investigación que estamos analizando, lo cual podría sugerir una motivación externa más favorable en el último caso. Sin embargo, se identificaron limitaciones, como las diferencias en las poblaciones y la recopilación de información en diferentes períodos, que podrían haber influido en los resultados.

## Conclusiones

Se ha podido demostrar el objetivo general de la investigación con la prueba de hipótesis general a través de los resultados obtenidos con la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman con el  $p\text{-valor}=0,000$  ( $< \alpha=0,05$ ) que niega la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna señalándose que si hay relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores en un hospital regional del Callao en el periodo 2021.

El objetivo específico 1 de la investigación se ha confirmado mediante la aplicación de una prueba de hipótesis utilizando la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman. Los resultados obtenidos, con el  $p\text{-valor}$  igual a 0,000 (menor que  $\alpha=0,05$ ), rechazan la hipótesis nula y respaldan la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de un hospital regional del Callao durante el periodo 2021.

El cumplimiento del objetivo específico 2 de la investigación se ha verificado mediante la utilización de una prueba de hipótesis que emplea la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Los resultados obtenidos, con el  $p\text{-valor}$  igual a 0,000 (inferior a  $\alpha$  establecido en 0,05), rechazan la hipótesis nula y respaldan la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se concluye que existe una relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de un hospital regional del Callao durante el período 2021.

## Referencias

- Arias, J. (2022). *Metodología de la investigación: El método Arias para realizar un proyecto* (1ra ed. ed.). Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Armas, D. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres, Lima. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8861>
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., & Cortés, C. (2021). *Manual de metodología de investigación 2021* (1ra ed. ed.). Universidad del Desarrollo.
- Baylon, W., & Bravo, E. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección de gestión del talento humano de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2020*. Universidad Privada del Norte, Lima. <https://hdl.handle.net/11537/29376>
- Bayser, S. (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, 1*, 2-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed. ed.). Bogotá, Colombia: Prentice Hall - Pearson.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Tesis Postgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>

- Carrasco, S. (2006). *Metodología para la investigación científica* (1ra ed. ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Chávez, D. (2021). *Relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la CMAC Piura S.A.C. Agencia Celendín, 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31691>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (10 ed. ed.). México: Mc.Graw-Hill.
- Chinguel, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Scotiabank Jaén*. Tesis Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8695>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo* (11 ed.). México: Mc Graw Hill - Interamericana Editores S.A.
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2007). *Investigación, Fundamentos y Metodología* (1ra ed. ed.). México: Pearson Educación.
- Diario Gestión*. (2023). Management y Empleo : <https://gestion.pe/economia/management-empleo/ey-47-de-trabajadores-renunciaria-a-sus-puestos-por-mejores-salarios-oportunidades-y-flexibilidad-rmmn-noticia/>
- Dubrin, A. (2004). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional* (2 ed.). México: Thomson Editores S.A.
- El Economista. (27 de 02 de 2023). Retener a los colaboradores, prioridad en las empresas en 2023. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/el-empresario/Retener-a-los-colaboradores-prioridad-en-las-empresas-en-2023-20230226-0033.html>

- Gibson, J., Ivencevich, J., Donnelly, J., & Donnelly, R. (2006). *Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.
- GRC. (2021). *Informe técnico N° 003-2021-GRC/DIRESA/OEPI*. Resolución Directoral, Gobierno Regional del Callo, Callao.  
<https://www.diresacallao.gob.pe/wdiresa/documentos/baselegal/FILE0020742021.pdf>
- Grey, T. (2021). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electro Regsa en tiempos Covid-19, 2021. *Fronteras de la investigación sobre el aprendizaje y la educación (MG FMLER)*.
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Aprendizaje Cengage.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed. ed.). México: McGraw Hill Education.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de los recursos humanos* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2013). *Comportamiento organizacional y administración* (8va ed.). McGraw-Hill.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2019). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Kochan, T., Finegold, D., & Osterman, P. (2012). Las empresas deben tomar la iniciativa en la creación de programas de colaboración para formar a los trabajadores. *Harvard Business*, 90(12), 82-90.

- La Camara. (2023). *"El 2023 habrá un estancamiento aún mayor"*. Revista Digital de la Camara de Comercio de Lima. <https://lacamara.pe/luis-miguel-castilla-el-2023-habra-un-estancamiento-aun-mayor/>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ra ed. ed.). España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lutherans, F. (2011). *Comportamiento organizacional: un enfoque basado en la evidencia*. Educación McGraw-Hill.
- Montalvo, G., & Plasencia, R. (2015). *La Motivación - Comportamiento Organización*.
- Murphy, K., & Saal, F. (1990). *Psicología en las Organizaciones integrando ciencia y práctica*. Psychology Press.
- Omar, A., Vaamonde, J., & Uribe, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en Psicología - Scielo*, 8(2).
- ONU. (2022). *Noticia ONU. Mirada Global Historias Humanas*. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- PerúRetail. (03 de 01 de 2023). *Web del Retail y lo canales comerciales*. <https://n9.cl/ye4zt>
- Pink, D. (2011). *Drive: La sorprendente verdad sobre lo que nos motiva* (1ra ed.). Libros de Riverhead.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimotercera ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Juez, T. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación* (1ra ed. ed.). Lima: EDICUMBRE.
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina*, 5(3).  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Ruiz-Bolívar, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa* (3 ed.). Danaga.
- Ryan, R., & Deci, E. (2002). *Una visión general de la teoría de la autodeterminación: una perspectiva dialéctica organísmica*. (R. T. Press., Ed.) Handbook of self-determination research.
- Soriano, M. (2017). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Dialnet*(1).
- Spector, P., & Fox S. (2010). Comportamiento laboral contraproducente y comportamiento de ciudadanía organizativa: ¿son formas opuestas de comportamiento activo?. *Applied Psychology:an International Review - Scielo*, 59(1), 29-46.
- Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* (1ra ed. ed.). Instituto de investigación USMP.

Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Redalyc*, 12(3), 157-164. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

## Anexos

### ANEXO 1: Matriz de Consistencia

<b>Título: La motivación y su relación con el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021</b>				
<b>Problema Principal</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.	<b>Variable 1:</b> Motivación <b>Dimensiones:</b> -Factor Intrínseco -Factor Extrínseco  <b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral <b>Dimensiones:</b> -Rendimiento de trabajo -Comportamiento laboral -Rendimiento en el contexto	<b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada <b>Enfoque de Investigación:</b> Cuantitativo <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental <b>Corte de Investigación:</b> Transversal <b>Alcance de Investigación:</b> Correlacional <b>Población:</b> 863 colaboradores de un hospital regional del Callao <b>Muestra:</b> 384 colaboradores <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionarios
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		
1. ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021?	1. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.	1. Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021		
2. ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021?	2. Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.	2. Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021.		

## ANEXO 2: Instrumento de Recolección de Datos (Cuestionarios)

### ENCUESTA DE OPINIÓN A LOS COLABORADORES DE UN HOSPITAL REGIONAL DEL CALLAO

#### Preguntas Generales

Género:                    Masculino ( )    Femenino ( )  
 Años de Servicio:    18-35 ( )    36-45 ( )    46-60 ( )    61 a más ( )

	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
<b>Dimensión 1: Factores Intrínsecos</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1.- ¿Tu centro de trabajo siempre cubre tus necesidades profesionales?	5	4	3	2	1
2.- ¿Observas que falta atender muchas necesidades a los colaboradores del hospital?	5	4	3	2	1
3.- ¿Muestras interés en tu actividad laboral del hospital?	5	4	3	2	1
4.- ¿Tienes interés de ayudar a tus compañeros de trabajo?	5	4	3	2	1
5.- ¿Muestras curiosidad en tu futuro laboral?	5	4	3	2	1
6.- ¿Encuentras siempre satisfacción con lo que haces en tu vida?	5	4	3	2	1
7.- ¿Existe desafíos o metas personales que te motivan en tu centro laboral?	5	4	3	2	1
<b>Dimensión 2: Factores Extrínsecos</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
8.- ¿Tiene un efecto la flexibilidad laboral, como horarios flexibles o trabajo remoto, en la motivación de los colaboradores?	5	4	3	2	1
9.- ¿Afecta la remuneración económica a la motivación de los colaboradores en su desempeño laboral?	5	4	3	2	1
10.- ¿Las políticas de reconocimiento y recompensas utilizadas en el hospital fomentan la motivación de los trabajadores?	5	4	3	2	1
11.- ¿Influye beneficios adicionales, como seguros de salud, planes de jubilación y vacaciones pagadas, en la motivación de los trabajadores?	5	4	3	2	1
12.- ¿En el trabajo diario hay acciones gratificantes que generan mayor satisfacción personal?	5	4	3	2	1
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
<b>Dimensión 1: Rendimiento de trabajo</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
13.- ¿Hay factores que influyen en tu rendimiento en el trabajo?	5	4	3	2	1
14.- ¿Buscas siempre resolver los problemas que se te presentan en el trabajo?					
15.- ¿Se te presentan siempre retos de trabajo en el hospital?	5	4	3	2	1
<b>Dimensión 2 : Comportamiento laboral</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
16.- ¿Se atienden tus reclamos o quejas laborales siempre?	5	4	3	2	1
17.- ¿Existen barreras o desafíos específicos que surgen en tu rendimiento laboral?	5	4	3	2	1
<b>Dimensión 3: Rendimiento en el contexto</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
18.- ¿Siempre se planifica las acciones laborales en el hospital, buscando mejorar el servicio que se presta al público?	5	4	3	2	1
19.- ¿Sientes que tienes las herramientas y los recursos necesarios para alcanzar un buen rendimiento laboral?	5	4	3	2	1
20.- ¿Te inspira y te impulsa a ser creativo/a en tu trabajo?	5	4	3	2	1
21.- ¿Existe buena comunicación y la colaboración en tu equipo de trabajo?	5	4	3	2	1
22.- ¿Encuentras apoyo o medidas que podrían ayudar a mejorar tu rendimiento laboral?	5	4	3	2	1

**ANEXO 3: Base de datos de la encuesta en MS- Excel**

Ítem	EDAD	GENERO	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN												VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL									
			D1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						D2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						D1: RENDIMIENTO			D2: COMPORTAJ			D3: RENDIMIENTO D CONTEXTO			
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	2	5	4	4	3	3
2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4
4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3
5	1	2	4	3	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3
6	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3
7	2	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
8	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
10	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	1	2	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4
12	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
13	1	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
14	3	1	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
15	1	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
16	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3
17	1	2	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
18	1	2	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	2	1	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4
20	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	5	5	5
21	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4
22	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3
23	1	2	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	3	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
25	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
26	3	1	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	3
27	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3
28	2	1	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4
29	2	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3
30	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
31	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	3	5	3	3	4
32	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	3	5	5	3
33	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2
34	3	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4
35	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	1	4	4	5	4	4	2
36	1	1	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	3	2	4	3
37	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3
38	1	2	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
39	2	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4
40	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	1	1	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4
42	1	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
43	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	1	1	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3
45	2	2	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4
46	2	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5
47	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
48	2	1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3
49	1	2	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
50	1	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4
51	1	1	3	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
52	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
53	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	1	2	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4
55	2	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3
56	2	1	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4
57	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
58	2	2	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	2	5	4	5	5	4	3	4	4
59	1	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3
60	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
61	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4
63	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
65	1	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	3	3
66	1	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
67	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3
69	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	2	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
72	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4
73	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	2	4	3	3	4	1	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	2	2	2
75	1	1	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3
76	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	4						

ANEXO 4: Prueba piloto para la fiabilidad del instrumento en el SPSS V29

Ítem	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN												VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3
5	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3
6	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	2	3	3	3	1	3	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	2
12	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	1	4	4	4	4	4	2
14	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	2	4	4	4	1	4	3
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3
16	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
17	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4
18	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4
20	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	P2	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	P3	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	P4	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	P5	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	P6	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	P7	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	P8	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	P9	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	P10	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	P11	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	P12	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	P13	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	P14	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	P15	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	P16	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	P17	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	P18	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	P19	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	P20	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	P21	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	P22	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

ANEXO 5: Resultados de la prueba piloto para la fiabilidad del instrumento en SPSS V29

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The left sidebar shows a project tree with folders for 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', and 'Escala: ALL VARIABLES'. The main window is titled 'Resultado\_PP.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor'. The 'Fiabilidad' (Reliability) output is shown, including a case processing summary, Cronbach's Alpha, and scale statistics.

### Fiabilidad

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	12

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
53,10	36,726	6,060	12

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
    
```

---

The bottom portion of the image shows a zoomed-in view of the 'Estadísticas de fiabilidad' and 'Estadísticas de escala' tables.

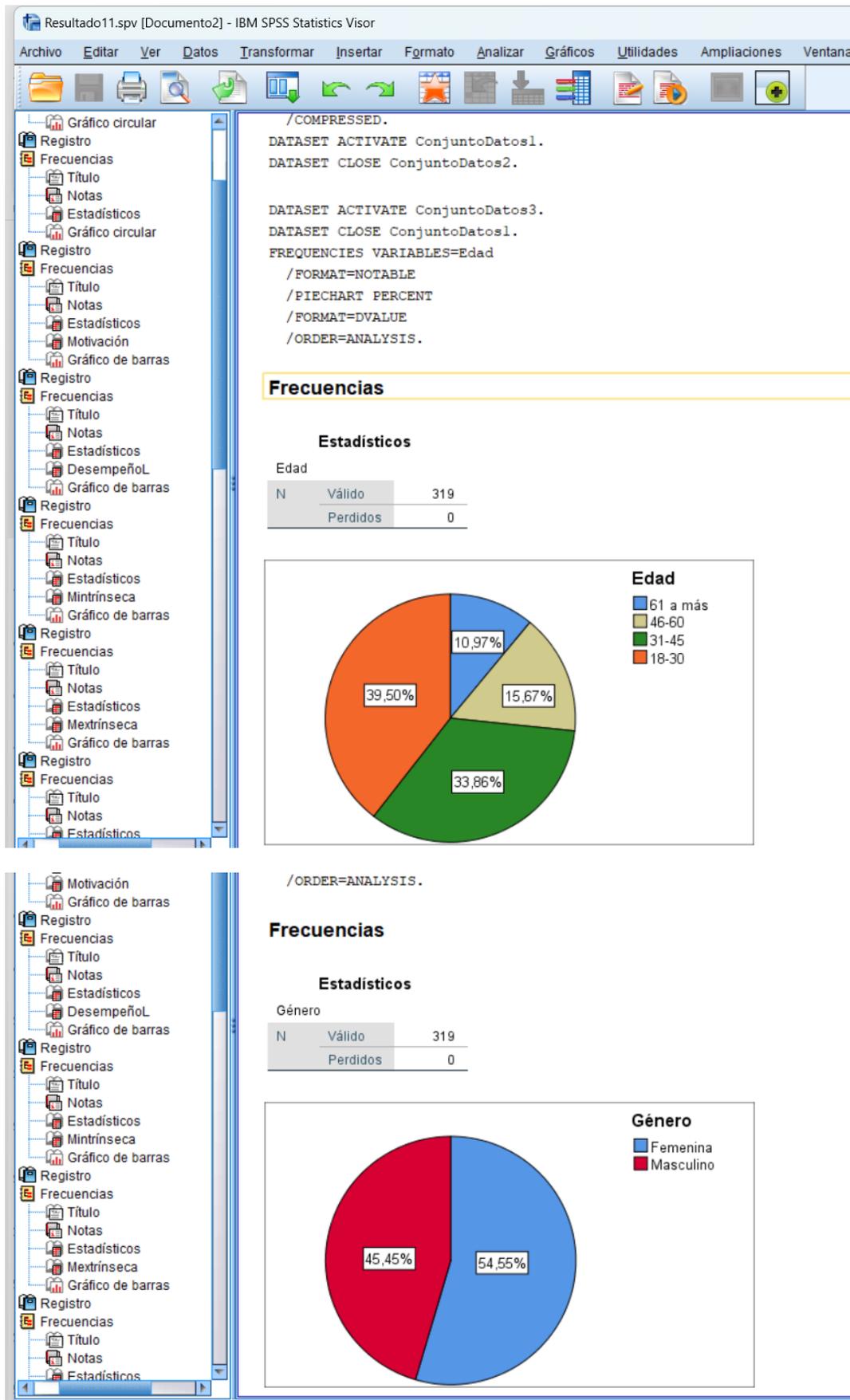
**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	10

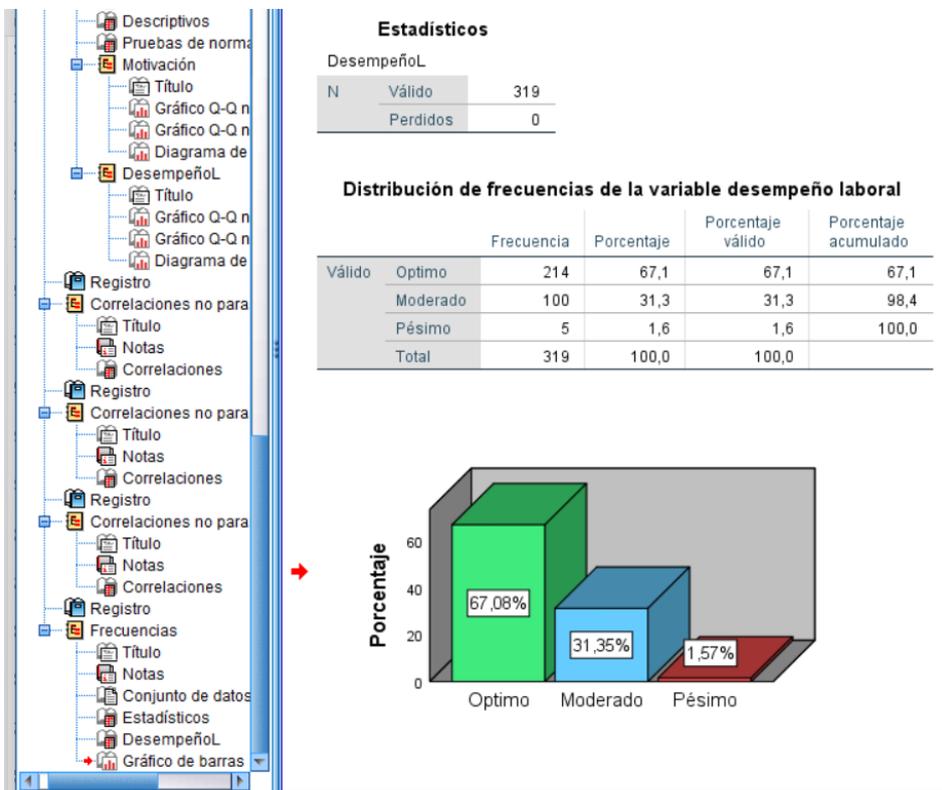
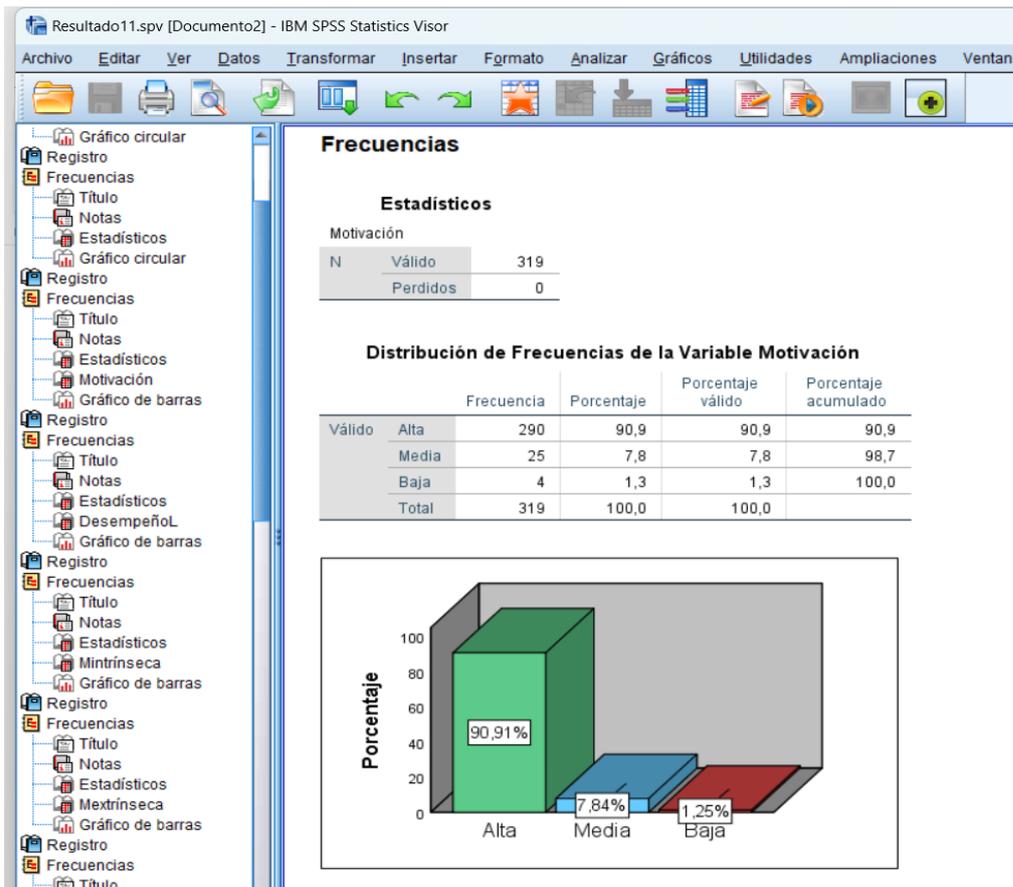
**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
38,80	31,011	5,569	10

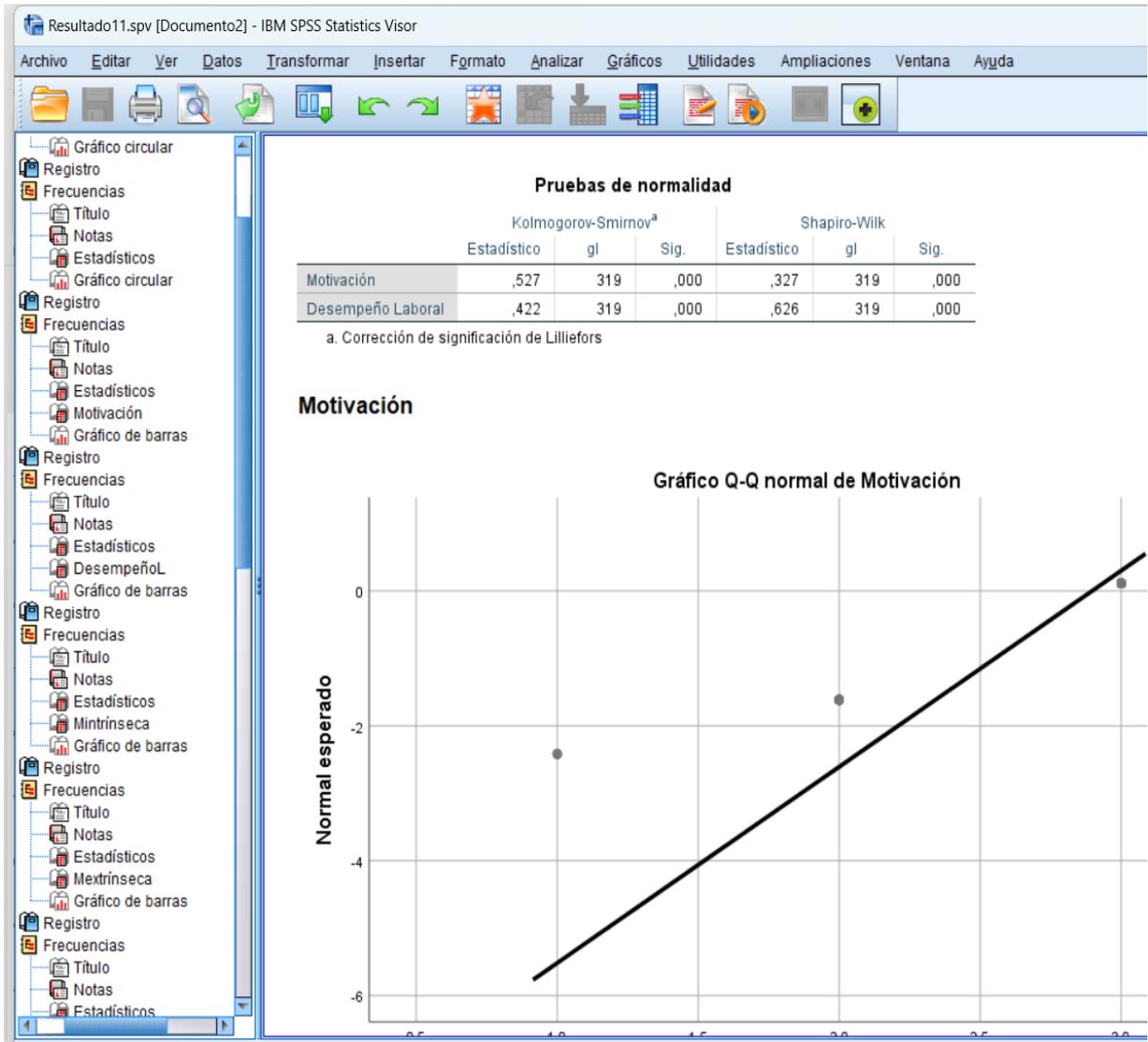
ANEXO 6: Resultados demográficos en el SPSS V29



ANEXO 7: Distribución de frecuencias de las variables en el SPSS V29



ANEXO 8: Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov en SPSS V29



ANEXO 9: Prueba de hipótesis general con Rho Spearman en SPSS V29

Resultado11.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Gráfico circular  
Registro  
Frecuencias  
Título  
Notas  
Estadísticos  
Gráfico circular  
Registro  
Frecuencias  
Título  
Notas  
Estadísticos  
Motivación  
Gráfico de barras  
Registro  
Frecuencias  
Título  
Notas  
Estadísticos  
DesempeñoL  
Gráfico de barras  
Registro  
Frecuencias  
Título  
Notas  
Estadísticos  
Mintrinseca  
Gráfico de barras  
Registro  
Frecuencias  
Título  
Notas  
Estadísticos

NONPAR CORR  
/VARIABLES=Motivación DesempeñoL  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlación entre las Variables Motivación y Desempeño Laboral**

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	319	319

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

NONPAR CORR  
/VARIABLES=Mintrinseca DesempeñoL  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlación entre la Dimensión Factores Intrínsecos y la Variable Desempeño Laboral**

			Factores Intrínsecos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,336**

ANEXO 10: Validación de los Instrumentos del Juez Mag. Omar Cosme Silva

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- DATOS GENERALES**

<b>Apellidos y Nombres del Experto</b>	<b>Institución donde labora</b>	<b>Tipo de Instrumento</b>
COSME SILVA, OMAR	UNMSM -UPN	CUESTIONARIO
Marque con una X en: <b>Grado Magíster ( X )</b> <b>Grado Doctor ( )</b>		
<b>Título de la Tesis: "LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN HOSPITAL DE LA REGIÓN CALLAO EN EL AÑO 2021"</b>		
<b>Autor(es) del Instrumento: MOGOLLON APARCANA, CINTHYA GERALDINE</b>		

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado										X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										X	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio										X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica										X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad										X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada										X	
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos										X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto										X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X	
<b>PROMEDIO</b>											90%	

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas

No procede su aplicación

30 de mayo del 2023	25717320		989144316
<b>Lugar y Fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma</b>	<b>N° Celular</b>

Observaciones: NINGUNA.....

## ANEXO 11: Validación de los Instrumentos del Juez Milton Ricardo Calderón Pizango

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS**
**I.- DATOS GENERALES**

<b>Apellidos y Nombres del Experto</b>	<b>Institución donde labora</b>	<b>Tipo de Instrumento</b>
Milton Ricardo Calderón Pizango	UPN Los Olivos	Cuestionario
Marque con una X en:      Grado Magíster ( X )      Grado Doctor (   )		
<b>Título de la Tesis: "La motivación y su relación con el desempeño laboral en un Hospital de la Región Callao en el año 2021"</b>		
<b>Autor(es) del Instrumento: Cinthya Geraldine Mogollón Aparcana</b>		

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado										X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										X	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio										X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica										X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad										X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada										X	
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos										X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto										X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X	
<b>PROMEDIO</b>											90%	

<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD:</b>	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

25, de Mayo del 2023	10684852		95917007
<b>Lugar y Fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma</b>	<b>N° Celular</b>

**Observaciones:**

.....