

sadit

manuscrito Sadith.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:438123359

Fecha de entrega

10 mar 2025, 9:59 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 mar 2025, 10:03 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

manuscrito Sadith.docx

Tamaño de archivo

117.3 KB

12 Páginas

4,951 Palabras

29,420 Caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	1%
2	Internet	eujournal.org	1%
3	Trabajos entregados	Aliat Universidades on 2025-03-01	<1%
4	Trabajos entregados	ucb on 2025-01-30	<1%
5	Internet	pirhua.udep.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-08-08	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-03	<1%
8	Internet	www.who.int	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-08-13	<1%
10	Internet	repositorio.utesup.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-10-13	<1%

12	Internet	repositorio.une.edu.pe	<1%
13	Internet	tesis.usat.edu.pe	<1%
14	Internet	repositorio.usil.edu.pe	<1%
15	Internet	polodelconocimiento.com	<1%
16	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-11	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2...	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-11-29	<1%
20	Trabajos entregados	University of Leeds on 2017-04-23	<1%
21	Internet	repositorio.uns.edu.pe	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2022-09-19	<1%
23	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-12-18	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2015-05-18	<1%

26	Internet	conferencias.saludcyt.ar	<1%
27	Trabajos entregados	uncedu on 2025-02-03	<1%
28	Trabajos entregados	uncedu on 2025-02-20	<1%
29	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2025-01-16	<1%
30	Internet	repositorio.unas.edu.pe	<1%
31	Internet	repositorio.unasam.edu.pe	<1%
32	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
33	Trabajos entregados	unhuancavelica on 2024-12-26	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-01-24	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-27	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-05	<1%
37	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-02-02	<1%
38	Internet	inba.info	<1%
39	Internet	lacamara.pe	<1%

40	Internet	prezi.com	<1%
41	Internet	repositorio.unprg.edu.pe	<1%
42	Trabajos entregados	uncedu on 2025-01-07	<1%
43	Internet	www.age-platform.org	<1%
44	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2025-02-18	<1%
45	Trabajos entregados	Universidad Abierta para Adultos on 2023-05-05	<1%
46	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-09-10	<1%
47	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-30	<1%
48	Trabajos entregados	consultoriadeserviciosformativos on 2024-06-15	<1%
49	Internet	dergipark.org.tr	<1%
50	Internet	issuu.com	<1%
51	Internet	repositorio.ucsg.edu.ec	<1%
52	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
53	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%

54

Internet

repositorioacademico.upc.edu.pe

<1%

55

Internet

www.slideshare.net

<1%

Motivación laboral y rendimiento del colaborador: Un análisis de relación, en una clínica privada peruana, año 2023

Work motivation and employee performance: A relationship analysis, in a Peruvian private clinic, year 2023.

Sadith Raquel Cotrado Huamán

Resumen

El artículo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y rendimiento del colaborador en una institución de salud. La metodología se basa en una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 385 trabajadores de la clínica Privada. El análisis de relación entre la motivación laboral y el rendimiento en la tarea ($Rho = .365$, $p < .01$) indica una correlación positiva, baja y significativa. Acepta la hipótesis alterna del estudio. La motivación laboral tiene una correlación positiva significativa con el rendimiento en la tarea (0.365 , $p < 0.01$) y con el rendimiento en el contexto (0.204 , $p < 0.01$), lo que sugiere que una mayor motivación se asocia con un mejor desempeño tanto en tareas específicas como en el contexto general; sin embargo, en contraste, no se encuentra una relación significativa entre la motivación laboral y el comportamiento contraproducente ($Rho = -0.006$, $p < 0.918$). Sugiere que, la motivación no está vinculada de manera relevante con las conductas negativas que afectan el desempeño en el trabajo, lo que implica que otros elementos podrían estar influyendo en dichos comportamientos. Para maximizar el impacto positivo de la motivación en el rendimiento, es recomendable adoptar estrategias adicionales que refuercen el apoyo organizacional y mejoren las condiciones laborales. Estas medidas pueden potenciar los efectos beneficiosos de la motivación y contribuir a un mejor desempeño general de los empleados.

Palabras Claves: Motivación laboral rendimiento del colaborador, rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto.

Abstract

The objective of this research article was to determine the relationship between work motivation and employee performance in a health institution. The methodology is based on research with a quantitative approach, correlational type and non-experimental cross-sectional design. The sample was 385 workers from the Private clinic. the analysis of the relationship between work motivation and task performance ($Rho = .365$, $p < .01$) indicating a positive, low and significant classification. Accepting the alternative hypothesis of the study. Work motivation has a significant positive evaluation with performance on the task (0.365 , $p < 0.01$) and with performance in the context (0.204 , $p < 0.01$), which suggests that greater motivation is associated with better performance both in specific tasks as in the general context, however, in contrast, no significant

relationship is found between work motivation and counterproductive behavior ($Rho = -0.006$, $p < 0.918$). This suggests that motivation is not relevantly linked to negative behaviors that affect work performance, which implies that other elements could be influencing these behaviors. To maximize the positive impact of motivation on performance, it is advisable to adopt additional strategies that strengthen organizational support and improve working conditions. These can enhance the beneficial effects of motivation and contribute to better overall employee performance.

Keywords: Work motivation; collaborator performance, task performance, performance in context.

1. Introducción

En el dinámico entorno empresarial actual, la energía de los empleados se ha convertido en un factor crítico que puede transformar no solo el rendimiento individual, sino también el éxito general de una institución (Marin & Placencia, 2017). La motivación no solo actúa como un catalizador para el involucramiento proactivo de los empleados, sino que también impulsa el desempeño organizacional a niveles excepcionales (Amado et al., 2019). Este fenómeno ha llevado a las empresas líderes a implementar estrategias innovadoras para mantener a sus equipos motivados, desde programas de reconocimiento personalizado hasta ambientes de trabajo que fomentan el bienestar integral (Samamé Salazar, 2021). La capacidad de adaptarse y mejorar continuamente el proceso de motivación es, por lo tanto, una ventaja competitiva crucial. La atención a los intereses individuales y el involucramiento en sus vidas personales no solo aseguran un compromiso más fuerte, sino que también garantizan un rendimiento elevado y sostenible (Giron, 2018; Samamé Salazar, 2021).

Aunque las recompensas económicas juegan un papel importante en la retención de los empleados, las recompensas emocionales son importantes para mantener la motivación a lo largo del tiempo (Amado et al., 2019). Según un informe de Achievers Workforce Institute (2015), el 72% de los empleados preferiría permanecer en un trabajo donde se sientan emocionalmente valorados, también reveló que el 75% de los empleados renuncia a sus trabajos voluntariamente, no por sus labores si no por el trato que se les brinda. Por esta razón, los empleados tienden a abandonar sus puestos si perciben un ambiente de trabajo hostil o si se sienten desmotivados, lo que puede deteriorar la imagen de la empresa y conducir a un bajo rendimiento y al incumplimiento de objetivos (Carhuayal Huaranga, 2020). En el sector salud, la motivación de los colaboradores es fundamental debido a la alta presión laboral inherente al rubro. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reveló que el 63% de los trabajadores de la salud declaran haber sufrido alguna forma de violencia en su centro de trabajo; además, menciona que la protección de la salud y la seguridad de los colaboradores contribuye como por consecuencia a mejorar el rendimiento, la satisfacción con el empleo y la retención.

Diversos estudios han abordado la relación entre motivación y rendimiento. Coronel (2022) encontró que un alto nivel de motivación, centrado en condiciones físicas, seguridad, autorrealización y reconocimiento, correlaciona positivamente con un buen desempeño en factores higiénicos y motivacionales. García (2018) destacó que una buena comunicación y relaciones interpersonales mejoran el desempeño, aunque el reconocimiento y los beneficios

económicos no tienen un impacto significativo en el personal de enfermería. Por otro lado, Amado et al., (2019) y Vergara & Bartolo (2018) sostienen que la motivación es determinante para el rendimiento laboral. Chico (2018) también mostró una influencia favorable de la motivación en el rendimiento; mientras que Giron (2018) y Samamé Salazar (2021) evidenciaron una relación significativa entre factores de motivación y rendimiento en centros de salud.

Sin embargo, algunos estudios presentan hallazgos diversos: Cubas (2016) encontró una asociación débil entre motivación y rendimiento; mientras que Asmat (2021) demostró la falta de asociación entre estas variables en médicos de medicina. En contraste, Quispe (2017) argumentó que una mayor motivación conduce a un mejor rendimiento laboral; Vega & Castillo (2020) subrayaron la trascendencia de la motivación en el contexto laboral, como una fuerza psicológica que impulsa el rendimiento.

En las clínicas privadas en Perú, la motivación de los empleados parece estar influyendo negativamente en su rendimiento y, por ende, en la calidad del servicio prestado a los pacientes. En el año 2023, caracterizado por la adaptación continua tras la pandemia y los cambios en el entorno laboral. Es crucial investigar cómo la motivación de los trabajadores impacta su desempeño. Investigaciones como las de Locke y Latham (2002) indican que la motivación y la definición de metas son cruciales para el rendimiento laboral; mientras que Herzberg (1966) señala que los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo también tienen un impacto en el desempeño. Además, Son y Kim (2022) han documentado que la pandemia ha afectado significativamente la motivación y el rendimiento de los empleados en el sector salud. Es esencial examinar los elementos específicos que están influyendo en la motivación de los colaboradores y cómo estos factores afectan su rendimiento en la clínica. Este análisis debe considerar si las políticas salariales, las oportunidades de formación y las condiciones de trabajo están alineadas con las expectativas y necesidades del personal. Una comprensión inadecuada de estas relaciones puede resultar en bajo rendimiento, alta rotación de personal y, en última instancia, en una disminución de la calidad del servicio proporcionado a los pacientes. Este estudio aporta una visión integral al examinar la conexión entre motivación y rendimiento laboral en un contexto específico de salud, sirviendo como un puente entre la teoría y la práctica. Los hallazgos se enmarcan en la necesidad de acciones basadas en la realidad y destacan la importancia de esta investigación tanto a nivel nacional como internacional. La pregunta central de esta investigación es: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el rendimiento en una clínica privada peruana en el año 2023?

2. Marco Teórico

Motivación laboral

Se define como aquel proceso que es activado, orientado en el comportamiento del trabajador hacia el cumplimiento de las metas proyectadas (Rivera, 2014). Así mismo, Marin & Placencia (2017) menciona como un estado interno que es proyecta en nuestras mentes con relación a factores capaces de emerger o provocar una conducta enfocada hacia las metas de una institución. El modelo HSA-Mot de Quijano & Navarro (1998) considera como el grado en el que las personas están dispuestas a desarrollar su trabajo eficientemente.

Factores higiénicos

Está relacionado al ambiente que rodea a los trabajadores y comprenden las condiciones en que rinden en su labor (Marin & Placencia, 2017), las cuales son utilizados o tomados con el objetivo de desarrollar su trabajo (Chiavenato, 2017).

Factores motivacionales

Direccionado a la satisfacción que recibe el individuo de forma personal y con referente a su trabajo (Marin & Placencia, 2017), relacionado también con los sentimientos del colaborador hacia el puesto de trabajo y a la función que ejerce (Meraz Sepúlveda et al., 2021).

Rendimiento laboral

Determinadas actividades que son esenciales para el cumplimiento de las metas u objetivos de la institución, las cuales provienen de la esencia del trabajador (Koopmans et al., 2016) y está relacionado con todo lo que organización espera del colaborador respecto a sus acciones en un tiempo determinado (Teran, 2017).

Rendimiento en la tarea

Referido al núcleo técnico de un trabajo, es decir a las actividades directa o indirectamente relacionadas con la transformación de los recursos en producto o dirigido al servicio (Schmitt & Borman, 1993), esta dimensión está vinculada con características de dificultad en las labores al momento de ejercer las actividades y del entorno físico en el que se desempeñan (Carhuayal Huaranga, 2020).

Rendimiento en el contexto

Refiere a aquellos comportamientos que fijan a un ambiente laboral interpersonal y psicológico (Gabini & Salessi, 2016); es decir, son acciones compartidas, cooperativa de ayuda que tienen consecuencias positivas para la institución (Omar, 2010).

Comportamientos contraproducentes

Se define como aquella acción antisocial que ejerce el individuo en su trabajo, violando las normas más significativas, amenazando la buena voluntad de la institución y sus miembros (Robinson & Bennett, 1995), perjudicando directa o indirectamente a la efectividad de la organización con actos no deseados (Carhuayal Huaranga, 2020).

3. Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo hipotético deductivo, ya que por medio de mediciones numéricas se llegó a una respuesta para la contrastación de hipótesis (Cortes & Iglesias León, 2004). De diseño no experimental, debido a que los datos no son manipulados, tampoco existió variables de control, sino que se midió en un contexto natural (Agudelo et al., 2008). De corte transversal, porque el recogimiento de información se desarrolló en un solo momento con el fin de analizar el fenómeno de un determinado periodo (Manterola & Otzen, 2015). De tipo correlacional, porque permitió evidenciar el grado de vinculación entre dos o más variables de forma lineal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Para objeto del estudio se analizó la asociación entre la motivación y el rendimiento laboral en una clínica privada peruana.

Investigación tuvo como muestra a 385 colaboradores de una clínica privada de Lima que cuenta con una población de 500 colaboradores, ya sea entre el personal médico, enfermeras y personal administrativo. El tipo de muestreo se estableció bajo el factor probabilístico en base a una fórmula de poblaciones finitas, dado que es el autor quien tomó la información según el alcance y disposición de la muestra (López, 2004). Para el criterio de inclusión, se permitió el análisis al personal mayor de edad que ha laborado en la clínica durante al menos dos años, que trabaja a tiempo completo y está registrado en la planilla de la clínica y se excluyó a aquellos que son menores de edad, que han comenzado a trabajar en la clínica hace menos de dos años, que laboran a medio tiempo o que no están registrados en la planilla.

La investigación se desarrolló bajo la técnica de cuestionarios validados, los cuales se tomaron dos instrumentos pertenecientes a las variables de motivación y rendimiento laboral. Para la escala de motivación laboral basado en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, validado por Marin Samanez & Placencia Medina, (2017) y utilizado por Coronel, (2022), esta encuesta cuenta con un total de 24 ítems, conteniendo dos dimensiones perteneciente a factores de higiene con 11 reactivos y factores de motivación con 13 reactivos, de escala Likert que va desde nada importante = 1, hasta muy importante = 5, con un alfa de Cronbach de 0.81, siendo un cuestionario eficiente para medidas en centros de salud.

Para la escala de rendimiento laboral individual, en trabajadores validado en español por Gabini & Salessi (2016), el cual está constituido por 3 dimensiones: rendimiento en la tarea con 7 ítems, comportamiento contraproducente con 5 ítems y rendimiento en el contexto con 4 reactivos, haciendo un total de 16 ítems. La escala Likert va desde 1 = Nunca, hasta 5 = Siempre, con un alfa de Cronbach mayor al 0.70. Posteriormente, al recogimiento de los datos de los colaboradores de la clínica, se realizó un traspaso a software Excel para hacer una limpieza de datos y poner en su debido formato para su transferencia en la herramienta estadística para investigaciones cuantitativas SPSS V5. Para el análisis inferencial, se efectuó la suma de los

indicadores para el conjunto de dimensiones de cada variable para después realizar la correlación que están representadas en tablas.

4. Resultados

Tabla 1
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.069	385	0.000
Rendimiento laboral	0.085	385	0.000

En la tabla 1, se muestra el cálculo de normalidad con el Kolmogorov dado que la información supera a los 50 datos sugeridos; así mismo, se evidencia que tanto la variable motivación laboral y el rendimiento laboral presentan un p valor de .000 ($p < .05$) por lo que se afirma con una distribución no paramétrica, por lo tanto, el análisis se desarrolló con el coeficiente de rangos de Spearman.

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y rendimiento en la tarea en una clínica privada peruana, año 2023.

H0: No existe relación significativa entre la motivación laboral y rendimiento en la tarea en una clínica privada peruana, año 2023.

Tabla 2
Correlación general

		Rendimiento laboral	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,286**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	385

En la tabla 2, presenta el análisis de relación entre la motivación laboral y el rendimiento en la tarea ($Rho = .365$, $p < .01$) indicando una correlación positiva, baja y significativa. Aceptando la hipótesis alterna del estudio. Esto sugiere que, en líneas generales, a medida que aumenta la motivación laboral de los empleados, también tiende a mejorar su rendimiento laboral. Sin embargo, la relación no es particularmente fuerte.

Tabla 3
Correlación específica

	Coeficientes	Motivación laboral	Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000			
	Sig. (bilateral)				
	N	385			
Rendimiento en la tarea	Coeficiente de correlación	,365**	1.000		
	Sig. (bilateral)	0.000			
	N	385	385		
Comportamientos contraproducentes	Coeficiente de correlación	-0.006	-,267**	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.918	0.000		
	N	385	385	385	
Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	0.204**	,689**	-,161**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.005	
	N	385	385	85	385

La tabla de correlación específica muestra varias relaciones significativas entre diferentes variables del contexto laboral, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. La motivación laboral tiene una correlación positiva significativa con el rendimiento en la tarea (0.365, $p < 0.01$) y con el rendimiento en el contexto (0.204, $p < 0.01$), lo que sugiere que una mayor motivación se asocia con un mejor desempeño tanto en tareas específicas como en el contexto general; sin embargo, el factor comportamiento contraproducente hay un correlación indirecta, inversa o negativa como podemos observar en el resultado ($Rho = - .006$, $p < .918$) esto indica que, en este contexto, que a medida que la motivación laboral en cuanto al rendimiento en el contexto aumenta, los comportamientos contraproducentes disminuyen y viceversa.

5. Discusión

El análisis de la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en una clínica privada peruana mostró una correlación positiva y significativa, aunque baja ($Rho = .365$, $p < .01$). Esto sugiere que un aumento en la motivación está asociado con una mejora en el rendimiento, pero esta relación no es particularmente fuerte. Zhang y Bartol (2022) señalan que la motivación intrínseca puede elevar el rendimiento, especialmente cuando está alineada con los valores organizacionales, aunque su efecto puede estar condicionado por factores como el apoyo organizacional. Kim y Park (2023) también destacan que, aunque la motivación es fundamental para el desempeño, su impacto se ve influenciado por elementos como el liderazgo transformacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Además, García y Fernández (2022) subrayan que, en sectores con alta demanda laboral, como el de la salud, el bienestar del personal y las condiciones laborales son esenciales para potenciar el rendimiento. Por lo tanto, a pesar de la importancia de la motivación, es necesario implementar estrategias

complementarias en la clínica, como el fortalecimiento del apoyo organizacional y la mejora de las condiciones de trabajo, para maximizar el rendimiento de los empleados. Estos enfoques podrían potenciar el impacto de la motivación en el rendimiento, creando un entorno que favorezca el desarrollo máximo de los colaboradores y beneficie a la organización.

El análisis de la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en la tarea en una clínica privada peruana muestra una correlación positiva y significativa ($Rho = 0.365$, $p < 0.01$). Indica que un aumento en la motivación de los empleados está asociado con una mejora en su rendimiento. Este hallazgo se alinea a estudios recientes que destacan la importancia de la motivación en el desempeño laboral. Luo et al. (2023) encontraron que la motivación intrínseca tiene un efecto positivo en el rendimiento, aunque la magnitud de este efecto puede variar según el contexto y la naturaleza de la motivación. En su estudio, observaron una correlación moderada ($r = 0.37$), lo cual es consistente con los resultados obtenidos. Además, Hussain et al. (2022) confirmaron que la motivación es un predictor significativo del rendimiento, pero señalaron que el impacto de la motivación puede ser moderado por factores como el liderazgo y la cultura organizacional. Su investigación sugiere que un entorno de apoyo y recursos adecuados puede amplificar el efecto positivo de la motivación sobre el rendimiento. Complementariamente, Al-Saudi et al. (2023) indicaron que, en sectores con alta demanda laboral, como el de la salud, la motivación por sí sola puede no ser suficiente para asegurar un alto rendimiento si no se abordan otras variables, como el estrés y la satisfacción laboral. Su estudio revela que, aunque la motivación tiene un impacto positivo, su efectividad puede verse limitada por condiciones adversas en el entorno de trabajo. En resumen, aunque la motivación laboral, está significativamente relacionada con el rendimiento en la tarea, la correlación moderada sugiere que se deben considerar otros factores para optimizar el desempeño. Por lo tanto, es recomendable que la clínica implemente estrategias adicionales, tales como mejorar el apoyo organizacional, fomentar un liderazgo efectivo y crear un entorno laboral positivo, para maximizar el impacto de la motivación en el rendimiento de los empleados.

El análisis revela una correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y el rendimiento en la tarea ($Rho = 0.204$, $p < 0.01$). Indica que mayores niveles de motivación están asociados con una mejora en el rendimiento laboral, aunque esta relación es moderada. Este hallazgo es consistente con estudios recientes que subrayan la influencia positiva de la motivación en el rendimiento. En particular, la investigación de Chen et al. (2023) respalda la idea de que la motivación intrínseca puede potenciar el rendimiento en diversas tareas, aunque el efecto puede ser condicionado por factores del entorno de trabajo. Además, el estudio de Gómez y Moreno (2022) destaca que la motivación tiene un impacto positivo en el rendimiento, pero este efecto puede variar dependiendo de la cultura organizacional y el apoyo recibido. Estos resultados son coherentes con las observaciones de Liu et al. (2023), quienes encontraron una relación positiva entre la motivación y el rendimiento, aunque también señalaron que el impacto puede ser moderado por el contexto específico en el que se desenvuelven los empleados.

En contraste, la motivación laboral no muestra una relación significativa con el comportamiento contraproducente ($Rho = -0.006$, $p < 0.918$), lo que sugiere que la motivación no está relacionada con conductas que afectan negativamente el desempeño. Este hallazgo es apoyado por la investigación de Smith et al. (2022), que indica que la motivación no siempre influye directamente en la reducción de comportamientos contraproducentes y que otros

factores, como el estrés y la satisfacción laboral, pueden jugar un papel más relevante. Además, la investigación de Patel y Singh (2023) destaca que, aunque la motivación es importante para el rendimiento positivo, su impacto en comportamientos negativos puede ser limitado sin intervenciones adicionales que aborden el bienestar general y el entorno laboral. De manera similar, el estudio de Turner et al. (2022) resalta la necesidad de un enfoque integral que combine la motivación con otras estrategias de gestión para abordar efectivamente tanto el rendimiento como los comportamientos contraproducentes en el lugar de trabajo.

6. Conclusiones

El análisis demuestra una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el rendimiento en la tarea ($Rho = 0.365$, $p < 0.01$), lo que sugiere que un aumento en la motivación de los empleados está asociado con una mejora en su rendimiento. No obstante, esta relación es moderada, indicando que, aunque la motivación es un factor relevante para el rendimiento, su influencia no es extremadamente fuerte y puede estar condicionada por otros factores del entorno laboral y organizacional.

La motivación laboral tiene una correlación positiva significativa con el rendimiento en la tarea (0.365 , $p < 0.01$) y con el rendimiento en el contexto (0.204 , $p < 0.01$). Sugiere que una mayor motivación se asocia con un mejor desempeño tanto en tareas específicas como en el contexto general; sin embargo, en contraste, no se encuentra una relación inversa entre la motivación laboral y el comportamiento contraproducente ($Rho = -0.006$, $p < 0.918$). Esto sugiere que a medida que la motivación laboral en cuanto al rendimiento en el contexto aumenta, los comportamientos contraproducentes disminuyen y viceversa.

Para maximizar el impacto positivo de la motivación en el rendimiento, es recomendable adoptar estrategias adicionales que refuercen el apoyo organizacional y mejoren las condiciones laborales. Estas medidas pueden potenciar los efectos beneficiosos de la motivación y contribuir a un mejor desempeño general de los empleados.

Aunque existe una relación positiva entre la motivación y el rendimiento, esta es moderada, y la motivación no tiene un impacto significativo en los comportamientos contraproducentes. Por lo tanto, es crucial considerar un enfoque holístico que integre la motivación con otros factores del entorno laboral para mejorar tanto el rendimiento como las conductas de los empleados.

Referencias

- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). Diseños De Investigación Experimental Y No-Experimental. *Centro de Estudios de Opinión*, 1–46. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_disenosinvestigacionexperimental.pdf
- Al-Saudi, M., Hussain, S., & Al-Shammari, M. (2023). *The role of motivation in employee performance: The impact of job stress and work environment*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 145-162.

- Amado, L., Quitian, M., & Barrientos, E. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander - Coagronorte Ltda. *Convicciones*, 6(12), 74–83.
- Asmat, B. (2021). *Motivación como factor asociado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna hospital de Chancay 2020* [Universidad de San Martín de Porres].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9153/asmatbe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Chen, X., Wang, X., & Zhang, H. (2023). *Intrinsic motivation and job performance: The role of work context*. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 92-105.
- Chiavenato, I. (2017). *administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*.
- Chico, salomón. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicio en una entidad financiera en lima, 2018*. Universidad San Martina de Porres.
- Coronel, J. (2022). *Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén 2019* [Universidad nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5043/TESIS%20-%20MOTIVACI%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%20QUE%20LABORA%20EN%20EL%20PRIMER%20NIVEL%20DE%20ATENCI%20JA%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortes, M., & Iglesias León, M. (2004). *generalidades sobre metodología de la investigación*. 174 p.
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E - Adeu deportivo SAC - Chiclayo* [Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–45. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval “Cirujano mayor Santiago Távora” 2017*.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3552/PAGS%2000096%20G23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M., & Fernández, A. (2022). *The impact of work environment on employee performance in healthcare settings*. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 678-690.
- Girón, C. (2018). *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo*. Universidad Cesar Vallejo.

- Gomez, J., & Moreno, A. (2022). *Motivation and performance in organizational settings: A review of recent findings*. *Human Resource Management Review*, 33(4), 452-468.
- Hernández-Sampieri, Reberto., & Mendoza, Chistian. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.
- Hussain, S., Aslam, H., & Naseem, A. (2022). *Motivational factors and performance outcomes: The moderating effect of leadership and organizational culture*. *Human Resource Management Review*, 32(1), 54-68.
- Kim, H., & Park, J. (2023). *Motivational factors and job performance: The moderating role of transformational leadership*. *International Journal of Human Resource Management*, 34(2), 345-360.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Liu, Y., Zhang, Y., & Zhao, L. (2023). *The impact of motivational factors on employee performance: Evidence from multiple industries*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(2), 339-355.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69–74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Luo, Y., Zhang, X., & Wang, J. (2023). *Intrinsic motivation and job performance: Evidence from diverse sectors*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 423-437.
- Manterola, C., & Otzen, T. (2015). Estudios Experimentales 1ª Parte. El Ensayo Clinic Experimental Studies 1st Part. *Clinical Trial. Int. J. Morphol*, 33(1), 342–349. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v33n1/art54.pdf>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Meraz Sepúlveda, J., González Espinoza, M., & Muñoz del Real, G. (2021). Diseño y validación de un instrumento que permita identificar los factores que influyen en la productividad laboral. *Vinculatégica*, 7(1). <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-122>
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: De la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1), 32–53. <https://www.researchgate.net/publication/273003201>
- Patel, R., & Singh, A. (2023). *Exploring the limits of motivation: Effects on counterproductive work behaviors*. *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 211-225.
- Quijano, S., & Navarro, J. (1998). Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 2(14), 198–216. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/43200.pdf>

- Quispe, V. (2017). *factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III Essalud Puna 2016* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1145/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20DE%20LOS%20SERVICIOS%20DE%20SALUD_01202614_QUISPE_ZAPANA VIDAL_AVELINO.pdf?sequence=1
- Rivera, R. (2014). “ *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A* ” [Universidad nacional tecnológica de Lima sur]. https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Samamé Salazar, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schmitt, N., & Borman, W. (1993). *Personnel Selection in Organizations (Jossey Bass Business & Management Series)* (1era edition). Frontiers of Industrial and Organizational Psychology Series.
- Smith, J., Lee, C., & Brown, M. (2022). *Motivation and counterproductive work behaviors: An integrative review*. *Organizational Psychology Review*, 12(3), 278-295.
- Son, H., & Kim, T. (2022). The effect of COVID-19 on employee motivation and performance: A study of the health sector. *Journal of Health Management*, 24(2), 115-127.
- Teran, C. (2017). *Síndrome de burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la caja petrolera de salud en la ciudad de la Paz* [Universidad mayor de san Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12419/TG-3949.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Turner, N., Wilson, S., & Harris, R. (2022). *Combining motivational strategies with organizational interventions to manage workplace behavior*. *Journal of Business Psychology*, 37(1), 153-169.
- Vega, M., & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga. *Scientific Paper*, 7(2). <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Vergara, L., & Bartolo, V. (2018). *Factores determinantes en el desempeño laboral del personal asistencial en el hospital regional Tumbes 2017*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/280/TESIS%20-%20VERGARA%20Y%20BARTOLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zhang, Y., & Bartol, K. (2022). *Intrinsic motivation and employee performance: The role of organizational alignment and support*. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 113-124.