



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE
RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL REGIONAL
DE LORETO, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

FRANK LEANDER BARDALES VILLACREZ

AMBAR LISETH LOAYZA RAMIREZ

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°162-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los **26** días del mes de **octubre** del año **2023**, a horas **11:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google Meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO, 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1952-2023-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **FRANK LEANDER BARDALES VILLACREZ** y **AMBAR LISETH LOAYZA RAMIREZ**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. ROMÁN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE.**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS.** con la calificación **BUENA (15).**

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las **12.30 pm** del **26** de **octubre** del **2023**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag.**
Presidente

Lic. Adm. **DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **ROMÁN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**
Aseñor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR




Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag.

Presidente
CLAD-09265



Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.

Miembro
CLAD - 006233



Lic. Adm. ROMÁN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.

Miembro
CLAD - 22278



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

Asesor
CLAD N°01929

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN_TESIS_BARDALES VILLACREZ_LOAYZA RAMIREZ.pdf

AUTOR

BARDALES VILLACREZ / LOAYZA RAMIREZ

RECuento de palabras

4957 Words

Recuento de caracteres

26432 Characters

Recuento de páginas

33 Pages

Tamaño del archivo

275.8KB

Fecha de entrega

Aug 8, 2023 9:31 AM GMT-5

Fecha del informe

Aug 8, 2023 9:31 AM GMT-5

● **21% de similitud general**

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

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

Con humildad y amor, dedicamos esta tesis a nuestros queridos padres, cuyo incondicional apoyo y dedicación han sido el cimiento de nuestro crecimiento académico y personal. Vuestras palabras de aliento y sacrificios han sido nuestra mayor inspiración para alcanzar este logro; A nuestros hermanos y hermanas, quienes han compartido alegrías y penas, a ustedes les agradecemos por su apoyo incondicional y por ser nuestra familia inquebrantable. Han sido nuestros mejores aliados en esta travesía académica y en cada etapa de nuestras vidas. Cada momento compartido con ustedes ha sido un tesoro que atesoramos para siempre.

AGRADECIMIENTO

Con profundo agradecimiento, deseamos expresar nuestro reconocimiento a nuestros amados padres, quienes han sido nuestros pilares fundamentales y fuentes inagotables de amor y apoyo. Vuestra dedicación incondicional, sabiduría y guía han sido el faro que iluminó nuestro camino durante este arduo proceso de investigación. Sin vuestro aliento y sacrificio, esta tesis no habría sido posible. Gracias por creer en nosotros y por inspirarnos a alcanzar nuestras metas con determinación y perseverancia.

También queremos expresar nuestra gratitud a Dios, cuya presencia ha sido la fuente de fortaleza y esperanza en cada paso de esta travesía académica. Agradecemos por bendecirnos con la capacidad de aprender y por guiarnos con su luz en los momentos de desafío. Vuestra gracia y amor incondicional han sido nuestro impulso para superar obstáculos y continuar creciendo como personas y académicos.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	12
2.1. Formulación de la hipótesis	12
2.2. Variables y su operacionalización	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño	14
3.2. Procedimiento de recolección de datos	15
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	17

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	25
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	27
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	28
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	30
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Cuadro 1: Resumen de procesamiento de casos de M.	17
Cuadro 2: Estadísticas de fiabilidad	17
Cuadro 3: Resumen de procesamiento de casos de D. L.	17
Cuadro 4: Estadística de fiabilidad	18
Cuadro 5: Correlación entre motivación y desempeño laboral	18
Cuadro 6: Correlación entre motivación intrínseca y desempeño l.	19
Cuadro 7: Correlación de motivación extrínseca y desempeño laboral	20
Cuadro 8: Calificación de V1 Motivación	20
Cuadro 9: Calificación de motivación intrínseca	21
Cuadro 10: Calificación de motivación extrínseca	22
Cuadro 11: Calificación de desempeño laboral	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Nivel de motivación de los encuestados	21
Gráfico 2: Nivel de motivación intrínseca	22
Gráfico 3: nivel de motivación extrínseca	23
Gráfico 4: Nivel de desempeño laboral	24

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo conocer cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos del hospital regional de loreto, 2023. El estudio es descriptivo con un enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental. se calculó que los datos de la encuesta tenían un valor de correlación de Pearson de 0,617**, lo que muestra que las variables de estudio tienen una relación positiva considerable, no obstante, tiene un grado significativo y un valor sigma bilateral (bilateral) de 0,004; como establece la regla de decisión, se aceptará H_a si el valor Sigma calculado es inferior a 0,05. La hipótesis, que afirma que existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, se sustenta en el valor alcanzado.

Palabras clave: Motivación y Desempeño laboral.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how motivation and work performance are related in the human resources unit of the regional hospital of Loreto, 2023. The study is descriptive with a quantitative approach, and non-experimental design. The survey data was calculated to have a Pearson correlation value of 0.617**, which shows that the study variables have a considerable positive relationship, however, it has a significant degree and a bilateral sigma value (bilateral) of 0.004; as established by the decision rule, H_a will be accepted if the calculated sigma value is less than 0.05. The hypothesis, which states that there is a significant correlation between employee motivation and job performance, is supported by the value achieved.

Keywords: Motivation and job performance.

INTRODUCCIÓN

En el Hospital Regional de Loreto es una institución pública que presta servicios de salud, donde la unidad de recursos humanos es un área de suma importancia en donde se ejecuta el reclutamiento de personal, las planillas para la realización del pago a trabajadores, debido a ello es importante modernizar los ambientes laborales que brinda el hospital regional de Loreto. Esta institución pública estatal brinda atención médica a nivel regional; la modernización de sus prácticas de gestión es imprescindible para el éxito. Es fundamental que cada departamento y sección del hospital desarrolle una actitud más positiva que los inspire a dar lo mejor de sí mismos.

En el mundo actual en el que vivimos por el avance tecnológico, las personas enfrentan cambios fundamentales en la tecnología, el aprendizaje, la economía, la política y mejoras exclusivas. Están influenciados psicológicamente para cumplir con sus expectativas, crear frustración y frustración, e ir más allá en el lugar de trabajo y en general.

La importancia de la motivación y el desempeño laboral radica en su papel fundamental para alcanzar nuestras metas y objetivos, lo que nos permite cumplir con nuestras responsabilidades y lograr el éxito tanto a nivel personal como para la organización en la que trabajamos.

sabiendo que en una entidad lo más crucial es el recurso humano, los incentivos juegan un papel importante en el trabajo con sus asociados para alcanzar las metas y objetivos trazados por la institución y hacer que cada uno de ellos se desempeñe mejor. Hoy en día existen muchos cambios en el campo de la tecnología, lo que obliga a las organizaciones a buscar

empleados más calificados e idóneos y personas con habilidades y capacidades, por lo que se considera que esta institución pública tiene la responsabilidad de introducir cambios que puedan conducir a mejores resultados en el mercado laboral.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO, CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES, CAPÍTULO III: METODOLOGÍA, CAPITULO IV: RESULTADOS, CAPITULO V: DISCUSIÓN, CAPITULO VI: CONCLUSIONES, CAPITULO VII: RECOMENDACIONES, CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2022 se realizó una investigación titulada, motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una consultora del cercado de Lima, 2022. El estudio empleó una metodología de enfoque cuantitativo, específicamente de tipo básico y diseño no experimental correlacional. La población seleccionada consistió en 30 trabajadores pertenecientes a la consultoría, quienes también formaron parte de la muestra del estudio. Para recopilar los datos necesarios, se utilizó un cuestionario. Los hallazgos del estudio demostraron que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de aquella consultoría, La evidencia se sustenta en el coeficiente de correlación, donde se encontró un R cuadrado de 0.992 y un nivel de significancia (p) menor a 0.05. (Huaromo, 2022).

En el año 2020, se llevó a cabo un estudio titulado "Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores Asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia-Ancash, 2020". Se utilizó un enfoque de investigación no experimental, de diseño transversal, descriptivo y correlacional. La población del estudio estuvo conformada por todo el personal médico del centro de salud mencionado, y se seleccionó una muestra de 56 trabajadores para participar en la investigación. Después de evaluar los supuestos (linealidad, normalidad y homocedasticidad), Mediante el uso de regresión lineal bivariada y multivariada, se realizaron análisis de asociación para determinar los coeficientes y sus intervalos de confianza del 95%. Cuando un valor de p cayó

por debajo de 0,05, se consideró estadísticamente significativo. Como resultado, se descubrió que el puntaje promedio de desempeño laboral se acrecienta en 0,42 ([IC] del 95%: 0,29 a 0,54) por cada punto que acrecienta la motivación laboral promedio. ($p < 0.001$) esta asociación fue estadísticamente significativa. Los resultados revelan una correlación positiva y significativa de manera lineal entre la motivación y el desempeño laboral. (Vereau, 2020)

El 2021 se realizó una investigación, en la cual, tuvo como título “motivación y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020”. En la cual 95 trabajadores fueron tomados como población de dicho estudio y también la muestra; el método empleado fue el hipotético-deductivo. Para lograr sus objetivos, este estudio utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, de corte transaccional correlacional descriptivo. De igual forma, se recolectó información en periodos de tiempo específicos, los cuales se desarrollaron mediante la aplicación de cuestionarios, todos utilizando escalas tipo Likert para brindar información acerca de las relaciones entre las variables de estudio en las diferentes dimensiones. Los resultados se muestran gráfica y textualmente, Según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que fue de 0,602, se observa una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Además, esta conexión se califica como moderada en una escala de correlación. El nivel de significancia bilateral, $p=0,000<0,01$ (muy significativo), respalda esta relación, lo que lleva a aceptar la hipótesis general planteada. En conclusión, se puede afirmar que existe una relación entre ambas variables, es decir, la

motivación y el desempeño laboral están vinculados de manera significativa. (Abad, 2021)

En el 2019 se efectuó la investigación titulada “motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T & S, Huaraz 2018”. De los cuales 41 trabajadores de dicha empresa fueron tomados como población. Correspondió a un estudio no experimental descriptivo simple y se aplicó un cuestionario como instrumento. De los resultados se obtuvo un 80.5% en cuanto a motivación baja por la inexistencia de incentivos, mientras que el 43.9% refiere indecisión, así se finaliza con que el desempeño de los trabajadores se ve influenciado por la motivación en dicha empresa. (Norabuena, 2019)

El 2018 se efectuó una investigación, teniendo como título, motivación laboral Y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad de Santiago, 2018. Considerando que es una investigación de tipo no experimental se utilizó el diseño correlacional. Se tomó como universo a 50 vigilantes al igual que la muestra. Para la recogida de información, se hizo un cuestionario sobre las variables de estudio y para procesar los datos, se utilizó estadísticas descriptivas para presentar los resultados en tablas y figuras, y estadísticas inferenciales para comprobar las hipótesis. Los hallazgos indicaron que, en 2018, hubo una correlación directa y significativa entre las variables. El coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,814$ y un nivel de significancia de 0,000 inferior reflejan esto a 0.05, el área crucial. (Capcha , 2018)

1.2. Bases teóricas

A. Motivación

Asimismo (García, 2012), asume que aquello estimula a las personas a efectuar una acción o comportamiento ante una situación determinada y en un momento dado.

Este es un componente emocional esencial para el ser humano y para cualquier persona, estar motivado significa realizar las actividades de nuestros días sin apatía y sin exceso de trabajo; si bien para algunos trabajos o actividades diversas puede ser una carga, para otros puede ser un estímulo, una aversión y, a veces, una liberación. Muchas personas encuentran refugio de los contratiempos personales y profesionales en el trabajo, donde se motivan porque es la única manera de ganar autoestima y aceptación profesional y social. Como el ser humano necesita buscar afecto y autoestima de alguna forma fuera del hogar, hay innumerables personas que obtienen mucho más reconocimiento fuera de casa que dentro. Espada, 2006, citado en (Ramirez, Badii, & Abreu, 2008)

Para (Marina, 2011), Es un término utilizado en el mundo académico para hablar de las motivaciones detrás de nuestras acciones, el contexto en el que ocurren y la fuerza que nos impulsa. Todo el mundo está interesado en este tema. Los padres quieren inspirar a sus hijos, los maestros a sus alumnos, los jefes a su personal, las empresas a sus clientes, los políticos a sus electores, etc. (p. 14)

Así mismo Lacalle, 2016 citado en (Manrique, 2022), asume que una persona realiza ciertas conductas para su propósito por una motivación impulsadora.

Para el artículo de (Galí, 2005), la motivación es la fuerza que te impulsa a la acción. Como decían los anglosajones, la motivación es algo que se mueve, una fuerza impulsora. Una persona motivada se mueve, esta in motion. se ve que actúa y no se queda quieta. Esta fuerza para actuar puede provenir de muchas fuentes.

(De la Cruz, 2014) , demuestra que el cambio es lo único seguro y permanente, y para dejar en claro este punto, demuestra que, así como el hombre fue creado para pasar por un cambio biológico, también está preparado para enfrentar el cambio en la sociedad de la que forma parte. Las personas deben desempeñarse al nivel que las organizaciones esperan de ellas para avanzar profesionalmente. A su vez, las organizaciones deben brindar a sus empleados las habilidades, la dedicación y las conexiones productivas que necesitan para adaptarse rápidamente a las condiciones comerciales cambiantes.

Dimensiones

Según (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009), manifestó que las diversas motivaciones se relacionan con componentes internos y como externos que influyen en el accionar de las personas para lograr sus objetivos. Esto lo separa en motivación intrínseca y extrínseca.

Así (Llanga, Silva, & Vistin, 2019), define que la motivación extrínseca es el motor que proviene del entorno externo y actúa como la capacidad de hacer algo. Las recompensas son el resultado de esta motivación.

Para Wenger y Snyder, 2000, citado en (Martin , Martin , & Trevilla, 2009), por lo tanto, la motivación intrínseca es una herramienta potente para superar algunas de las barreras en la dirección del conocimiento que se comparte entre las personas. En particular, esto promueve la creación de grupos informales fuera de las estructuras formales que permiten la resolución rápida de problemas, el intercambio de mejores prácticas y la mejora de las habilidades profesionales a través del intercambio de experiencias y conocimientos tácitos.

B. Desempeño laboral

(Pedraza, Amaya, & Conde, 2010), es el comportamiento o acción que se observa en los empleados en relación con las metas organizacionales y puede evaluarse en términos de escala de contribución de cada persona al negocio y competencia. Esta manifestación puede tener éxito o no, en función de un conjunto de características que suelen manifestarse a través de la conducta.

(Rivas & Perero, 2018), motivarse en el trabajo es una excelente manera de satisfacer estas necesidades, por lo que tiene un impacto en lo bien que uno hace su trabajo. De manera que cuando un empleado logra sentirse inspirado en el trabajo, producirá un mejor trabajo y desarrollará un sentido de pertenencia dentro de la organización.

Por su parte (Chiavenato , 2017), destacó que es la eficacia de los empleados al cumplir con su labor en las empresas, y que, en circunstancias ideales, puede significar en las personas un sentimiento de gran trabajo y en lo laboral una satisfacción.

Dimensiones

Según (Pillaca, 2017), las dimensiones del desempeño laboral son la eficiencia, eficacia, conducta social:

Según (Cardenas, 2022), la eficiencia es la capacidad de una persona o de un proceso para utilizar los recursos disponibles de manera efectiva para lograr las metas establecidas; realizar únicamente aquellas tareas que sean absolutamente necesarias. Como resultado, brinda a las empresas la capacidad de utilizar mejor los recursos para lograr sus objetivos corporativos.

Según (Cardenas, 2022), la capacidad de lograr objetivos se conoce como eficacia; el aspecto más crucial de esta idea es que los objetivos se completen de la manera y en el momento adecuado. Su atención se centra en el resultado más que en el proceso, que incluye la cantidad de pasos, el tiempo, los recursos, los costos, las ventas y el equipo utilizado.

Según (Fernández, 2015), afirma que el comportamiento social es un conjunto de acciones y comportamientos que se enfocan en el entorno, compartidos con sujetos a partir de la observación, así como las acciones y comportamientos de un individuo en diversos contextos.

1.3. Definición de términos básicos

a. Motivación

(Pedraza, Amaya, & Conde, 2010), la motivación es uno de los componentes más cruciales para la retención de talento y para que las personas den lo mejor de sí en su trabajo.

b. Motivación Intrínseca

(Cusiquispe, 2022), es de carácter personal, se genera en el propio individuo, es controlable y tiene la necesaria capacidad de automotivación.

c. Motivación Extrínseca

(Fischman & Matos, 2014), se dice que este tipo de motivación ocurre cuando una persona crea una tarea únicamente para lograr una meta.

d. Desempeño laboral

Según (Robbins, 2004), es aquella que está asociada a la capacidad de planificar, organizar e integrar las actividades que, combinadas, modelan el comportamiento que influye en el proceso productivo de las personas.

e. Eficiencia

De acuerdo con (Chiavenato, 2004), la eficiencia se refiere al uso adecuado de los recursos en la producción. La eficiencia se calcula mediante la fórmula $E=P/R$, donde P representa los productos finales y R representa los recursos utilizados.

f. Eficacia

Según (Chiavenato, 2011), se define como hacer las cosas correctas, lograr metas y hacer el mejor uso de los recursos disponibles.

g. Conducta social

Según (Hill, 2006), asume que es un conjunto de manifestaciones conductuales que se desarrollan en una persona con la edad, así como que están influenciadas por las lecciones familiares y el entorno que rodea al sujeto y son cruciales de fomentar para fortalecer otro tipo de habilidades.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023.
- Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023.

2.2. Variables y su operacionalización

Variables

Variable 1: Motivación

Variable 2: Desempeño Laboral

Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	TIPO POR SU NATURALEZA	DIMENSIONES	ITEM	CATEGORÍA DE LA VARIABLE	CATEGORÍAS DE LAS DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
Variable 1: MOTIVACION	la motivación es un aspecto trascendental en el desarrollo de los colaboradores, refiere que es importante tener en cuenta la perspectiva de cada trabajador, lo cual permite formular mejoras. (Sum, 2015)	Cuantitativo	Motivación intrínseca	Ítems, 1 – 8	Alta: 55 - 75 Media: 35 - 54 Baja: 15 - 34	Alta: 30 - 40 Media: 19 - 29 Baja: 8 - 18	Ordinal	Encuesta
			Motivación extrínseca	Ítems, 9 – 15				

VARIABLE	DEFINICIÓN	TIPO POR SU NATURALEZA	DIMENSIONES	ÍTEMS	CATEGORÍA DE LA VARIABLE	CATEGORÍAS DE LAS DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es el que está vinculado a la capacidad de planificar, coordinar e integrar las tareas que, combinadas, simulan el comportamiento de las personas que intervienen en el proceso productivo. (Robbins, 2004)	Cuantitativo	Eficiencia	Ítems, 1 – 8	Alta: 66 – 90 Media: 42 - 65 Baja: 18 - 41	No aplica	Ordinal	Encuesta
			Eficacia	Ítems, 9 – 13				
			Conducta	Ítems, 14 – 18				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

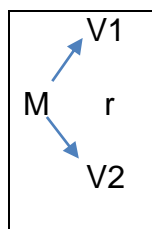
3.1. Tipo y diseño

El enfoque metodológico utilizado en este estudio es de naturaleza no experimental. Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018), en este tipo de diseño no se realizan modificaciones en las variables, sino que se registran los fenómenos con el propósito de analizarlos posteriormente.

Además, se trata de un enfoque descriptivo correlacional, empleando un enfoque cuantitativo, con el objetivo de describir el desarrollo de los acontecimientos de manera natural. Asimismo, se busca establecer vínculos entre conceptos, fenómenos, hechos o variables.

La investigación es básica, así mismo (Narváz & Villegas, 2014), afirman que este tipo de investigación comienza con un marco teórico, que tiene como objetivo acrecentar el conocimiento científico o filosófico mediante el desarrollo de nuevas teorías o la revisión de las existentes, sin oponerlas directamente entre sí sobre la base de consideraciones prácticas.

Este esquema representa el diseño:



Dónde:

M: Muestra, Hospital Regional de Loreto, 2023.

V1: Motivación.

V2: Desempeño Laboral.

r = Relación entre variables.

3.2. Diseño muestral

Población

Estará compuesto por 20 colaboradores de la unidad de recursos humanos del Hospital Regional de Loreto 2023.

Muestreo o selección de la muestra

La conformación de 20 trabajadores fue parte de la muestra; la encuesta que se realizará en un solo día hábil se aplicará luego de calculada con la fórmula para poblaciones finitas.

3.2. Procedimiento de recolección de datos

Se realizó de esta forma:

- Se solicitó permiso para efectuar la investigación al jefe de recursos Humanos Hospital Regional de Loreto.
- Todos los colaboradores serán incluidos en la encuesta una vez obtenido el permiso.
- Una vez finalizadas las encuestas, se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se utilizó como instrumento una encuesta para reunir todos los datos.

3.3. Procesamiento y análisis de la información

- Se utilizó tablas de cálculo y gráficos de Excel para procesar los datos recopilados.
- Luego se examinó los datos, seguido de un análisis estadístico utilizando el software SPSS V26.

3.4. Aspectos éticos

Se efectuará el estudio de acuerdo con la normativa universitaria, regida por los modelos vigentes y utilizando citas APA. Se destaca que la participación en las encuestas será totalmente voluntaria y que los colaboradores serán informados de la confidencialidad de las respuestas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los datos primero deben ser procesados en el programa Excel antes de ser importados al programa estadístico SPSS, el cual muestra las tablas y gráficos de las variables de estudio como los resultados obtenidos. Este programa luego crea una tabla ordenada.

4.1. Presentación de resultados

Estadística de fiabilidad

Motivación

Cuadro 1: Resumen de procesamiento de casos de M.

	N°	%
Casos Válido	20	100,0

Todos los casos son válidos.

Cuadro 2: Estadísticas de fiabilidad

N.º de elementos	Alfa de Cronbach
15	,920

En el cuadro arriba mencionado, tiene una confiabilidad muy alta de 0.920 en la escala de coeficiente de confiabilidad, de la variable de motivación.

Desempeño laboral

Cuadro 3: Resumen de procesamiento de casos de D. L.

	N°	%
Casos Válido total	20	100,0

No hubo casos excluidos.

Cuadro 4: Estadística de fiabilidad

N° de elementos	Alfa de Cronbach
18	,908

En el cuadro, arriba mencionado tiene una confiabilidad muy alta de 0.908 en la escala de coeficiente de confiabilidad, de la variable desempeño laboral.

4.2. Prueba de hipótesis

P. H. General y específicas

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023.

Cuadro 5: Correlación entre motivación y desempeño laboral

		V1: Motivación	
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,617**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	20	20

El valor de sigma bilateral es 0,004, lo cual indica un grado significativo. Los datos presentados muestran que el coeficiente de correlación de Pearson derivado de la encuesta es de 0,617. Esto sugiere una correlación positiva fuerte entre las dos variables.

Correlación

Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023.

Cuadro 6: *Correlación entre motivación intrínseca y desempeño I.*

		D1: Motivación Intrínseca	
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,683**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta, se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson en la Tabla 6 es de 0,683. Este hallazgo indica una correlación positiva significativa entre la primera dimensión y la segunda variable. Además, el valor de sigma bilateral es de 0,001, lo cual señala un grado significativo. Según la regla de decisión, si el valor calculado de sigma es menor a 0,05, se aceptará la hipótesis alternativa. Por lo tanto, podemos concluir que la hipótesis es correcta en base al valor medido y respalda la existencia de una relación significativa entre las dos variables.

Correlación

Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023.

Cuadro 7: *Correlación de motivación extrínseca y desempeño laboral*

		D2: Motivación Extrínseca	
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,486*
	Sig. (bilateral)		,030
	N	20	20

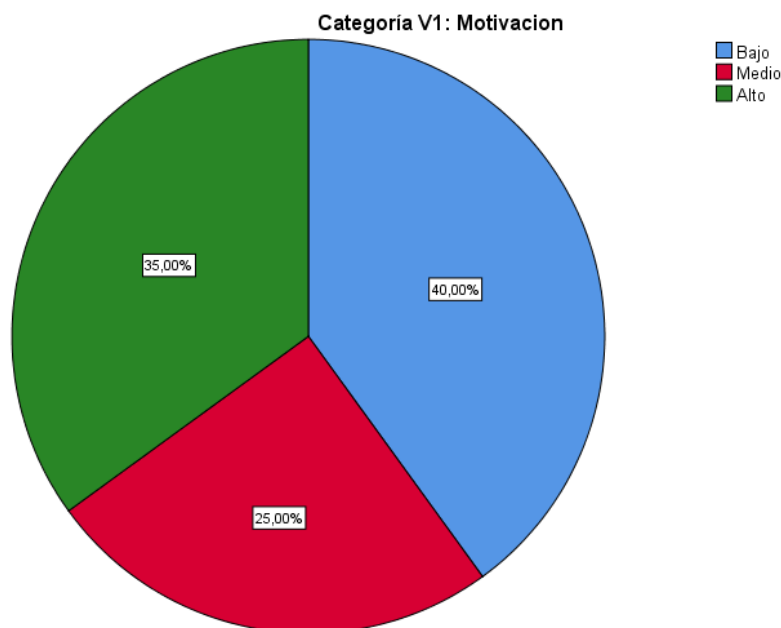
El valor de sigma bilateral es 0,030, lo cual indica una escala significativa. Según la regla de decisión, si el valor calculado de sigma es menor a 0,05, se aceptará la hipótesis alternativa (Ha). Al analizar la información de la encuesta, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,486** en la Tabla 7. Este resultado evidencia una correlación positiva significativamente fuerte entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2. En base a este valor obtenido, podemos concluir que la hipótesis es correcta y respalda la existencia de una relación significativa entre las variables.

Análisis de resultados

Cuadro 8: *Calificación de V1 Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	40,0
Medio	5	25,0
Alto	7	35,0
Total	20	100,0

Gráfico 1: Nivel de motivación de los encuestados

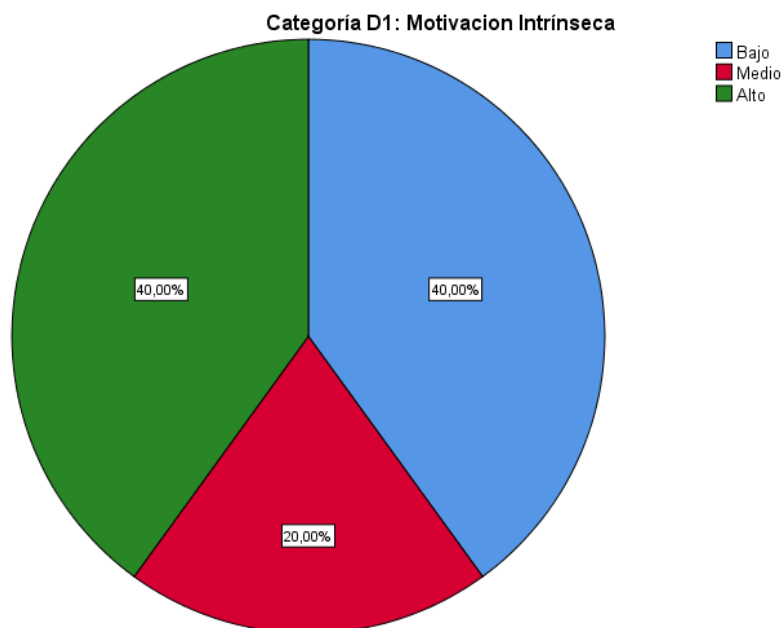


El cuadro número 8 y el gráfico número 1 muestran los resultados obtenidos en relación a la variable 1: Motivación. Se ha realizado un cálculo de la media de las respuestas de los encuestados, que constan de un total de 8 personas. El 40% de los encuestados, es decir, 8 personas, considera que la motivación de la empresa es baja. Por otro lado, el 25% de los encuestados, que equivalen a 5 personas, opina que la motivación se encuentra en un nivel medio. Además, el 35% de los encuestados, correspondiente a 7 personas, piensa que la motivación de la empresa se sitúa en el extremo superior.

Cuadro 9: Calificación de motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	40,0
Medio	4	20,0
Alto	8	40,0
Total	20	100,0

Gráfico 2: Nivel de motivación intrínseca

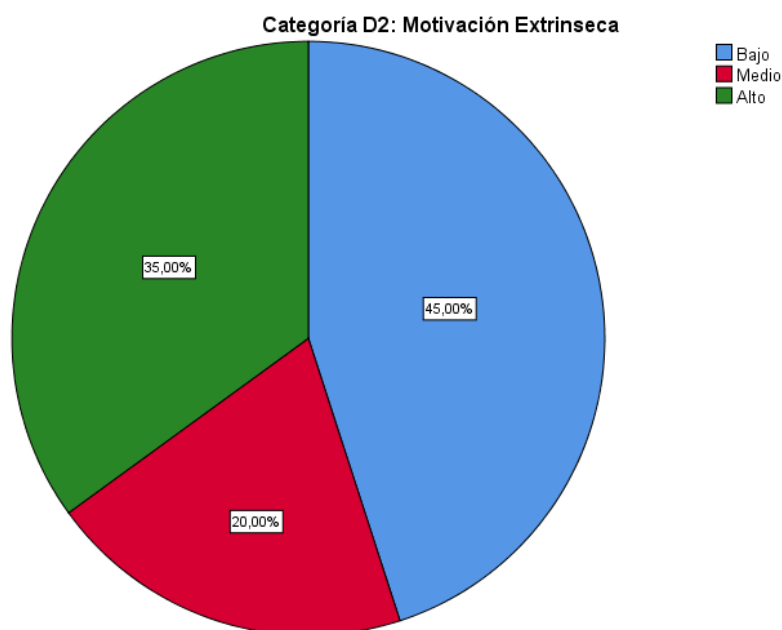


El Cuadro número 9 y el gráfico número 2, presentan los resultados obtenidos en relación a la variable 1: Motivación. Se realizó un promedio de las respuestas de los encuestados para determinar la opinión de cada uno de ellos sobre la Dimensión 1: Motivación Intrínseca. De acuerdo con los resultados, el 40%, es decir, 8 personas, considera que el nivel de motivación intrínseca es bajo. Un 20%, o 4 personas, expresaron estar en el rango medio, mientras que el 40%, equivalente a 8 personas, se ubicaron en el rango alto de motivación intrínseca.

Cuadro 10: Calificación de motivación extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	45,0
Medio	4	20,0
Alto	7	35,0
Total	20	100,0

Gráfico 3: nivel de motivación extrínseca

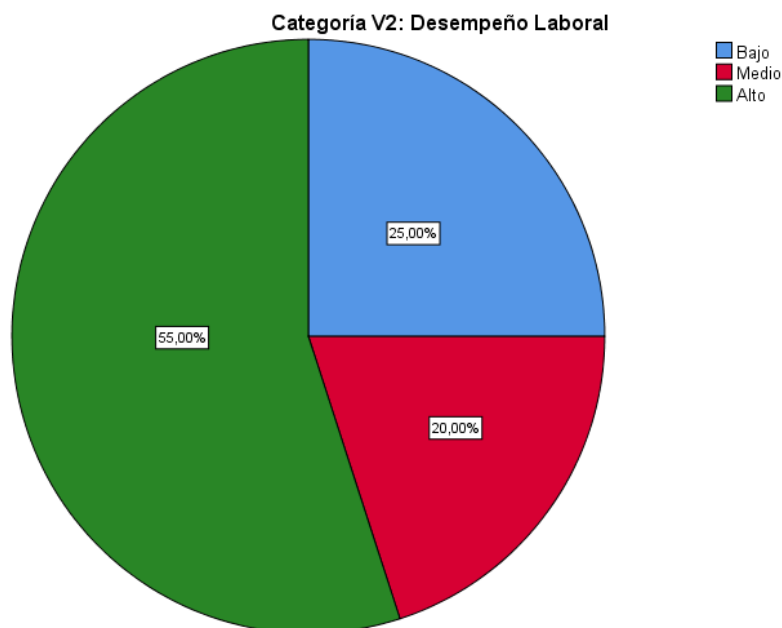


A partir de los datos presentados en el Cuadro número 10 y el Gráfico número 3, se observa que el 45% de los encuestados, es decir, 9 personas, considera que la dimensión de Motivación Extrínseca es baja. Un 20% de los encuestados, es decir, 4 personas, se encuentra en el rango medio de la variable 1: Motivación - Dimensión 2: Motivación Extrínseca. Por otro lado, un 35%, que corresponde a 7 personas, indica estar en el rango alto de esta dimensión. Estos resultados se obtuvieron al calcular el promedio de las respuestas proporcionadas por los encuestados en relación a la mencionada dimensión de la motivación extrínseca.

Cuadro 11: Calificación de desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	25,0
Medio	4	20,0
Alto	11	55,0
Total	20	100,0

Gráfico 4: Nivel de desempeño laboral



El Cuadro número 11 y el gráfico número 4 presentan los resultados relacionados con la variable 2: Desempeño Laboral. Según los datos recopilados, se observa que el 25% de las respuestas, lo cual representa a 5 personas, considera que el desempeño laboral de la empresa es débil. El 20%, equivalente a 4 personas, opina que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 55%, es decir, 11 personas, lo consideran como alto. Estos resultados reflejan la distribución de las opiniones de los encuestados con respecto al desempeño laboral de la empresa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el caso de (Huaromo, 2022), debido al valor de Pearson = 0.992 y $p < 0.05$ del coeficiente de correlación, Los hallazgos demostraron que los empleados de una consultora en Cercado de Lima, se ven muy influenciados por su motivación en el trabajo.

Así mismo (Capcha, 2018), En el año 2018, los resultados del estudio revelaron una correlación positiva y significativamente fuerte entre la motivación y el rendimiento laboral de los guardias de seguridad del Municipio de Santiago. El nivel de significancia obtenido fue de 0.000, por debajo del umbral crítico de 0.05, lo que indica una relación estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de $r = 0.814$, respaldando aún más la existencia de una conexión sólida entre ambas variables.

En contraste (Abad, 2021), se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,602, lo que mostró una relación positiva entre las variables analizadas. Además, se observó una correlación moderada entre ellas, con un nivel de significancia bilateral muy bajo ($p=0,000001$), lo que indica que la relación es altamente significativa. La hipótesis general planteada fue aceptada. En conclusión, el estudio realizado en el año 2020 con trabajadoras del cuidado en una maternidad de Lima demostró una relación causal entre las variables analizadas.

Contrastando con los resultados de Huaromo, se difieren sus resultados con los nuestros ya que obtuvo un valor positivo muy fuerte de Pearson = 0.992 y $p < 0.05$. en cambio, nuestros resultados fueron positiva considerable con

un valor de 0.617**. Así mismo, Abad obtuvo un valor positivo considerable de 0,602 semejante a nuestro resultado obtenido en la presente investigación. Por lo que Capcha, obtuvo un valor de 0 punto 814 con una correlación positiva muy fuerte, lo que indica que lo hizo con mayor significación en nuestro estudio.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Después de calcular la correlación de Pearson con los datos recopilados en las variables de estudio, se obtuvo un coeficiente de 0,617**. Asimismo, se ha observado que el valor de sigma en ambos lados es de 0,004, lo cual es inferior a 0,05. Siguiendo la regla de decisión, se puede concluir que en el departamento de Recursos Humanos del Hospital Regional de Loreto existe una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, indicando una fuerte relación entre ambos factores.

con respecto a nuestras hipótesis se concluyó:

Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, según el valor crítico contemplado, que es 0,001 menor a 0,05. Aceptamos la hipótesis alternativa.

Dado que el valor de significación (valor crítico observado) es de 0,030, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05, hemos decidido aceptar la hipótesis alternativa que sostiene la existencia de una correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Basándonos en los resultados obtenidos, recomendamos implementar un plan de mejora que incluya capacitación para el personal, con el objetivo de lograr una gestión efectiva y obtener resultados óptimos. También sugerimos la generación de desafíos motivadores, establecer expectativas claras, mejorar la comunicación interna y proporcionar un entorno de trabajo favorable. Estas recomendaciones contribuirán a fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

Recomendaciones de nuestras hipótesis específicas:

1. Sugerimos a la alta dirección del hospital regional de Loreto, Fomentar un ambiente de trabajo positivo, creando un ambiente apropiado en el que los empleados se sientan a gusto, respetados y apreciados, Fomenta la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación abierta, actividades inclusivas, recreativas, sistemas de incentivos económicos y no económicos, para mejorar las condiciones de desempeño laboral. Esto permitirá que los empleados se sientan importantes para la institución, lo que se refleja en mayores niveles de satisfacción y productividad.
2. A la unidad de Recursos Humanos, que realicen capacitaciones planificadas y/o talleres recurrentes en temas de motivación y desempeño laboral, Proporcionando reconocimiento y recompensas.
3. Desarrollar políticas institucionales que fomenten un mayor compromiso, mediante pertenencia de los empleados para lograr un mayor reconocimiento de los logros, la recompensa de los empleados

y la mejora de las relaciones interpersonales. Reconocer a los empleados por su liderazgo, productividad, eficiencia y eficacia, así como por su capacidad para resolver conflictos, son ejemplos de tales actividades.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Rivas, H., & Perero, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*.
- Abad, L. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020*. Lima, Perú.
- Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago*. Perú.
- Cardenas, F. (2022). *Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>
- Chiavenato, I. (2017). *Comunicación en Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (séptima ed.).
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos* (Novena ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Cusiquispe, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021*. Andahuaylas, Perú.
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid, España.
- Fernández, K. (2015). *Inteligencia emocional y conducta social en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa*. Perú.
- Fischman, D., & Matos, L. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa* (Primera ed.). Planeta Perú S.A.
- Galí, J. M. (2005). *El poder de la motivación*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-farmacia-profesional-3-articulo-el-poder-motivacion-13072087>
- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hill, R. (2006). *Psicología y conducta social en los niños*. México.
- Huaromo, F. (2022). *Motivación Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de una Consultora del Cercado de Lima*. Lima, Perú.
- Llanga, E., Silva, M., & Vistin, J. (2019). *Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante*.

- Manrique, A. (2022). *Motivación y Rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019*. Huancayo, Perú.
- Marina, J. A. (2011). *Los secretos de la motivación*. Barcelona, España: Barcelona: Grupo Planeta (GBS).
- Martin , N., Martin , V., & Trevilla, C. (2009). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro*.
- Narváez, O., & Villegas, L. (2014). *Introducción a la investigación: guía interactiva*.
- Norabuena, R. (2019). *Motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T&S, Huaraz 2018*. Huaráz, Perú.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Pillaca, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas Lima*. Lima, Perú.
- Ramirez, R., Badii, M., & Abreu, J. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Séptima ed.). México.
- Sum, M. (2015). *"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)"*. Guatemala.
- Vereau, D. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia-Ancash*. Ancash, Perú.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO, 2023.</p>	<p>General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos del Hospital Regional de Loreto, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos del Hospital Regional de Loreto, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos del Hospital Regional de Loreto, 2023.</p> <p>Específicos:</p> <p>Describir cómo se relaciona la motivación intrínseca con desempeño laboral en la unidad de recursos humanos del Hospital Regional de Loreto, 2023</p> <p>Describir cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos del Hospital Regional de Loreto, 2023.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023.</p> <p>Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023. 2. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en la unidad de recursos humanos en el Hospital Regional de Loreto, 2023. 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptivo - correlacional con enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental y de corte transversal</p>	<p>Población:</p> <p>La población del presente estudio estará conformada por 20 colaboradores de la unidad de recursos humanos del Hospital Regional de Loreto,</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra está conformada por 20 trabajadores de la unidad de recursos humanos del Hospital Regional de Loreto.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE “MOTIVACIÓN”

Previo cordial saludo, se está realizando un trabajo de investigación en del Hospital Regional de Loreto, para el que requerimos de su valiosa participación respondiendo el siguiente cuestionario con total sinceridad. La información será totalmente CONFIDENCIAL. Muchas gracias.

DATOS GENERALES

Grupo ocupacional: Médico () Lic. en enfermería () Técnicos en enfermería ()

Condición laboral: Nombrado () contratado ()

INSTRUCCIONES

Marque con una “X” según la respuesta que considere más apropiada para usted. Solicitamos responda con total sinceridad según cómo eres actualmente, no cómo te gustaría ser o como te gustaría que otros te vieran. Recuerde que no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Asegurase de marcar todas las preguntas.

ESCALA DE VALORACIÓN

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

N°	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca					
	Satisfacción					
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción					
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar					
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida					
	Aceptación					
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo					
5	Me siento preparado y competente para realizar					

	la función que desempeño					
	Salud					
6	Mi trabajo me mantiene sano					
	Productividad					
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva					
	Empeño					
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.					
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca					
	Reconocimiento Salarial					
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo					
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.					
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.					
	Reconocimiento al esfuerzo					
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo					
	Ocio					
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios					
	Relaciones interpersonales					
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales					
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo					

CUESTIONARIO SOBRE “DESEMPEÑO LABORAL”

Previo un cordial saludo, se está realizando un trabajo de investigación en del Hospital Regional de Loreto, para el que se requiere de su valiosa participación respondiendo el siguiente cuestionario con total sinceridad. La información será totalmente CONFIDENCIAL. Muchas gracias

INSTRUCCIONES

Marque con una “X” según la respuesta que considere más apropiada para usted. Solicitamos responda con total sinceridad según cómo eres actualmente, no cómo te gustaría ser o como te gustaría que otros te vieran. Recuerde que no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Asegurase de marcar todas las preguntas.

ESCALA DE VALORACIÓN

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

N°	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia					
	Calidad					
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención					
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo					
	Responsabilidad					
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio					
4	Cumple con oportunidad con todas las funciones asignadas					
5	Cumple sus funciones siguiendo criterios de competencia clínica					
	Planificación					
6	Planifica su trabajo de manera proactiva					
7	Planifica en equipo los objetivos y metas					
8	Cumple las metas programadas con compromiso					
	DIMENSIÓN 2: Eficacia					
	Oportunidad					
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas					
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño					
	Iniciativa					

11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima					
	Cumplimiento de normas					
12	Cumple las normas del hospital añadiéndole un valor agregado personal					
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio					
	DIMENSIÓN 3: Conducta social					
	Confiabilidad y discreción					
14	Se considera una persona confiable en su trabajo					
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales					
	Relaciones interpersonales					
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo					
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz					
	Colaboración					
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección					

3. Consentimiento informado

Yo _____,
acepto participar voluntariamente en el estudio "MOTIVACION Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, HOSPITAL REGIONAL DE
LORETO, AÑO 2023".

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones
de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer
preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Responsable

Firma Investigadora

Responsable

Firma Investigadora

Iquitos, de del 2023