



UNAP



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

**MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL HOSPITAL IQUITOS “CÉSAR GARAYAR GARCÍA” 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: MARY ISABEL ARBILDO SUAREZ

ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

**MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL HOSPITAL IQUITOS “CÉSAR GARAYAR GARCÍA”, 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: MARY ISABEL ARBILDO SUAREZ

ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

Escuela de Postgrado

"Oficina de Asuntos

Académicos de la Amazonía



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°144-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los veintisiete días del mes de setiembre de 2024 a las 10:00 a.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: "MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL IQUITOS "CESAR GARAYAR GARCÍA" 2023", aprobado con Resolución Directoral N°1619-2024-EPG-UNAP, presentado por la egresada MARY ISABEL ARBILDO SUAREZ, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1453-2024-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.	(Presidente)
C.P.C. Edgar Alberto Solsol Hidalgo, Dr.	(Miembro)
C.P.C. Rolan Ramírez Gómez, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: Adecuadamente

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: Aprobada con calificación Buena (16).

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 11:30 am del veintisiete de setiembre de 2024; con lo cual, se le declara a la sustentante Apto, para recibir Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.
Presidente

C.P.C. Edgar Alberto Solsol Hidalgo, Dr.
Miembro

C.P.C. Rolan Ramírez Gómez, Mgr.
Miembro

Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.
Asesor

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

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 27 DE SETIEMBRE DEL 2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



.....
ECON. JORGE LUIS ARRUE FLORES, DR.
PRESIDENTE



.....
C.P.C. EDGAR ALBERTO SOLSOL HIDALGO, DR.
MIEMBRO



.....
C.P.C. ROLAN RAMÍREZ GOMEZ, MGR.
MIEMBRO



.....
ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_M_TESIS_ARBILDO SUAREZ.pdf

AUTOR

MARY ISABEL ARBILDO SUAREZ

RECuento DE PALABRAS

6069 Words

RECuento DE CARACTERES

33115 Characters

RECuento DE PÁGINAS

29 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

273.8KB

FECHA DE ENTREGA

May 22, 2024 11:48 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 22, 2024 11:49 AM GMT-5

● **13% de similitud general**

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

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% 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)

A mi hijo Antonio, por ser el engranaje en mi vida que me impulsa a seguir adelante. Cada paso que doy es mi motivación.

AGRADECIMIENTO

A Dios por tomarme de la mano y darme la fortaleza para poder seguir adelante.

A todas las personas que de una u otra forma me ayudaron para la realización y culminación de mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	13
2.1. Variables y definiciones operacionales	13
2.2. Formulación de la hipótesis	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de la Investigación	16
3.2. Población y muestra	17
3.3. Técnicas e instrumentos	18
3.4. Procedimiento de recolección de datos	18
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	18
3.6. Aspectos éticos	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	20
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	66
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	68
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	69
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	70
CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	
1. Matriz de Consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento Informado	

ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
Tabla N°1.	¿Cree usted que la remuneración que recibe es afín al trabajo realizado?	20
Tabla N°2.	¿Considera usted, que las remuneraciones que reciben los trabajadores son justas?	21
Tabla N°3.	¿Consideras que las políticas de bonificaciones asignadas por la entidad son justas?	22
Tabla N°4.	¿Cree usted, que la entidad debería otorgarle un pago extra por los trabajos que realiza?	23
Tabla N°5.	¿Considera usted, que la entidad en la que labora le brinda estabilidad y seguridad laboral?	24
Tabla N°6.	¿La entidad les brinda orientación sobre sus derechos y deberes?	25
Tabla N°7.	¿Considera usted, que las condiciones que le brinda la entidad son buenas para que pueda realizar su trabajo?	26
Tabla N°8.	¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y sus compañeros de trabajo?	27
Tabla N°9.	¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y su jefe?	28
Tabla N°10.	¿Cómo apreciarías el nivel de líder que tiene tu jefe?	29
Tabla N°11.	¿Considera usted, que reúne las condiciones físicas para desarrollar su trabajo con normalidad?	30
Tabla N°12.	¿Practica algún tipo de ejercicio que le ayude mejorar su trabajo que desempeña?	31
Tabla N°13.	¿Considera usted, que la entidad tiene una buena organización que permite desempeñarse bien en su trabajo?	32
Tabla N°14.	¿Cómo apreciaría la labor que usted desempeña en la entidad?	33
Tabla N°15.	¿Cómo apreciaría su grado de productividad laboral?	34
Tabla N°16.	¿Se viene capacitando para mejorar su desempeño laboral?	35
Tabla N°17.	¿Considera usted, que los conocimientos que adquiere en la entidad para crecer profesionalmente son los suficientes?	36
Tabla N°18.	¿Considera usted, que la entidad valora el trabajo que usted desempeña?	37
Tabla N°19.	¿Se siente motivado por parte de la entidad, cuando realiza sus labores?	38
Tabla N°20.	¿En el tiempo que viene laborando, la entidad le ha brindado algún tipo de incentivos y/o reconocimientos?	39
Tabla N°21.	¿Te sientes preparado para asumir nuevos retos o asumir nuevos cargos?	40
Tabla N°22.	¿Cómo apreciaría el comportamiento de sus compañeros cuando realizan sus tareas?	41
Tabla N°23.	¿Cómo apreciarías el cumplimiento de las funciones que realizas en tu trabajo?	42
Tabla N°24.	¿Consideras que los cursos de capacitación que brinda la entidad ayudan para mejorar el desempeño del trabajo?	43
Tabla N°25.	¿Los trabajadores cumplen con el RIT de la entidad?	44
Tabla N°26.	¿Cómo apreciaría usted, el desempeño de sus compañeros si la entidad logra satisfacer sus necesidades?	45
Tabla N°27.	¿Cree usted que, si hay trabajo en equipo, el desempeño laboral sería mejor?	46
Tabla N°28.	¿Considera usted, que el espacio que les designa la entidad para desarrollar sus trabajos es el adecuado?	47

Tabla N°29.	¿La entidad ha buscado mejorar el espacio que les ha designado para su mejor desempeño laboral?	48
Tabla N°30.	¿Considera usted, que su desempeño laboral es eficiente?	49
Tabla N°31.	¿Cómo trabajadores de la entidad presentan algún tipo de sugerencia para mejorar el desempeño laboral?	50
Tabla N°32.	¿Cómo es el apoyo que brinda la entidad a las actividades institucionales?	51
Tabla N°33.	¿Se identifican y comparten la misión y visión de la entidad?	52
Tabla N°34.	¿Desarrollan su trabajo para lograr una buena imagen institucional?	53
Tabla N°35.	¿Cumples con las funciones del puesto que desempeñas actualmente?	54
Tabla N°36.	¿Tienes autonomía para realizar todas las tareas del puesto asignado?	55
Tabla N°37.	¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan las diferentes áreas de la Entidad?	56
Tabla N°38.	¿Es necesario que se mejoren las actividades del puesto, para cumplir con las tareas asignadas?	57
Tabla N°39.	¿Consideras que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?	58
Tabla N°40.	¿Los cursos de capacitación que reciben, les permiten desarrollar mejor su trabajo?	59
Tabla N°41.	¿Consideras que todos los colaboradores tienen las mismas oportunidades para capacitarse?	60
Tabla N°42.	¿Los cursos de capacitación que recibes, están relacionados con las funciones establecidas en el MOF de la Entidad?	61
Tabla N°43.	Prueba de correlación entre las variables Motivación y Rendimiento.	62
Tabla N°44.	Prueba de correlación entre la dimensión Intrínseca y la variable Rendimiento.	63
Tabla N°45.	Prueba de correlación entre la dimensión Extrínseca y la variable Rendimiento.	64

ÍNDICE DE FIGURAS

		Páginas
Figura N°1.	¿Cree usted que la remuneración que recibe es afín al trabajo realizado?	20
Figura N°2.	¿Considera usted, que las remuneraciones que reciben los trabajadores	21
Figura N°3.	¿Consideras que las políticas de bonificaciones asignadas por la entidad son justas?	22
Figura N°4.	¿Cree usted, que la entidad debería otorgarle un pago extra por los trabajos que realiza?	23
Figura N°5.	¿Considera usted, que la entidad en la que labora le brinda estabilidad y seguridad laboral?	24
Figura N°6.	¿La entidad les brinda orientación sobre sus derechos y deberes?	25
Figura N°7.	¿Considera usted, que las condiciones que le brinda la entidad son buenas para que pueda realizar su trabajo?	26
Figura N°8.	¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y sus compañeros de trabajo?	27
Figura N°9.	¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y su jefe?	28
Figura N°10.	¿Cómo apreciarías el nivel de líder que tiene tu jefe?	29
Figura N°11.	¿Considera usted, que reúne las condiciones físicas para desarrollar su trabajo con normalidad?	30
Figura N°12.	¿Practica algún tipo de ejercicio que le ayude mejorar su trabajo que desempeña?	31
Figura N°13.	¿Considera usted, que la entidad tiene una buena organización que permite desempeñarse bien en su trabajo?	32
Figura N°14.	¿Cómo apreciaría la labor que usted desempeña en la entidad?	33
Figura N°15.	¿Cómo apreciaría su grado de productividad laboral?	34
Figura N°16.	¿Se viene capacitando para mejorar su desempeño laboral?	35
Figura N°17.	¿Considera usted, que los conocimientos que adquiere en la entidad para crecer profesionalmente son los suficientes?	36
Figura N°18.	¿Considera usted, que la entidad valora el trabajo que usted desempeña?	37
Figura N°19.	¿Se siente motivado por parte de la entidad, cuando realiza sus labores?	38
Figura N°20.	¿En el tiempo que viene laborando, la entidad le ha brindado algún tipo de incentivos y/o reconocimientos?	39
Figura N°21.	¿Te sientes preparado para asumir nuevos retos o asumir nuevos cargos?	40
Figura N°22.	¿Cómo apreciaría el comportamiento de sus compañeros cuando realizan sus tareas?	41
Figura N°23.	¿Cómo apreciarías el cumplimiento de las funciones que realizas en tu trabajo?	42
Figura N°24.	¿Consideras que los cursos de capacitación que brinda la entidad ayudan para mejorar el desempeño del trabajo?	43
Figura N°25.	¿Los trabajadores cumplen con el RIT de la entidad?	44
Figura N°26.	¿Cómo apreciaría usted, el desempeño de sus compañeros si la entidad logra satisfacer sus necesidades?	45
Figura N°27.	¿Cree usted que, si hay trabajo en equipo, el desempeño laboral sería mejor?	46
Figura N°28.	¿Considera usted, que el espacio que les designa la entidad para	

	desarrollar sus trabajos es el adecuado?	47
Figura N°29.	¿La entidad ha buscado mejorar el espacio que les ha designado para su mejor desempeño laboral?	48
Figura N°30.	¿Considera usted, que su desempeño laboral es eficiente?	49
Figura N°31.	¿Cómo trabajadores de la entidad presentan algún tipo de sugerencia para mejorar el desempeño laboral?	50
Figura N°32.	¿Cómo es el apoyo que brinda la entidad a las actividades institucionales?	51
Figura N°33.	¿Se identifican y comparten la misión y visión de la entidad?	52
Figura N°34.	¿Desarrollan su trabajo para lograr una buena imagen institucional?	53
Figura N°35.	¿Cumples con las funciones del puesto que desempeñas actualmente?	54
Figura N°36.	¿Tienes autonomía para realizar todas las tareas del puesto asignado?	55
Figura N°37.	¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan las diferentes áreas de la Entidad?	56
Figura N°38.	¿Es necesario que se mejoren las actividades del puesto, para cumplir con las tareas asignadas?	57
Figura N°39.	¿Consideras que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?	58
Figura N°40.	¿Los cursos de capacitación que reciben, les permiten desarrollar mejor su trabajo?	59
Figura N°41.	¿Consideras que todos los colaboradores tienen las mismas oportunidades para capacitarse?	60
Figura N°42.	¿Los cursos de capacitación que recibes, están relacionados con las funciones establecidas en el MOF de la Entidad?	61

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo analizar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del hospital Iquitos "César Garayar García" en el año 2023. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque de diseño de investigación básica y cuantitativa, empleando un diseño transversal descriptivo y no experimental. Se optó por una muestra de 168 trabajadores del hospital mencionado para formar parte del estudio. Los datos recopilados fueron sometidos a un análisis estadístico utilizando SPSS y se organizaron en tablas para describir los niveles de correlación de las variables y sus respectivas dimensiones, evaluando sus valores y frecuencias. La hipótesis se puso a prueba mediante el uso del coeficiente de correlación de Pearson, que arrojó un resultado de 0,167. En consecuencia, se concluyó que existe una relación significativa entre las variables estudiadas en el hospital Iquitos "César Garayar García" en 2023.

Palabras clave: Motivación, Rendimiento laboral, Intrínseca, Extrínseca.

ABSTRACT

This research aims to analyze the connection between motivation and work performance of employees of the Iquitos "César Garayar García" hospital in the year 2023. The study was carried out using a basic and quantitative research design approach, using a descriptive and non-experimental cross-sectional design. A sample of 168 workers from the aforementioned hospital was chosen to be part of the study. The collected data were subjected to a statistical analysis using SPSS and were organized in tables to describe the levels of correlation of the variables and their respective dimensions, evaluating their values and frequencies. The hypothesis was tested by using Pearson's correlation coefficient, which returned a result of 0.167. Consequently, it was concluded that there is significant relationship between the variables studied at the Iquitos "César Garayar García" hospital in 2023.

Keywords: Motivation, Work Performance, Intrinsic, Extrinsic.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las instituciones públicas juegan un papel importante en el funcionamiento del estado, por lo que es fundamental para conseguir las metas de la entidad, contar con empleados altamente motivados y con buen desempeño en el trabajo (Hambuda, 2017). Asimismo, Villanueva (2015) señala que, en el pasado las entidades mostraban muy poco interés por el desempeño del trabajo, dejando de lado el grupo de afectos e impresiones desfavorables para lograr que sus empleados valoraran su trabajo. Esto, a su vez, tuvo un impacto en la motivación de los subordinados para llevar a cabo un buen trabajo.

En su artículo, Aragon (2017), argumenta que los problemas con la entidad son los culpables tanto de la escasez de talento como de la atracción de RRHH. En Europa, España es el que menos se beneficia de un progreso en las condiciones de vida de sus ciudadanos, lo que contribuye a la frustración laboral. Para la entidad y sus empleados, este tipo de visión es muy perjudicial, ya que a la entidad no le gusta la baja productividad y el bajo desempeño de los empleados.

Finalmente, Álvarez (2016) afirma que la principal preocupación de la administración pública en Colombia es la motivación del empleado en su trabajo. El motivo de un gestor público desmotivado es que suele contribuir poco al avance de la institución y a la mejora de los resultados para atender las carencias de la población. En las organizaciones públicas, a diferencia de las empresas privadas, se usa un entorno de trabajo diferente para gestionar a los empleados. Esta distinción se centra en elementos como la brevedad de los ciclos políticos, los desafíos de evaluar al empleado y su desempeño, los desafíos de mejorar la rutina diaria de los miembros del personal administrativo y las peculiaridades culturales de la esfera pública en la que funcionan las administraciones públicas.

Por otro lado, sobre el hospital Iquitos “César Garayar García”, es crucial realizar una evaluación para determinar su situación, ya que se hace evidente que viene presentando problemas por parte de los trabajadores, debido a que

no se sienten motivados y que su entusiasmo es insuficiente para permitir que la entidad creciera a su máximo potencial. Si bien el personal cumple con sus diversas funciones, se podría decir que carece de ciertos factores que le permitan realizar sus tareas diarias, al ser un hospital de contingencia y en construcción se muestran descontentos con el ambiente físico donde desarrollan sus funciones. Esto es resultado de la falta de un mecanismo que combine los elementos que influyen en el rendimiento de los trabajadores.

La justificación teórica para los aspectos que toman en cuenta la motivación y el desempeño laboral es relevante porque nos ayuda a comprender cómo se descubren en el mundo real. Esto permite sugerir mejoras en el ambiente laboral del hospital, porque se evidenciaron que los empleados se desempeñan mejor en el trabajo cuando están más motivados, lo que mejoró las metas y objetivos de la entidad que tienen como finalidad servir a las necesidades del usuario y así demostrar su relevancia social.

De manera similar, se basa en la realidad de que el sector de la salud pública de la nación actualmente se enfrenta a un entorno político caótico provocado por la corrupción y la atención deficiente. Para mejorar la eficiencia de estos servicios, es crucial comenzar a aprender sobre los diferentes aspectos de la motivación y el desempeño laboral.

Por lo tanto, en la actualidad, conocer el rendimiento laboral de los trabajadores es importante porque ayuda a las instituciones a tener en cuenta como se están desempeñando y de qué manera están cumpliendo con sus funciones en sus áreas de trabajo, y para eso es muy importante saber cómo motivar al trabajador a cumplir con sus funciones de manera más eficiente y cooperar con los propósitos del hospital. Asimismo, es importante conocer cómo se sienten dentro de su ambiente laboral y con sus compañeros, es por ello que la realización de este estudio es importante, ya que brindará un aporte al hospital Iquitos "Cesar Garayar García", para que conozca más a fondo como se desempeñan sus trabajadores y si están cumpliendo con sus objetivos, para que de esa forma se asegure que el servicio de salud brindado sea de acuerdo a las expectativas del usuario sin poner en riesgo la salud y la integridad mental de los trabajadores.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Durante el 2020, se ejecutó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, con población de 38 obstetras en un hospital en Chile. Para medir la motivación se empleó el Job Diagnostic Survey y para la satisfacción se utilizó la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se pudo establecer que los profesionales exhiben un grado de motivación que oscila entre medio y alto en todas las áreas analizadas. En cuanto a los elementos que generan satisfacción, la investigación reveló un nivel medio a bajo en la mayoría de los aspectos evaluados (Alarcón et al., 2020).

En el 2020, hospitales y clínicas de Taiwán realizaron un estudio sobre la relación entre los factores de motivación intrínsecos y extrínsecos y el agotamiento y la satisfacción laboral de los médicos, de las cuales participaron 6.674 médicos. Se evaluaron aspectos como la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Cuyos hallazgos analizados fueron agotamiento médico e insatisfacción laboral. Finalmente, se sugirió que la industria de la salud crea un ambiente de trabajo que promueve la motivación intrínseca y mejora las condiciones laborales, lo que puede reducir el agotamiento y la insatisfacción entre los médicos. Se ha observado que una compensación justa y equitativa para los médicos puede ser la clave para prevenir el agotamiento. Además, se ha sugerido que la implementación de modelos de pago basados en valores e innovaciones, como la combinación de beneficios, pueden ayudar a reducir el agotamiento al alentar a los proveedores de atención médica a coordinar la atención y estandarizar los procedimientos (Tung et al., 2020).

Para el 2023, se ejecutó un estudio de tipo aplicado y no experimental a 384 empleados de un hospital de la región del Callao. Se aplicó un cuestionario, el cual exploró la motivación intrínseca y extrínseca y varios aspectos del desempeño laboral. Para analizar los datos se

utilizó el SPSS V29 y MS-Excel. Los hallazgos revelaron una relación directa positiva entre la motivación y el desempeño laboral con un valor de p de 0,000. Además, el nivel de correlación fue de 0,390, logrando así el objetivo general del estudio (Mogollon, 2023).

Para el 2022, se ejecutó una investigación básica, de nivel relacional, 47 trabajadores constituyó la población. El estudio de la motivación y desempeño laboral para un Centro de Salud en Juliaca, reveló que las dos variables están relacionadas de manera directa. El estudio aconseja al departamento de R.R.H.H., que mejore las condiciones de comunicación y motivación dentro del grupo de trabajo mediante capacitaciones enfocadas en comunicación efectiva y asertiva, así como promover actividades conjuntas de esparcimiento para fortalecer los vínculos entre los colaboradores (Laura, 2022).

Para el 2022, se realizó un estudio descriptivo y de corte transversal a 50 personas que laboran en el servicio de emergencia. Tras aplicar los instrumentos, los hallazgos revelan que la motivación de los empleados es media (76,0%) al igual que la satisfacción laboral (54,0%). Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables (valor $p = 0,001 < 0,05$) (Herrera, 2022).

En el 2021, se realizó un estudio cuantitativo transversal, en el que participaron 20 médicos. La encuesta aplicada contenía 19 preguntas sobre motivación y 31 sobre desempeño laboral. Los hallazgos revelaron que no se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables (valor $p: 0,219$), lo que sugiere que la motivación puede no ser un factor determinante en su rendimiento laboral en los médicos (Asmat, 2021).

Durante el 2020, se realizó un estudio descriptivo transversal con 77 participantes, para investigar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral entre técnicos en medicina radiológica. Los hallazgos señalaron que el desarrollo profesional, la interacción con colegas, los logros y la estabilidad laboral eran los principales

impulsores de la carrera. Se encontró una asociación significativa entre los factores motivacionales de seguridad laboral y relaciones con el jefe, y el desempeño laboral. Específicamente, una mayor priorización de la seguridad laboral se asoció con un mejor desempeño, mientras que una mayor priorización de las relaciones con el jefe se asoció con un peor desempeño laboral (Guzmán et al., 2020).

En el 2020, se ejecutó una investigación de enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo, con una muestra de 40 enfermeras del Hospital I Albrecht de la ciudad de Trujillo. Los hallazgos revelaron que, en este hospital, las dos variables se relacionan significativamente y que la dimensión y condiciones de trabajo es la que más influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería. El estudio aconseja al área de enfermería, que aplique métodos y técnicas de motivación que les permita a los trabajadores mejorar su desempeño laboral (Castillo & Sánchez, 2020).

1.2. Bases teóricas

Teorías sobre la Motivación:

Son, en esencia, las fuerzas internas o externas que ejercen influencia sobre una persona para provocar, guiar o mantener un comportamiento. Su desaparición resulta inevitablemente en el abandono de lo que se está haciendo. Es por eso que la falta de motivación hace que sea mucho más difícil lograr las metas. Podemos formar hábitos e incluso puede ser necesaria la motivación para saciar algunas necesidades básicas (Editorial Etecé, s.f.).

Además, cabe señalar que este factor es fundamental para el fomento de la asertividad de una entidad y está íntimamente relacionada con la satisfacción del empleado, las relaciones laborales y el entorno. Los clientes seguirán estando satisfechos en un alto grado con todas las entidades que mantengan un alto nivel de motivación de los empleados. Actualmente, motivar con éxito a los empleados es

fundamental para fomentar un sentimiento de compromiso, donde cada tarea que realizan no solo beneficia al individuo, sino que también contribuye positivamente al éxito general de la organización (Rivas & Perero, 2018).

El clima laboral es el entorno o circunstancias que rodean a una persona en el trabajo. El grado de satisfacción y motivación de los empleados repercutirá directamente en la productividad de la empresa y en el cumplimiento de sus objetivos. El ambiente en el trabajo está influenciado por muchas cosas diferentes (García, 2012):

- Los procedimientos gerenciales.
- Las acciones de los empleados, desde la progresión de su trabajo hasta las relaciones que tienen con sus compañeros de trabajo y la empresa.
- El entorno en el que se crea el trabajo, incluido el clima, la iluminación, el mobiliario y la ergonomía.

La motivación laboral se conceptualiza a partir de los diversos conceptos y definiciones de motivación, a partir de los cuales se identificarán diversos argumentos y se podrá definir con precisión la discrepancia sobre la motivación: Para que las expectativas se materialicen, se debe a la colaboración donde el trabajador realizará sus actividades y estar preparado para dificultades de todos los tamaños (Huaman, 2021).

Teoría sobre la dimensión Motivación intrínseca:

Es un comportamiento intrínsecamente impulsado, lo que significa que surge de los propios deseos de satisfacer necesidades, autorrealización y/o autocontrol de una persona, independientemente de la aprobación o las recompensas externas que pueda obtener un comportamiento. Como resultado de los altos niveles de compromiso del sujeto, suele ser el tipo de motivación más beneficioso y eficaz (Editorial Etecé, s.f.).

La motivación intrínseca es un rasgo que un individuo posee ya sea voluntariamente o por nacimiento, porque toma una determinada acción por su cuenta, cuando lo desea. Desde este ángulo, la autonomía es uno de sus rasgos (Bello & Bustamante, 2019):

- La motivación intrínseca según Maslow: En su pirámide motivacional, categoriza estas necesidades en cinco niveles: fisiológicas, seguridad, amor y pertenencia, autorrealización y estimación. También desarrolló una secuencia dinámica que explica cómo una persona transita de una motivación a otra conforme satisface distintas necesidades.
- Según Herzberg: La motivación intrínseca en el trabajo está relacionada con los factores motivadores. Estos factores motivadores internos tienen un impacto positivo duradero en la satisfacción laboral. Esto implica que el empleado debe cumplir con las obligaciones y tareas relacionadas con el trabajo por el disfrute que le reporta.
- Según McClelland: El logro, el poder y la afiliación son estas tres categorías de factores. Las personas buscan situaciones en las que sean personalmente responsables de brindar soluciones a los problemas, así como retroalimentación sobre su desempeño y, finalmente, la capacidad de perseguir metas desafiantes. A la gente le resulta molesto lograr el éxito por pura suerte; prefieren ganarlo a través del trabajo duro.
- La motivación intrínseca según McGregor: Esta teoría se basa en cuatro características o valores que son exclusivos de los humanos y comienza con una comprensión diferente de la naturaleza humana. En primer lugar, tenemos la unidad, en segundo lugar el potencial de desarrollo, en tercer lugar, la capacidad de rendición de cuentas y por último es la voluntad de orientar el comportamiento hacia el éxito. Estos cuatro factores se relacionan con la motivación intrínseca tanto de quienes realizan una tarea como de quienes se ven influenciados o afectados por ella.

Ejecutar acciones que resulten en satisfacción interna es lo que se entiende por motivación intrínseca, a diferencia de la motivación extrínseca, se lleva a cabo en ausencia de estímulos externos. El mismo nivel de complacencia que disfrutaban las personas y que es evidente en las ventajas, curiosidades y habilidades de los propios empleados será motivo de preocupación (Vistin, 2019).

Teoría sobre la dimensión Motivación extrínseca:

La expectativa de recibir una recompensa, ya sea material o no, como resultado de una acción o comportamiento motivado es donde ésta motivación se origina desde fuera del individuo (Editorial Etecé, s.f).

Las motivaciones extrínsecas resultan de tareas que fomentan el trabajo externo; estos se caracterizan como estímulos o refuerzos desfavorables/favorables dirigidos al individuo y su conducta. Se obtiene un resultado favorable, es decir, una distinción, si puede incorporar con éxito las perspectivas en el trabajo. Cuando realizamos una acción a cambio de dinero, el salario del trabajo suele ser el motor principal. El beneficio disminuye cuando la recompensa es extrínseca en lugar de intrínseca. En el pasado reciente se han impulsado estímulos no monetarios como días libres y cartas de agradecimiento y reconocimiento que reconocen la labor del colaborador. Este tipo de estímulos harán que el empleado se sienta incentivado y se vean como una forma de recompensar sus esfuerzos (Quispe, 2018)

La motivación extrínseca es aquella que se desencadena en una persona por fuerzas externas (otras personas o el entorno), como recompensas o sanciones. En otras palabras, existe un factor externo que motiva a alguien a actuar de cierta manera para obtener algo a cambio. Por último, pero no menos importante, una empresa puede sancionar a un empleado por no realizar una de sus tareas o funciones. Diferentes autores definen la motivación extrínseca (Bello & Bustamante, 2019):

- La motivación extrínseca según Maslow: Esto es lo que obliga a una persona a actuar debido a un beneficio u otra fuerza externa; la acción se produce desde fuera.
- La motivación extrínseca según Herzberg: Dos factores, los motivacionales, también conocidos como factores intrínsecos, y los higiénicos, también conocidos como factores extrínsecos, afectan la motivación de las personas. Los factores higiénicos están relacionados con la insatisfacción porque están presentes en los ambientes de las personas y comprenden las circunstancias en las que trabajan. Las condiciones higiénicas no se ven afectadas por la acción humana porque son gestionadas y decididas por la empresa.

Teoría sobre el Rendimiento Laboral:

La complacencia en el trabajo, la estimulación, el desempeño, la fuerza, la estabilidad, el estar en paz y tranquilidad, todos están relacionados con el desempeño de un empleado en el trabajo. Un ambiente de trabajo seguro, el acceso a la salud ocupacional, una semana laboral suficiente y una compensación justa son factores que también impactan la salud y hábitos de los empleados, así como su bienestar y la calidad de su existencia en el trabajo. De la misma manera, mejorar el entorno de trabajo de los miembros del personal tendrá un efecto positivo en la producción de la empresa, lo que se traducirá en una mayor producción (Leitão et al., 2019).

La producción laboral se conoce como la conexión entre lo que se produce y los recursos utilizados, como mano de obra, materiales, energía, etc., se conoce como producción laboral. Hay otras definiciones un poco más detalladas de estos términos además de esta (Pons, 2017):

- En cuanto a la temporalidad de los resultados y su relación con el tiempo: El sistema es más productivo cuanto antes se alcanza el resultado deseado.

- La medida de eficiencia que conecta el consumo de recursos con la producción.
- Relación entre la cantidad de tiempo y el cumplimiento de objetivos, metas o tareas (medido en horas de trabajo de calidad) requerido para hacerlo, teniendo en cuenta que las personas, más específicamente los RRHH, son el factor más importante porque cumplir con las funciones de un puesto o trabajo.

La efectividad con la que una persona utiliza las oportunidades de influencia se refleja en el desempeño laboral, o si los empleados pueden o no exhibir un buen talento. Han demostrado cómo aquellos con una capacidad demostrable tanto para la expresión emocional como para la reparación emocional pueden hacer una contribución significativa a su propio éxito (Gong, 2019).

Teoría de la dimensión Habilidades técnicas:

Debido a que se espera que los profesionales modernos brinden soluciones comerciales, se comuniquen más con los líderes y los clientes y trabajen en equipos dentro de la entidad, la experiencia técnica siempre será crucial (Huaman, 2021).

La habilidad técnica es realizar tareas que requieren el uso de herramientas particulares, reales o virtuales, así como la tecnología necesaria para dominar los usos esperados en una variedad de escenarios. Se considera que el conocimiento técnico tiene una naturaleza práctica en este sentido porque permite a una persona completar tareas asignadas no teóricas (Huaman, 2021).

Teoría de la dimensión la eficacia laboral:

Es la capacidad de un equipo para completar tareas en el menor tiempo y con menos recursos. Según (Anderson, 2018). La eficiencia laboral tiene como objetivo hacer que las tareas sean más fáciles de completar para los empleados sin hacer que trabajen más. En otras palabras, es

aprovechar al máximo el tiempo que tienes para hacer las cosas.

Por lo tanto, independientemente del método utilizado para lograrlo, es efectivo cuando se supera para obtener el objetivo predeterminado desde el principio (Systems & Manufacturing, 2021).

1.3. Definición de términos básicos

Aptitud en el Trabajo: Habilidades que le permiten a una persona realizar determinadas tareas dentro de una estructura de trabajo. Estos pueden ser potenciados a través de la instrucción y la práctica, dos elementos que ayudan al desarrollo de las aptitudes profesionales. La empresa se beneficiará de este cambio porque contará con un trabajador que producirá mejores resultados. Es fundamental recordar que las aptitudes y actitudes laborales difieren entre sí (Andrés, 2019).

Crecimiento Personal: Para ayudarnos a convertirnos en las mejores versiones de nosotros mismos, se enfoca en identificar y mejorar nuestras fortalezas. Las personas que informan niveles más altos de satisfacción con la vida, interacciones interpersonales más asertivas, más libertad y objetivos de vida claramente definidos participan activamente en el proceso de desarrollo personal (El Prado Psicólogos, s. f.).

Desafíos Laborales : El potencial de empleo que tiene un individuo en su puesto de trabajo o con cada tarea que se le encomienda (Fabio & Rodrigo, 2017).

Cumplimiento adecuado en la carga laboral: Porque revela estrategias efectivas y garantiza que los servicios y/o productos que la organización despliega estén orientados de manera integral y con el modelo de calidad más alto posible, lo mismo que se verá reflejado en el incremento de la producción y en la adecuación de la organización, la debida diligencia es fundamental para que cualquier negocio, especialmente el financiero, comprenda la naturaleza del ser humano (Ortega, 2017).

Compromiso institucional adecuado: Las características personales y el hecho de que las prácticas laborales sean parte de las perspectivas desde el principio suelen determinar el nivel inicial de compromiso de un trabajador con una organización. Esto se debe a que los principios de responsabilidad organizacional varían de persona a persona. A medida que pasa el tiempo, las personas tienden a fortalecer sus vínculos con el corporativo y sus compañeros de trabajo, lo que fortalece la responsabilidad de la empresa (Fuentes, 2020).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y definiciones operacionales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORRES	INSTRUMENTO
Motivación Laboral	La motivación es el grado de preparación de un individuo para realizar una acción y comprende todos los factores que influyen, intensifican y organizan el comportamiento humano. La estimulación en el argumento de trabajo se expresa como el nivel de atrevimiento de una persona para efectuar y conservar una voluntad hacia los objetivos de la empresa (Deressa & Zeru, 2019).	Para la medición de la motivación está basada en sus dimensiones: motivación extrínseca y motivación intrínseca que contemplan 21 preguntas (mediante escala de Likert: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre”, “siempre”).	<ul style="list-style-type: none">• Motivación Intrínseca• Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta• Cuestionario

Rendimiento Laboral	<p>El rendimiento laboral refleja la eficacia con la que una persona está utilizando las oportunidades de influencia, es decir, si el trabajo realizado por los colaboradores es efectivo o si pueden mostrar un buen talento. En otras palabras, si el comportamiento de los colaboradores coincide con los objetivos de la institución y si puede lograr los resultados deseados de la organización (Gong et al., 2019).</p>	<p>Dentro el rendimiento se cuenta con: la eficacia laboral y habilidades técnicas que se evalúa cuantitativamente por 21 preguntas (mediante escala de Likert: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre”, “siempre”).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades Técnicas • Eficacia Laboral
---------------------	--	---	--

2.2. Formulación de la hipótesis

2.2.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.

2.2.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.
- Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la Investigación

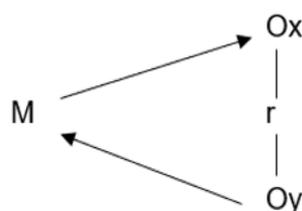
Diseño de la investigación

Se situó dentro de un marco cuantitativo y utilizó un diseño transversal descriptivo y no experimental. Según, Hernández et al. (2018), las variables se estudiaron concurrentemente en un momento específico, no se manipularon al momento del estudio para poder observar los hechos; como resultado, la información se presentó transversalmente en un contexto natural.

Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básica, pues avanza en el conocimiento teórico. Según CONCYTEC (2021), se dirige a un juicio más equitativo basado en el conocimiento de perspectivas fundamentales sobre fenómenos y hechos evidentes.

El siguiente esquema representa el diseño metodológico:



Leyenda:

M = Muestra

O = Observación o medición realizada en cada una de las variables

Ox = Observación de la variable independiente

Oy = Observación de la variable dependiente

r = Relación entre las variables de estudio

Nivel de investigación

Fue descriptivo correlacional, cuyo objetivo es cuantificar y analizar la conexión entre dos variables en un espacio y tiempo específico. Esto ayudó a probar las hipótesis de la investigación (Hernández et al., 2018).

3.2. Población y muestra

Población:

La población de estudio estuvo conformada por 800 trabajadores del Hospital Iquitos “Cesar Garayar García”.

Muestra

Se seleccionó a 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formaron parte de la muestra de estudio.

La fórmula utilizada es la aplicada para poblaciones finitas:

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

z = Coeficiente de confianza

p = Proporción de conocimiento previo

q = 1 – Proporción de conocimiento previo

N = Tamaño de la población (Finito)

e = Error de muestreo dispuesto a asumir.

Aplicando la fórmula de ajuste de muestra obtenemos:

$$n = n / (1 + n/N)$$

$$n = 168$$

3.3. Técnicas e instrumentos

Técnicas

Acorde a los indicadores, variables y metas del estudio se realizó la encuesta para evidenciar la realidad del tema en el hospital Iquitos “Cesar Garayar García”.

Instrumentos

Permite la recopilación de datos de cualquier manera que sea apropiada para que el recopilador se acerque a las personas y obtenga la información necesaria de ellas. Hay 42 ítems en total en este cuestionario, que se desglosan en variables y sus dimensiones: 21 ítems para Motivación Laboral y sus dos dimensiones, y 21 ítems para Desempeño Laboral y sus dimensiones.

3.4. Procesamiento de recolección de datos

Para la recopilación de datos primero se elaboró el cuestionario para la encuesta respectiva, seguidamente se procedió a aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada para este estudio. Una vez obtenidos los datos recogidos del cuestionario, se procedió a sistematizarlos.

3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de los datos

Se utilizó Microsoft Excel 2019 para procesar los datos para el método de análisis de datos, y se empleó el SPSS 26 para realizar análisis estadísticos, permitiendo así clasificar y graficar los datos correctamente. Además, se recurrió a la estadística inferencial para el análisis de los resultados y su interpretación, con el fin de determinar la relación entre las variables.

3.6. Aspectos éticos

El estudio propuesto se fundamentó en los principios morales enunciados en la Ley 29733 (Congreso de la República, 2011). Toda la información relacionada con los trabajadores se mantuvo en anonimato y confidencialidad, respetando las opiniones proporcionadas para este estudio y los resultados de las estadísticas. La investigación se realizó de acuerdo con las exigencias de la Dirección de Postgrado de la UNAP, se tomó en cuenta las Normas APA 7^a Edición, para citar y referenciar las definiciones respetando los derechos de autor.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Análisis de frecuencia

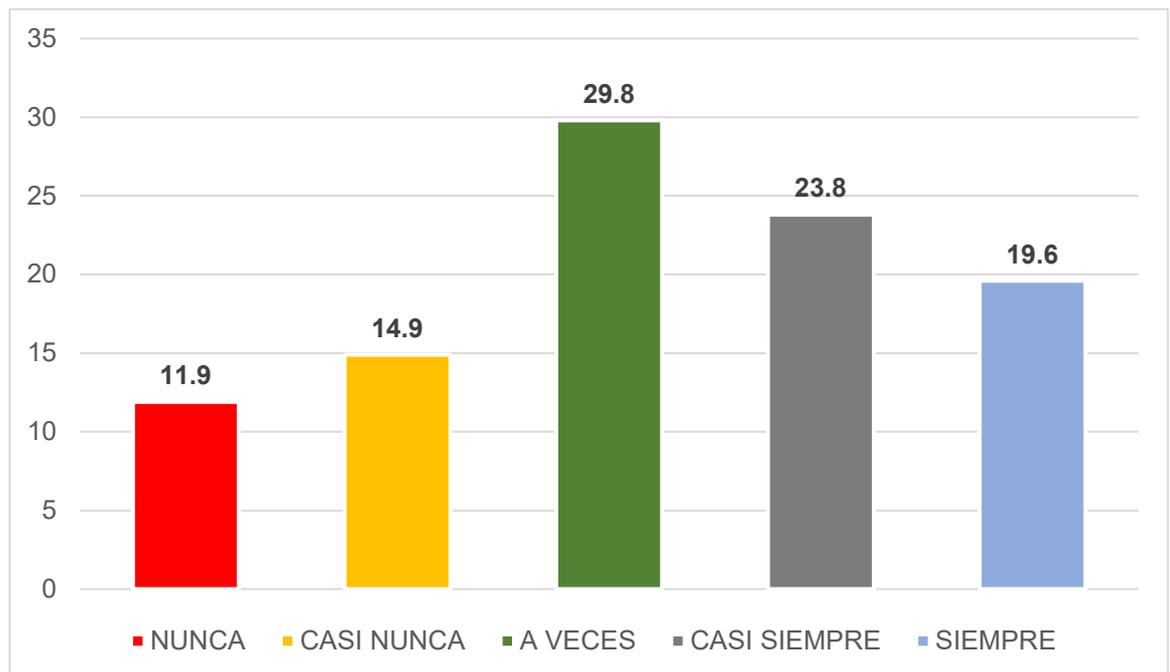
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Tabla 1. ¿Cree usted que la remuneración que recibe es afín al trabajo realizado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	11.9	11.9	11.9
	Casi nunca	25	14.9	14.9	26.8
	A veces	50	29.8	29.8	56.6
	Casi Siempre	40	23.8	23.8	80.4
	Siempre	33	19.6	19.6	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 1. ¿Cree usted que la remuneración que recibe es afín al trabajo realizado?



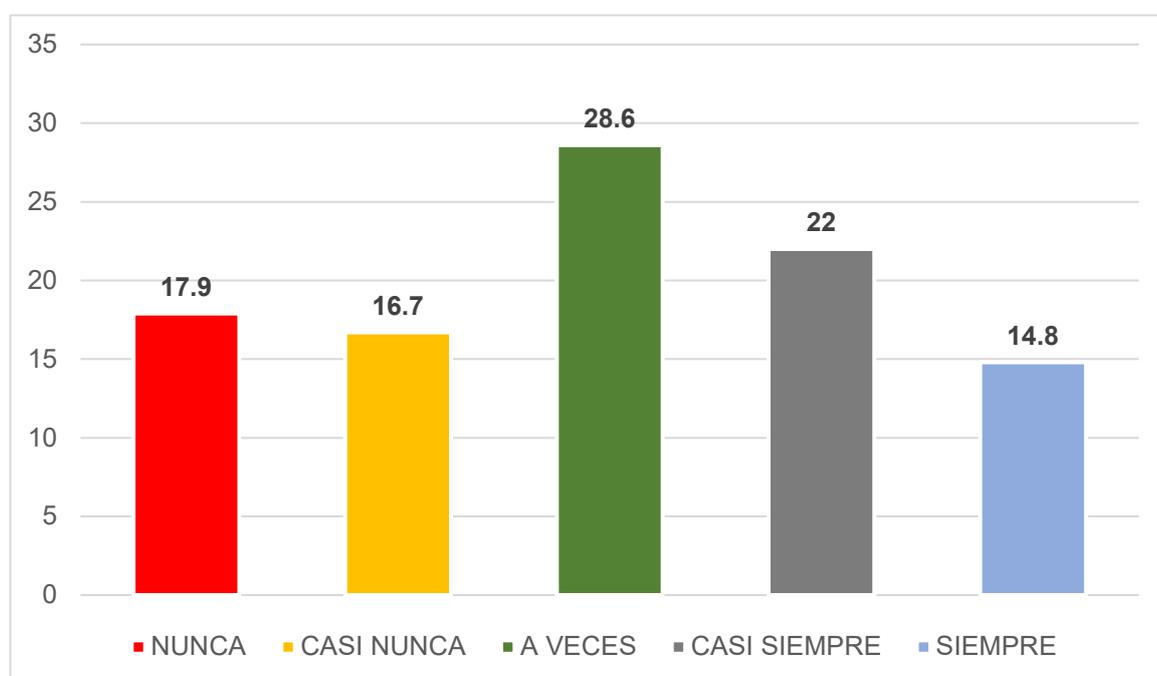
Según la tabla 1 y figura 1, se puede observar que, un 29.8% de los trabajadores considera que a veces la remuneración es adecuada, mientras que un 23.8% cree que casi siempre lo es y un 19.6% considera que siempre lo es. No obstante, cierto % de los trabajadores tiene una percepción negativa sobre su remuneración, con un 11.9% respondiendo "nunca" y un 14.9% respondiendo "casi nunca".

Tabla 2. ¿Considera usted, que las remuneraciones que reciben los trabajadores son justas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	17.9	17.9	17.9
	Casi nunca	28	16.7	16.7	34.6
	A veces	48	28.6	28.6	63.2
	Casi Siempre	37	22.0	22.0	85.2
	Siempre	25	14.8	14.8	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 2. ¿Considera usted, que las remuneraciones que reciben los trabajadores son justas?



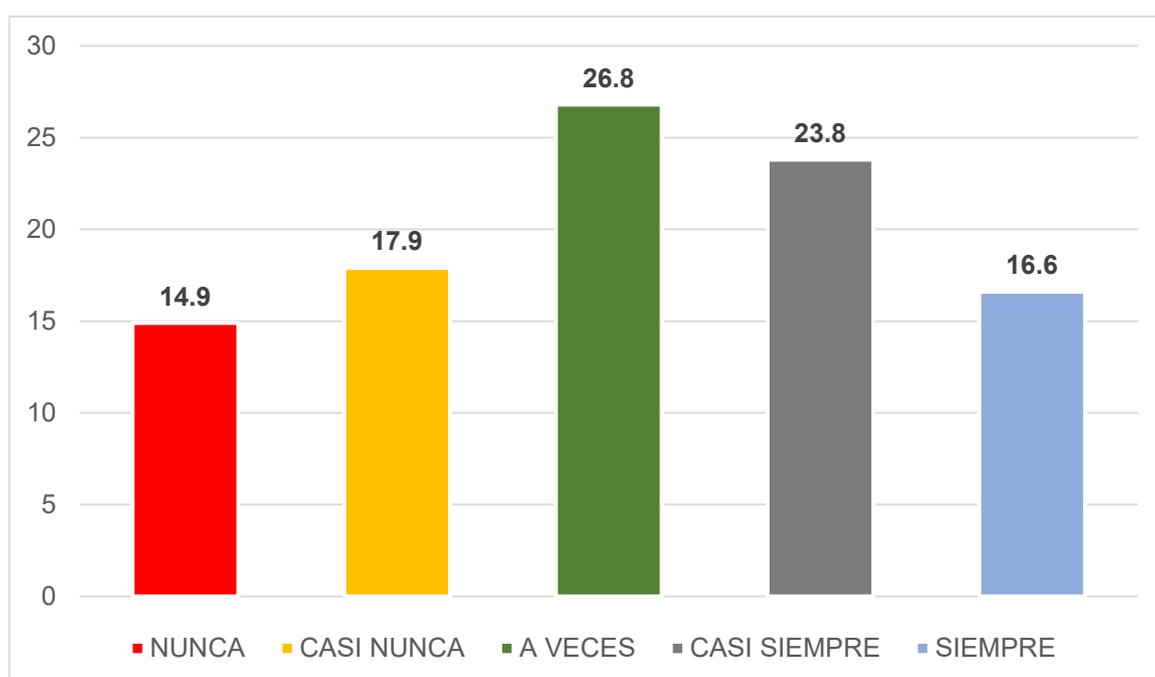
Según la tabla 2 y figura 2, se puede observar que, solo el 22% y 14.8% de los trabajadores percibe las remuneraciones como justas ("Casi siempre" y "Siempre", respectivamente), mientras que un 17.9% y 16.7% las considera injustas ("nunca" y "casi nunca"), y el 28.6% tiene una percepción intermedia ("A veces"). Esto indica una percepción de desigualdad salarial.

Tabla 3. ¿Consideras que las políticas de bonificaciones asignadas por la entidad son justas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	14.9	14.9	14.9
	Casi nunca	30	17.9	17.9	32.8
	A veces	45	26.8	26.8	59.6
	Casi Siempre	40	23.8	23.8	83.4
	Siempre	28	16.6	16.6	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 3. ¿Consideras que las políticas de bonificaciones asignadas por la entidad son justas?



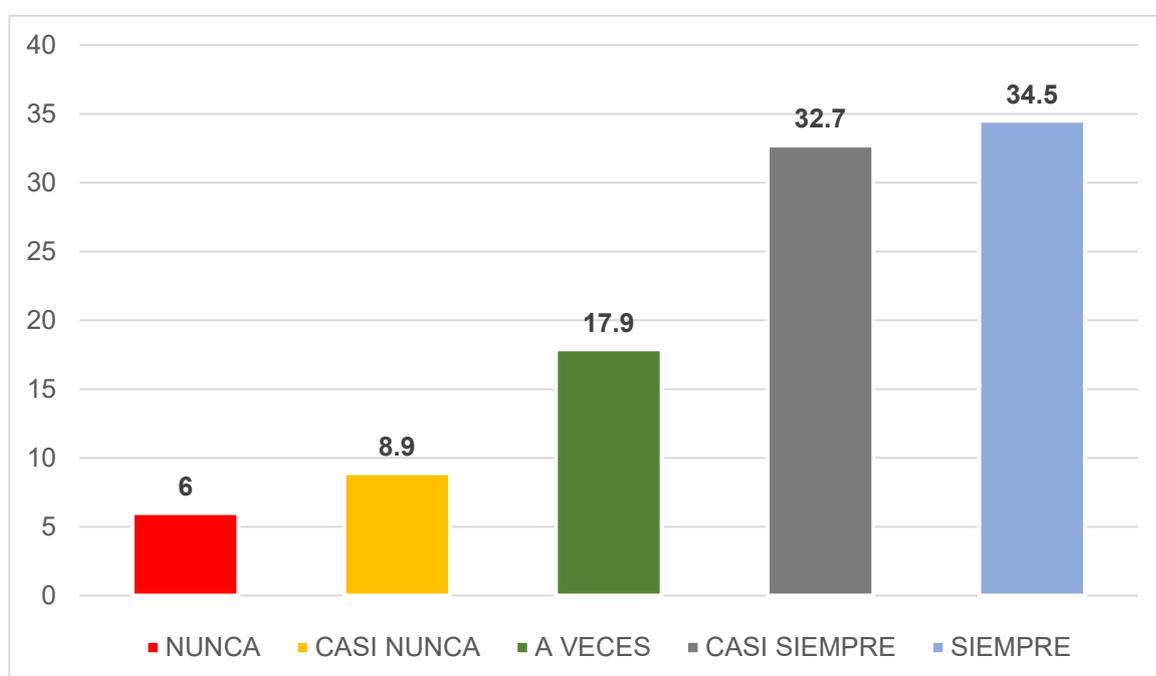
Según la tabla 3 y figura 3, se puede observar que, el 23.8% y 16.6% de los trabajadores percibe las políticas de bonificaciones como justas ("Casi siempre" y "Siempre"), mientras que el 14.9% y el 17.9% las considera injustas ("Nunca" y "Casi nunca"), y el 26.8% tiene una percepción intermedia ("A veces"), lo que sugiere la necesidad de revisar estas políticas.

Tabla 4. ¿Cree usted, que la entidad debería otorgarle un pago extra por los trabajos que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6.0	6.0	6.0
	Casi nunca	15	8.9	8.9	14.9
	A veces	30	17.9	17.9	32.8
	Casi Siempre	55	32.7	32.7	65.5
	Siempre	58	34.5	34.5	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 4. ¿Cree usted, que la entidad debería otorgarle un pago extra por los trabajos que realiza?



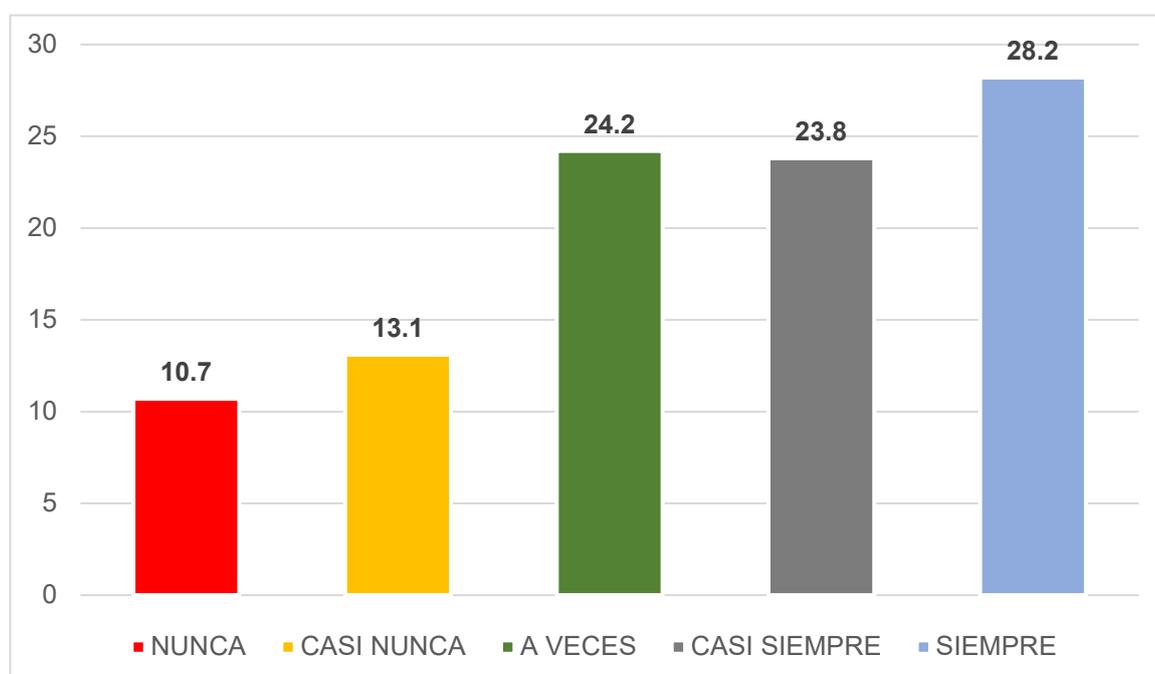
Según la tabla 4 y figura 4, se puede observar que, el 32.7% y 34.5% de los trabajadores creen que la entidad debería otorgarles un pago extra por los trabajos que realizan ("Casi siempre" y "Siempre"), mientras que un 6% y 8.9% considera que no deberían recibir un pago extra ("Nunca" y "Casi nunca"), y el 17.9% tiene una opinión intermedia ("A veces"), indicando una fuerte demanda por una compensación adicional.

Tabla 5. ¿Considera usted, que la entidad en la que labora le brinda estabilidad y seguridad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	10.7	10.7	10.7
	Casi nunca	22	13.1	13.1	23.8
	A veces	42	24.2	24.2	48
	Casi Siempre	40	23.8	23.8	71.8
	Siempre	46	28.2	28.2	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 5. ¿Considera usted, que la entidad en la que labora le brinda estabilidad y seguridad laboral?



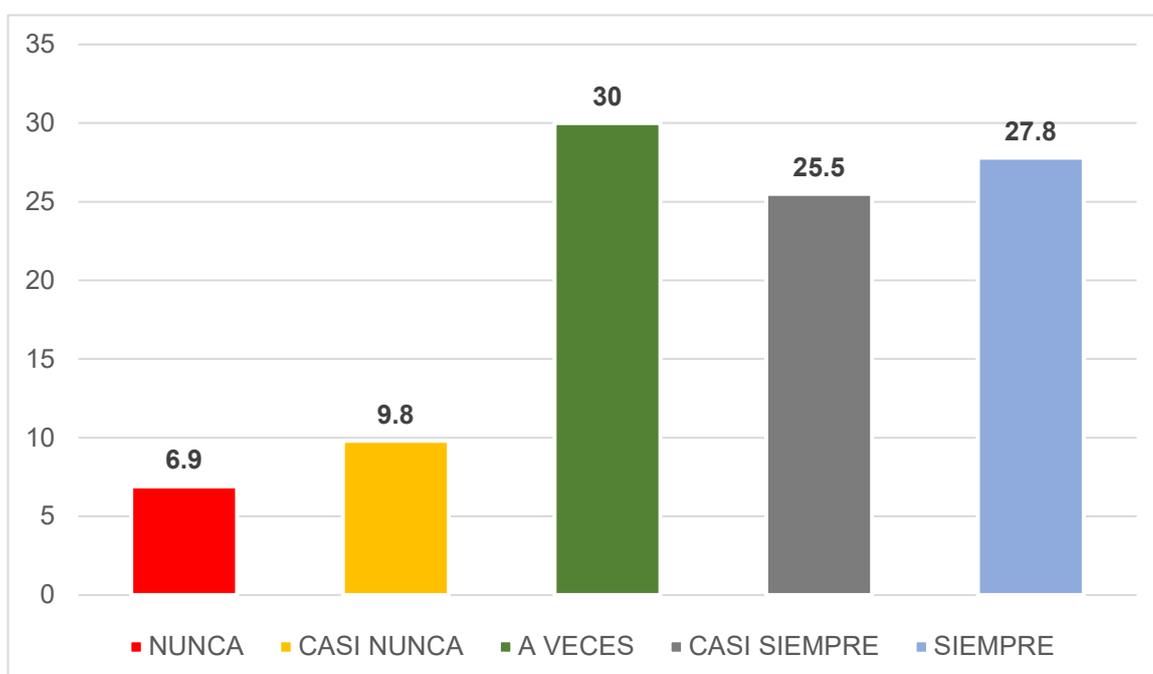
Según la tabla 5 y figura 5, se puede observar que, gran parte de los trabajadores perciben que la entidad les brinda una estabilidad y seguridad laboral bastante regular o alta, ya sea "Casi Siempre" (23.8%) o "Siempre" (28.2%). Sin embargo, un significativo porcentaje (24.2%) indica que perciben esta estabilidad solo "A veces", mientras que otros tienen una percepción negativa, considerando que la condición se cumple "Nunca" (10.7%) o "Casi nunca" (13.1%), lo que podría afectar su motivación y rendimiento.

Tabla 6. ¿La entidad les brinda orientación sobre sus derechos y deberes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6.9	6.9	6.9
	Casi nunca	15	9.8	9.8	16.7
	A veces	45	30.0	30.0	46.7
	Casi Siempre	50	25.5	25.5	72.2
	Siempre	48	27.8	27.8	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 6. ¿La entidad les brinda orientación sobre sus derechos y deberes?



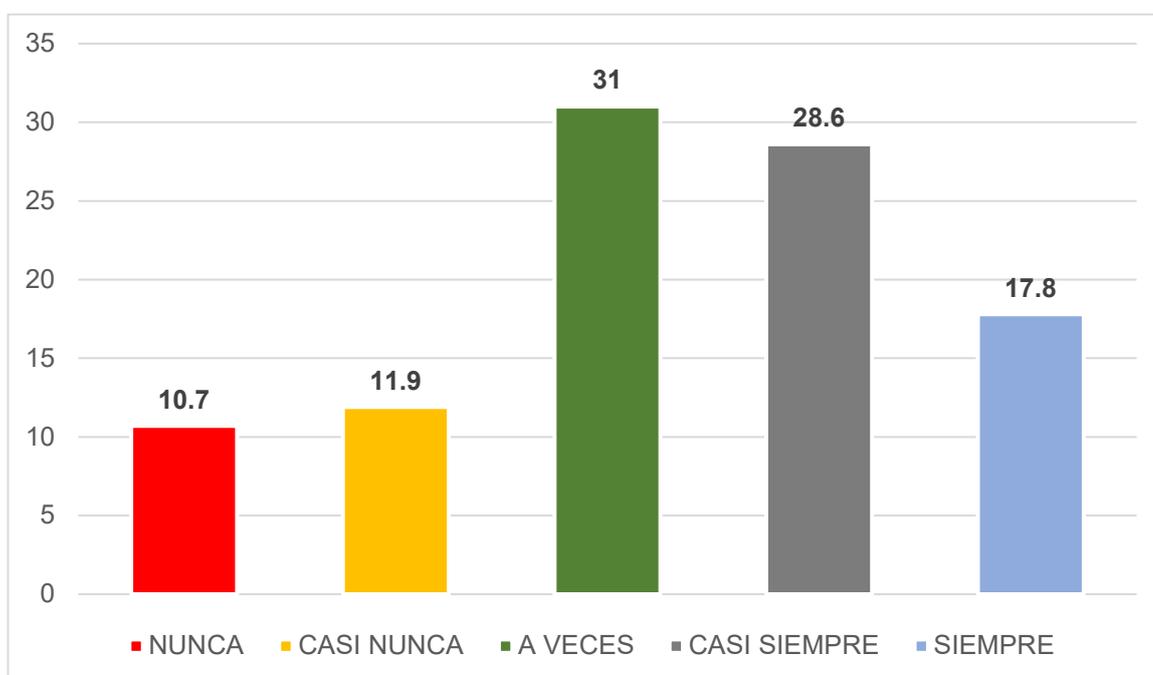
Según la tabla 6 y figura 6, se puede observar que, la mayoría de los trabajadores reportan recibir orientación ocasionalmente, con un 30.0% indicando que a veces se les proporciona esta información y un 25.5% mencionando que casi siempre la reciben. Por otro lado, un 27.8% afirma que siempre se les orienta, mientras que un menor porcentaje, 6.9% y 9.8%, entre quienes respondieron "nunca" o "casi nunca", indicando una menor frecuencia de orientación sobre estos aspectos, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación en la entidad.

Tabla 7. ¿Considera usted, que las condiciones que le brinda la entidad son buenas para que pueda realizar su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	10.7	10.7	10.7
	Casi nunca	20	11.9	11.9	22.6
	A veces	52	31.0	31.0	53.6
	Casi Siempre	48	28.6	28.6	82.2
	Siempre	30	17.8	17.8	100
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 7. ¿Considera usted, que las condiciones que le brinda la entidad son buenas para que pueda realizar su trabajo?



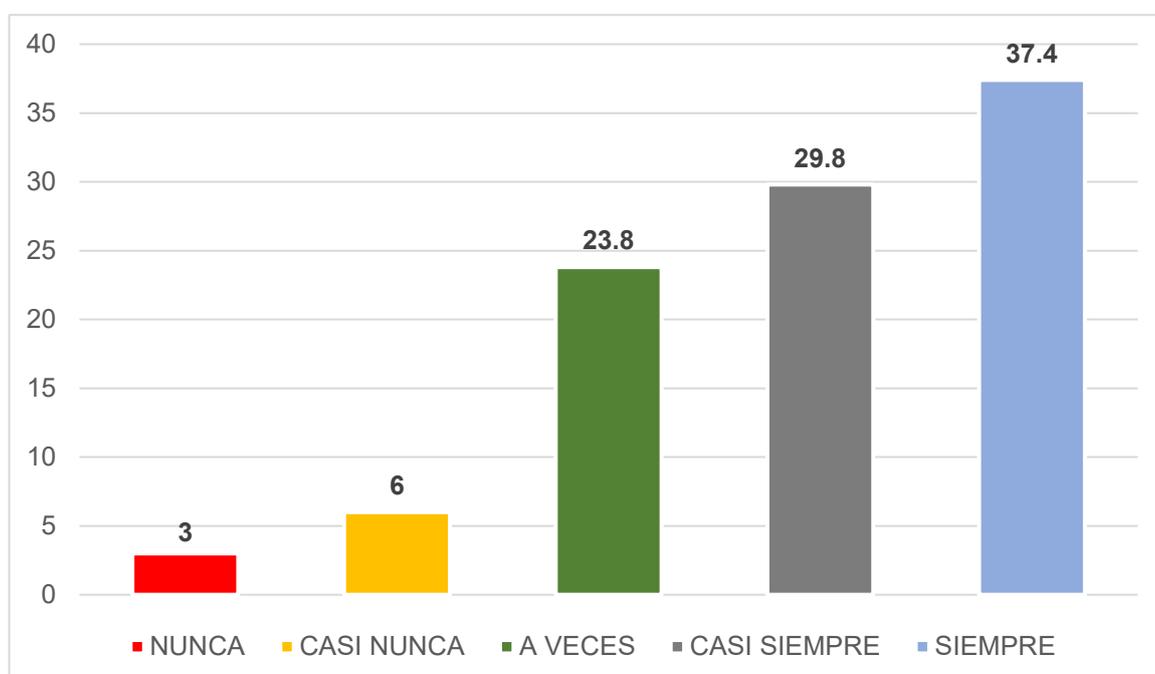
Según la tabla 7 y figura 7, se puede observar que, un notable porcentaje del 31.0% menciona que a veces las condiciones son adecuadas, mientras que un 28.6% indica que casi siempre lo son. Por otro lado, un 17.8% considera que siempre las condiciones son buenas. Sin embargo, hay un 22.6% que reporta que las condiciones son insuficientes, con un 10.7% respondiendo "nunca" y un 11.9% respondiendo "casi nunca", lo que refleja una necesidad de mejorar el ambiente laboral.

Tabla 8. ¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	3.0	3.0	3.0
	Casi nunca	10	6.0	6.0	9.0
	A veces	40	23.8	23.8	32.8
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	62.6
	Siempre	63	37.4	37.4	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 8. ¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y sus compañeros de trabajo?



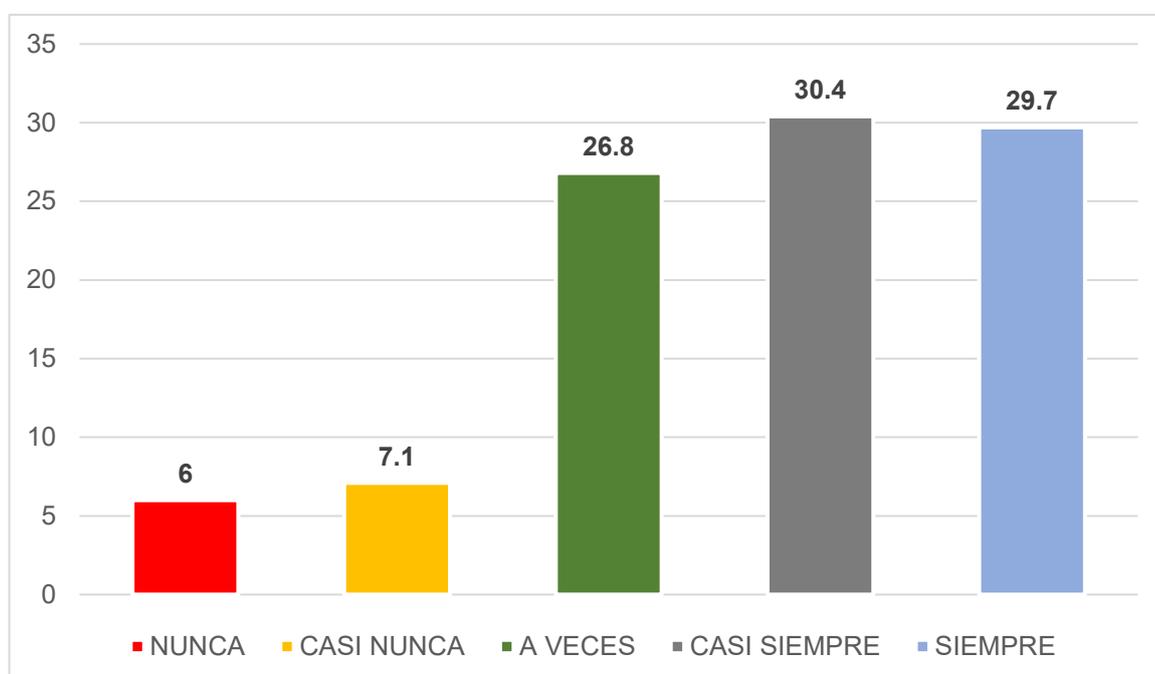
Según la tabla 8 y figura 8, se puede observar que, un significativo 37.4% indica que siempre experimentan una buena relación, seguido por un 29.8% que menciona que casi siempre es así. Además, un 23.8% reporta que a veces perciben una buena relación. Por otro lado, un pequeño porcentaje de trabajadores, 3% y 6% respondieron "nunca" o "casi nunca", indicando que la relación con sus compañeros es menos favorable. Estos resultados indican lo positivo que es para el clima laboral.

Tabla 9. ¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y su jefe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6.0	6.0	6.0
	Casi nunca	12	7.1	7.1	13.1
	A veces	45	26.8	26.8	39.9
	Casi Siempre	51	30.4	30.4	70.3
	Siempre	50	29.7	29.7	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 9. ¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y su jefe?



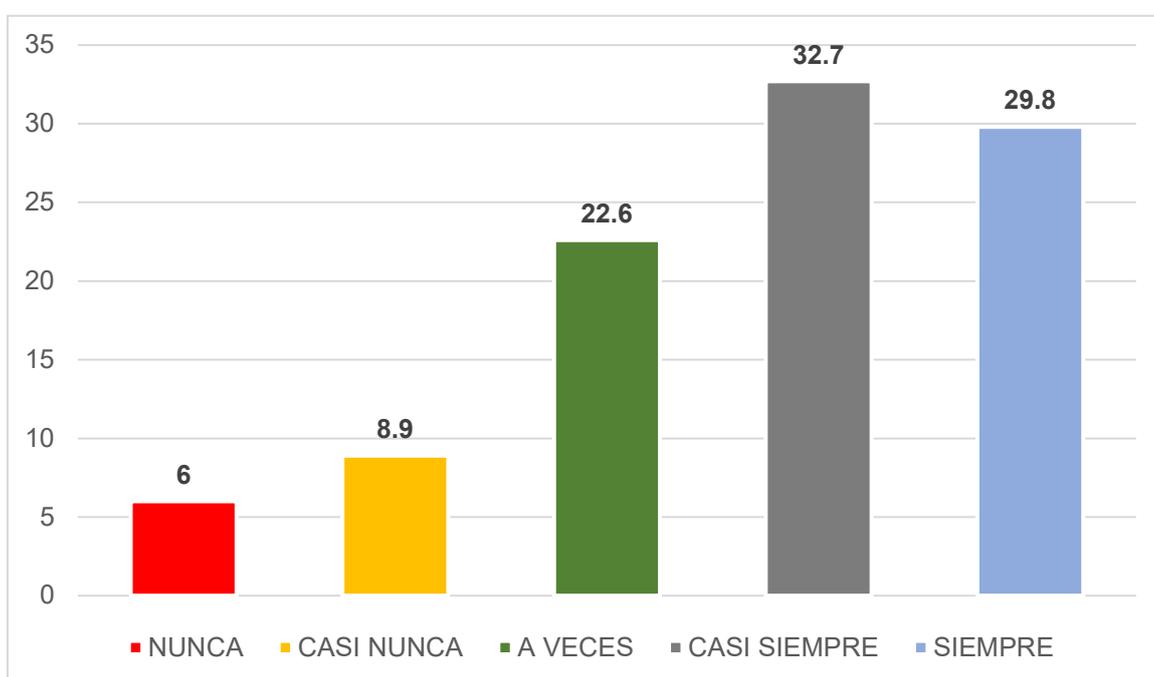
Según la tabla 9 y figura 9, se puede observar que, un considerable porcentaje del 30.4% indica que la relación con sus jefes es casi siempre buena, seguido de un 29.7% que afirma que siempre es buena. Sin embargo, un 26.8% menciona que a veces la relación es solo ocasionalmente buena, mientras que el 6% y 7.1% respondieron "nunca" o "casi nunca" indicando una relación menos favorable.

Tabla 10. ¿Cómo apreciarías el nivel de líder que tiene tu jefe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6.0	6.0	6.0
	Casi nunca	15	8.9	8.9	14.9
	A veces	38	22.6	22.6	37.5
	Casi Siempre	55	32.7	32.7	70.2
	Siempre	50	29.8	29.8	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 10. ¿Cómo apreciarías el nivel de líder que tiene tu jefe?



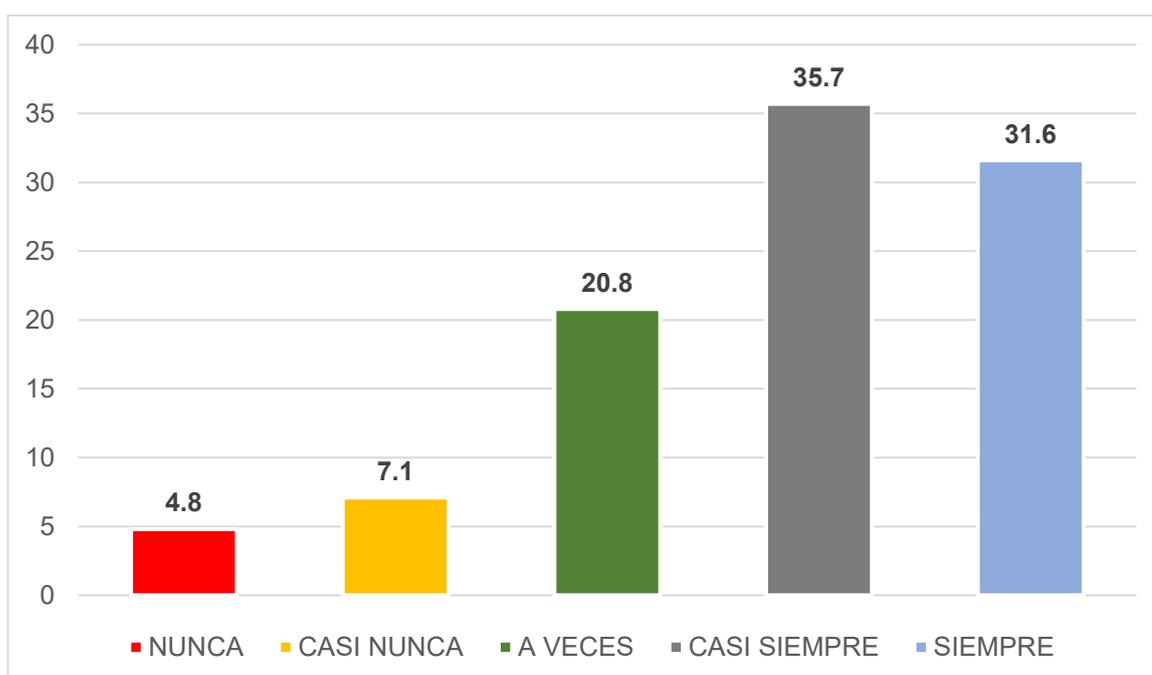
Según la tabla 10 y figura 10, se puede observar que, un 29.8% considera que sus jefes siempre muestran un buen nivel de liderazgo, y un 32.7% menciona que casi siempre lo hacen. Sin embargo, un porcentaje significativo del 22.6% opina que a veces el liderazgo de sus jefes es adecuado. Por otro lado, el 6% y un 8.9% respondieron "nunca" o "casi nunca" indicando niveles bajos de satisfacción con el liderazgo de sus superiores.

Tabla 11. ¿Considera usted, que reúne las condiciones físicas para desarrollar su trabajo con normalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	4.8	4.8	4.8
	Casi nunca	12	7.1	7.1	11.9
	A veces	35	20.8	20.8	32.7
	Casi Siempre	60	35.7	35.7	68.4
	Siempre	53	31.6	31.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 11. ¿Considera usted, que reúne las condiciones físicas para desarrollar su trabajo con normalidad?



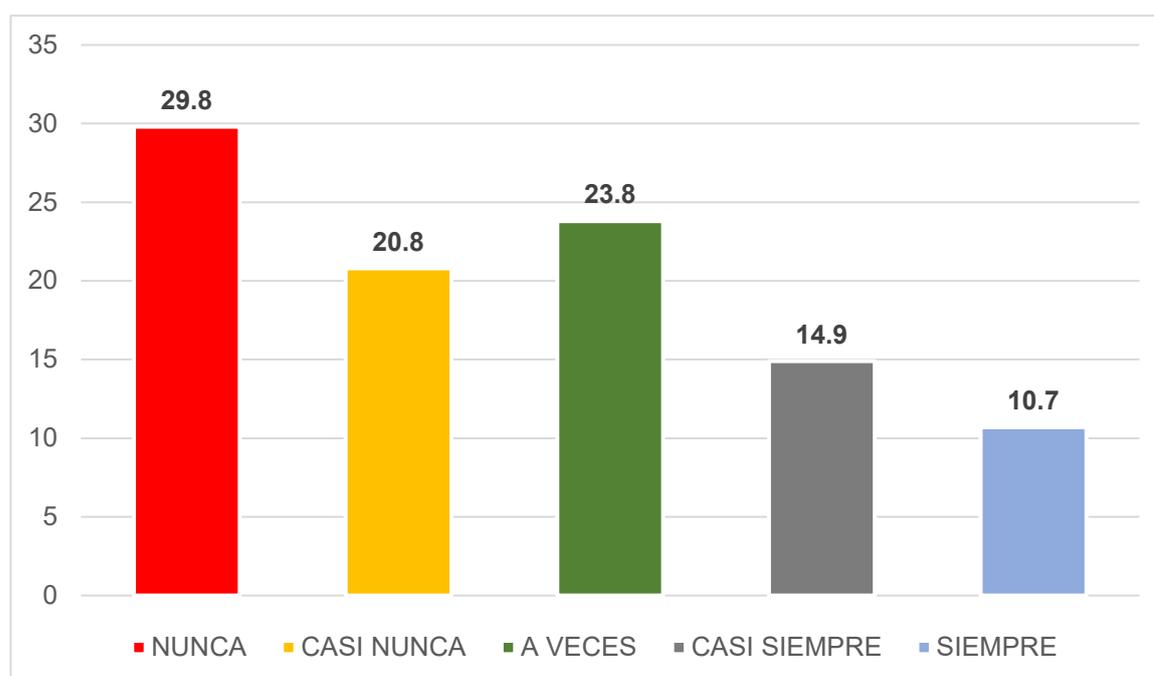
Según la tabla 11 y figura 11, se puede observar que, el 35.7% y 31.6% de los trabajadores considera que cuentan con las condiciones físicas necesarias ("Casi siempre" y "Siempre"). Un 20.8% menciona que a veces las condiciones son adecuadas, mientras que un menor porcentaje, 7.1% y 4.8%, indican que rara vez o nunca cuentan con estas condiciones, lo que es positivo para el rendimiento laboral.

Tabla 12. ¿Practica algún tipo de ejercicio que le ayude mejorar su trabajo que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	50	29.8	29.8	29.8
	Casi nunca	35	20.8	20.8	50.6
	A veces	40	23.8	23.8	74.4
	Casi Siempre	25	14.9	14.9	89.3
	Siempre	18	10.7	10.7	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 12. ¿Practica algún tipo de ejercicio que le ayude mejorar su trabajo que desempeña?



Según la tabla 12 y figura 12, se puede observar que, un 29.8% indica que nunca practican ejercicio con ese fin y un 20.8% casi nunca lo hace. Por otro lado, un 23.8% menciona que a veces lo practica, mientras que un porcentaje menor, 14.9%, casi siempre lo hace y un 10.7% siempre lo hace, lo cual podría afectar su rendimiento y bienestar físico.

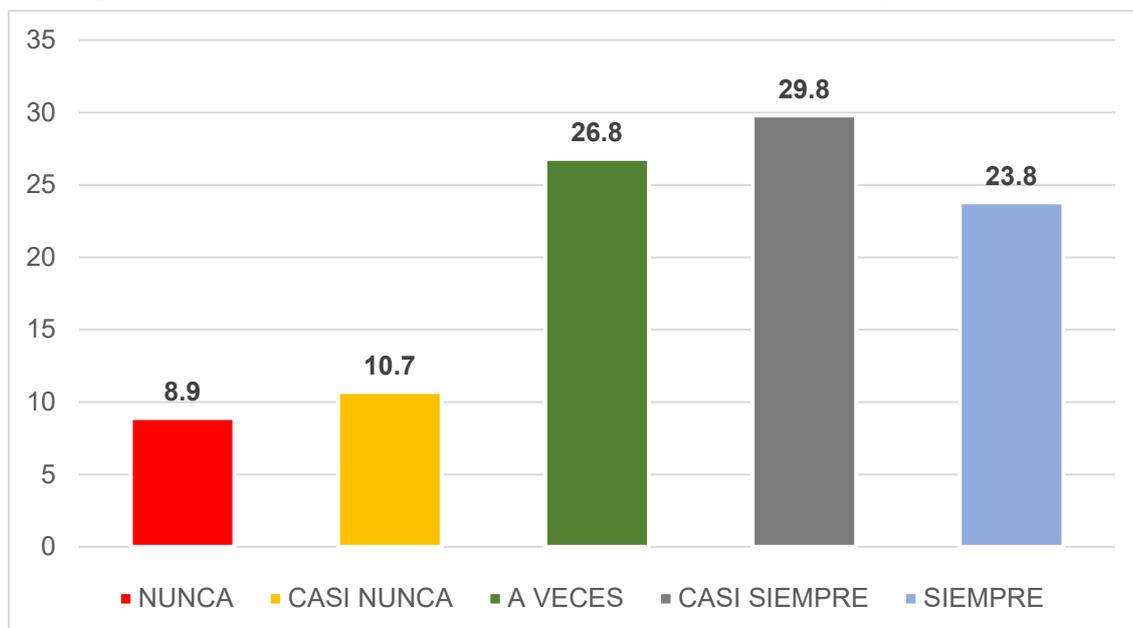
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Tabla 13. ¿Considera usted, que la entidad tiene una buena organización que permite desempeñarse bien en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	8.9	8.9	8.9
	Casi nunca	18	10.7	10.7	19.6
	A veces	45	26.8	26.8	46.4
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	76.2
	Siempre	40	23.8	23.8	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 13. ¿Considera usted, que la entidad tiene una buena organización que permite desempeñarse bien en su trabajo?



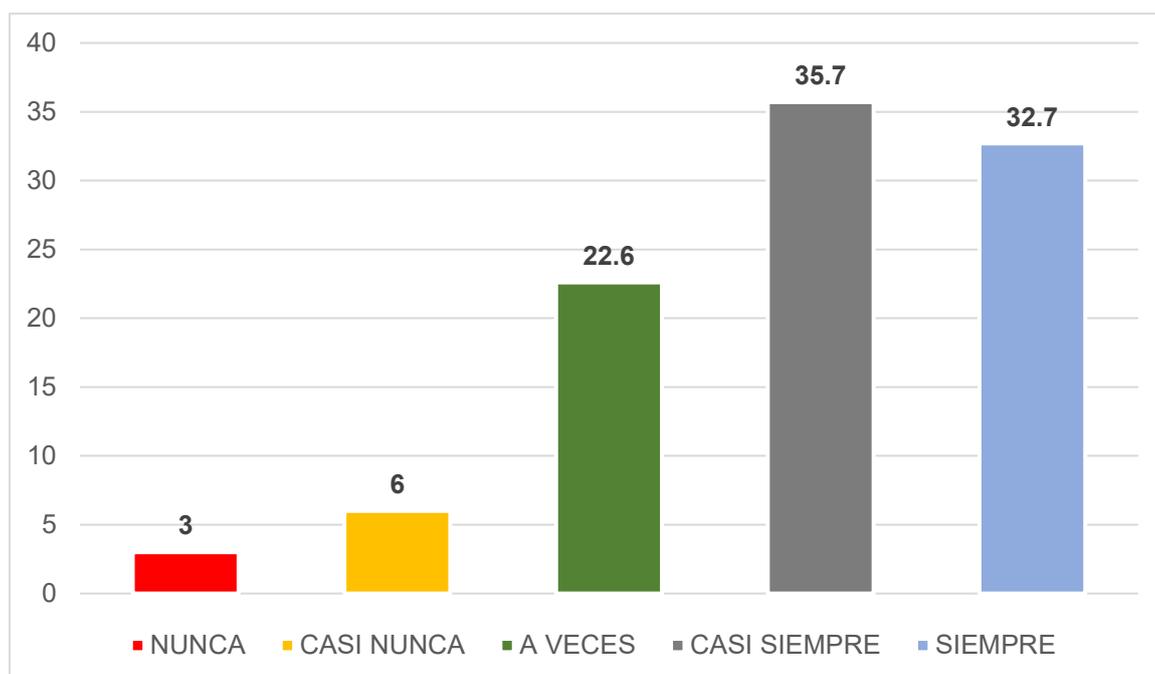
Según la tabla 13 y figura 13, se puede observar que, un porcentaje significativo del 29.8% menciona que casi siempre la organización permite un buen desempeño en el trabajo, seguido por un 23.8% que indica que siempre es así. Sin embargo, un 26.8% de los trabajadores considera que a veces la organización facilita su labor, mientras que el 8.9% y un 10.7% respondieron "nunca" y "casi nunca", percibiendo deficiencias en la organización que afectan negativamente su desempeño.

Tabla 14. ¿Cómo apreciaría la labor que usted desempeña en la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	3.0	3.0	3.0
	Casi nunca	10	6.0	6.0	9.0
	A veces	38	22.6	22.6	31.6
	Casi Siempre	60	35.7	35.7	67.3
	Siempre	55	32.7	32.7	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 14. ¿Cómo apreciaría la labor que usted desempeña en la entidad?



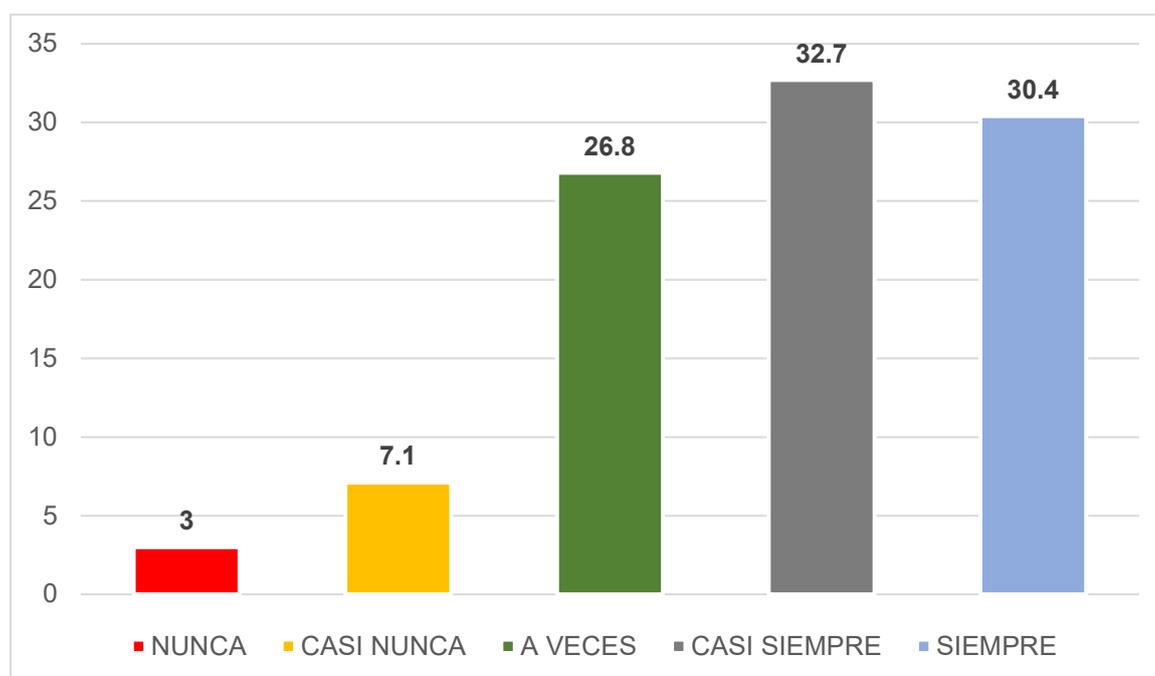
Según la tabla 14 y figura 14, se puede observar que, el 35.7% y 32.7% de los trabajadores reportan sentirse valorados en su labor ("Casi siempre" y "Siempre"). Sin embargo, un 3% y 6% indican una menor percepción de valoración en su trabajo ("Nunca" y "Casi nunca"), y el 22.6% tiene una percepción intermedia ("A veces"), reflejando una alta satisfacción laboral.

Tabla 15. ¿Cómo apreciaría su grado de productividad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	3.0	3.0	3.0
	Casi nunca	12	7.1	7.1	10.1
	A veces	45	26.8	26.8	36.9
	Casi Siempre	55	32.7	32.7	69.6
	Siempre	51	30.4	30.4	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 15. ¿Cómo apreciaría su grado de productividad laboral?



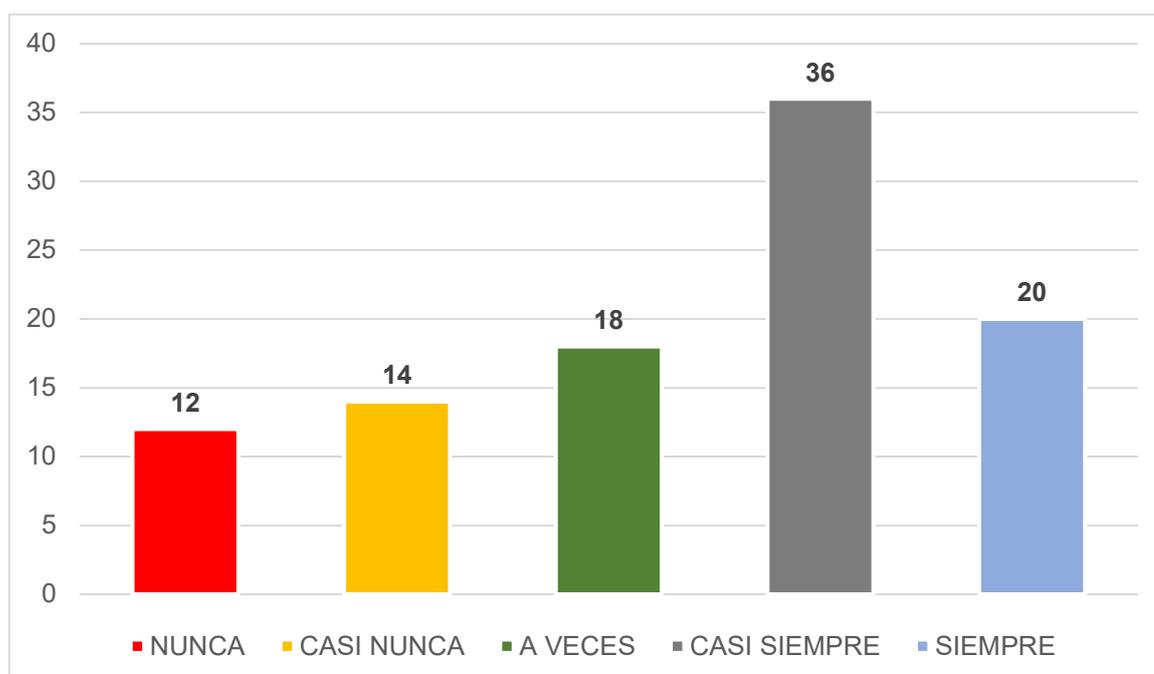
Según la tabla 15 y figura 15, se puede observar que, un considerable porcentaje del 32.7% menciona que casi siempre se sienten productivos, seguido por un 30.4% que indica sentirse productivo siempre. Además, un 26.8% reporta que a veces se perciben productivos. Por otro lado, cierto % de trabajadores mencionan sentirse poco productivo, con un 7.1% respondiendo "casi nunca" y un 3.0% respondiendo "nunca".

Tabla 16. ¿Se viene capacitando para mejorar su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	12.0	12.0	12.0
	Casi nunca	25	14.0	14.0	26.0
	A veces	30	18.0	18.0	44.0
	Casi Siempre	60	36.0	36.0	80.0
	Siempre	33	20.0	20.0	100.0
Total		168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 16. ¿Se viene capacitando para mejorar su desempeño laboral?



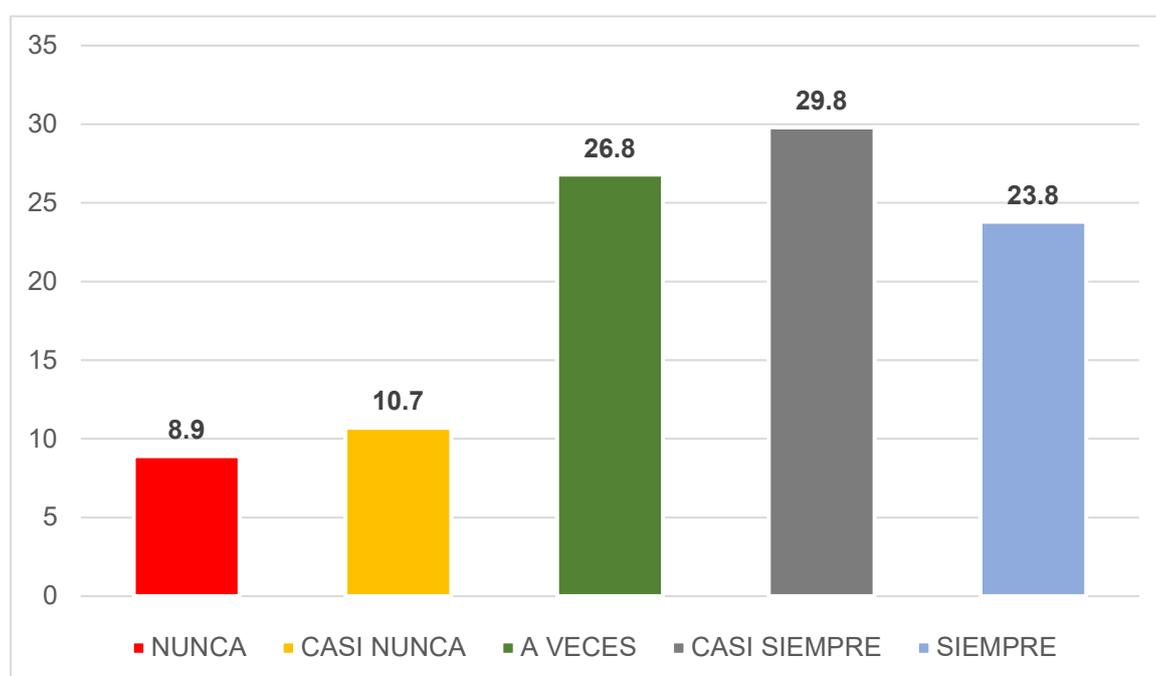
Según la tabla 16 y figura 16, se puede observar que, un considerable 36.0% afirma que casi siempre se les está capacitando, seguido por un 20.0% que indica que siempre están recibiendo capacitación. Sin embargo, también hay un segmento significativo que percibe una menor frecuencia de capacitación: un 12.0% responde "nunca" y un 14.0% responde "casi nunca", lo cual podría ser un área de oportunidad para la entidad.

Tabla 17. ¿Considera usted, que los conocimientos que adquiere en la entidad para crecer profesionalmente son los suficientes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	8.9	8.9	8.9
	Casi nunca	18	10.7	10.7	19.6
	A veces	45	26.8	26.8	46.4
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	76.2
	Siempre	40	23.8	23.8	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 17. ¿Considera usted, que los conocimientos que adquiere en la entidad para crecer profesionalmente son los suficientes?



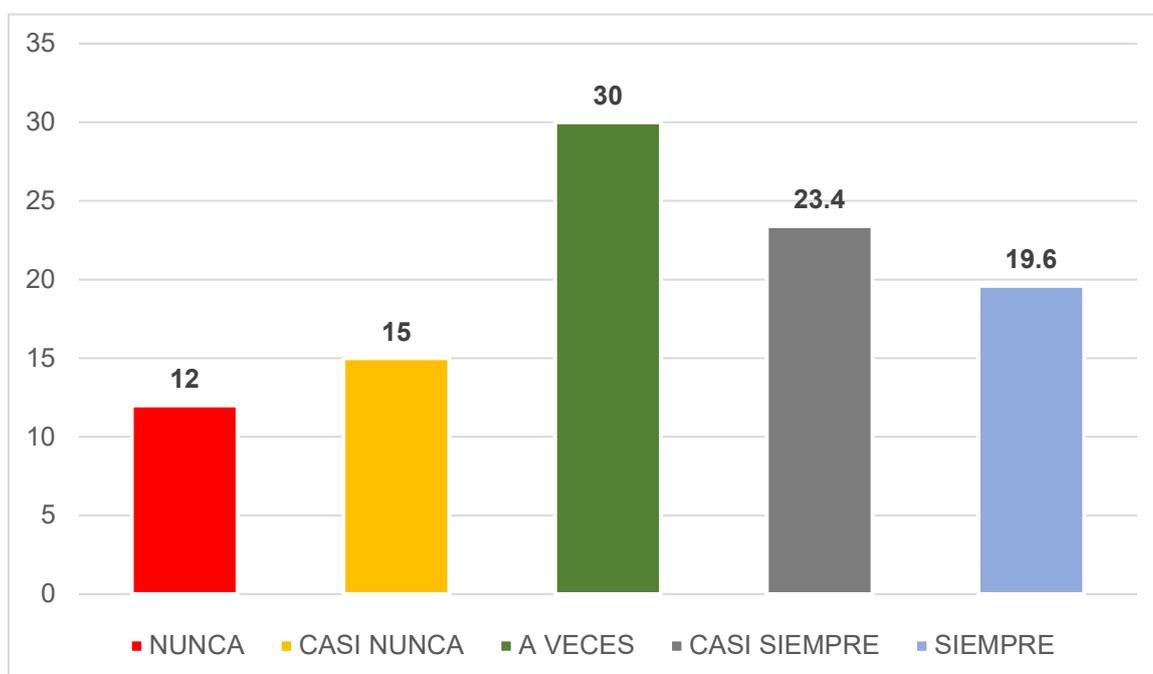
Según la tabla 17 y figura 17, se puede observar que, aproximadamente un tercio de los trabajadores (29.8%) considera que casi siempre adquiere los conocimientos suficientes, seguido por un 23.8% que afirma que siempre los obtiene. Sin embargo, un porcentaje significativo, del 8.9% y el 10.7% indican que los conocimientos adquiridos no son suficientes para su crecimiento profesional ("Nunca" y "Casi nunca"), y el 26.8% tiene una percepción intermedia ("A veces"), lo cual es positivo para el desarrollo profesional.

Tabla 18. ¿Considera usted, que la entidad valora el trabajo que usted desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	12.0	12.0	12.0
	Casi nunca	25	15.0	15.0	27.0
	A veces	50	30.0	30.0	57.0
	Casi Siempre	40	23.4	23.4	80.4
	Siempre	33	19.6	19.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 18. ¿Considera usted, que la entidad valora el trabajo que usted desempeña?



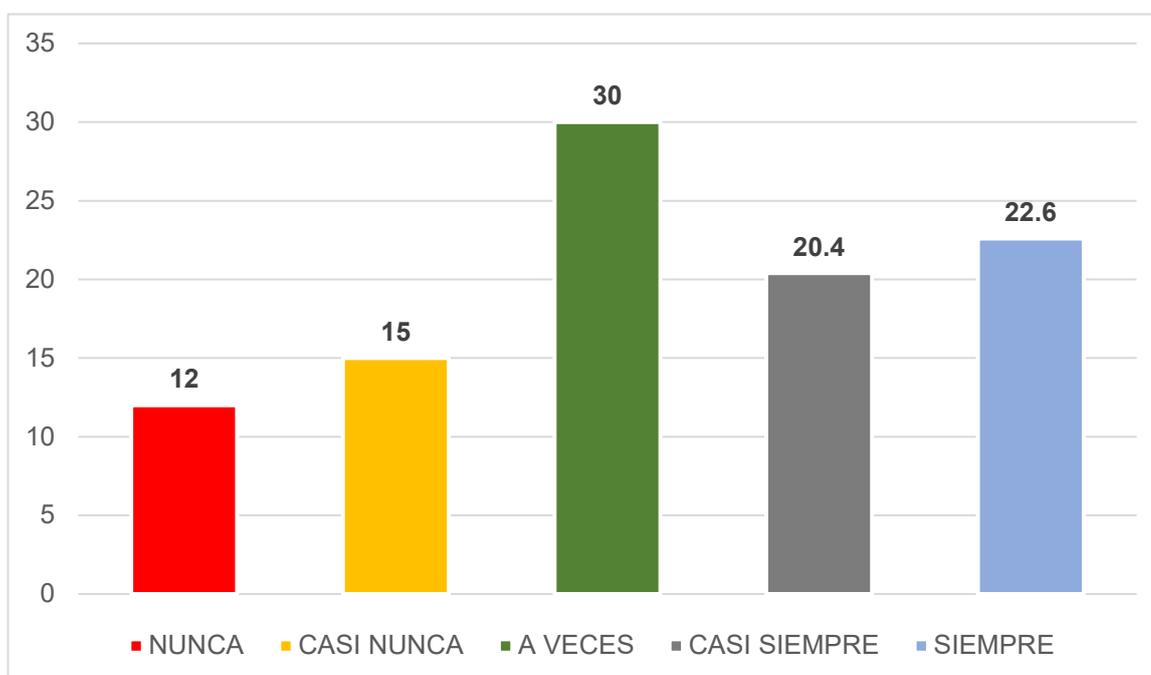
Según la tabla 18 y figura 18, se puede observar que, un 30.0% de los trabajadores indican que a veces sienten que su trabajo es valorado, mientras que un 23.4% menciona que casi siempre se valora. Además, un 19.6% reporta que siempre se reconoce su labor. Sin embargo, un porcentaje significativo de empleados, el 27.0% en total (12.0% respondieron "nunca" y 15.0% "casi nunca"), señalan que sienten que la entidad no valora adecuadamente su trabajo, lo que sugiere que la entidad podría mejorar en este aspecto.

Tabla 19. ¿Se siente motivado por parte de la entidad, cuando realiza sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	12.0	12.0	12.0
	Casi nunca	25	15.0	15.0	27.0
	A veces	60	30.0	30.0	57.0
	Casi Siempre	30	20.4	20.4	77.4
	Siempre	33	22.6	22.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 19. ¿Se siente motivado por parte de la entidad, cuando realiza sus labores?



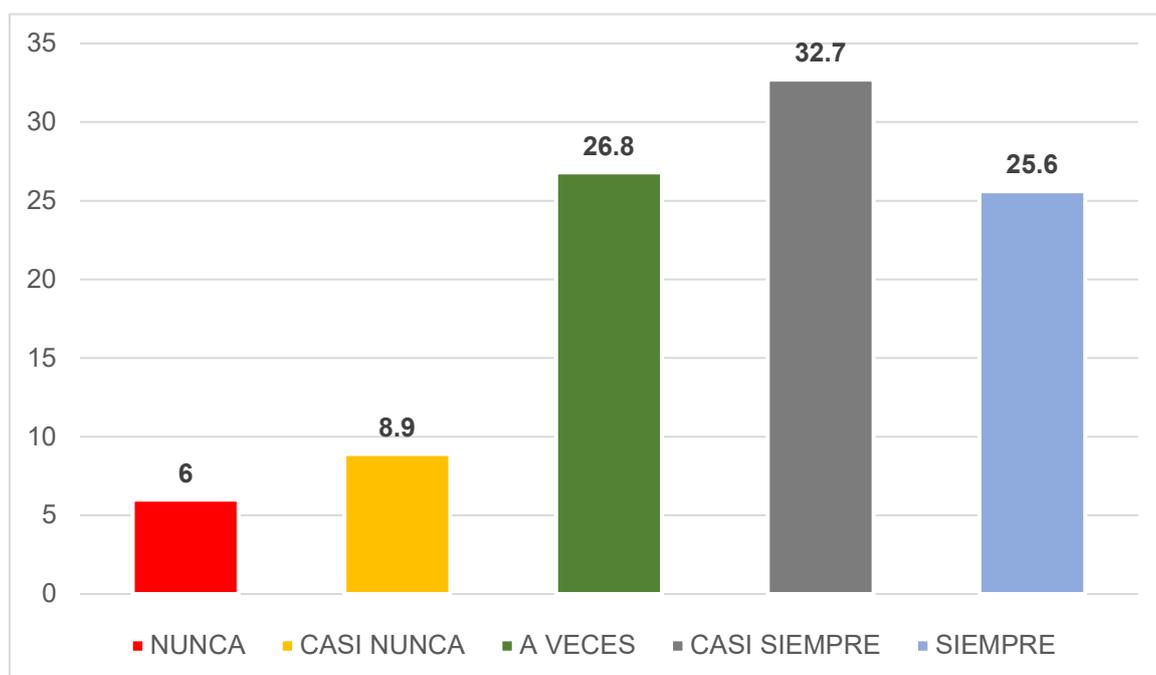
Según la tabla 19 y figura 19, se puede observar que, un significativo 30.0% menciona que a veces se siente motivado, seguido por un 22.6% que indica sentirse motivado siempre y un 20.4% casi siempre. Sin embargo, cierto % de los trabajadores reporta niveles bajos de motivación, con un 12.0% respondiendo "nunca" y un 15.0% respondiendo "casi nunca". Esto indica una necesidad de incrementar los esfuerzos de motivación por parte de la entidad.

Tabla 20. ¿En el tiempo que viene laborando, la entidad le ha brindado algún tipo de incentivos y/o reconocimientos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6.0	6.0	6.0
	Casi nunca	15	8.9	8.9	14.9
	A veces	45	26.8	26.8	41.7
	Casi Siempre	55	32.7	32.7	74.4
	Siempre	43	25.6	25.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 20. ¿En el tiempo que viene laborando, la entidad le ha brindado algún tipo de incentivos y/o reconocimientos?



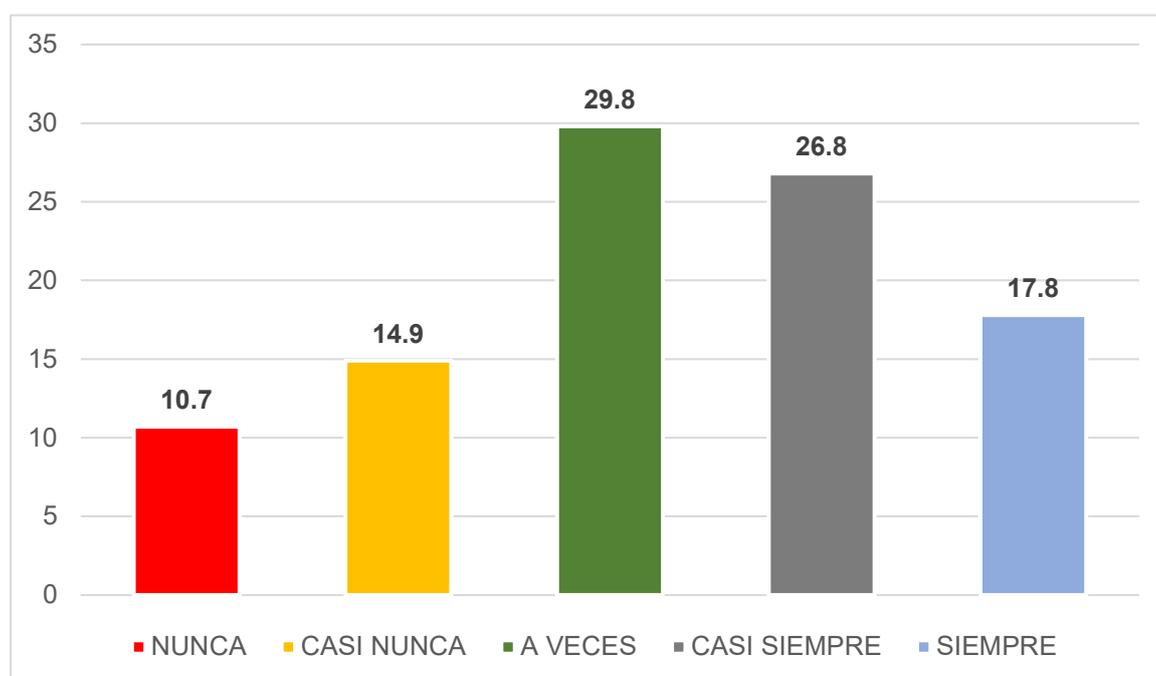
Según la tabla 20 y figura 20, se puede observar que, un significativo 32.7% menciona que casi siempre se les brindan estos estímulos, seguido por un 25.6% que indica que siempre los reciben. Además, un 26.8% reporta recibir incentivos y reconocimientos ocasionalmente, mientras que un menor porcentaje, 6% y 8.9% (“nunca” y “casi nunca”), indican una menor frecuencia de estos estímulos, lo cual podría ser un área de mejora para la entidad.

Tabla 21. ¿Te sientes preparado para asumir nuevos retos o asumir nuevos cargos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	10.7	10.7	10.7
	Casi nunca	25	14.9	14.9	25.6
	A veces	50	29.8	29.8	55.4
	Casi Siempre	45	26.8	26.8	82.2
	Siempre	30	17.8	17.8	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 21. ¿Te sientes preparado para asumir nuevos retos o asumir nuevos cargos?



Según la tabla 21 y figura 21, se puede observar que, un considerable 29.8% indica que a veces se siente preparado para nuevos desafíos, mientras que un 26.8% menciona que casi siempre está listo para asumir estos retos. Además, un 17.8% afirma que siempre se siente preparado. Sin embargo, un porcentaje significativo responde de manera menos positiva, con un 10.7% indicando que nunca se siente preparado y un 14.9% respondiendo que casi nunca.

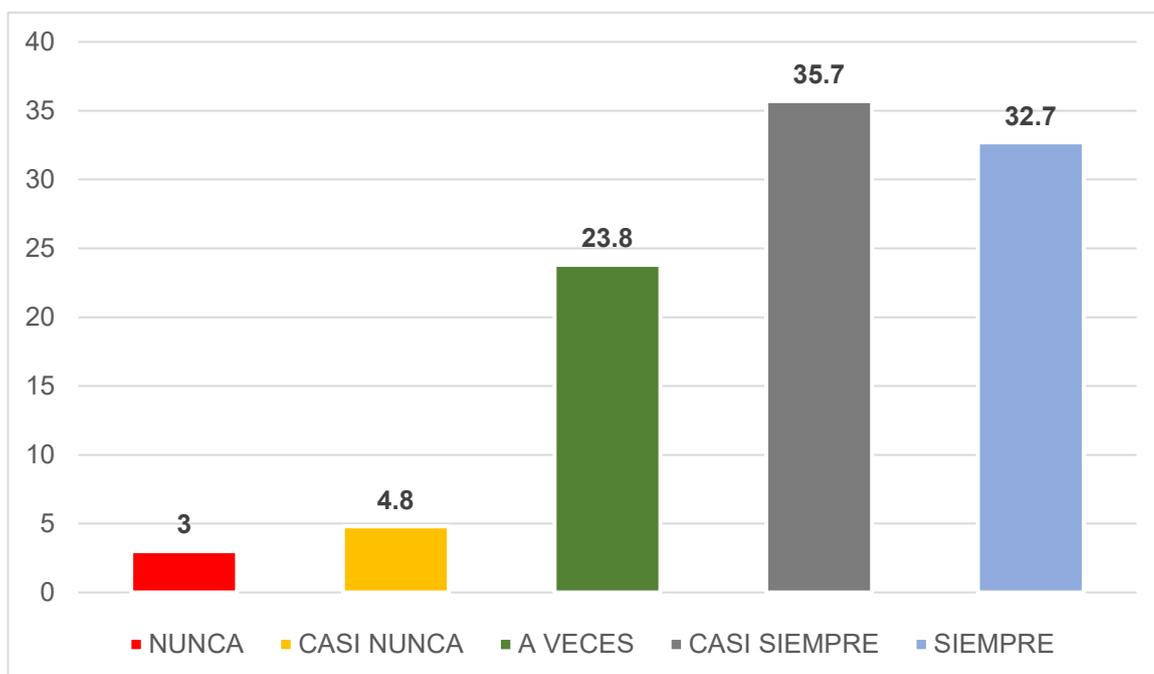
EFICACIA LABORAL

Tabla 22. ¿Cómo apreciaría el comportamiento de sus compañeros cuando realizan sus tareas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	3.0	3.0	3.0
	Casi nunca	8	4.8	4.8	7.8
	A veces	40	23.8	23.8	31.6
	Casi Siempre	60	35.7	35.7	67.3
	Siempre	55	32.7	32.7	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 22. ¿Cómo apreciaría el comportamiento de sus compañeros cuando realizan sus tareas?



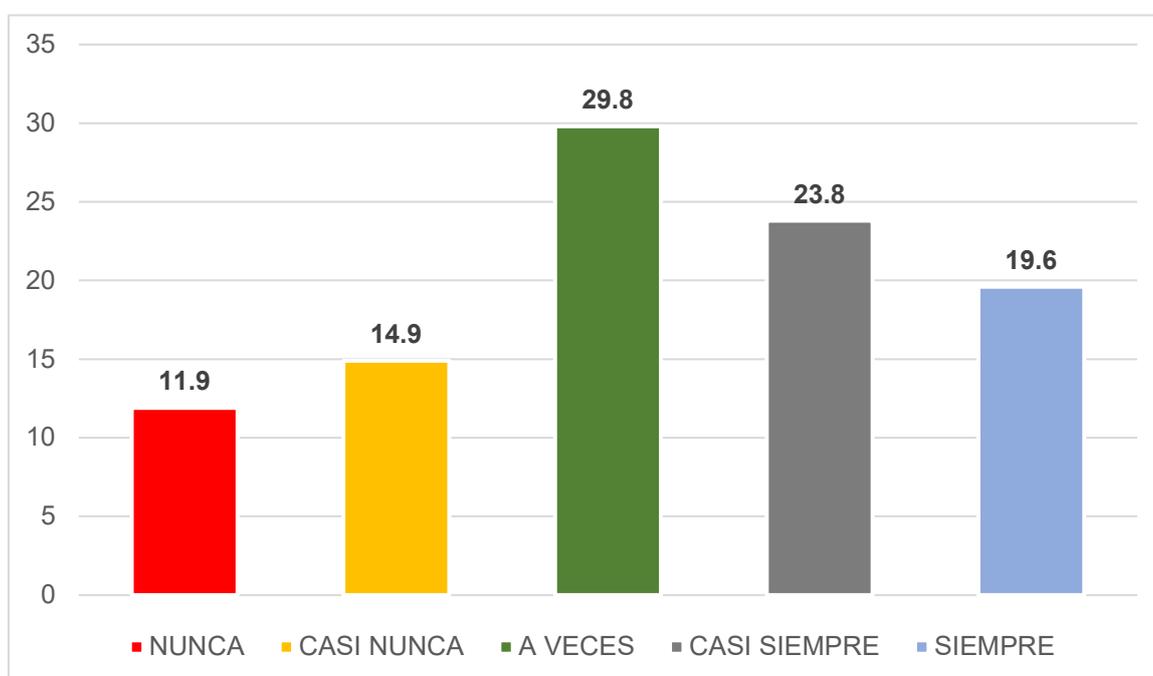
Según la tabla 22 y figura 22, se puede observar que, la mayoría de los encuestados tiene una opinión positiva, con un 35.7% que señala que sus compañeros "casi siempre" se comportan adecuadamente y un 32.7% que afirma que "siempre" lo hacen. Un 23.8% indica que "a veces" el comportamiento es adecuado, mientras que solo un pequeño porcentaje de trabajadores tiene una percepción negativa, con un 3.0% respondiendo "nunca" y un 4.8% "casi nunca", lo cual refleja un ambiente laboral positivo.

Tabla 23. ¿Cómo apreciarías el cumplimiento de las funciones que realizas en tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	11.9	11.9	11.9
	Casi nunca	25	14.9	14.9	26.8
	A veces	50	29.8	29.8	56.6
	Casi Siempre	40	23.8	23.8	80.4
	Siempre	33	19.6	19.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 23. ¿Cómo apreciarías el cumplimiento de las funciones que realizas en tu trabajo?



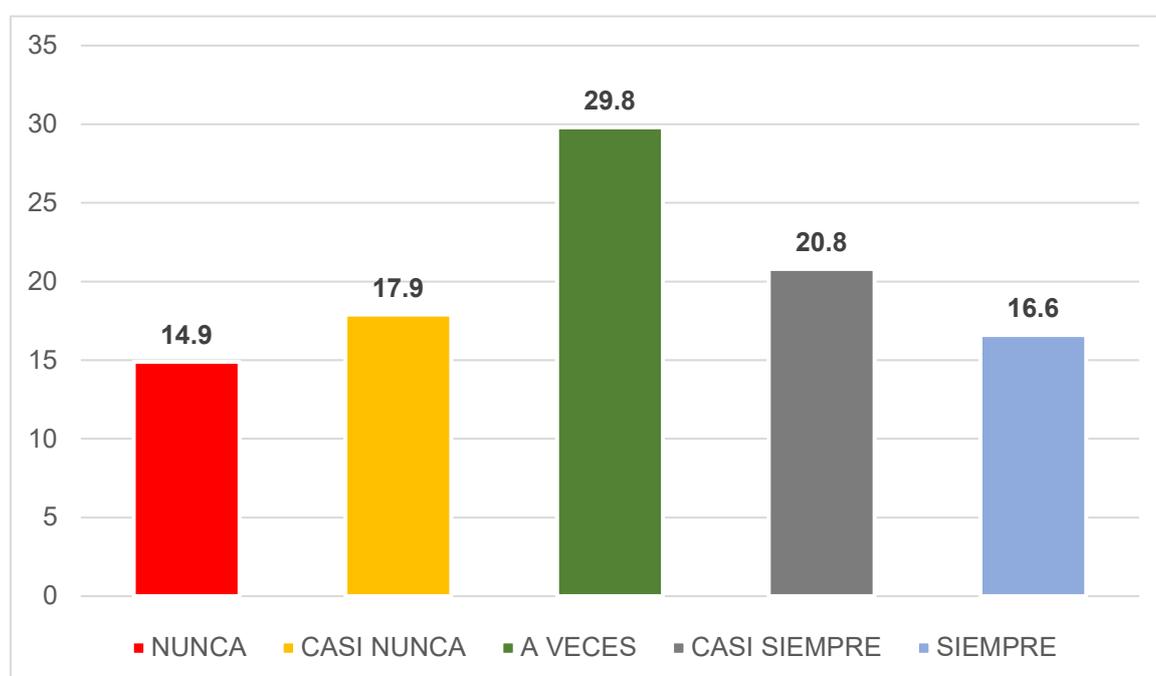
Según la tabla 23 y figura 23, se puede observar que, un 29.8% de los trabajadores indica que a veces cumplen con sus funciones, mientras que un 23.8% menciona que casi siempre lo hacen y un 19.6% asegura que siempre las cumplen. Sin embargo, cierto % reporta dificultades en el cumplimiento de sus funciones, con un 11.9% respondiendo "nunca" y un 14.9% "casi nunca", lo cual indica un área de mejora para la entidad en términos de reconocimiento laboral.

Tabla 24. ¿Consideras que los cursos de capacitación que brinda la entidad ayudan para mejorar el desempeño del trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	14.9	14.9	14.9
	Casi nunca	30	17.9	17.9	32.8
	A veces	50	29.8	29.8	62.6
	Casi Siempre	35	20.8	20.8	83.4
	Siempre	28	16.6	16.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 24. ¿Consideras que los cursos de capacitación que brinda la entidad ayudan para mejorar el desempeño del trabajo?



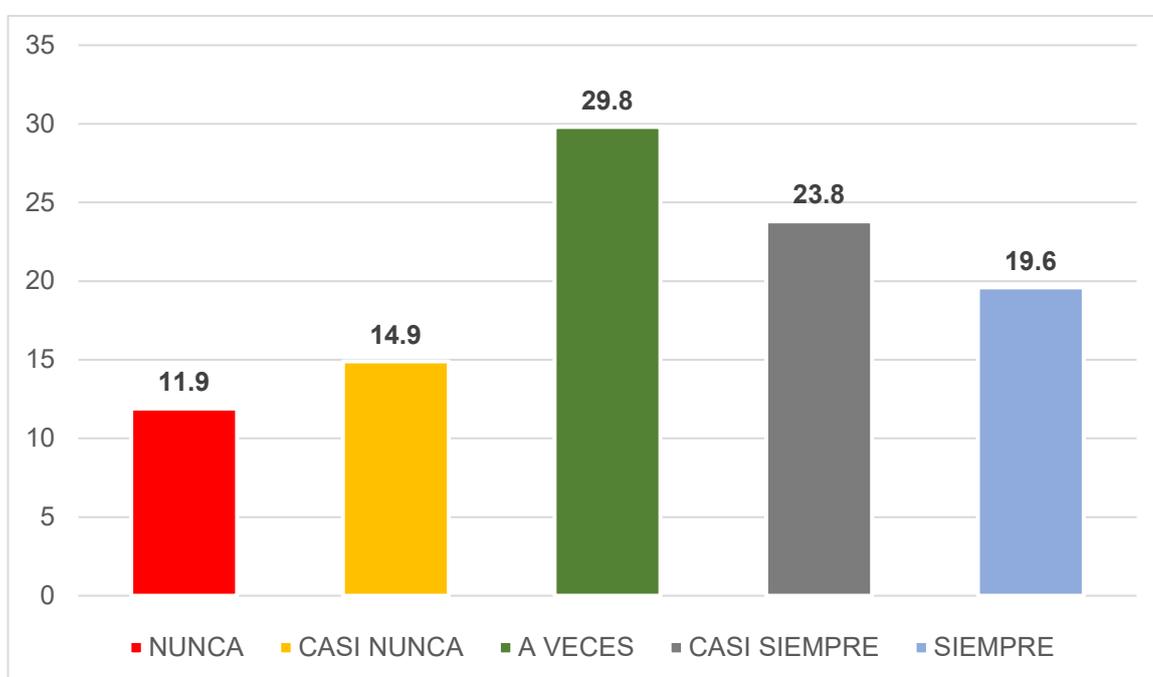
Según la tabla 24 y figura 24, se puede observar que, un 29.8% de los trabajadores considera que los cursos a veces ayudan a mejorar su desempeño, mientras que un 20.8% señala que casi siempre son beneficiosos. Además, un 16.6% afirma que los cursos siempre contribuyen positivamente. No obstante, ciertos trabajadores opinan que los cursos de capacitación son poco útiles, con un 14.9% indicando "nunca" y un 17.9% respondiendo "casi nunca", lo cual señala la necesidad de mejorar las oportunidades de capacitaciones por parte de la entidad.

Tabla 25. ¿Los trabajadores cumplen con el RIT de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	11.9	11.9	11.9
	Casi nunca	25	14.9	14.9	26.8
	A veces	50	29.8	29.8	56.6
	Casi Siempre	40	23.8	23.8	80.4
	Siempre	33	19.6	19.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 25. ¿Los trabajadores cumplen con el RIT de la entidad?



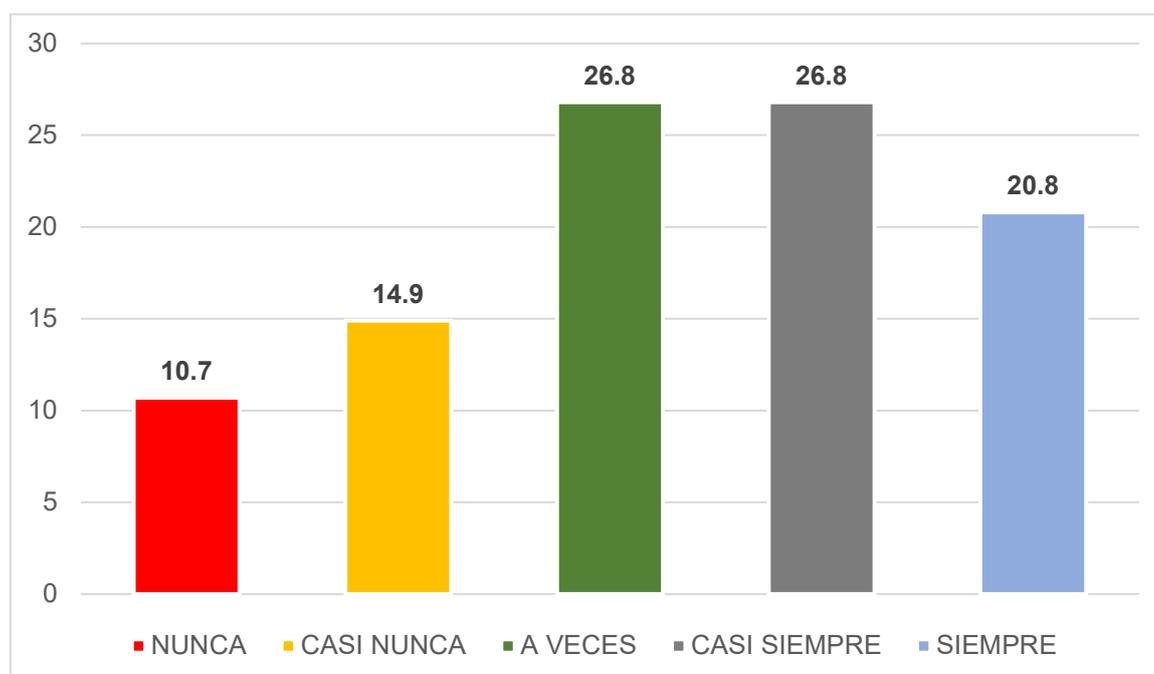
Según la tabla 25 y figura 25, se puede observar que, el 29.8% de ellos indica que a veces cumplen con el RIT, seguido de un 23.8% que reporta un cumplimiento casi siempre, y un 19.6% que afirma cumplir siempre con el reglamento. No obstante, cierto % de los trabajadores refleja una baja frecuencia de cumplimiento, con un 11.9% señalando que nunca cumplen y un 14.9% que casi nunca lo hacen, indicando una necesidad de mejorar el cumplimiento del reglamento de trabajo por los empleados.

Tabla 26. ¿Cómo apreciaría usted, el desempeño de sus compañeros si la entidad logra satisfacer sus necesidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	10.7	10.7	10.7
	Casi nunca	25	14.9	14.9	25.6
	A veces	45	26.8	26.8	52.4
	Casi Siempre	45	26.8	26.8	79.2
	Siempre	35	20.8	20.8	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 26. ¿Cómo apreciaría usted, el desempeño de sus compañeros si la entidad logra satisfacer sus necesidades?



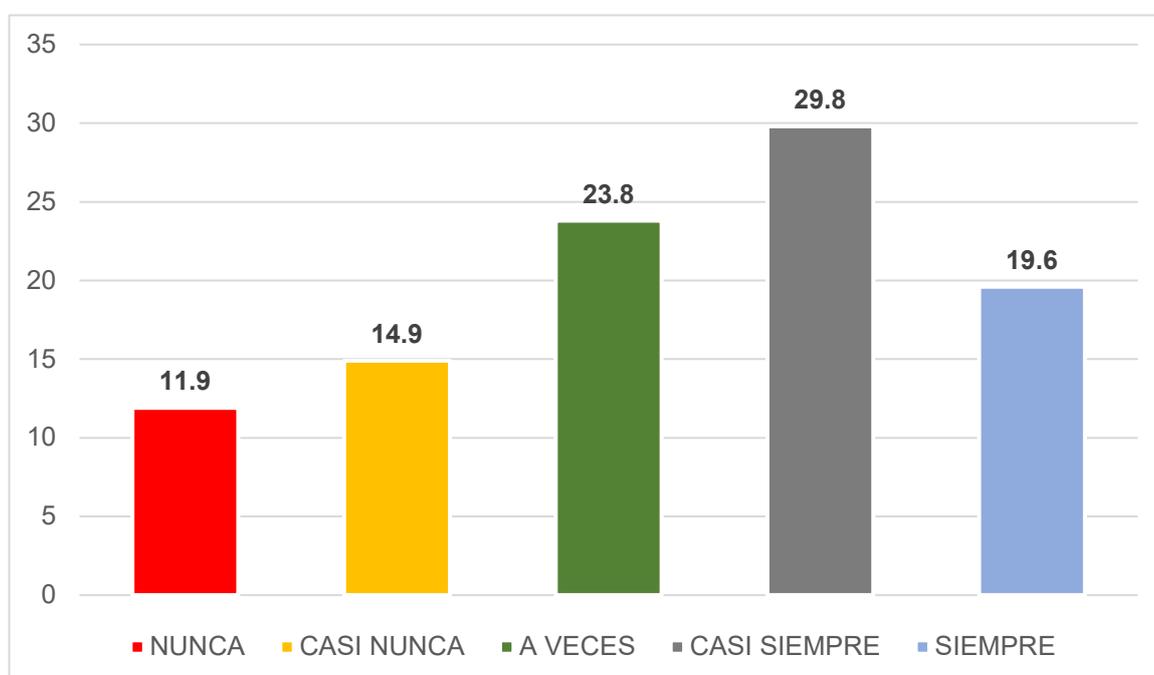
Según la tabla 26 y figura 26, se puede observar que, un 26.8% de los encuestados considera que a veces el desempeño de sus compañeros mejoraría, y un porcentaje igual menciona que casi siempre mejoraría. Además, un 20.8% cree que siempre se observaría una mejora en el desempeño. Sin embargo, cierto % de los trabajadores tiene una visión más pesimista, con un 10.7% respondiendo "nunca" y un 14.9% respondiendo "casi nunca", indicando un área de mejora significativa.

Tabla 27. ¿Cree usted que, si hay trabajo en equipo, el desempeño laboral sería mejor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	11.9	11.9	11.9
	Casi nunca	25	14.9	14.9	26.8
	A veces	40	23.8	23.8	50.6
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	80.4
	Siempre	33	19.6	19.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 27. ¿Cree usted que, si hay trabajo en equipo, el desempeño laboral sería mejor?



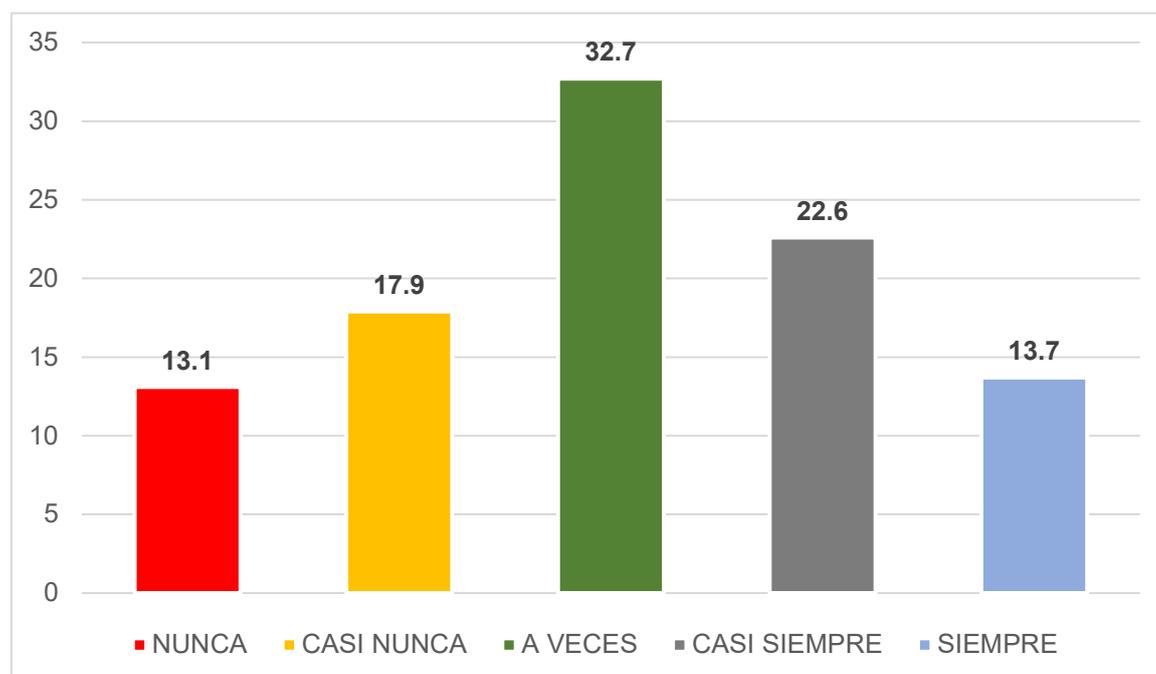
Según la tabla 27 y figura 27, se puede observar que, un 29.8% de los trabajadores cree que casi siempre el desempeño laboral sería mejor con trabajo en equipo, mientras que un 23.8% considera que a veces sería el caso y un 19.6% piensa que siempre mejoraría el desempeño. Por otro lado, cierto % muestra escepticismo, con un 11.9% respondiendo "nunca" y un 14.9% respondiendo "casi nunca", lo que indica que hay un margen de mejora en la eficiencia del desempeño laboral.

Tabla 28. ¿Considera usted, que el espacio que les designa la entidad para desarrollar sus trabajos es el adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	13.1	13.1	13.1
	Casi nunca	30	17.9	17.9	31.0
	A veces	55	32.7	32.7	63.7
	Casi Siempre	38	22.6	22.6	86.3
	Siempre	23	13.7	13.7	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 28. ¿Considera usted, que el espacio que les designa la entidad para desarrollar sus trabajos es el adecuado?



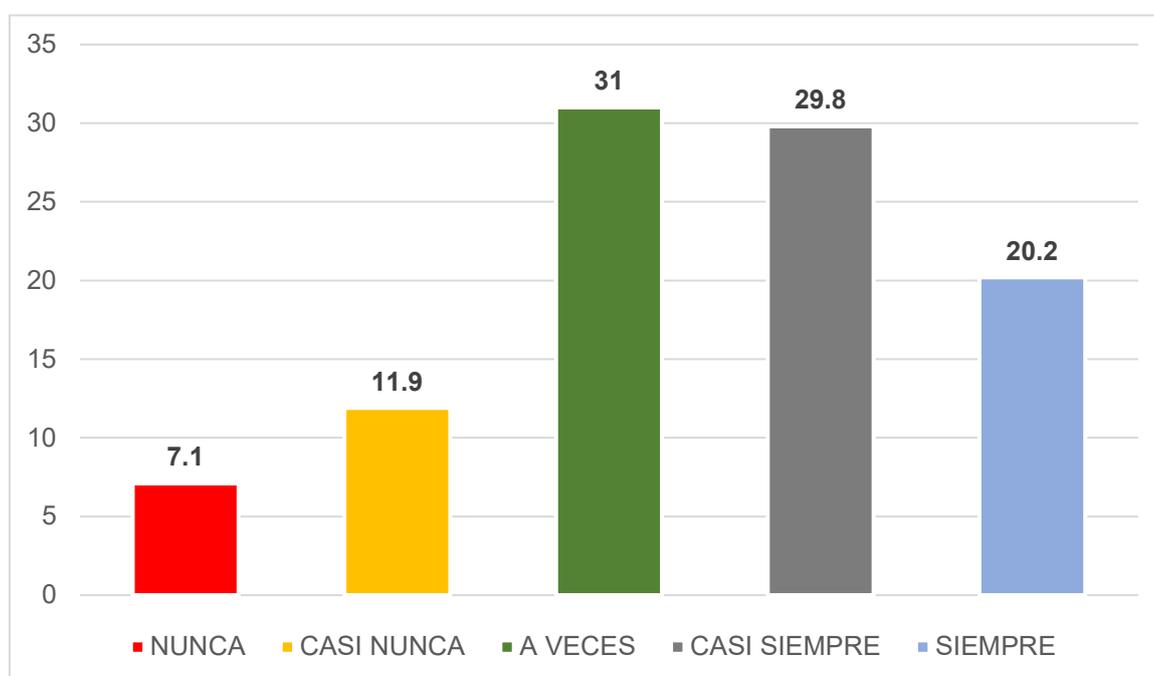
Según la tabla 28 y figura 28, se puede observar que, el 32.7% de los trabajadores considera que a veces el espacio es adecuado, seguido por un 22.6% que opina que casi siempre lo es, y un 13.7% que siempre encuentra adecuado el espacio. Sin embargo, una proporción significativa, siente que el espacio es inadecuado, con un 13.1% respondiendo "nunca" y un 17.9% "casi nunca".

Tabla 29. ¿La entidad ha buscado mejorar el espacio que les ha designado para su mejor desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7.1	7.1	7.1
	Casi nunca	20	11.9	11.9	19.0
	A veces	52	31.0	31.0	50.0
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	79.8
	Siempre	34	20.2	20.2	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 29. ¿La entidad ha buscado mejorar el espacio que les ha designado para su mejor desempeño laboral?



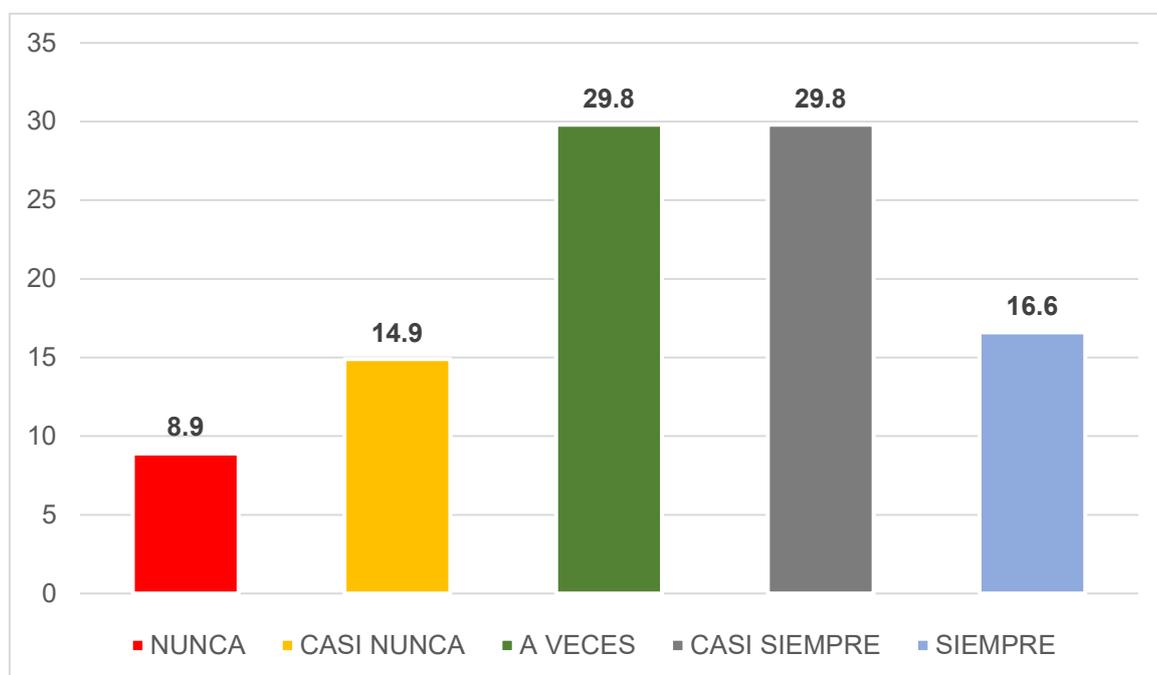
Según la tabla 29 y figura 29, se puede observar que, un 31.0% de los trabajadores indica que a veces se realizan mejoras en los espacios de trabajo, mientras que un 29.8% señala que casi siempre se efectúan estas mejoras. Además, un 20.2% de los trabajadores considera que siempre se buscan mejorar los espacios. Sin embargo, cierto % de los trabajadores manifiesta una percepción negativa, con un 7.1% respondiendo "nunca" y un 11.9% respondiendo "casi nunca", indicando que hay un margen de mejora en la eficiencia del desempeño laboral.

Tabla 30. ¿Considera usted, que su desempeño laboral es eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	8.9	8.9	8.9
	Casi nunca	25	14.9	14.9	23.8
	A veces	50	29.8	29.8	53.6
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	83.4
	Siempre	28	16.6	16.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 30. ¿Considera usted, que su desempeño laboral es eficiente?



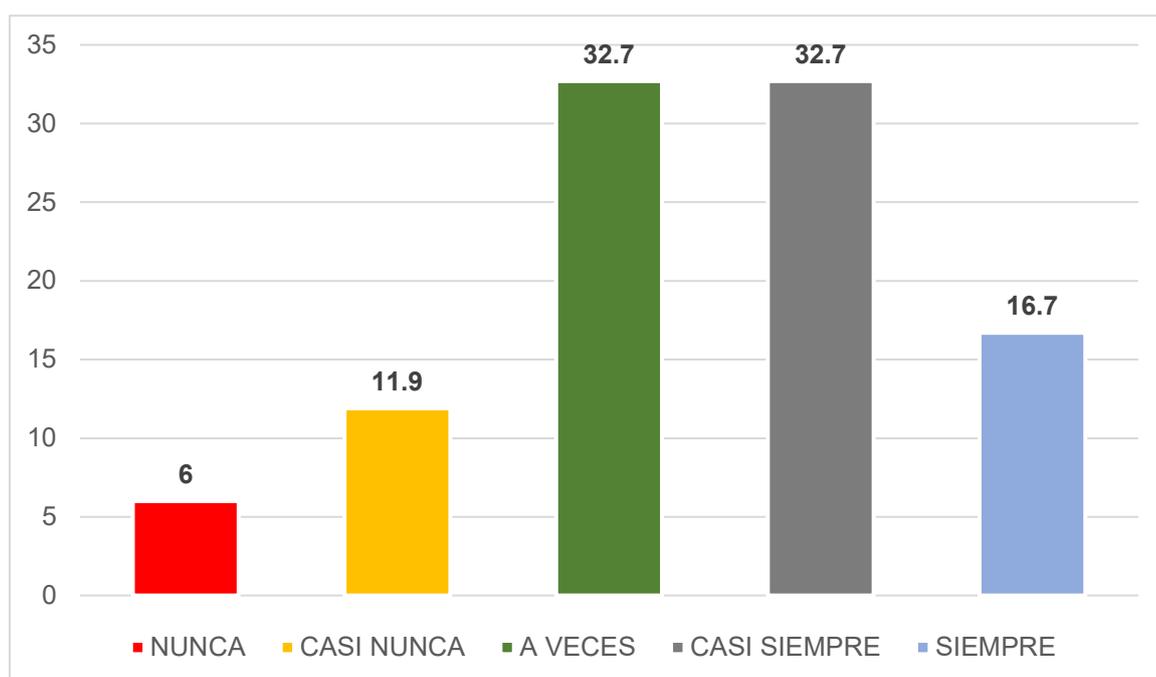
Según la tabla 30 y figura 30, se puede observar que, un 29.8% de los trabajadores considera que su desempeño es eficiente "a veces" y otro 29.8% que "casi siempre". Un 16.6% de los trabajadores cree que siempre su desempeño es eficiente. Sin embargo, cierto % de los encuestados tiene una percepción negativa sobre su desempeño, con un 8.9% que responde "nunca" y un 14.9% que responde "casi nunca", lo que sugiere que se podría fomentar la retroalimentación para una mejora en el desempeño laboral.

Tabla 31. ¿Cómo trabajadores de la entidad presentan algún tipo de sugerencia para mejorar el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6.0	6.0	6.0
	Casi nunca	20	11.9	11.9	17.9
	A veces	55	32.7	32.7	50.6
	Casi Siempre	55	32.7	32.7	83.3
	Siempre	28	16.7	16.7	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 31. ¿Cómo trabajadores de la entidad presentan algún tipo de sugerencia para mejorar el desempeño laboral?



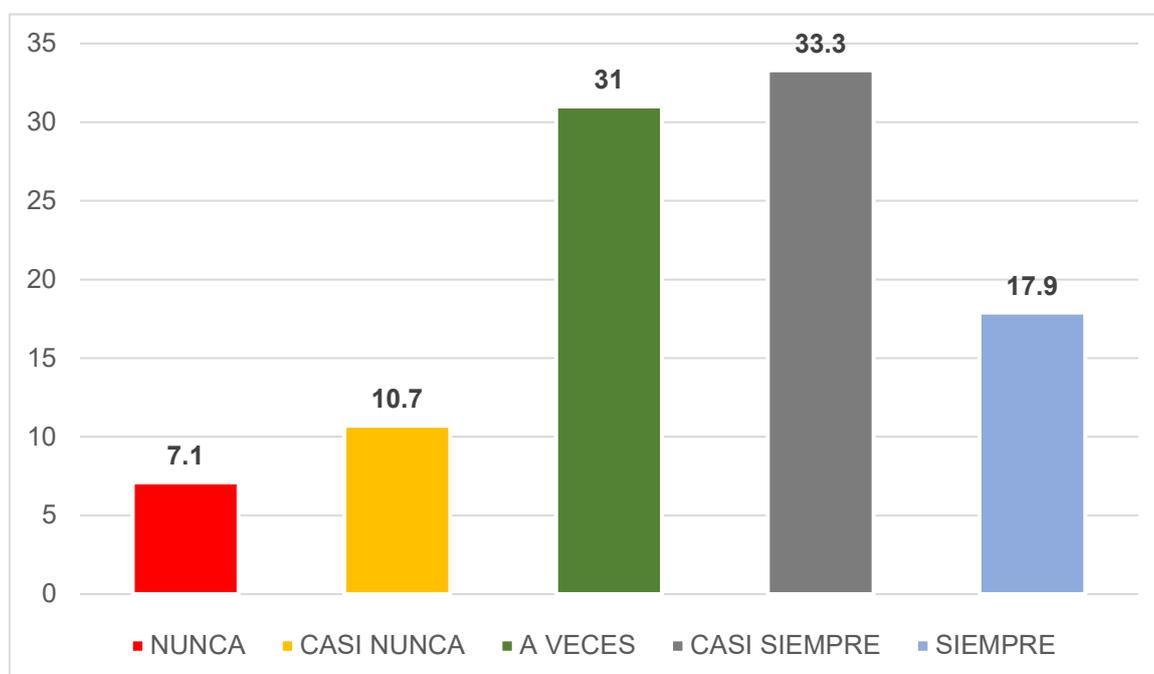
Según la tabla 31 y figura 31, se puede observar que, un 32.7% de los empleados indican que a veces hacen sugerencias, y otro 32.7% señala que casi siempre lo hacen. Adicionalmente, un 16.7% reporta que siempre presentan sugerencias. Sin embargo, ciertos trabajadores manifiestan con un 6.0% que "nunca" presentan sugerencias y con un 11.9% respondiendo "casi nunca".

Tabla 32. ¿Cómo es el apoyo que brinda la entidad a las actividades institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7.1	7.1	7.1
	Casi nunca	18	10.7	10.7	17.8
	A veces	52	31.0	31.0	48.8
	Casi Siempre	56	33.3	33.3	82.1
	Siempre	30	17.9	17.9	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 32. ¿Cómo es el apoyo que brinda la entidad a las actividades institucionales?



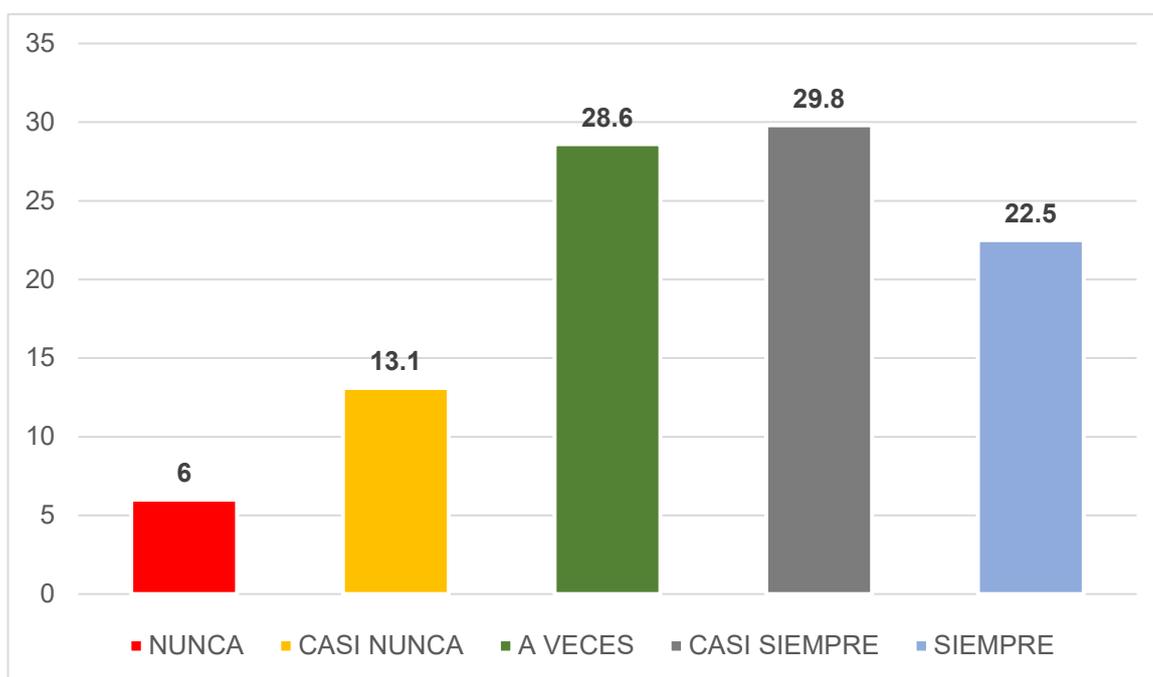
Según la tabla 32 y figura 32, se puede observar que, un considerable 31.0% de los trabajadores menciona que a veces reciben apoyo para estas actividades, mientras que un 33.3% indica que casi siempre lo tienen. Además, un 17.9% reporta que siempre reciben apoyo. Sin embargo, cierto % considera que el apoyo es insuficiente, con un 7.1% respondiendo "nunca" y un 10.7% respondiendo "casi nunca".

Tabla 33. ¿Se identifican y comparten la misión y visión de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6.0	6.0	6.0
	Casi nunca	22	13.1	13.1	19.1
	A veces	48	28.6	28.6	47.7
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	77.5
	Siempre	38	22.5	22.5	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 33. ¿Se identifican y comparten la misión y visión de la entidad?



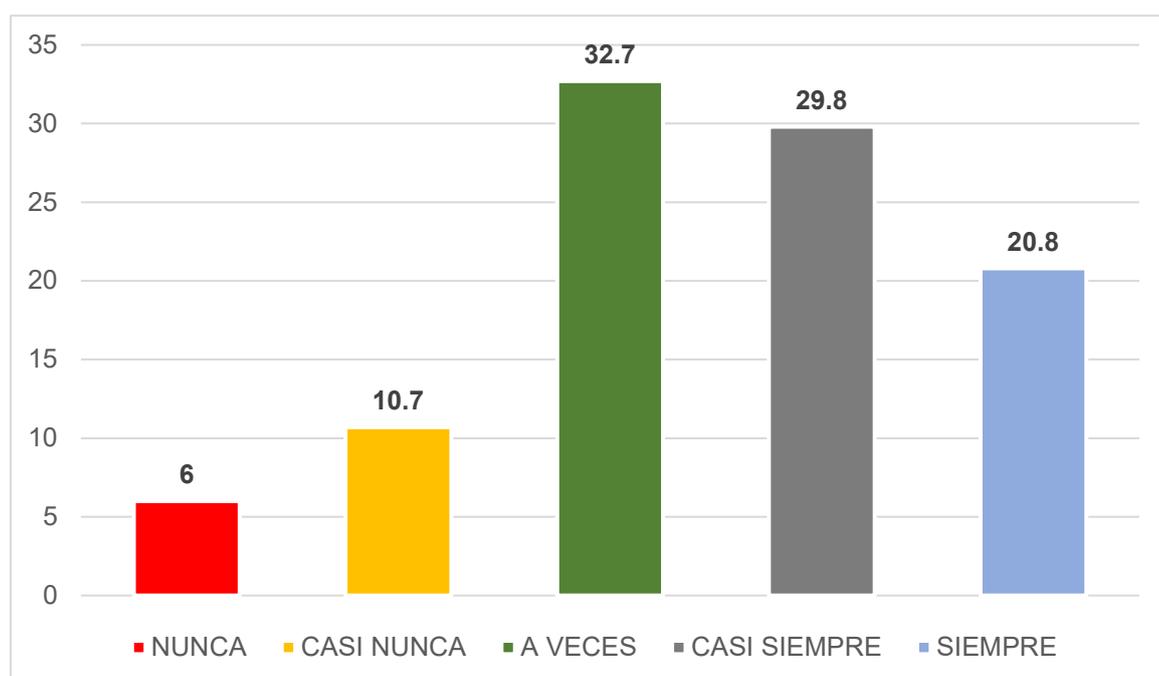
Según la tabla 33 y figura 33, se puede observar que, un 29.8% de los encuestados indica que casi siempre se identifican y comparten la misión y visión de la entidad, seguido de un 28.6% que menciona hacerlo a veces. Además, un 22.5% afirma que siempre están al tanto de estos aspectos. Sin embargo, un 6% y un 13.1% respondieron "nunca" y "casi nunca", mostrando una menor familiaridad o compromiso con la misión y visión institucional.

Tabla 34. ¿Desarrollan su trabajo para lograr una buena imagen institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6.0	6.0	6.0
	Casi nunca	18	10.7	10.7	16.7
	A veces	55	32.7	32.7	49.4
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	79.2
	Siempre	35	20.8	20.8	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 34. ¿Desarrollan su trabajo para lograr una buena imagen institucional?



Según la tabla 34 y figura 34, se puede observar que, un 32.7% de los trabajadores indican que a veces trabajan con este propósito, mientras que un 29.8% menciona que lo hacen casi siempre. Además, un 20.8% afirma que siempre desarrollan su trabajo para este fin. Sin embargo, cierto % responde negativamente, con un 10.7% indicando que casi nunca lo hacen y un 6.0% mencionando que nunca lo hacen.

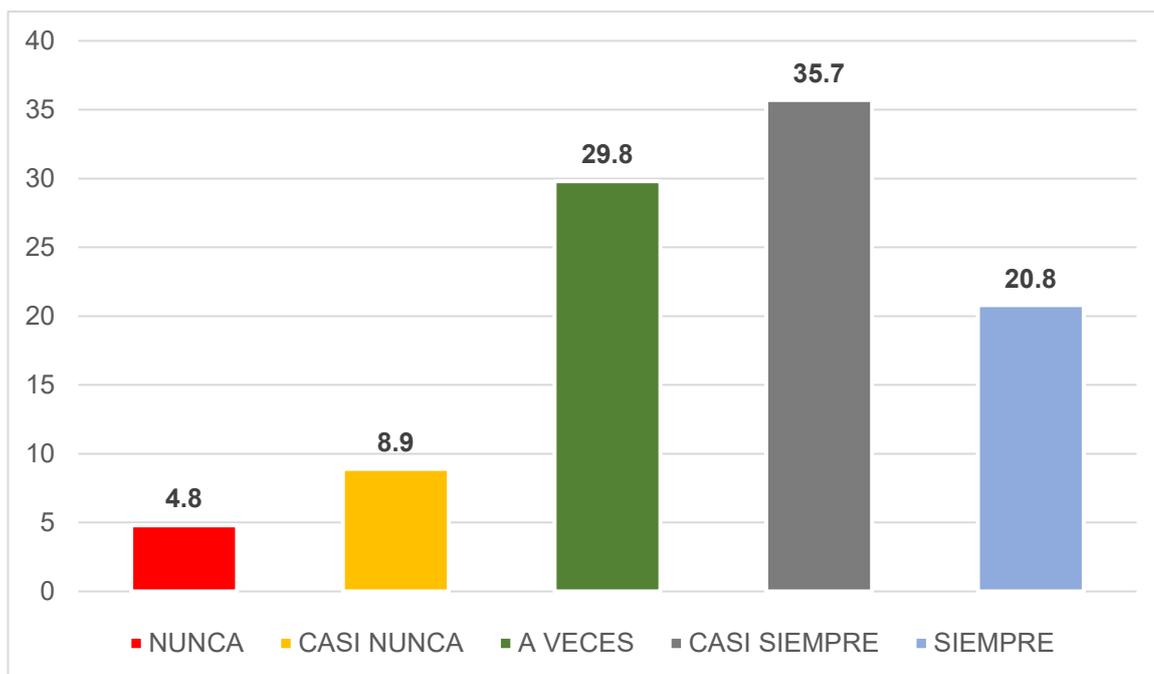
HABILIDADES TÉCNICAS

Tabla 35. ¿Cumples con las funciones del puesto que desempeñas actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	4.8	4.8	4.8
	Casi nunca	15	8.9	8.9	13.7
	A veces	50	29.8	29.8	43.5
	Casi Siempre	60	35.7	35.7	79.2
	Siempre	35	20.8	20.8	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 35. ¿Cumples con las funciones del puesto que desempeñas actualmente?



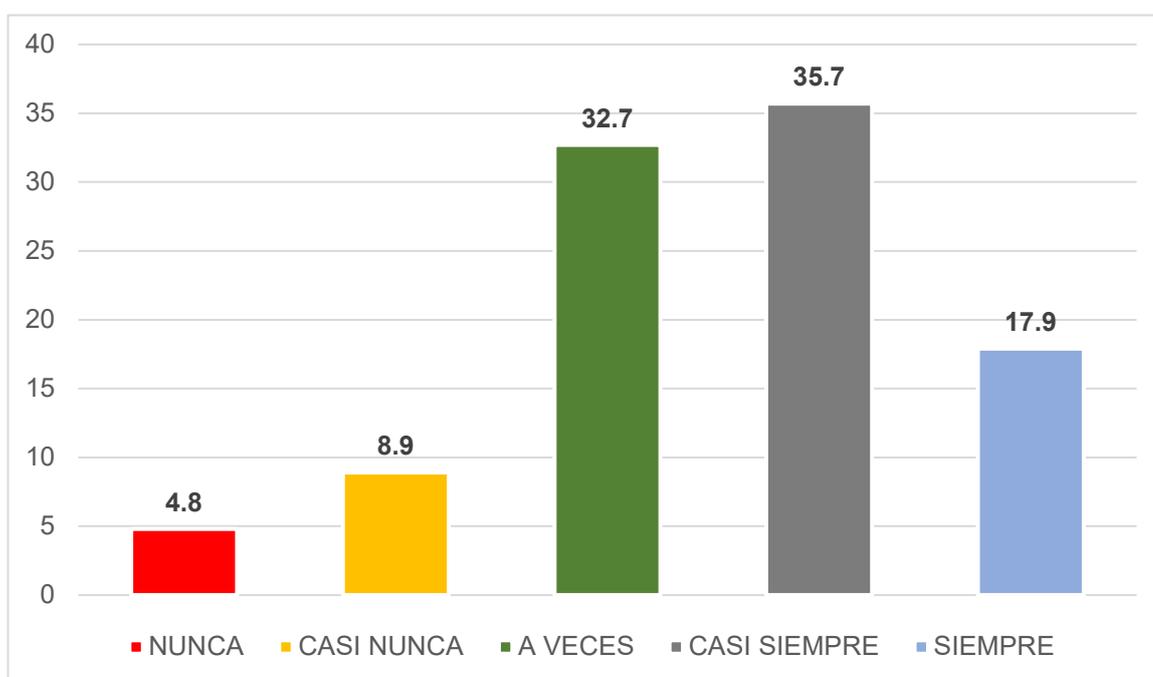
Según la tabla 35 y figura 35, se puede observar que, un significativo 35.7% indica que casi siempre cumplen con sus funciones, seguido por un 29.8% que menciona hacerlo a veces. Además, un 20.8% afirma cumplir siempre con sus responsabilidades laborales. Sin embargo, cierto % muestra niveles más bajos de cumplimiento, con un 8.9% respondiendo "casi nunca" y un 4.8% indicando "nunca".

Tabla 36. ¿Tienes autonomía para realizar todas las tareas del puesto asignado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	4.8	4.8	4.8
	Casi nunca	15	8.9	8.9	13.7
	A veces	55	32.7	32.7	46.4
	Casi Siempre	60	35.7	35.7	82.1
	Siempre	30	17.9	17.9	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 36. ¿Tienes autonomía para realizar todas las tareas del puesto asignado?



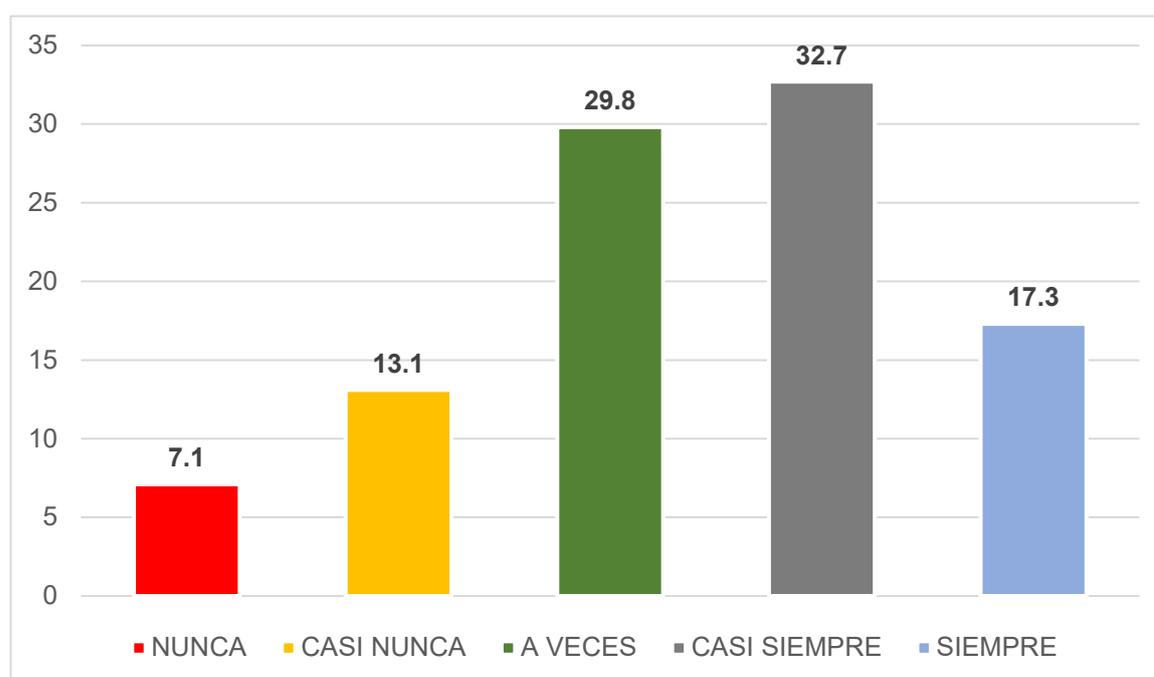
Según la tabla 36 y figura 36, se puede observar que, un 35.7% indica que casi siempre tienen la autonomía necesaria, seguido por un 32.7% que menciona que a veces la tienen. Además, un 17.9% reporta tener siempre autonomía en sus tareas. Sin embargo, cierto % de los trabajadores respondieron que rara vez o nunca tienen la autonomía necesaria, con un 8.9% indicando que casi nunca la tienen y un 4.8% mencionando que nunca la tienen.

Tabla 37. ¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan las diferentes áreas de la Entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7.1	7.1	7.1
	Casi nunca	22	13.1	13.1	20.2
	A veces	50	29.8	29.8	50.0
	Casi Siempre	55	32.7	32.7	82.7
	Siempre	29	17.3	17.3	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 37. ¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan las diferentes áreas de la Entidad?



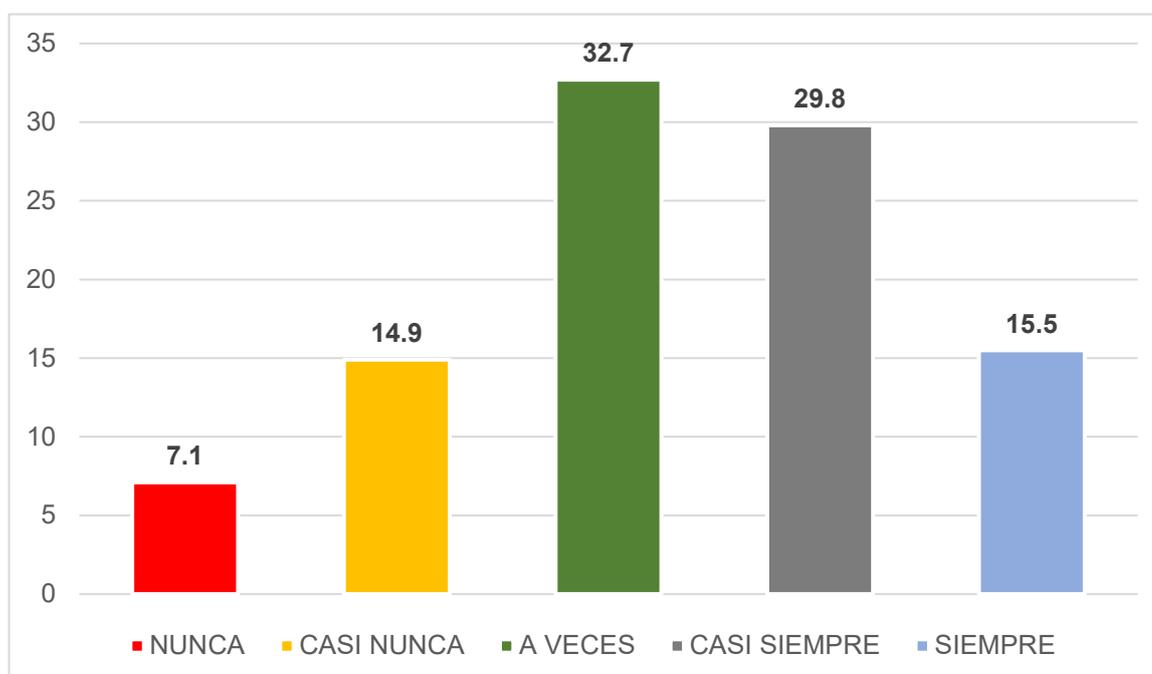
Según la tabla 37 y figura 37, se puede observar que, un 32.7% menciona que casi siempre tiene conocimiento de las actividades de las diferentes áreas, seguido por un 29.8% que responde que a veces las conoce. Además, un 17.3% afirma que siempre está al tanto de estas actividades. Sin embargo, el 7.1% y 13.1% respondieron "nunca" o "casi nunca", indican una menor familiaridad con las actividades de las áreas de la entidad.

Tabla 38. ¿Es necesario que se mejoren las actividades del puesto, para cumplir con las tareas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7.1	7.1	7.1
	Casi nunca	25	14.9	14.9	22.0
	A veces	55	32.7	32.7	54.7
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	84.5
	Siempre	26	15.5	15.5	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 38. ¿Es necesario que se mejoren las actividades del puesto, para cumplir con las tareas asignadas?



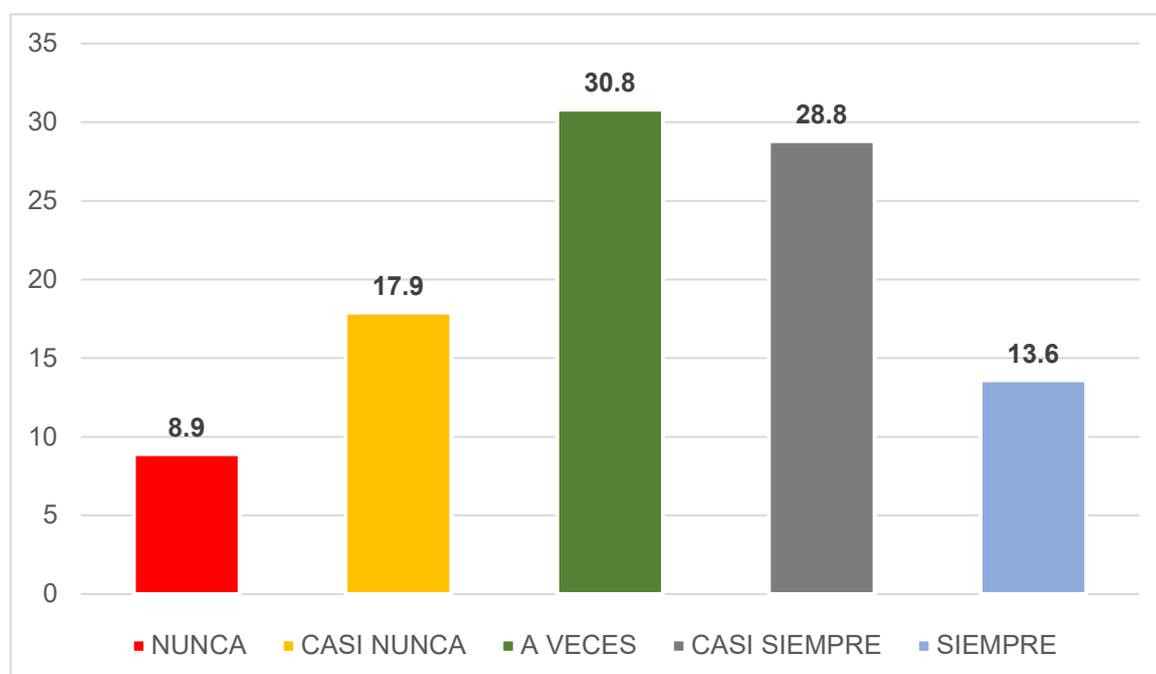
Según la tabla 38 y figura 38, se puede observar que, un porcentaje considerable de trabajadores (32.7%) indica que a veces es necesario mejorar estas actividades. Además, un 29.8% menciona que casi siempre se requiere esta mejora, lo que sugiere una demanda constante de ajustes en las actividades laborales para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Por otro lado, el 7.1% y 14.9% de los trabajadores respondieron "nunca" o "casi nunca", indicando que perciben menos necesidad de cambios en las actividades del puesto.

Tabla 39. ¿Consideras que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	8.9	8.9	8.9
	Casi nunca	30	17.9	17.9	26.8
	A veces	50	30.8	30.8	57.6
	Casi Siempre	50	28.8	28.8	86.4
	Siempre	23	13.6	13.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 39. ¿Consideras que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?



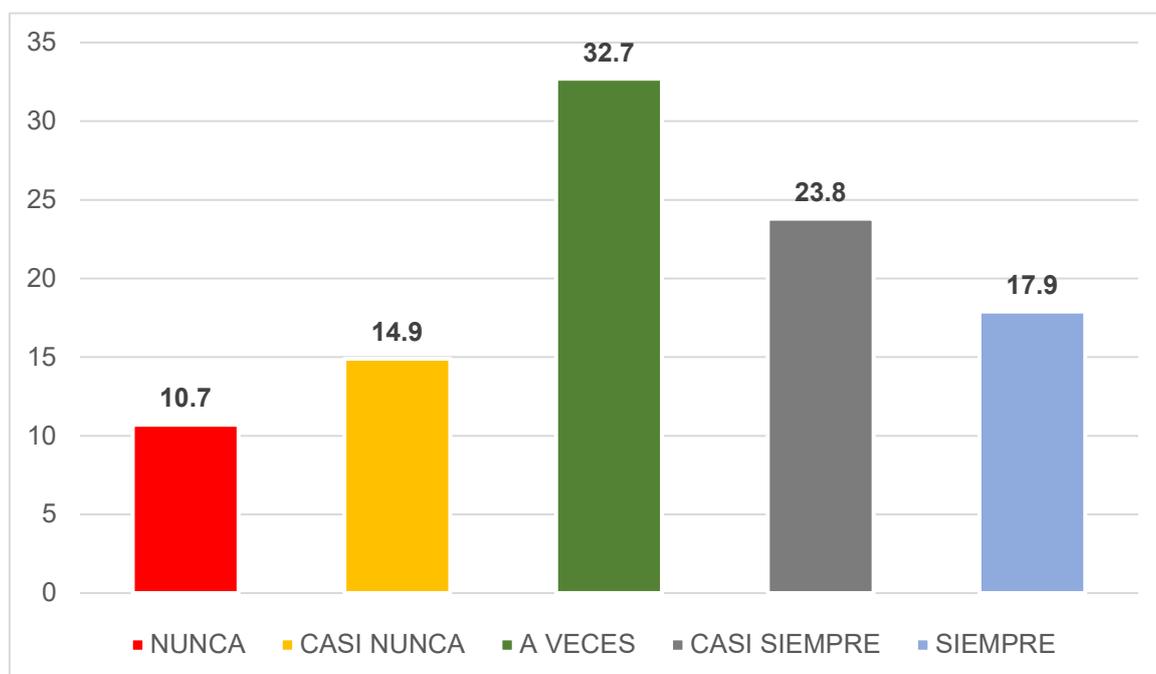
Según la tabla 39 y figura 39, se puede observar que, una parte significativa, el 30.8%, menciona que a veces considera que los cursos son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral. Además, un 28.8% indica que casi siempre los cursos son útiles, y un 13.6% afirma que siempre lo son. Sin embargo, cierto % de los trabajadores muestra una percepción menos positiva, con un 17.9% respondiendo "casi nunca" y un 8.9% respondiendo "nunca" respecto a la relevancia de los cursos de capacitación.

Tabla 40. ¿Los cursos de capacitación que reciben, les permiten desarrollar mejor su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	10.7	10.7	10.7
	Casi nunca	25	14.9	14.9	25.6
	A veces	55	32.7	32.7	58.3
	Casi Siempre	40	23.8	23.8	82.1
	Siempre	30	17.9	17.9	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 40. ¿Los cursos de capacitación que reciben, les permiten desarrollar mejor su trabajo?



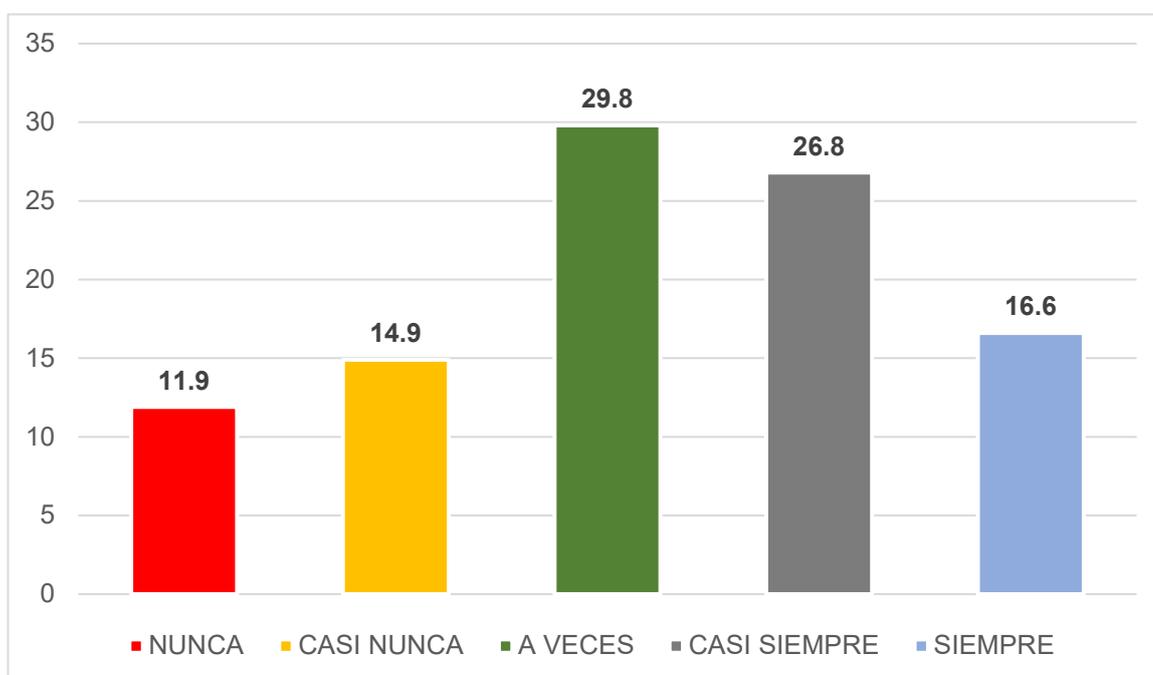
Según la tabla 40 y figura 40, se puede observar que, un porcentaje considerable del 32.7% menciona que a veces los cursos de capacitación les permiten desarrollar mejor su trabajo, mientras que un 23.8% indica que casi siempre es así. Además, un 17.9% considera que siempre los cursos de capacitación son útiles para mejorar su desempeño laboral. Sin embargo, existe un segmento significativo percibe que los cursos de capacitación son insuficientes o poco efectivos, con un 10.7% respondiendo "nunca" y un 14.9% respondiendo "casi nunca".

Tabla 41. ¿Consideras que todos los colaboradores tienen las mismas oportunidades para capacitarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	11.9	11.9	11.9
	Casi nunca	25	14.9	14.9	26.8
	A veces	50	29.8	29.8	56.6
	Casi Siempre	45	26.8	26.8	83.4
	Siempre	28	16.6	16.6	100.0
	Total	168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos "Cesar Garayar García" que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 41. ¿Consideras que todos los colaboradores tienen las mismas oportunidades para capacitarse?



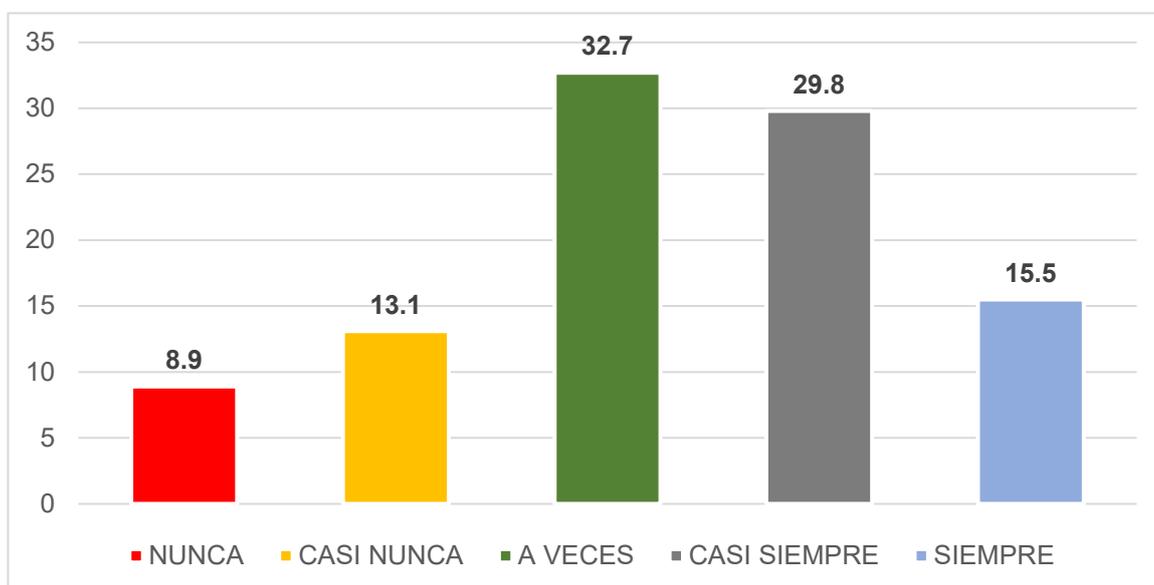
Según la tabla 41 y figura 41, se puede observar que, un 29.8% menciona que a veces todos los colaboradores tienen las mismas oportunidades para capacitarse, mientras que un 26.8% indica que esto ocurre casi siempre. Sin embargo, cierto % considera que las oportunidades son limitadas, con un 11.9% respondiendo "nunca" y un 14.9% respondiendo "casi nunca", indicando una necesidad de mejorar las oportunidades para que los trabajadores se capaciten.

Tabla 42. ¿Los cursos de capacitación que recibes, están relacionados con las funciones establecidas en el MOF de la Entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	8.9	8.9	8.9
	Casi nunca	22	13.1	13.1	22.0
	A veces	55	32.7	32.7	54.7
	Casi Siempre	50	29.8	29.8	84.5
	Siempre	26	15.5	15.5	100.0
Total		168	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a total de 168 trabajadores del hospital Iquitos “Cesar Garayar García” que formarán parte de la muestra de estudio.

Figura 42. ¿Los cursos de capacitación que recibes, están relacionados con las funciones establecidas en el MOF de la Entidad?



Según la tabla 42 y figura 42, se puede observar que, un 32.7% de los trabajadores indica que a veces los cursos están relacionados con sus funciones, mientras que un 29.8% menciona que casi siempre lo están. Por otro lado, un 15.5% afirma que siempre los cursos son pertinentes. Sin embargo, un segmento significativo de trabajadores reporta que los cursos raramente o nunca están alineados con las funciones establecidas en el MOF, con un 8.9% respondiendo "nunca" y un 13.1% respondiendo "casi nunca", indicando una necesidad de mejorar las capacitaciones de acuerdo al MOF de la institución.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

H₀: Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.

H₁: No Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.

Tabla 43. Prueba de correlación entre las variables Motivación y Rendimiento.

Correlaciones			
		Motivación	Rendimiento
Motivación	Correlación de Pearson	1	,167*
	Sig. (bilateral)		,030
	N	168	168
Rendimiento	Correlación de Pearson	-,167*	1
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	168	168

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según el resultado obtenido de la prueba de correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0,167, se concluye que la relación entre la variable 1 y la variable 2 es extremadamente débil. Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. En otras palabras, existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Hipótesis Específico 1:

H₀: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.

H₁: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.

Tabla 44. Prueba de correlación entre la dimensión Intrínseca y la variable Rendimiento.

		Correlaciones	
		Rendimiento	Intrínseca
Rendimiento	Correlación de Pearson	1	,154*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	168	168
Intrínseca	Correlación de Pearson	-,154*	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	168	168

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según el resultado obtenido en la prueba de correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0,154, se concluye que la dimensión y variable en cuestión presentan una relación débil. Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, lo que significa que hay una relación significativa entre las variables estudiadas.

Hipótesis Especifico 2:

H₀: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023

H₁: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023

Tabla 45. Prueba de correlación entre la dimensión Extrínseca y la variable Rendimiento.

Correlaciones			
		Rendimiento	Extrínseca
Rendimiento	Correlación de Pearson	1	,069
	Sig. (bilateral)		,375
	N	168	168
Extrínseca	Correlación de Pearson	-,069	1
	Sig. (bilateral)	,375	
	N	168	168

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según el resultado obtenido en la prueba de correlación de Pearson, que reveló un valor de 0,069, se concluye que hay relación entre la dimensión y variable en cuestión. Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una relación significativa entre las variables objeto de estudio.

PRUEBA DE NORMALIDAD

H₀: Los datos tienen una distribución normal.

H_a: Los datos no tienen una distribución normal.

Para la interpretación, consideramos el valor de significancia (Sig.):

- Si Sig. es menor a 0.05, rechazamos H₀, indicando que los datos no tienen una distribución normal.
- Si Sig. es mayor o igual a 0.05, no rechazamos H₀, indicando que los datos tienen una distribución normal.

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
V1A	0.072	168	0.904
V2P	0.085	168	0.803

Como los datos son mayor a 50 usamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Como el valor de significancia (valor crítico observado) de la V1A es $0.904 > 0,05$ no rechazamos la hipótesis nula, es decir; los datos tienen una distribución normal.

Asimismo, el valor de significancia de V2P es 0.803, que es mayor que 0.05. Esto significa que no rechazamos la hipótesis nula H₀ y concluimos que los datos de la variable V2P tienen una distribución normal.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La investigación realizada en el hospital Iquitos "César Garayar García" en 2023 aporta una perspectiva valiosa sobre la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en un entorno hospitalario. Los resultados obtenidos en esta investigación apoyan la existencia de una relación significativa entre estas variables.

Los resultados de la prueba de hipótesis general muestran que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos "César Garayar García". El análisis de correlación de Pearson arrojó un valor de 0,167, indicando una relación extremadamente débil. Se acepta la hipótesis nula y descarta la hipótesis alternativa. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Mogollon (2023) en un hospital de la región del Callao, donde se encontró una correlación positiva significativa ($r=0.390$, $p=0.000$) entre motivación y rendimiento laboral.

En cuanto a la motivación intrínseca, los resultados también indican que existe una relación significativa con el rendimiento laboral. La prueba de correlación de Pearson para esta dimensión arrojó un valor de 0,154, mostrando una relación débil, Esto confirma la hipótesis nula y descarta la hipótesis alternativa. Estos resultados contrastan con los hallazgos de Tung et al. (2020) en Taiwán, que sugirieron que la motivación intrínseca podría reducir el agotamiento y mejorar la satisfacción laboral.

La motivación extrínseca mostró una relación significativa con el rendimiento laboral. La correlación de Pearson reveló un valor de 0,069, indicando que hay una relación entre estas variables. Estos resultados aceptan nuevamente la hipótesis nula. Asimismo, el estudio de Alarcón et al. (2020) en Chile y Guzmán et al. (2020) encontraron que factores extrínsecos como la seguridad laboral y las relaciones con el jefe pueden influir en el desempeño laboral.

Además, los hallazgos de este estudio se alinean parcialmente con los resultados de Asmat (2021), quien tampoco encontró una relación significativa

entre motivación y rendimiento laboral en médicos ($p=0.219$). Sin embargo, es importante considerar que otros estudios, como el de Laura (2022) en un Centro de Salud en Juliaca, sí encontraron una relación directa entre motivación y desempeño laboral, lo que subraya la necesidad de considerar las particularidades de cada entorno laboral al interpretar los resultados.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

1. Compartir metas y hacer que se conviertan en metas personales para los empleados es una estrategia efectiva de motivación. Informar a nuestro equipo sobre lo que queremos lograr y por qué es esencial. Al dar un propósito y significado a sus actividades, los empleados se sentirán más motivados para continuar realizándolas. Al hacer que nuestros empleados se identifiquen con nuestra misión, logramos que también se convierta en la suya. Por ejemplo, si nuestro objetivo es aumentar la cantidad de pacientes en nuestro hospital, debemos comunicar este objetivo al equipo y colaborar para encontrar formas de lograrlo juntos.
2. Potenciar las habilidades individuales y la integración en el equipo es clave, ya que cada persona es única y su productividad depende de varios factores, como la formación, las habilidades, la actitud y la motivación. Si bien la formación está en los registros de los empleados, es importante practicar la escucha activa para comprender qué motiva a cada uno, cuál es su actitud y cuáles son sus habilidades. Con esta información, podemos asignarles roles que se ajusten mejor a sus características y aprovechar al máximo su potencial. En un entorno hospitalario, por ejemplo, algunos empleados pueden ser más idóneos y motivados para interactuar con el público, mientras que otros pueden destacar en la organización y gestión de medicamentos.
3. Reconocer el valor del trabajo de los empleados es fundamental. Ofrecer nuevas responsabilidades, resaltar su valía frente al equipo, proporcionar oportunidades de ascenso o roles con mayor responsabilidad, y expresar gratitud por su labor son formas efectivas de motivación.
4. Delegar tareas a los empleados puede aumentar su motivación, siempre que estén capacitados y formados adecuadamente para realizarlas. Al asignarles más responsabilidades, les brindamos una oportunidad adicional de sentirse motivados y comprometidos.
5. Fomentar la retroalimentación entre el equipo y el líder es esencial. Mantener una comunicación constante con el personal, tanto para destacar los aspectos positivos como para abordar las áreas de mejora es crucial en la gestión diaria del hospital Iquitos “Cesar Garayar García”.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos y su discusión, se pueden extraer varias conclusiones relevantes respecto a la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos "César Garayar García" en el año 2023.

En primer lugar, la prueba de correlación de Pearson entre motivación y rendimiento laboral arrojó un coeficiente de 0.167, lo cual sugiere una relación extremadamente débil entre estas variables. Además, se acepta la hipótesis nula y descarta la hipótesis alternativa.

En cuanto a la motivación intrínseca, los resultados revelaron una correlación de 0.154 con el rendimiento laboral, indicando una relación muy tenue. Se acepta la hipótesis nula y sugiriendo que la motivación intrínseca tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital.

Por otro lado, la motivación extrínseca mostró una relación significativa con el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de 0.069 y por tanto se acepta la hipótesis nula.

En conclusión, la presente investigación destaca la importancia de la motivación como un factor determinante del rendimiento laboral. Las administraciones hospitalarias deben considerar estrategias integrales que aborden tanto los aspectos intrínsecos como extrínsecos de la motivación para mejorar el desempeño de sus trabajadores. La creación de un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo profesional, el reconocimiento, y condiciones laborales adecuadas no solo beneficiará a los empleados, sino que también se traducirá en una mejora significativa en la calidad del servicio de salud ofrecido a la comunidad.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Que el departamento de recursos humanos del hospital Iquitos Cesar Garayar García establezca un programa a corto, medio y largo plazo destinado a mejorar las relaciones interpersonales del personal de atención médica. Se observó que un porcentaje significativo de profesionales de la salud ocasionalmente experimenta dificultades en sus relaciones con sus compañeros de trabajo.
2. Fomentar tanto la motivación intrínseca como la extrínseca en el personal administrativo y profesional de la salud. El análisis revela que existe un nivel bajo o incluso nulo de motivación, lo que indica la necesidad de proporcionar capacitación y refuerzo para elevar los niveles de motivación del personal y, por lo tanto, mejorar su rendimiento laboral; aunque se pudo notar que algunos trabajadores todavía se muestran renuentes a las capacitaciones. Entre las áreas de mejora identificadas se encuentra la falta de identificación del personal de atención médica con la institución.
3. Utilizar indicadores de cumplimiento de metas para identificar a aquellos miembros del personal que no han logrado alcanzar sus objetivos. Esto es importante para evitar la frustración profesional que podría afectar su rendimiento laboral, especialmente en el ámbito de la atención al paciente.
4. Se recomienda que los trabajadores del hospital Iquitos Cesar Garayar García participen en programas de formación en liderazgo dirigido por el departamento de recursos humanos. Esto podría conducir a una mayor productividad, atención al paciente con mejor calidad y la realización efectiva de la misión y visión del hospital.

CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave. 2020 Mayo; 20(4). doi: 10.5867/medwave.2020.04.7900
- Álvarez Collazos, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5969126.pdf>
- Anderson, B. (2018, junio 20). 3 Culture Tips for Increasing Efficiency in the Workplace | BambooHR. <https://www.bamboohr.com/blog/tips-increasing-workplace-efficiency>
- Andrés, Á. (2019, octubre 21). 7 Aptitudes Profesionales de los líderes del futuro | ¡Fight! Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. <https://www.bizneo.com/blog/aptitudes-profesionales/>
- Apex-Apeh C, Ujoatuonu I, Ugwu J, Olowu C. (2020). Motivation and work environment as predictors of job performance among nurses. Nigerian Journal of Psychological Research. ; 16(1): p. 65-72.
- Aragon, P. (2017). La importancia de la motivación laboral. <https://www.ccoo-servicios.info/noticias/pdf/34837.pdf>
- Asmat, B. (2021). Motivación como factor relacionado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay 2020. Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9153>
- Bello Toribio, J. V., & Bustamante Maslucan, Y. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/628119>
- Bernales, M. (2020). Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54001>
- Castillo, J. & Sanchez, M. (2020). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020. Repositorio Institucional UPAO <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6859>
- Cedron, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48403>
- CONCYTEC. (2021). Reglamento de calificación, clasificación y registro de

los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica: Reglamento RENACYT.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2897>

Congreso de la República. (2011). Ley 29733—Ley de protección de datos personales. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Manual-de-Protección-de-Datos-Personales.pdf>

Editorial Etecé. (s. f.). Motivación—Concepto, ejemplos, tipos, importancia y teorías. Concepto. Recuperado 13 de abril de 2023, de <https://concepto.de/motivacion/>

El Prado Psicólogos. (s. f.). Te acompañamos en tu crecimiento personal. Conócete a ti mismo. Cambia. El Prado Psicólogos. Recuperado 13 de abril de 2023, de <https://www.elpradopsicologos.es/crecimiento-personal/>

Fabio Bertranou & Rodrigo Astorga. (2017). DESAFÍOS DE LA PRODUCTIVIDAD Y EL MUNDO LABORAL (Primera edición 2017). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_549576.pdf

FUENTES, Carmen, LÓPEZ, Danny D, & MOYA, Fabio. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

García Sanz, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>

Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02707>

Guzman, G. (2022). Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del tecnólogo médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud- 2016. Repositorio Institucional UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15934>

Hambuda, F. N. (2017). Job satisfaction and job performance during the implementation of a performance management system: The case of a Namibian municipality [Thesis, Cape Peninsula University of Technology]. <https://etd.cput.ac.za/handle/20.500.11838/2661>

Herrera, E. (2022). Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azangaro Puno - 2022. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14923>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México.
- Huaman Tunante, F. J. (2021). Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca.
- Laura M. (2022) Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por COVID-19, Juliaca 2021. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/1900>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). IJERPH | Free Full-Text | Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/3803>
- Mogollon, C. (2023). La motivación y su relación con el desempeño laboral en un hospital de la región Callao en el año 2021. Repositorio de la Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/35294>
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez Lopez, J. R., & Hernández Palma, H. G. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia & Derecho*, 14, 155-175.
- Pons, J. (2017, julio 28). ▷ Rendimiento en el trabajo [Profesional y empresarial]. WorkMeter. <https://www.workmeter.com/blog/que-es-el-rendimiento-laboral/>
- Quispe, O. (2018). La motivación y efecto en el aprendizaje del idioma Inglés. Universidad San Pedro – Sullana – 2017. <https://core.ac.uk/download/pdf/231105733.pdf>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. 10 ed. México; Pearson Educación <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/110876443>
- Systems & Manufacturing. (2021). Why Smart Manufacturers Pursue Productivity over Efficiency. <https://www.shopflooriq.com/why-smart-manufacturers-pursue-productivity-over-efficiency/>
- Tung, Y., Chou Y., Chang Y. Asociación de factores motivadores intrínsecos y extrínsecos motivadores con el agotamiento del trabajo médico y

satisfacción laboral: encuesta transversal nacional en Taiwán. National Library of Medicine. National Center for Biotechnology Information. [Internet] 2020. Extraído el 19/junio/2020. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32161163/>

Vistin, J. (2019). La motivación laboral como parte de la gestión empresarial para la productividad de la organización. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1229>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL IQUITOS “CÉSAR GARAYAR GARCÍA”, 2023	<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué modo se relaciona la motivación intrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023?</p> <p>¿De qué modo se relaciona la motivación</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación entre motivación intrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.</p> <p>Determinar la relación de</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos “César Garayar García”, 2023.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos</p>	Es de tipo básica, no experiment al y de nivel descriptivo.	<p>La población objeto de estudio fueron los trabajadores del centro de salud constituido por 800 trabajadores.</p> <p>Para empezar con la recopilación de datos primero que nada se elaboró el cuestionario para la encuesta respectiva, seguidamente se procedió a aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada para este estudio. Al obtener aquellos datos recogidos del cuestionario se procedió a sistematizarlos. Para el método de análisis de datos se empleó al</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario

<p>extrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos "César Garayar García", 2023?</p>	<p>motivación extrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos "César Garayar García", 2023.</p>	<p>"César Garayar García", 2023. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital Iquitos "César Garayar García", 2023.</p>	<p>software Microsoft Excel 2019 para procesar la información y fue analizado estadísticamente en el software SPSS 26 para su respectivo ordenamiento y elaboración de gráficos, el cual estos fueron datos de forma cuantitativa.</p>
---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para Motivación

Indicaciones

Estimado (a) colaborador, a continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas a la motivación laboral y su influencia en el rendimiento laboral, por favor responda con honestidad cada una de ellas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

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

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Motivación extrínseca						
1	¿Cree usted que la remuneración que recibe es afín al trabajo realizado?					
2	¿Considera usted, que las remuneraciones que reciben los trabajadores son justas?					
3	¿Consideras que las políticas de bonificaciones asignadas por la entidad son justas?					
4	¿Cree usted, que la entidad debería otorgarle un pago extra por los trabajos que realiza?					
5	¿Considera usted, que la entidad en la que labora le brinda estabilidad y seguridad laboral?					
6	¿La entidad les brinda orientación sobre sus derechos y deberes?					
7	¿Considera usted, que las condiciones que le brinda la entidad son buenas para que pueda realizar su trabajo?					
8	¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y sus compañeros de trabajo?					
9	¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y su jefe?					
10	¿Cómo apreciarías el nivel de líder que tiene tu jefe?					
11	¿Considera usted, que reúne las condiciones físicas para desarrollar su trabajo con normalidad?					
12	¿Practica algún tipo de ejercicio que le ayude mejorar su trabajo que desempeña?					

Motivación intrínseca					
13	¿Considera usted, que la entidad tiene una buena organización que permite desempeñarse bien en su trabajo?				
14	¿Cómo apreciaría la labor que usted desempeña en la entidad?				
15	¿Cómo apreciaría su grado de productividad laboral?				
16	¿Se viene capacitando para mejorar su desempeño laboral?				
17	¿Considera usted, que los conocimientos que adquiere en la entidad para crecer profesionalmente son los suficientes?				
18	¿Considera usted, que la entidad valora el trabajo que usted desempeña?				
19	¿Se siente motivado por parte de la entidad, cuando realiza sus labores?				
20	¿En el tiempo que viene laborando, la entidad le ha brindado algún tipo de incentivos y/o reconocimientos?				
21	¿Te sientes preparado para asumir nuevos retos o asumir nuevos cargos?				

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario Rendimiento Laboral

Indicaciones

Estimado (a) colaborador, a continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas a la motivación laboral y su influencia en el rendimiento laboral, por favor responda con honestidad cada una de ellas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

Nº	ÍTEM	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Eficacia laboral						
1	¿Cómo apreciaría el comportamiento de sus compañeros cuando realizan sus tareas?					
2	¿Cómo apreciarías el cumplimiento de las funciones que realizas en tu trabajo?					
3	¿Consideras que los cursos de capacitación que brinda la entidad ayudan para mejorar el desempeño del trabajo?					
4	¿Los trabajadores cumplen con el RIT de la entidad?					
5	¿Cómo apreciaría usted, el desempeño de sus compañeros si la entidad logra satisfacer sus necesidades?					
6	¿Cree usted que, si hay trabajo en equipo, el desempeño laboral sería mejor?					
7	¿Considera usted, que el espacio que les designa la entidad para desarrollar sus trabajos es el adecuado?					

8	¿La entidad ha buscado mejorar el espacio que les ha designado para su mejor desempeño laboral?					
9	¿Considera usted, que su desempeño laboral es eficiente?					
10	¿Cómo trabajadores de la entidad presentan algún tipo de sugerencia para mejorar el desempeño laboral?					
11	¿Cómo es el apoyo que brinda la entidad a las actividades institucionales?					
12	¿Se identifican y comparten la misión y visión de la entidad?					
13	¿Desarrollan su trabajo para lograr una buena imagen institucional?					
Habilidades técnicas						
14	¿Cumples con las funciones del puesto que desempeñas actualmente?					
15	¿Tienes autonomía para realizar todas las tareas del puesto asignado?					
16	¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan las diferentes áreas de la Entidad?					
17	¿Es necesario que se mejoren las actividades del puesto, para cumplir con las tareas asignadas?					
18	¿Consideras que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?					
19	¿Los cursos de capacitación que reciben, les permiten desarrollar mejor su trabajo?					
20	¿Consideras que todos los colaboradores tienen las mismas oportunidades para capacitarse?					
21	¿Los cursos de capacitación que recibes, están relacionados con las funciones establecidas en el MOF de la Entidad?					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 3. Consentimiento Informado

Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación.

Por la presente declaro que he leído el cuestionario de la investigación titulada: “Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Iquitos Cesar Garayar García, 2023” de la Sra. Mary Isabel Arbildo Suarez, tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que le he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del Participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan serán estrictamente anónimos y de carácter privado. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y solo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el investigador responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya se agradece su participación.

.....
NOMBRE
Investigador Responsable