



**Universidad Tecnológica ECOTEC**

**Facultad de Marketing y Comunicación**

**Título del trabajo:**

Motivación laboral y su impacto en el rendimiento de los colaboradores del Hospital General IESS de Portoviejo, en el año 2023.

**Línea de Investigación:**

Psicología, Sociedad y Bienestar

**Modalidad de titulación:**

Examen complejo

**Carrera:**

Psicología

**Título a obtener:**

Licenciatura en psicología

**Autor (a):**

Jenniffer Amanda Ojeda Valle

**Tutores:**

Mgs. Daniel Oleas Rodriguez

Guayaquil – Ecuador

2023



ANEXO N° 7.1

**UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO Y CIENTIFICO PARA LA  
PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Samborondón, 11 de diciembre de 2023

Magíster  
Verónica Baquerizo Álava  
Decano(a) de la Facultad  
Marketing y Comunicación  
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de integración curricular TITULADO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL GENERAL IESS DE PORTOVIEJO, EN EL AÑO 2023, según su modalidad EXAMEN COMPLEXIVO: fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración. Por lo que se autoriza al estudiante: **OJEDA VALLE JENNIFFER AMANDA**, para que proceda con la presentación oral del mismo.

ATENTAMENTE,

  
Mgtr Daniel Oleas R.  
Tutor(a) metodológico

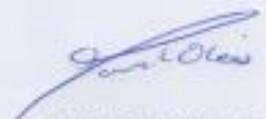
  
Mgtr Daniel Oleas R.  
Tutor(a) de la ciencia

**UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS  
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Habiendo sido revisado el trabajo de integración curricular TITULADO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL GENERAL IESS DE PORTOVIEJO, EN EL AÑO 2023, según su modalidad EXAMEN COMPLEXIVO elaborado por OJEDA VALLE JENNIFFER AMANDA fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje de coincidencias del 3% mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del Trabajo de integración curricular. Se puede verificar el informe en el siguiente link:  
<https://app.compileio.net/v5/report/eda13d752aad893fb8a310c8f0c7db404da395a2/summary>. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



ATENTAMENTE,

  
Mgtr Daniel Oleas R.  
Tutor(a) metodológico

  
Mgtr Daniel Oleas R.  
Tutor(a) de la ciencia

## **Resumen**

El propósito del estudio, fue medir la motivación y el rendimiento laboral, puesto que es importante conocer que genera la motivación en el rendimiento de las personas que laboran dentro del hospital, ya que, un mal rendimiento no solo afecta a la persona misma sino su calidad de trabajo. Se utilizó un diseño no experimental, ex post facto, con corte transversal, como instrumento de medición se aplicaron dos escalas, Job Diagnostic Survey y Rendimiento laboral individual para analizar los niveles de motivación y rendimiento laboral en los trabajadores. En relación con eso, se obtuvo como resultado que el factor rendimiento en la tarea se encuentra relacionado con las dimensiones de la motivación, tales como, la identidad y retroalimentación. En cambio, en el factor comportamientos contraproducentes esta presenta una correlación alta con las dimensiones variedad e identidad. En concordancia, el factor rendimiento en el contexto se relaciona con las dimensiones identidad y rendimiento en la tarea, se confirma así, que la motivación impacto sobre el rendimiento laboral. Finalmente, esto nos permite tener una comprensión mayor de cómo la motivación puede llegar a repercutir en el rendimiento laboral desde el contexto de la salud y promover el estudio de estas variables a futuro.

**Palabras Claves:** Motivación, Rendimiento laboral, Evaluación.

## **Abstract**

The purpose of the study was to measure motivation and work performance, since it is important to know what generates motivation in the performance of the people who work in the hospital, since poor performance not only affects the person him/herself but also his/her quality of work. A non-experimental, ex post facto, transactional design was used, and two scales, Job Diagnostic Survey and Individual Job Performance, were applied as measurement instruments to analyze the levels of motivation and job performance of the workers. In relation to this, it was obtained as a result that the task performance factor is related to the dimensions of motivation, such as identity and feedback. On the other hand, the counterproductive behaviors factor shows a high correlation with the dimensions variety and identity. Accordingly, the factor performance in context is related to the dimensions identity and task performance, thus confirming that motivation has an impact on job performance. Finally, this allows us to have a better understanding of how motivation can have an impact on job performance in the context of health and to promote the study of these variables in the future.

**Keywords:** Motivation, Job performance, Evaluation.

## Indicé

Introducción .....	1
Primera Parte: Revisión Literaria.....	5
Motivación .....	5
Rendimiento laboral .....	10
Segunda Parte: Metodología de la Investigación .....	21
Diseño .....	21
Periodo y lugar.....	21
Universo y muestra de la investigación .....	21
Definición y comportamiento de las principales variables incluidas en el estudio. .....	22
Instrumentos .....	23
Tercera Parte: Análisis de datos .....	25
Análisis descriptivo de las variables.....	25
Análisis correlacional entre variables .....	26
Análisis de regresión lineal. ....	27
Discusiones.....	28
Conclusiones .....	32
Recomendaciones .....	32
Referencias Bibliográficas.....	34
Anexos.....	41

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Definición y comportamiento de las principales variables incluidas en el estudio.....	22
<b>Tabla 2.</b> Dimensiones del cuestionario de motivación (JDS).....	24
<b>Tabla 3.</b> Factores de la escala de rendimiento (RLI).....	24
<b>Tabla 4.</b> Análisis Descriptivo de las variables .....	25
<b>Tabla 5.</b> Análisis de correlación de las variables.....	26
<b>Tabla 6.</b> Análisis de regresión lineal de las variables .....	27

## **Introducción**

Hoy en día el trato a los trabajadores se está dando de manera favorable a diferencia de décadas pasadas, lo más destacable es recompensar al empleado emocional o físicamente cuando este realice un buen trabajo, esto con el fin de mejorar su estado de ánimo, incrementando su eficiencia y eficacia a futuro. Con las nuevas tecnologías, la industrialización, entre otros cambios, se ha presentado transformaciones no solo sociales, sino también económicos y culturales, por lo tanto, es esencial investigar y evaluar a la motivación, para evidenciar los niveles motivacionales en los trabajadores. Además, muchas empresas creen que la remuneración es suficiente para mantener a las personas capaces de desempeñar en su totalidad su labor dentro de la organización (Manjarrez Fuentes et al., 2020). Por este motivo, la presente investigación tiene como problema fundamental la falta de motivación laboral, como esta puede llegar a afectar en gran medida al rendimiento del trabajador dentro de un área delicada como lo es la salud, además, verificar mediante una muestra de empleados, como el nivel de motivación puede mejorar o empeorar la manera en que trabajan.

En diversos estudios, se han explorado métodos para mejorar la motivación de los trabajadores. (Guzmán-Narciso et al., 2020) llevaron a cabo pruebas para evaluar la relación entre factores motivacionales y desempeño laboral en tecnólogos médicos de radiografía en un centro de salud. Los factores motivacionales estudiados fueron la seguridad laboral y la relación con el jefe. Los resultados indicaron que una mayor preferencia por la relación con el jefe se asociaba con un menor nivel de desempeño, mientras que dar más importancia a los factores motivacionales estaba vinculado a un mejor rendimiento. Por otro lado, Manrique Odicio et al., 2021, observaron que los trabajadores desmotivados a menudo se encuentran en un sistema de remuneración inadecuado para su perfil. Además, la ausencia de un liderazgo efectivo, la falta de dirección clara y la falta de identificación con la organización contribuyen a la falta de productividad en el trabajo.

Como objetivo general se busca analizar el impacto de la motivación organizacional en el rendimiento de los colaboradores del Hospital General less de Portoviejo,

además, los objetivos específicos del estudio son, evaluar el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital IESS, evaluar el nivel de rendimiento laboral que presentan los colaboradores del Hospital y como último punto, plantear posibles propuestas de mejora en la motivación de los colaboradores del Hospital. Se formuló como pregunta de investigación lo siguiente, ¿Cómo afecta la motivación organizacional en el rendimiento de los colaboradores del Hospital IESS de Portoviejo?

Se investigan diversas teorías sobre la motivación laboral, estas incluyen a la Teoría de las Necesidades de Maslow, la Teoría X y Teoría Y de McGregor, y la Teoría de la Motivación de Herzberg. La primera teoría menciona que existen 5 necesidades básicas, la siguiente teoría de McGregor tiene como base a la jerarquía de la pirámide de Maslow, por último, la teoría de Herzberg establece dos factores que están estrechamente vinculados con las condiciones de trabajo y las relaciones que se dan dentro de la organización, así mismo, estas son responsables de la satisfacción o insatisfacción en los trabajadores. (Panduro Riva & Casas Huamanta, 2022), existen otras teorías que pueden ayudarnos a comprender como se puede dar la motivación en un ambiente laboral. Como conceptos claves se mantendrán las palabras, motivación, rendimiento laboral, evaluación.

Por lo cual, se observa la importancia de realizar una debida evaluación de la motivación, porque presenta un amplio impacto en el rendimiento de los colaboradores, del mismo modo, al mantener una buena motivación, se da una actitud óptima dentro de su lugar de trabajo y en la realización de sus actividades, el servicio que brindarán a los pacientes se dará de manera efectiva y será de calidad (Venegas Mera et al., 2022). El estudio busca plantear posibles estrategias que logren la mejora de la motivación de cada colaborador y de este mismo modo, que su rendimiento no se vea reducido.

Este estudio es fundamental realizarlo porque nos ayuda a comprender a la motivación y al rendimiento en un entorno de salud, ya que, en el momento de realizar la recopilación de información, se encontró que el lugar en donde se plantea el estudio es muy poco investigado.

En la actualidad, entendemos la motivación como las interacciones entre empleados o entre gerentes y su personal. También puede referirse al esfuerzo, la energía y el entusiasmo que un trabajador muestra al perseguir metas específicas o satisfacer sus deseos (Rodríguez et al., 2020). Por otro lado, el rendimiento laboral se deriva de las evaluaciones realizadas dentro de la organización sobre cómo cada empleado lleva a cabo sus tareas, lo que se espera de ellos y su contribución a los objetivos empresariales (Tacuri-Palaguachi & Orbe-Guaraca, 2021). Hace algunos años, la motivación no recibía la atención que merecía en las organizaciones. Muchas empresas no evaluaban el rendimiento de sus colaboradores ni buscaban formas de motivarlos.

En respuesta a los diversos desafíos y tendencias emergentes, muchas empresas están adoptando filosofías innovadoras para destacar. Estas filosofías a menudo requieren trabajadores bien capacitados y aptos para su implementación. Sin embargo, para obtener el máximo esfuerzo de los empleados, es crucial reconocer que el incentivo va más allá del aspecto monetario. Por esta razón, varias empresas han optado por implementar actividades o situaciones que brinden motivación adicional a los empleados, lo cual impacta positivamente en su rendimiento laboral y fomenta la superación personal y el espíritu competitivo entre colegas, todo en busca de recompensas que estimulen el avance. Contrariamente, asignar a trabajadores no preparados para sus roles puede resultar contraproducente para su propia motivación (Dolores Ruiz et al., 2023). Según el autor citado, los resultados de su estudio de caso demuestran que la motivación laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento de aquellos que están debidamente capacitados para sus responsabilidades laborales.

El documento presentado estará conformado por diversas partes referentes a la motivación y su relación con el rendimiento laboral, tanto sus definiciones como las diferentes maneras de motivar a una persona, así también como el rendimiento laboral puede llegar a variar según la mentalidad actual de la persona, seguido de diversas referencias sobre el tema de parte de diversos autores, una vez completado el marco teórico se llega a una conclusión a partir de la revisión de

literatura, seguido de diversas recomendaciones sobre el tema y las respectivas referencias. Los límites que puede presentar mi artículo, es que no se va a poder realizar estrategias de cambio, solo se realizarán las evaluaciones y sugerencias respectivas.

Por consiguiente, este trabajo investigativo se centra en evaluar a la motivación y el rendimiento laboral, para adquirir un conocimiento de cómo se encuentran los niveles motivaciones y de rendimiento en el Hospital General IESS, a su vez, conocer como esta motivación logra un gran impacto en el rendimiento de las actividades laborales, de manera que, con los resultados obtenidos, los directivos puedan generar un plan o estrategias, para la mejora motivacional de sus trabajadores, con esto, se logrará definir las necesidades de cada trabajador desde un punto laboral e individual, el tema de investigación contribuye a que los siguientes estudios de caso o investigaciones puedan hacer uso de las estrategias o sugerencias que se mencionan para que las puedan aplicar y evaluar.

## **Primera Parte: Revisión Literaria**

### **Motivación**

Se menciona que, la autonomía se muestra como una competencia que tienen las personas, esta tiende a desarrollarse de formas diversas, por este motivo no se puede llegar a garantizar que algún individuo no presenta esta autonomía, a su vez, no se puede manifestar que mantienen una autonomía amplia. Para lograr la autonomía esta depende de algunas condiciones o causas que pueden darse de forma externa e interna (Álvarez, 2015).

Los autores Carretero Torres & Pérez Cabaní (2010) mencionan a la motivación como la facultad que tiene todo individuo para apropiarse de sus decisiones, además de, liderarse a sí mismos, cumpliendo el código de conducta y normas tanto sociales como personales. La autonomía llega a tener una influencia sobre diversos ámbitos de la vida de cada persona. No solo es a nivel personal, sino que se da también a nivel social, es una competencia fundamental que contribuye al desarrollo de cada ser humano en muchas dimensiones.

Con esto se infiere que la autonomía, permite a las personas que se desempeñen de forma autónoma dentro de varios ámbitos de la vida, esta autonomía todos los individuos lo presentan, nos permite poder desarrollarnos como seres sociables.

En un estudio se obtuvo como resultado que, se da una relación de forma directa entre lo que es autonomía y satisfacción laboral, estas variables se correlacionan directamente en un nivel alto en los varones, pero en el caso de las mujeres se observa que el nivel es bajo. En otras palabras, los trabajadores hombres distinguen que, su grado de libertad para modificar las normas que evalúan al desempeño está en un nivel moderado, en cambio, las mujeres sienten que su nivel de libertad es bajo (Faya Salas et al., 2018).

El estudio de los autores Yardi & Weitz (2004) menciona que, la relación que se da entre autonomía y desempeño es contraproducente, porque algunas empresas la pueden catalogar como un mal comportamiento en donde se violan las reglas

establecidas por la institución. Se sabe que la autonomía es positiva en conjunto con otras variables, pero en este estudio se obtuvo que no es así.

Una teoría que menciona a la autonomía, es la teoría de la autodeterminación, esta busca analizar a la emoción, la personalidad y a su vez, a la motivación en los entornos sociales. La teoría sostiene que existen necesidades psicológicas que son básicas, estas necesidades son, la necesidad de autonomía, de competencia y la de relacionarnos con los demás, estas deben ser cubiertas para que las personas se sientan motivadas (Botella Nicolás & Ramos Ramos, 2019).

El autor Schein (1993) menciona, que la autonomía e independencia son elementos que describen a cada persona, las cuales buscan en su ambiente laboral sentirse sin limitaciones, que la empresa les permita adquirir competencias necesarias y a su vez, llegar a ser mucho más productivos.

La definición de logro es cambiante, depende mucho de cada área o dimensión de la vida, pero esta tiene dos dimensiones que son las principales, tenemos a la percepción subjetiva de lo que es logro y a su vez, está la evaluación que nos hacemos individualmente de nuestros propios logros (Delgado et al., 2011).

Logro es una energía que ayuda a las personas a poder destacarse en varios ámbitos, en lo personal el logro se observa en el esfuerzo que se hace para realizar cualquier propósito (De Jesús & Sainz Barajas, 2022).

En un estudio investigativo con estudiantes de universidad, donde se hizo uso de cuestionarios para lograr medir lo que es las metas de aprendizaje que, a su vez, evaluaban a la motivación de logro, es este estudio se encontró que, el logro se lo podía explicar por medio de los factores de personalidad, que son, responsabilidad, una apertura a la experiencia y el neuroticismo. (Komarraju & Karau, 2005)

C. McClelland (1961) plantea la teoría donde se describen tres necesidades que generan en una persona la motivación, estas necesidades son las siguientes, motivación al logro, motivación al poder y la motivación de afiliación, la primera necesidad específica que hay una variedad de metas que son complejas donde un individuo busca desmostarse y demostrarle a los demás que se pueden llevar a

cabo o cumplirse, en la segunda necesidad, el ser humano tiene la capacidad de poder sentirse motivado e intentara que se lo reconozca por eso, como último punto, las personas sentimos el deseo de formar parte de un grupo para motivarnos e involucrarnos, se busca encajar en el grupo.

Se define a la motivación como el nivel en donde los individuos dentro de la organización se esfuerzan y se encuentran dispuestos a llevar a cabo su trabajo. Este no se da dentro de un periodo corto, en cambio, es un procedimiento dinámico. Del mismo modo, se examina que los trabajadores mantienen diversas necesidades, estas son potenciadas por diferentes motivadores (Alarcón Henríquez et al., 2020).

La motivación es la forma que permite que los colaboradores tengan un comportamiento específico. Esto implica que se den una variedad de deseos o impulsos, con el fin de darle forma a un comportamiento. Con esto se infiere que cada acción que tiene un individuo dentro de su lugar de trabajo viene incluido con la motivación (Soler Porro & Chirolde Núñez, 2010).

La motivación laboral se refiere a esa capacidad que tiene una empresa para ocasionar estímulos que sean positivos en sus empleados, donde ellos puedan sentir que pertenecen y forman parte de la organización, que puedan ascender dentro de esta misma, que se les dé un salario digno y acorde a su función y cargo, así mismo, que sea reconocido su labor y se promueva un trabajo colaborativo entre todos (Ponce Pincay et al., 2023).

La motivación podemos definirla como acciones que se encuentran agrupadas y coordinadas, estas llegan a ser un reflejo de la personalidad de todos los individuos. Al momento en que la persona determina una meta a seguir, se construye el camino que se debe seguir para cumplir con dicha meta establecida, en ese momento es cuando se desarrolla la motivación, la cual, genera un tipo fuerza que permite a las personas seguir recorriendo el camino que plantearon para así cumplir con su meta propia, en otras palabras, la materialización de la meta que se estableció se da por medio de la determinación y la dedicación a cumplirla (Checa Calderón & Rodríguez Caguana, 2017).

En el estudio realizado por las autoras Marín Samanez & Placencia Medina (2017), se obtuvo que los trabajadores en un porcentaje de 49.3% se encontraban medianamente motivados, un grupo estaba altamente motivados con un 25.0% y se tenía a otro 25.0% con una motivación baja, esto según el factor motivacional, además se encontró que los factores con un mayor puntaje fueron las de relaciones con compañeros y con el jefe. En los factores higiénicos se tuvo a un 46.3% de colaboradores motivados medianamente, como segundo estaban los de baja motivación con 33.1% y los altamente motivados eran poco con un 20.6% y los factores con puntaje bueno fueron trabajar en sí mismos como un estímulo positivo y la responsabilidad.

Otro estudio busca establecer la relación ente motivación laboral y comportamiento de los trabajadores, su población fue de 180 colaboradores, con una muestra de 60 personas de diversas instituciones y con servidores públicos con diferentes periodos de servicio. Se utilizó la encuesta como un método de recolección de datos, se observó en el estudio que los métodos que usan los gerentes para motivar a sus empleados y el empeño que ellos mantienen se encuentran correlacionados (Vaca, 2017).

El modelo de características de puesto, establece que cuando se tiene una condición laboral óptima, la motivación será alta, pero si las condiciones no son favorables la motivación, por ende, estará baja, esto da la posibilidad de que se presente un rediseño de cargo o puesto de trabajo que tenga el colaborador. Según se menciona el modelo, cuando hay una alta motivación se dan tres experiencias diferentes:

1. Es necesario que todo trabajador comprenda que su puesto de trabajo es relevante, ya que con esto sentirán que el trabajo que desempeñan es útil y tiene sentido.
2. Todo empleado debe conocer que los resultados que perciba en su labor son su responsabilidad, porque todo depende de la iniciativa y el esfuerzo que ellos pongan.

3. Por último, los colaboradores deben saber cómo es su rendimiento dentro de la organización, cuáles son los resultados de todo su empeño (Alarcón Henríquez et al., 2020).

#### Teoría de las necesidades de Maslow

La teoría menciona que cada una de ellas está clasificada por su importancia y la influencia que tiene esta sobre el comportamiento de cada ser humano. Esta teoría expone que hay 5 necesidades, que van desde la básica hasta la superior, las necesidades son las siguientes, Necesidades fisiológicas, Necesidades de seguridad, Necesidades sociales, Necesidades de estima, Necesidades de autorrealización (Bohórquez et al., 2020).

#### Teoría de Salud Psicológica

La teoría contiene 5 elementos que permiten el desarrollo de la salud mental dentro del trabajo, estas son las siguientes:

- Competencia  
El individuo determina sus recursos, tanto a nivel psicomotor, cognitivo y emocional, con estos niveles puede hacer frente a los requerimientos y la tensión que genera el trabajo.
- Aspiraciones  
Se promueve comportamientos motivacionales, los trabajadores se mantienen atentos hacia nuevas posibilidades, metas o desafíos que se puedan presentar.
- Interdependencia  
Mide los niveles en que la persona coordina las conductas de grupo y las individuales en la organización, esto da paso a las posturas del trabajador se adapten a su ambiente.
- Bienestar psicológico  
Se sostiene en la actitud afectiva del empleado, en otras palabras, son los factores higiénicos, cuando el individuo se siente aceptado en su contexto laboral, tiene una comunicación efectiva, sin presiones y ataques.
- Funcionamiento integrado

Este factor alude al individuo, esta dimensión se interrelaciona con los cuatro componentes determinados anteriormente, esta relación existente permite que se conserve la salud mental en el trabajador (Saeteros-Zamora & Orbe-Guaraca, 2021).

### Teoría de dos factores de Herzberg

Esta teoría señala que las personas tienen dos distintos rasgos, esto se encuentra relacionado con las diferentes necesidades que tenga, estas necesidades afectan a los comportamientos de cada trabajador.

Como primer punto, se desarrollan los factores con un vínculo en la motivación, cada dimensión se encuentra orientada al contenido de su trabajo, donde se observa: el reconocimiento, el logro, el desarrollo, la responsabilidad, entre otros.

En segundo punto, esto indica algunos factores que se vinculan con la insatisfacción, son considerados no muy destacables en la esfera motivacional, pero son contempladas como un malestar dentro del trabajo, además, se asocia con el contexto laboral, ya que son responsables del ambiente.

La teoría antes mencionada determina su influencia en la motivación laboral y la satisfacción (Saeteros-Zamora & Orbe-Guaraca, 2021).

### **Rendimiento laboral**

La productividad se la define como la proporción de trabajo que realiza un colaborador teniendo un tiempo determinado para realizarlo, se debe mencionar que, es el valor de la producción por empleado dentro de la organización por la cantidad de tiempo, esta es frecuentemente una hora. Por tal razón, este es un indicativo para poder medir si el empleado completó la tarea (Chiavenato, 2017).

Otra definición es que, esta se encuentra relacionada con los resultados obtenidos en el proceso, en pocas palabras, si se presenta un aumento de la productividad se tendrán mejores resultados, además, se debe considerar los recursos que se utilizaron para poder producirlo (Gutiérrez Pulido, 2014).

Los autores Juárez Ríos et al. (2021) en su artículo donde buscaban establecer el impacto que tiene el teletrabajo sobre la productividad, llegaron a la conclusión que las variables, infraestructura en la tecnología, conocimiento tecnológico y el tiempo laborando, tienen una influencia en la productividad en teletrabajo.

Una investigación titulada impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú se llegó a la conclusión que un aspecto importante para que exista una mejora en la productividad es la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, estas permiten que se dé un mayor desempeño y se llegue a alcanzar los objetivos de la empresa (Tito Huamaní & Acuña Oré, 2015).

En el estudio realizado por Suárez Castro et al. (2017), se utilizó un instrumento para medir la productividad laboral, en un grupo de 104 trabajadores. Con los resultados obtenidos se llegó a la conclusión de que las estrategias administrativas que generan un mayor aporte a la productividad, desde el punto de vista de los empleados son: impulsar la satisfacción, además, de la motivación, conservar las relaciones laborales que sean positivas, gestionar disconformidades, como último el feedback.

Para que se dé una mejora de la productividad es importante incentivar los valores que tiene la empresa, esto tiene como fin, que el desempeño de cada empleado se logre dar de forma organizada y clara, lleguen a querer su trabajo y todo lo que realizan dentro de la empresa, sin sentir que el lugar donde trabajan no es sano, así mismo, su desenvolvimiento en su puesto laboral será óptima tanto grupal como individual (De Naime et al., 2010).

La realización y existencia de estudios sobre la motivación y productividad es importante para todo tipo de empresa y llega a determinar la aplicación de esta, junto con la utilización de diferentes poblaciones se logró evidenciar la existencia de una relación entre sí.

En una investigación sobre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A - Chancay, 2018, se determinó como la motivación se

relaciona estrechamente con la productividad, y por ende dio varias recomendaciones para que este último incremente en gran medida, tales como mejorar el ambiente de trabajo de aquellos que forman parte de la empresa, para así ofrecer un entorno ergonómico, promover la seguridad de los trabajadores, así también como la salud e higiene en las áreas de trabajo: gracias a esto la empresa evita accidentes potenciales dentro del trabajo, enfermedades, mal uso de la fuerza o posturas anormales dentro de los labores diarios. De esta manera logra una mejor productividad y grandes resultados (Corcino Soto & Espinoza Salazar, 2018).

En uno de los estudios titulado Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote, se obtuvo como resultado en su propuesta de instrumento que la motivación laboral influyó de forma significativa en la productividad de las organizaciones del sector pesquero (Velásquez Peralta, 2015).

La calidad ha tenido diversas definiciones y conceptos a través de los años, uno de estos conceptos establece que:

La Calidad es todo el conjunto de características esenciales de un bien o servicio que satisfacen las necesidades y expectativas que tengan los clientes. (Fontalvo Herrera & Vergara Schmalbach, 2010).

Así también, Moreno (2018) menciona que la palabra “calidad” puede llegar a tener variadas interpretaciones, muchas veces dependen del nivel de satisfacción que se haya alcanzado por parte del consumidor final, el cual el resultado de un esfuerzo colectivo para compensar los deseos del consumidor, y dependiendo de cómo el cliente acepta o rechaza el servicio, tiene una valoración y se clasifica como bueno o malo.

La calidad de vida laboral puede llegar a cambiar en gran medida el cómo un empleado llega a realizar el trabajo, por ende es importante saber cómo esta funciona y cómo aplicarla, si llega a sobresalir en cualquier persona que trabaja o tiene una empresa. Actualmente gracias a la globalización de los mercados y crecimientos de nuevas empresas se logra apreciar mucho más el contar con mano

de obra humana sumamente especializada y capaz de realizar un gran trabajo en el ámbito, también es necesario contar con la satisfacción en el trabajo, promoviendo óptimas condiciones laborales y buen clima organizacional, influenciando en la calidad de vida dentro de las organizaciones y así tener una mayor continuidad dentro de los mercados (Dolan, 2007).

La calidad de vida dentro del trabajo no es únicamente sobre las condiciones físicas del lugar de trabajo, ni de la subjetividad de un conjunto de empleados, en cambio se define y materializa en la relación dialéctica que la persona tiene con su ambiente de trabajo. Dando como resultado la construcción y modificación del lugar de trabajo a gusto del trabajador, es este carácter interactivo que permite desempeñar su rol como trabajador de manera más eficiente, e inclusive afectar el propio estatus dentro de la empresa (Granados, 2014).

Zavala (2015) en su artículo titulado Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román, propuso como objetivo la evaluación de la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el compromiso organizacional (CO) entre el personal designado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román. En cuanto a los resultados, se analizaron estadísticamente mediante la prueba Tau-b de Kendall, revelando que no existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, ni entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, así como entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional. No obstante, se encontraron pruebas suficientes que respaldan la correlación directa y significativa entre las cargas de trabajo y el compromiso organizacional. La conclusión destacó que las dimensiones que integran la calidad de vida laboral en una institución pública no ejercen una influencia relevante en el compromiso que el personal designado muestra hacia su institución, ya que asignan mayor importancia a otros factores que determinan su compromiso, como la consecución de la estabilidad laboral a través de la designación.

Las autoras Loli Pineda & Cuba B. (2014) en su artículo titulado Autoestima y compromiso Organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública de provincias, se planteó como meta comprender el nivel de compromiso de los

empleados con la organización en la que trabajan, así como analizar la relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas. Para llevar a cabo esto, se seleccionó una muestra de 72 individuos y se realizó un análisis cruzado de los factores asociados con el compromiso organizacional. Los resultados indicaron de manera concluyente que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre estos factores de compromiso organizacional.

En el estudio de Torres & Gutiérrez (2009) se realizó un análisis de la calidad que percibía el servicio hospitalario y su correlación con aspectos tales como, satisfacción, liderazgo y motivación, como resultado del análisis se consiguió determinar que la motivación es una de las variables que tiene más relación con calidad, siguiendo de esta la satisfacción y como último se tiene a liderazgo

En este artículo en donde se midieron las variables motivación y calidad educativa, como resultados se obtiene que la vocación tiene un impacto bastante significativo en la motivación de los profesores, mientras que, el reconocimiento salarial tiene menos valor (Franco-López et al., 2018).

Rendimiento laboral implica la existencia de la capacidad competitiva, a su vez, la eficiencia de los colaboradores en sus puestos de trabajo, debido a lo cual, todas las organizaciones efectúan procesos de selección de personas y también, buscan efectos positivos por medio de técnicas de mejora (Mamani et al., 2021).

Existen varios estudios que demuestran cómo el rendimiento laboral se relaciona con el desempeño de las personas en sus actividades laborales.

Chiang Vega & San Martín Neira (2015) menciona que aparte de la formación y las aptitudes innatas, como las destrezas y competencias inherentes a cada labor, diversos elementos del entorno laboral influyen en el rendimiento laboral. Estos factores abarcan desde las tareas físicamente exigentes hasta la moral de los empleados, los niveles de estrés y la prolongación de las horas de trabajo.

En un estudio con variables motivación y rendimiento laboral en trabajadores del área administrativa, se obtuvo como resultado que existe una relación entre ambas

variables con un valor de 0,61, siendo positiva esta relación, con esto se llegó a la conclusión que si la motivación es superior dentro de la empresa, mayor va a ser el rendimiento de cada colaborador (Huamán Tunante, 2021).

En la investigación científica realizada por Amado-Rincón et al. (2019), señala a través de varios autores como la motivación tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral. Por ejemplo, si del total de empleados, una parte comienzan a experimentar falta de motivación, esto resultará en la pérdida de entusiasmo y, consecuentemente, en una disminución tanto de su rendimiento laboral como de la calidad de su trabajo.

El rendimiento laboral es importante y necesario evaluar dentro de la organización, debido a que constituye el punto de partida para implementar mejoras que den efectos positivos a todas las áreas. Además, abordar aspectos como el rendimiento laboral resulta altamente beneficioso en la práctica, ya que facilita la creación de condiciones propicias para el desarrollo de las capacidades, habilidades y actitudes del personal en empresas de cualquier naturaleza. En este contexto, las relaciones pueden optimizarse para formar equipos multidisciplinarios centrados en la búsqueda de la calidad y la mejora continua, aspectos que deben constituir la filosofía fundamental en el ámbito empresarial (Aduato, 2016).

Se debe destacar que, el rendimiento laboral es fundamental, ya que, presenta diversas ventajas, tales como:

- Se da un mejoramiento dentro del entorno organizacional, generando así, la confianza y veracidad de los trabajadores, desechando los prejuicios que se establezcan.
- Impulsa a los trabajadores a la preservación de un aspecto de progreso inalterable.
- Provee retroalimentación esencial a cada empleado, permitiendo así, adquirir el conocimiento de cómo es su desempeño.
- Examina los requerimientos de realizar capacitaciones, en el caso de existir una escasez en el desempeño, se les proporciona a los colaboradores capacitaciones necesarias en lo que demanden ser reforzados Chiavenato (2017).

Griffin et al. (2020) indican que el enfoque de las relaciones humanas reemplazó a la administración científica en la década de 1930. El enfoque de relaciones humanas postula que los empleados buscan sentirse valiosos y atender necesidades sociales más que financieras. Los partidarios sugieren que los gerentes otorguen importancia y permitan cierta autodirección, esperando que esto satisfaga las necesidades sociales y motive un mejor desempeño.

En relación, se encontraron diversas investigaciones que facilitan hacer una comparativa de los resultados obtenidos dentro del estudio y el de los obtenidos por otros autores.

A continuación, se observó que la motivación tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral, evidenciado por una correlación positiva considerable. Además, se identificaron los indicadores más influyentes: capacitación con expectativas y providencia de recompensas con incentivos (Vargas Hernández & Muratalla–Bautista, 2018).

Hiluf (2017) en su estudio concluye que los factores de motivación intrínsecos y extrínsecos ayudan a generar orientaciones motivaciones efectivas que muestran un impacto positivo en los colaboradores. Igualmente, se observó que existe una conexión directa entre el rendimiento y la motivación de los trabajadores.

Madariaga (2016), obtiene como resultado que la variable motivación con la variable desempeño laboral presentan un valor de correlación bajo, la cual no impacta significativamente con la organización.

Cueva (2018) como resultados observa que la motivación posee una gran relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Bembo.

Burgos (2018), la población de estudio se conformó por coordinadores del área de recursos humanos, gerentes, coordinadores médicos y auxiliares. Se llegó a la conclusión que se establece una relación positiva dentro del promedio entre las variables, significa que entre mayor motivación, mayor será el rendimiento.

(Manrique Odicio et al., 2021), en su estudio investigativo proceso y analizo los resultados obtenidos, consiguiendo como resultados que el desempeño laboral se manifiesta de forma significativa con la motivación, con lo cual, se concluye que el desempeño depende de la motivación que tengan los empleados.

Por otro lado, (Ruiz Corea et al., 2021) estableció en su investigación que los trabajadores de San Martín mantienen niveles bajos de motivación, mostrándose específicamente en los factores intrínsecos valoraciones bajas a comparación con los factores extrínsecos, esto debido a que los trabajadores no muestran interés en las recompensas económicas que puedan recibir, para ellos es importante temas más internos, como el cumplimiento de las metas fijadas de forma personal y la fijación a cumplir dichas metas. El 50% de los empleados, presento en el variable rendimiento, valores bajos, puesto que, el conocimiento de todas las actividades que deben realizar en su puesto de trabajo era escaso, sumándose, que algunos de ellos no se esforzaban por cumplir con las metas que establecía por la organización. Como conclusión se afirma que existe una correlación entre las variables motivación y rendimiento laboral.

De la misma forma, se encontró, en el estudio de Dolores Ruiz et al. (2023) una correlación positiva entre las variables motivación laboral y rendimiento laboral, mostrando así, la influencia de una variable sobre la otra, las cuales se conoce que son indispensables para que se puedan cumplir con los objetivos de la organización y el logro de estos. En el modelo de regresión que se implementó en la investigación, se comprueba la relación existente entre motivación y rendimiento, en otras palabras, se logra afirmar la influencia de las variables de estudio.

A través de la investigación bibliográfica se logró encontrar una gran cantidad de estudios que comparten la creencia que la variable motivación y la variable rendimiento laboral se llegan a relacionar de tal manera que llegan a complementarse entre sí, llegando incluso a mejorar el uno con el otro, la motivación de por si se sabe que llega a influenciar en el comportamiento y estado mental de una persona, llegando a afectar de manera positiva o negativamente a esta, si se aplica dentro del rendimiento laboral se puede apreciar un incremento o decrecimiento de este mismo. Varios estudios presentados anteriormente señalan

cómo las empresas deben de poner manos a la obra en buscar métodos y estrategias que puedan llegar a influenciar la motivación de los colaboradores de manera positiva, para así obtener un incremento en el rendimiento laboral de estas mismas, llegando a aumentar la eficiencia de la empresa.

Taylor plantea que: “En el Modelo básico mecanicista concibe al hombre como un apoyo para la utilización de las máquinas, en donde el rendimiento, rapidez y constancia son los factores valorados prioritariamente.”, así, el autor plantea que las variables determinantes para el rendimiento laboral incluyen aspectos fisiológicos, entorno de trabajo adecuado, métodos apropiados y sistema de compensación (Cardona et al., 2018).

Teoría del Establecimiento de Meta y Objetivos (Locke, 1968)

Esta teoría fue desarrollada por Edwin A. Locke, profesor y psicólogo procedente de Estados Unidos, siendo un pionero en esta teoría reconoce que el papel motivacional llega a relacionarse directamente con la intención de la persona por realizar algún tipo de tarea o actividad dentro del trabajo. Las metas y objetivos individuales de un trabajador son factores determinantes para evaluar el nivel de esfuerzo que se aplicará en su realización. Este modelo ilustra las implicaciones del rendimiento asociadas con los objetivos establecidos. El rendimiento tiende a aumentar proporcionalmente a la complejidad de los objetivos aceptados. Según la perspectiva de Locke, se asume que cada empleado debe poseer ciertos niveles de conocimientos y habilidades para ejecutar adecuadamente las tareas y alcanzar los objetivos establecidos. Los puntos más importantes de esta teoría se resumen en estas ideas:

- Tener objetivos claros aumenta la productividad de las personas.
- Involucrar a los trabajadores al momento de fijar los objetivos aumentará su comprensión, así mismo la participación de este incrementará su desempeño y comodidad en el puesto junto a la calidad de sus tareas.
- Las personas se motivan más con un objetivo complejo aceptado por ellos mismos.
- Mayor motivación de los empleados al haber metas más específicas (Bahjat Abdallah et al., 2017).

Los limitantes que se pudieron observar son que la muestra dentro de los hospitales era del área de enfermería, las demás áreas hospitalarias no fueron exploradas, las cuales, son necesarias de evaluar para así tener una mejor comprensión de la motivación y el rendimiento de cada puesto laboral en los hospitales.

Otra limitación que se observó que no muchos empleaban programas o capacitaciones esto por factor tiempo, algunos mencionan que los horarios que manejan algunos de los colaboradores no les permitían llevar a cabo los programas.

Como propuestas para mejora podrían realizarse los programas o capacitaciones de forma virtual o llegar a una planificación con el hospital para poder realizar las propuestas de mejora planteadas, se sugiere buscar otros métodos de estudios que abarque las demás áreas hospitalarias y permita una mejor comprensión de las variables de estudio.

A través de la revisión bibliográfica realizada y el análisis de los estudios encontrados, se descubrió como varios de estos llegan a compartir similitudes acerca de la motivación y rendimiento laboral dentro de sus conclusiones, por mencionar una está el hecho en que la motivación llega a influir de gran manera al rendimiento laboral del empleado dentro de una empresa, esta motivación puede surgir debido a apoyo emocional, buena química con los compañeros con los que trabaja, un ambiente que beneficie a la salud mental de la persona, entre muchos otros. Otra de las principales conclusiones a las cuales varios autores que realizaron estudios dentro de una empresa fue la de que el grupo con mayor porcentaje en aquellas preguntas relacionadas con la cantidad de motivación que tienen al realizar el trabajo es de un estado medio, y siendo la opción de mucha motivación aquella con la de menor de porcentaje, seguido del de baja motivación con una diferencia de porcentaje muy pequeña.

No hay mejor forma de saber cómo la variable motivación y la variable rendimiento laboral se llegan a relacionar entre sí que preguntarle directamente a aquellas personas que están al frente del trabajo, por ende el encontrar estudios y artículos sobre estas dos variables y cómo los autores usan en su mayor parte encuestas a una muestra de personas pertenecientes a una organización ayuda en gran medida

a poder entender como la motivación y el rendimiento laboral llegan a relacionarse, gracias a esto la documentación realizada tuvo un camino ya trazado por el cual recorrió y completo.

## **Segunda Parte: Metodología de la Investigación**

### **Diseño**

El presente estudio fue no experimental ex post facto, ya que no se manipulo la variable independiente, solo se realizó la recopilación y análisis de variables, (Cortés Cortés & Iglesias León, 2005). Del mismo modo, fue de corte transaccional porque la recolección de datos se realizó en un solo momento, a través del tiempo. (Cvetković Vega et al., 2021). Es de alcance explicativo debido a que se tiene conocimiento de las causas del mismo (Ramos-Galarza, 2020). Por otro lado presento un enfoque cuantitativo, ya que, se levanto la información mediante encuestas e Interpretación(Jensen, 2014).

### **Periodo y lugar**

El estudio se realizó en el Hospital less de la provincia de Portoviejo, ubicado en la Av. Manabí, en las diversas áreas que presenta esta Institución de salud, las cuales son, emergencias, Tics, Cirugía y Hospitalización, Consulta externa, Laboratorio clínico, Pediatría, Sala de partos y UCI (Unidad de cuidados intensivos), emergencia, calidad, administración, trabajo social, quirófano, agendamiento, atención al cliente, salud ocupacional, transfusión de sangre, farmacia, auxiliar de limpieza, nutrición, oftalmología, oficinista, ambulatorio, odontología, entre otros mas. El periodo de recolección de datos se dio entre el mes de octubre al mes de noviembre del presente año.

### **Universo y muestra de la investigación**

El tipo de muestra que se utilizo fue el no probabilístico por conveniencia, ya que es uno de los métodos más utilizados por investigadores, se tiene más conocimiento de la población con la que se trabajó. El método de recolección de los datos fue por medio de cuestionarios en la plataforma google forms, uno midió la motivación y el otro midió el rendimiento laboral.

En el presente estudio se contó con la participación de 100 sujetos, pertenecientes a diversas áreas del Hospital less del cantón de Portoviejo. En los aspectos sociodemográficos se puede indicar que, el porcentaje de mujeres fue mayor con un total de 7.09% (n=55) participantes en comparación con los hombres

que se tuvo un total de 5.03% (n=39) en la muestra, además, se obtuvo un total de 0.77 (n=6) participantes que prefirieron no mencionar su sexo. Por otro lado, se obtuvo en antigüedad los siguientes porcentajes: 12 años o más (3.74%), en 10 a 12 años (2.58%), de 7 a 9 años (1.93%), de 4 a 6 años (2.45%), de 1 a 3 años (1.16%) y por último tenemos menos de un año (1.03%). Así mismo, se observa en los horarios laborales establecidos que, en los turnos rotativos hay un total de 5.15% (n=40), el cual es el porcentaje más alto, en los turnos de la mañana un valor de 3.61% (n=28), en turnos de tarde el valor es de 2.32% (n=18), en la noche con un valor de 1.42% (n=11), por último, se tiene el valor de 0.39% (n=3) en las personas que laboran una jornada completa, teniendo con esto el porcentaje más bajo.

### **Definición y comportamiento de las principales variables incluidas en el estudio.**

**Tabla 1.** *Definición y comportamiento de las principales variables incluidas en el estudio.*

<b>Variables</b>	<b>Conceptualización</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Motivación</b>	La motivación es ese impulso que genera una activación dentro del trabajador con el fin de que pueda realizar diversas actividades o tenga diversos comportamientos meta u objetivo plantea tanto con la organización y con uno mismo (Rubiò, 2016).	El cuestionario tiene una escala de Likert de 5 puntos. Está compuesta por 23 ítems, que se encuentran divididos en 5 dimensiones: variedad de dimensiones, la identidad de tareas, la importancia de tareas, la autonomía y la retroalimentación.

<b>Variables</b>	<b>Conceptualización</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Rendimiento laboral</b>	El rendimiento laboral contiene todas las conductas que puedan manifestarse en los empleados de la organización y a su vez, estas colaboran a llevar a cabo los objetivos planteados por la empresa (Koopmans et al., 2012)	Presenta una escala de Likert de 5 puntos. Consta de 16 ítems, fue dividida en tres dimensiones específicas, las cuales son: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

## **Instrumentos**

Para la aplicación de los cuestionarios, se seleccionó las siguientes escalas, teniendo como fin registrar las dos variables del proyecto de investigación: motivación y rendimiento laboral de los colaboradores.

- A. Se empleó un Cuestionario sociodemográfico (Anexo 1), este consta con 5 preguntas, tales como, edad, sexo, antigüedad laboral, área en la que trabajan, horarios que mantienen en su lugar de trabajo. Con esto, se busca recabar información necesaria y pertinente para la obtención de los resultados.
- B. Primera variable se utilizará el cuestionario sobre motivación Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (Anexo 2), el cual, fue adaptado al ámbito de salud por Vásquez Sosa (2006). Cuenta con 23 preguntas, que se encuentran divididos en 5 dimensiones, estas buscan medir, variedad de dimensiones, la identidad de tareas, la importancia de tareas, la autonomía y la retroalimentación, el instrumento presenta un coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach de 0.72, esto lo hace altamente confiable y válido.

La tabla 2 especifica las dimensiones del cuestionario de motivación, se indica dentro de la misma los ítems correspondientes para evaluar cada

aspecto de la motivación. Así mismo, cada componente dentro del cuestionario aportar información relevante del aspecto antes mencionado.

**Tabla 2.** Dimensiones del cuestionario de motivación (JDS)

<b>Dimensiones</b>	<b>Items</b>
Autonomía	1,9,17,21
Variedad	2,8,11,14,18
Identidad	3,7,16,22
Significado	4,13,20,23
Retroalimentación	5,6,10,12,15,19

C. Segunda variable se hará uso de la Escala de Job Performance Scale de Koopmans et al. (2012) (Anexo 3), traducido y adaptado en Argentina como Escala de Rendimiento Laboral Individual por Gabini & Salessi (2016). La escala se dividió en tres factores, las cuales son las siguientes, Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, con esto se obtuvo 16 ítems para evaluar. Del mismo modo, la escala RLI indica una confiabilidad apropiada, obteniendo en el coeficiente alfa un valor total de .70.

La tabla 3, presenta detalladamente los factores que evalúa la escala de rendimiento laboral, del mismo modo, se especifican los ítems que valora cada dimensión.

**Tabla 3.** Factores de la escala de rendimiento (RLI)

<b>Factores</b>	<b>Items</b>
Rendimiento en la tarea	1,2,3,4,5,6,7
Comportamientos contraproducentes	8,9,10,11,12
Rendimiento en el contexto	13,14,15,16

### Tercera Parte: Análisis de datos

#### Análisis descriptivo de las variables

La tabla 1 resume el análisis descriptivo de las dimensiones que pertenecen a las variables “Motivación” y “Rendimiento Laboral”. Con respecto a la variable “Motivación” la media mínima fue representada en la dimensión “JDS Significado” con 11.70 (D.E.=2.42) y la media máxima en la dimensión “JDS Retroalimentación” con 23.44 (D.E.=3.83). Por el contrario, la variable “Rendimiento” la media mínima fue representada en el factor “RLI Comportamientos contraproducentes” con 15.82 (D.E.=5.60) y la media máxima en el factor “RLI Rendimiento en la tarea” con 21.33 (D.E.=3.08).

En el análisis de asimetría y curtosis que prueban la normalidad univariante, se encontró que no todas las variables se encuentran dentro del rango de  $\pm 1,5$ , lo que señala que no se sigue una distribución univariante normal.

**Tabla 4.** Análisis Descriptivo de las variables

<b>Variables</b>	<b>Media</b>	<b>D.E.</b>	<b>Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
JDS Autonomía	13.180	2.630	-0.125	0.055	6.000	20.000
JDS Variedad	19.360	2.956	-0.243	-0.514	12.000	25.000
JDS Identidad	16.200	2.301	-0.311	-0.399	10.000	20.000
JDS Significado	11.700	2.418	0.334	1.744	4.000	20.000
JDS	23.440	3.831	-0.478	0.614	11.000	30.000
Retroalimentación						
RLI Rendimiento en la tarea	21.330	3.082	-0.222	-1.102	14.000	25.000
RLI Comportamientos contraproducentes	15.820	5.060	1.569	1.564	10.000	32.000
RLI Rendimiento en el contexto	16.370	2.255	-0.161	-0.151	10.000	20.000

Nota: D.E.= Desviación Estándar.

### Análisis correlacional entre variables

El análisis de correlación que muestra el valor r de Pearson se sintetiza en la Tabla 2. Teniendo como resultado que el rendimiento en la tarea se relaciona de mejor manera con identidad y retroalimentación con valores de .44 y .36. Por otro lado, el comportamiento contraproducente tiene una correlación más alta con variedad e identidad con valores de .40 y .39. Por último, el rendimiento en el contexto tiene correlación con identidad y rendimiento en la tarea con valores de .40 y .52.

**Tabla 5.** Análisis de correlación de las variables

Variable		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Edad	R de Pearson	—								
	Valor p	—								
2. Antigüedad	R de Pearson	0.757	—							
	Valor p	< .001	—							
3. JDS A	R de Pearson	0.307	0.189	—						
	Valor p	0.002	0.059	—						
4. JDS V	R de Pearson	0.158	0.135	0.098	—					
	Valor p	0.117	0.182	0.331	—					
5. JDS I	R de Pearson	0.296	0.232	0.313	0.381	—				
	Valor p	0.003	0.020	0.002	< .001	—				
6. JDS S	R de Pearson	0.104	0.013	0.056	0.116	-	—			
	Valor p	0.304	0.897	0.579	0.252	0.971	—			
7. JDS R	R de Pearson	0.023	0.141	-	0.319	0.401	-	—		
	Valor p	0.817	0.162	0.183	0.001	< .001	0.009	—		
8. RLI RT	R de Pearson	-	-	0.064	0.260	0.439	-	0.364	—	
	Valor p	0.117	0.554	0.529	0.009	< .001	0.327	< .001	—	
9. RLI CC	R de Pearson	-	0.048	-	-	-	-	-	-	—
	Valor p	0.205	0.143	0.399	0.388	0.334	0.117	0.033		

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Valor p	0.040	0.635	0.157	< .001	< .001	< .001	0.245	0.744	—	
10. RLI RC	R de Pearson	-	0.101	0.108	0.168	0.398	0.102	0.308	0.520	-
		0.049								0.061
	Valor p	0.625	0.315	0.285	0.095	< .001	0.312	0.002	< .001	0.550

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

### **Análisis de regresión lineal.**

La tabla 3 resume los 3 factores de regresión lineal, con la variable motivación y rendimiento laboral. La varianza explicativa del factor Rendimiento en la tarea tuvo un valor de .29 mostrándose en identidad, edad y retroalimentación. Del mismo modo, el factor Comportamientos contraproducentes tuvo un valor de .29 mostrándose en variedad, significado e identidad. Como último factor está el rendimiento en el contexto con valor de .15, identificándose en identidad.

**Tabla 6.** Análisis de regresión lineal de las variables

Modelo	No tipificado	Error Típico	Tipificado	t	p	
RLI Rendimiento en la tarea	(Intercept)	11.734	2.180		5.384	< .001
	JDS Identidad	0.604	0.130	0.451	4.639	< .001
	Edad	-0.093	0.028	-0.296	-3.324	0.001
	JDS Retroalimentación	0.153	0.075	0.190	2.047	0.043
RLI Comportamiento contraproducente	(Intercept)	42.109	3.985		10.566	< .001
	JDS Variedad	-0.432	0.158	-0.252	-2.743	0.007
	JDS Significado	-0.640	0.178	-0.306	-3.594	< .001
	JDS Identidad	-0.645	0.201	-0.293	-3.207	0.002

<b>Modelo</b>	<b>No tipificado</b>	<b>Error Típico</b>	<b>Tipificado</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
RLI Rendimiento (Intercept) en el contexto	10.045	1.486		6.761	< .001
JDS Identidad	0.390	0.091	0.398	4.300	< .001

Nota: RLI= Rendimiento Laboral Individual; JDS= Job Diagnostic Survey.

### **Discusiones**

De acuerdo con el análisis realizado se ha podido comprobar que existe una conexión entre la motivación y el rendimiento laboral. Por medio de la aplicación del cuestionario Job Diagnostic Survey (JDS) y de la escala Rendimiento laboral individual (RLI), se adquieren como resultados que, en el factor RLI rendimiento en la tarea se percibe que estas se producen por las dimensiones JDS identidad y retroalimentación, en el factor RLI comportamiento contraproducente se aprecia que se originan por las dimensiones JDS variedad, significado e identidad, como último factor RLI rendimiento en el contexto, este se produce por la dimensión JDS identidad.

Por consiguiente, estos resultados alcanzados permiten el cumplimiento del objetivo general planteado, en el cual, se buscó analizar el impacto de la motivación sobre el desempeño en los trabajadores del Hospital less ubicado en el cantón Portoviejo, donde se evidencia que si existe un impacto de la variable motivación sobre el rendimiento.

A partir de los resultados alcanzados en la aplicación de los cuestionarios, Job Diagnostic Survey y de Rendimiento laboral individual, se puede llegar a la conclusión que existe una relación significativa entre las variables de estudio motivación y desempeño laboral, esto coincide con los datos encontrados en los diversos estudios recolectados, por ejemplo, el estudio realizado por Vargas Hernández & Muratalla–Bautista (2018) donde se observa que la motivación posee un impacto de manera significativa en el rendimiento, se da una relación positiva notable, se detalla qué indicadores logran ser influyentes en el estudio, como son, la formación con expectativas y la disposición de recompensas con bonificaciones.

Del mismo modo, la autora Hiluf (2017) en su estudio, consiguió como resultados que los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos aportan a que la motivación sea satisfactoria en los trabajadores, a su vez, se da una conexión entre las variables motivación y rendimiento. Adicionalmente, Burgos (2018) establece una correlación positiva promedio entre las variables de estudio, motivación y rendimiento laboral, con lo cual, da como significado que entre mayor sea la motivación, el rendimiento también lo será, en contraparte, si la motivación es baja, el rendimiento no será el esperado.

Por otro lado, Cueva (2018), utilizando en su estudio la teoría motivacional de McClellan, obtuvo como resultado que la motivación dispone de una gran relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bembos. Seguidamente, los autores Manrique Odicio et al. (2021) analiza los resultados obtenidos en su trabajo de investigación, logrando establecer que la motivación con el rendimiento laboral son dependientes de forma notable, por lo cual, se infiere que el rendimiento laboral es influenciado por la motivación que se le da al personal. Además, los autores Ruiz Corea et al. (2021) establecen en su trabajo que, los empleados que formaron parte de su muestra, presentan niveles bajos de motivación, específicamente en los factores externos, esto debido a que, para los trabajadores es indiferente las recompensas económicas, para ellos el aspecto individual o interno es más importante, como por ejemplo, cumplir con las metas propias establecidas y la fijación. La mitad de los colaboradores, presentan bajos niveles de rendimiento, por el deficiente conocimiento de las actividades que deben realizar en su área laboral, con esto expuesto, se confirma que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Los resultados adquiridos por medio de este estudio permiten llegar a un mejor entendimiento de cómo el desempeño de cada colaborador se manifiesta en conjunto con la motivación dependiendo de cómo ésta se produce. Tomando como base la información expuesta se da una aportación a las próximas investigaciones en el campo de la psicología, fomentando así el desarrollo de programas o intervenciones de acción efectiva, que permitan un aumento o mejora de la motivación de los trabajadores. Estas intervenciones mencionadas anteriormente podrán ser, evaluaciones constantes con el fin de contar con datos actualizados

que permitan acciones inmediatas, implementación de cursos o talleres para la estimulación de la motivación en los trabajadores, capacitaciones periódicas impartiendo estrategias específicas para incrementar la motivación de los empleados del área hospitalaria, campañas de socialización, para que se tome en cuenta en mayor medida la motivación y se pueda plantear estrategias prácticas al momento de observar niveles bajo de motivación y desempeño.

Por lo contrario, en el presente estudio se muestran diversas limitaciones, para empezar, la muestra de estudio se puntualizó a trabajadores del Hospital less de Portoviejo, esto delimitó poder llegar a distintas poblaciones hospitalarias. Así mismo, no se logró conseguir contestación de parte de todos los colaboradores por diversos motivos, tales como, los horarios laborales que mantienen, esto genero que sea complejo realizar un seguimiento y tener un acercamiento con todos, además, algunos de los trabajadores decidieron no contestar la encuesta por desconfianza, sumado a la actual situación que presenta el país, por otro lado, otro factor de límite es la ubicación de la población, a falta de presupuesto se presentó la dificultad de una aproximación continua.

Se puede inferir que el desempeño laboral no está únicamente relacionado a la motivación, otras variables mediadoras o moderadoras pueden tener un impacto sobre esta, las cuales no han sido consideradas dentro de la investigación. En relación con el tema, se puede mencionar a la satisfacción laboral, la cual podría contribuir a que los trabajadores perciban positivamente su realidad laboral, les permite ser más eficientes y eficaces dentro de su área de trabajo, permitiendo así que los niveles motivaciones sean altos y el desempeño sea destacable. De igual forma, el clima organizacional favorable, tomando en cuenta la percepción individual y las relaciones internas que mantengan los colaboradores, podrían generar que se dé una buena motivación y por ende, el desempeño sea adecuado. De la misma manera, un plan de acción podría conseguir un efecto positivo en los niveles motivacionales y en los del desempeño.

Resumiendo lo planteado, el presente estudio llega a la conclusión de que existe una correlación con las variables motivación y rendimiento laboral, coincidiendo con las conclusiones planteadas por otros autores mencionados anteriormente, ambas

variables llegan a complementarse, manifestando así, que mientras la motivación sea alta, el rendimiento lo será, al contrario, si la motivación es baja, el rendimiento también, igualmente, se debe tomar en cuenta que estos niveles dependen de las situaciones externas como interna que puedan presentar los colaboradores, cabe recalcar, que los hallazgos obtenidos podrían contribuir como guía para los centros de salud, hospitales, trabajadores pertenecientes a alguna área médica y diversas áreas de la salud. Además, se considera importante implementar estrategias de acciones oportunas para el mejoramiento de la motivación y por ende, del rendimiento. Por último, se debe mencionar que el estudio presenta limitaciones, como la población utilizada en el estudio, la ubicación del lugar donde se realizó la recolección de datos, la falta de presupuesto para dirigirse al hospital, la desconfianza por parte de los trabajadores y los horarios que mantienen los colaboradores, se debe tener en cuenta lo mencionado para las futuras investigación en el campo de la psicología.

## **Conclusiones**

- Con relación al objetivo general planteado dentro de la investigación, se concluye que entre la variable motivación existe una relación moderada con la variable rendimiento laboral.
- Con respecto al objetivo específico 1, después de evaluar el nivel motivacional en los colaboradores, se obtuvo en la dimensión JDS retroalimentación, una media máxima de 23.44 por medio del cuestionario de la motivación.
- En cuanto al objetivo específico 2, al momento de la evaluación del nivel de rendimiento laboral, se consiguió en el factor RLI rendimiento en la tarea, una media máxima de 21.33 haciendo uso de la escala de rendimiento.
- En consiguiente, acerca del objetivo específico 3, se planteó en el apartado de discusiones posibles estrategias a seguir para mejorar la motivación, como ejemplo, se menciona realizar talleres o cursos, charlas, planes de acción inmediata, entre otros.

## **Recomendaciones**

- Es recomendable incrementar la muestra de estudio, esto debido a que se llegan a obtener resultados más precisos dentro del área que se está enfocando, y en caso de tener diversos ambientes de trabajo se lograrán obtener nuevos resultados y hallazgos a diferencia de enfocarse en una sola área.
- Además, se sugiere desarrollar otros tipos de diseño investigativo, como, por ejemplo, utilizar el método exploratorio para así averiguar sobre otros métodos que han pasado desapercibido o son ideas recientes y con pocas investigaciones, otro también es usar el método de correlaciones, en donde se adentra más sobre como llegarían a relacionarse la motivación y el desempeño laboral con variables terciarias y como estas llega a afectar de gran manera a ellas, sea positiva o negativamente, esto permitirá plantear otros factores que puedan tener influencia sobre el rendimiento, e inclusive abrir nuevas fronteras para investigaciones nunca antes pensadas.

- También se recomienda la utilización de otros instrumentos de evaluación, tales como otros cuestionarios o encuestas que ya han sido comprobadas su fiabilidad, también existe la entrevista a cada persona, en donde se tiene una opinión directa de la muestra y se obtienen datos mucho más detallados a diferencia de las encuestas, e incluso la observación llega a ser factible hasta cierto punto en este tipo de trabajos de caso, es preferible realizarlas con una población igual o mayor a la empleada.
- Por último, se invita a las futuras investigaciones, implementar programas que incrementen la motivación, con el objetivo de observar posibles diferencias que lleguen a existir con un antes y un después en referencia al rendimiento diario de los trabajadores, esto puede llegar a ser el determinante para que muchos otros investigadores deseosos de conocimiento quieran también aportar con sus propios resultados, varios programas ya existentes no han logrado tener mucho reconocimiento debido a la baja cantidad de personas que intentan implementarlas dentro de su área de trabajo, por ende es necesario demostrar la veracidad y eficacia de estos programas, para así dar más confianza tanto a los jefes de empresas que están en búsqueda de métodos para mejorar la motivación de sus empleados, como de los investigadores que aún mantienen dudas en arriesgarse con estos mismo.

## Referencias Bibliográficas

- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*, 20(04), e7900-e7900. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis Filosófico*, 35(1), 13-26. <https://doi.org/10.36446/af.2015.44>
- Amado-Rincón, L. P., Quitian, M. S., & Barrientos-Monsalve, E. J. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. *Convicciones*, 6(12), 74-83.
- Bahjat Abdallah, A., Yousef Obeidat, B., Osama Aqqad, N., Khalil Al Janini, M. N., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Communications and Network*, 09(01), 28-53. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides Rodriguez, A. (2020). LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN. *2020*, 12(3), 385-390.
- Botella Nicolás, A. M., & Ramos Ramos, P. (2019). La teoría de la autodeterminación: Un marco motivacional para el aprendizaje basado en proyectos. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 24, 253-269. <https://doi.org/10.18172/con.3576>
- Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero Luzardo, M. T., Gómez, C., Vitola, S., Gómez, E., Arce, J., Jiménez, L., & Caldera, K. (2018). *Enfoques, teorías y perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos*. CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE CECAR. <https://doi.org/10.21892/9789588557663>
- Carretero Torres, M. R., & Pérez Cabaní, M. L. (2010). Competència en autonomia i iniciativa personal. *Revista Catalana de Pedagogia*, 7, 163-172. <https://doi.org/10.2436/20.3007.01.51>

- Checa Calderón, V. N., & Rodríguez Caguana, T. H. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016/ Analysis of leadership and its relationship with labor motivation in S.E.R.L.I. Society Pro-Rehabilitation in Guayaquil. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 155-170. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (G. Nagore Cázares, Trad.; Décima edición, revisada y actualizada). McGraw-Hill/Interamericana.
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2005). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164-170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- De Jesús, J. N., & Sainz Barajas, M. D. L. L. (2022). Factores motivacionales y su impacto en los indicadores educativos de una IEMS pública. *Vinculatégica EFAN*, 8(5), 14-27. <https://doi.org/10.29105/vtga8.5-187>
- Dolan, S. L. (Ed.). (2007). *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3. ed). McGraw-Hill.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. D. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & M. Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>

- Fontalvo Herrera, T. José., & Vergara Schmalbach, J. C. (2010). *La gestión de la calidad en los servicios ISO 9001:2008*. Eumed.net.
- Franco-López, J. A., Salazar, F. M. V., & López-Arellano, H. (2018). *LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU REPERCUSIÓN EN LA CALIDAD EDUCATIVA: ESTUDIO DE CASO*. 39(105).  
[http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_ped/article/view/16530](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ped/article/view/16530)
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1).  
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Griffin, R. W., Phillips, J., & Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (13e, thirteenth edition ed.). Cengage.
- Gutiérrez Pulido, H. (2014). *Calidad y productividad* (Cuarta edición). McGraw Hill.
- Guzmán-Narciso, G. A., Sánchez-García, W., Placencia-Medina, M. D., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Jensen, K. B. (2014). *La comunicación y los medios*. FCE - Fondo de Cultura Económica.
- Juarez Ríos, M., Gómez Lemus, T., Prieto Uscanga, A., Prieto Uscanga, M., & López Ostría, M. T. (2021). Teletrabajo y productividad en trabajadores del conocimiento. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 8(16).  
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/239/464>
- Komarraju, M., & Karau, S. J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 557-567. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.013>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & De Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance

- questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Loli Pineda, A., & Cuba B., E. (2014). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *Revista de Investigación en Psicología*, 10(1), 103. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v10i1.3910>
- Mamani, E. L., Huancollo, D. F. M., Cari, L. W. C., & Apaza, K. A. (2021). ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN ENTIDADES FINANCIERAS. En *Ciencias Económicas y Empresariales* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 95-109). Atena Editora. <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118109>
- Manrique Odicio, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., & Rojas Rivera, A. E. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.798](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798)
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Moreno, L. M. (2018). *FUNDAMENTOS DE SERVICIO AL CLIENTE*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3523/93%20FUNDAMENTOS%20DE%20SERVICIO%20AL%20CLIENTE.pdf?sequence=1>
- Panduro Riva, C., & Casas Huamanta, E. R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Ponce Pincay, S. L., Ponce Toala, S. E., & Sumba Bustamante, R. Y. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8(5), 211-232. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>

- Prof. David C. McClelland. (2016). *The Achieving Society*. Golden Springs Publishing.
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodriguez, A. M., Segura, X., Elzondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(45), 53-68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Rubiò, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro Ediciones.
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Saeteros-Zamora, J. V., & Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 572-592. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.600>
- Schein, E. H. (1993). *Career anchors: Discovering your real values* (Rev. ed). Pfeiffer & Co.
- Soler Porro, A. B., & Chiralde Núñez, R. R. (2010). Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del Nuevo Programa de Formación de Médicos. *Educación Médica Superior*, 24(1), 42-51.
- Suárez Castro, R. M., Rodríguez Rubiano, Y. A., & Muñoz Padilla, N. (2017). ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN SOBRE ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS Y EL IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *Revista Ingeniería Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. <https://doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Tacuri-Palaguachi, M. J., & Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>

- Tito Huamaní, P. L., & Acuña Oré, P. (2015). IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN LAPRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL: CASO GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA EN TELEFÓNICA DEL PERÚ. *Gestión en el Tercer Milenio*, 18(35), 51-59. <https://doi.org/10.15381/gtm.v18i35.11709>
- Torres, R. M., & Gutiérrez, N. G. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1), 8.
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Yardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. L. Erlbaum.
- Vargas Hernández, J. G., & Muratalla–Bautista, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 1, 117-130. <https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>
- Velásquez Peralta, N. R. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *In Crescendo*, 6(2), 77. <https://doi.org/10.21895/incres.2015.v6n2.07>
- Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M. S., Abril Beltrán, R. E., & Calero Lozada, G. T. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2-15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
- Manjarrez Fuentes, N.N., Boza Valle, J.A., & Mendoza Vargas, E.Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Adauto, E. (2016). La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de pichanaqui. Universidad nacional del centro del Perú [Tesis de maestría]. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4232/Adauto %20Chuquillanqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4232/Adauto%20Chuquillanqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. Consensus Editorial, 4(2). <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Corcino Soto, M.M., & Espinoza Salazar, N.A. (2018). La motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A - Chancay, 2018. Universidad nacional José Fausto Sánchez Carrión [Tesis de licenciatura]. <https://1library.co/document/zp27md7y-motivacion-productividad-colaboradores-empresa-arcor-s-chancay.html>
- De Naime, Y. V., Botini, M. N., & Monroy, C. R. (2010, Junio 1-4). Estrategias para el mejoramiento de la productividad [Conferencia]. Latin American and Caribbean Consortium of Engineering Institutions. [https://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050\\_Velasquez.pdf](https://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf)
- Hiluf, H. (2017). Roles of Motivation on Employee Performance: In The Case Of Africa Humanitarian Action. Addis Ababa University [Doctoral dissertation]. <http://etd.aau.edu.et/bitstream/handle/123456789/9771/Helen%20Hiluf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamán Tunante, F.J. (2021). Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60542/Huaman\\_TFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60542/Huaman_TFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maradiaga, M.J. (2016). Motivación Laboral y Su Relación Con El Desempeño Del Personal en Coats Honduras. Universidad tecnológica de Honduras [Tesis de maestría]. <https://es.scribd.com/document/361256342/Motivacion-Laboral-y-Su-Relacion-Con-El-Desempeno-Del-Personal-en-Coats-Honduras>

## **Anexos**

### **Anexo 1**

#### **Formulario Datos Sociodemográficos**

##### **Edad**

---

##### **Sexo**

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo
- Otro

##### **Área en la que trabaja**

---

##### **Antigüedad en el hospital**

- Menos de un año
- 1-3 años
- 4-6 años
- 7-9 años
- 10-12 años
- 12 años o más.

##### **Turnos**

- Mañana
- Tarde
- Noche
- Rotativos
- Otro:\_\_\_\_\_

## Anexo 2

### Cuestionario de Motivación Job Diagnostic Survey

Enunciado	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
1.- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
2.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4.- Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.					
5.- Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6.- El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
7.- Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8.-Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
9.- Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
10.-El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
11.- El trabajo es bastante simple y repetitivo.					

12.- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
13.-Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
14.-Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
15.- Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
16.- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
17.- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18.- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
20.-Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
21.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23.-Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

### Anexo 3

#### Cuestionario Rendimiento laboral

**Instrucciones:**

Lea detenidamente cada una de las interrogantes, responda de acuerdo a lo usted ha sentido en los últimos 3 meses, señalando la respuesta que mejor describa su situación.

<b>Enunciado</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					

11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15. Participé activamente de las reuniones laborales.					
16. Mi planificación laboral fue óptima.					