



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores
del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Br. Granados Morillas, Luis Miguel (ORCID: 0000-0001-7929-5910)

ASESORA:

Dra. Miryam Griselda Lora Loza (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios,

Gracias a Dios por ser mi pastor que, aunque pase por valles de sombras de muerte, nada me pasará porque me cuida y protege.

A mis padres,

Que desde el cielo me iluminan. Que han sabido formarme con buenos sentimientos, valores, que me han ayudado a salir adelante siempre.

A mi familia,

A mi esposa, mis hijos y mis hermanos, por su apoyo incondicional en los momentos difíciles y su constante motivación en el día a día.

Br. Granados Morillas Luis Miguel

Agradecimiento

A mi asesora

Dra. Miryam Griselda Lora Loza; por su compromiso, exigencia, dedicación, paciencia y, sobre todo excelente ser humano y más que asesora, amiga.

A la Universidad César Vallejo

A mis docentes de la Maestría y miembros del jurado calificador, que me permitieron construir nuevos conocimientos y, sobre todo, por una formación humana e identificación con nuestro prójimo.

Al hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú

A las autoridades del hospital, que me permitieron el ingreso y dieron las facilidades para realizar esta investigación.

A mis compañeros de trabajo, que los considero amigos, por su participación voluntaria en esta investigación con sus experiencias, sentimientos y emociones, que permitieron obtener estos resultados.

Br. Granados Morillas Luis Miguel

Índice de contenidos

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3 Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>La relación entre la motivación con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.</i>	26
Tabla 2	<i>La relación entre la motivación del logro con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.</i>	27
Tabla 3	<i>La relación entre la motivación del poder con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.</i>	28
Tabla 4	<i>La relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.</i>	29

RESUMEN

Con el objetivo de determinar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral desde la percepción del personal asistencial y de apoyo sanitario del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, de Virú, 2020, se realizó una investigación descriptiva-correlacional, involucrando a 58 trabajadores de dicha institución. Se aplicaron dos encuestas estructuradas sobre la motivación laboral y el desempeño laboral validadas por experto y sometidas a prueba de campo coeficientes Alfa de Cronbach mayores a ,750 y correlaciones mayores de ,350. Se encontró como resultado que la motivación en general es percibida mayoritariamente como regular (69,0%) y el desempeño laboral como regular (56,9%); las dimensiones de la motivación como la motivación del logro, el poder y de afiliación, fueron percibidas como regulares (69,0%, 48,3% y 51,7%, respectivamente). Se concluyó que existe relación significativa ($p < 0,05$) entre la motivación en general y el desempeño laboral. Existe relación significativa ($p < 0,05$) entre la motivación del logro y poder con el desempeño laboral.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, logro, poder, afiliación.

ABSTRACT

With the aim of determining the correlation between motivation and work performance from the perception of the health care and support personnel of the I EsSalud Hospital "Víctor Soles García", in Virú, 2020, a descriptive-correlational investigation was carried out, involving 58 workers of said institution. Two structured surveys on work motivation and work performance were applied, validated by experts and field tested with Cronbach's alpha coefficients greater than, 750 and correlations greater than, 350. As a result, it was found that motivation in general is mainly perceived as Regular (69.0%) and Labor performance as Regular (56.9%); Motivation dimensions such as achievement motivation, power, and affiliation were perceived as Regular (69.0%, 48.3%, and 51.7%, respectively). It was concluded that there is a significant relationship ($p < 0.05$) between general motivation and job performance. There is a significant relationship ($p < 0.05$) between achievement motivation and power with job performance.

Keywords: motivation, job performance, achievement, power, affiliation.

I. INTRODUCCIÓN

Sin duda, el mundo de hoy está siendo fuertemente azotado por la pandemia del coronavirus de Wuhan COVID-19. No solo están cayendo en recesión todas las economías del mundo, sino que, sus sistemas de salud están siendo arrasados y colocados literalmente contra la pared, una y otra vez y otra vez, cada una de forma muy variada y diferente a la anterior. A pesar de la aparente calma de la tormenta viral, se estima que el 90% de los sistemas de salud cuenta con un personal desorientado que va aprendiendo, a marchas forzadas y sin tener un camino claro por el cual transcurrir, la forma cómo superar los golpes iniciales y de desarrollo de la pandemia. Especialmente en el plano psicológico-motivacional, el personal asistencial y sanitario en los establecimientos de salud está muy afectado (Lunn y col., 2020).

Sabida es la dolorosa equivocación de haber dictaminado la superación de la pandemia en la mayoría de países europeos (especialmente en Italia, España, Reino Unido, Bélgica y Alemania). Esperaban una “nueva normalidad” y se están encontrando con mayores muertes en lugar de vidas salvadas. La lección aprendida hasta hoy, después de 120 a 140 días de haberse iniciado la pandemia, no basta para contener el desaliento y la desesperanza en el personal de salud. Decimos y nos repetimos que estamos mejor que antes porque ya sabemos cómo enfrentar los retos que nos plantea el COVID-19, pero, parece que todo esto quedara como una forma de no desalentarnos para no afectar el trabajo que realizamos, ya que los resultados de nuestra labor caen constantemente. Los desempeños laborales que antes eran predominantemente altos; hoy, ya no sabemos ni hasta cómo evaluarlos o medirlos bajo las condiciones que nos ha impuesto el COVID-19 (Wise et al., 2020).

El punto central es que la motivación, que antes de la pandemia presentaba el personal de salud, ha sido y está siendo golpeada constantemente, en consecuencia, cayendo los niveles del desempeño laboral. De hecho, según la OPS/OMS 2020, los desempeños laborales en lo que va de la pandemia, han caído,

estableciendo una media del 47% de caída en sus niveles de percepción por los propios trabajadores de la salud, proporción que distribuye su peor impacto en países en desarrollo, especialmente de Latinoamérica, que es la más golpeada hasta hoy por el COVID-19 en el mundo. Su caída asciende a un 70% en promedio y hasta un 85% en Brasil, Perú, Chile y Colombia (OPS/CEPAL, 2020).

Nuestro país, Perú, muestra una tasa de desaliento emocional y motivacional de 75%, es decir, entre 7 a 8 de cada 10 trabajadores de salud están terminando con problemas de desmotivación personal, situación psicológicamente grave para el desempeño laboral, a nivel corporativo. Uno de los factores que se aduce es la falta de personal profesional adecuadamente preparado, el ingreso de personal joven y sin experiencia para la atención de emergencias sanitarias como el COVID-19, así como, la salida forzada del personal más experimentado, por riesgo de contaminación (OMS, 2020).

Para algunos autores como (OIT, 2019; CDC, 2020), entre otros, sostienen que, en salud el destino tiene vicisitudes como estas, que en los peores momentos solo se puede contar con personal que no tiene una idea clara del logro o de lo que quiere conseguir para mejorar y/o desarrollarse profesional y socialmente. Todas sus expectativas de trabajo seguro (desde una perspectiva sanitaria de preservación de su salud personal en el trabajo), no existen o no están terminadas de ser configuradas como una aspiración personal o colectiva, los riesgos son reales y muy agresivos, aunque muchos intuyen que este es su momento, que este, y no otro, es lo que lo va ayudar a salir del ostracismo y olvido al que lo sometió por años el sistema de salud. Se “arriesgan” a trabajar en COVID-19, no por principios, sino por sabiduría urbana (OIT, 2019b).

Tampoco se puede decir que el nuevo personal de salud pueda entrar a las grandes ligas para disputar o desarrollar poder dentro de los parámetros del trabajo corporativo en las instituciones que recién los convocan y/o los toman en cuenta. La verdad es que nunca el sol salía para ellos y hoy, de repente, se ven dentro de un reto personal por descubrir para qué están hechos profesionalmente, o, de qué son capaces de hacer para desarrollarse contribuyendo directa y sangrientamente

en la lucha contra el COVID-19. Sus batallas no son por poder corporativo e institucional, sino por entender el papel que les toca seguir en medio de un desconcierto “ordenado” por sus múltiples variaciones y cambiantes dilemas laborales a los que tiene que poner una barrera y todo porque sabe que esta situación es la que le enseñará más que toda su carrera de formación profesional (Druckman y McGrath, 2019).

En Perú, especialmente en sus principales ciudades como Lima, Trujillo, Arequipa, Piura y Lambayeque, se está dando un fenómeno singular: la irrupción de un tercer ejército de profesionales y trabajadores de salud, que se mantuvo por poco tiempo observando y evaluando y que hoy rechazan los yotardianos “no se puede”, y que están dispuesto a tomar en sus manos las responsabilidades que otros profesionales y trabajadores “experimentados” rechazaron por temor. Esto alienta el trabajo corporativo de las instituciones, como una buena alternativa pero, no por sí solo y a la deriva, sino, en un búmeran institucional. Ellos, este nuevo ejército de profesionales de la salud, intuitivamente saben que las instituciones y sus directivos ya entendieron que tienen que estar con ellos hombro a hombro porque, supuestamente, las dos derrotas anteriores frente al impacto inicial y la levantada en peso del personal de salud durante el avance del COVID-19, ya les hace, en teoría conscientes que si no están con ellos, pues se arriesgan ellos mismos a perder con honores de vergüenza una guerra que se puede perderse con dignidad y sabiduría profesional (Stiff, 2020).

En el Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de la provincia liberteña de Virú, la situación no es distinta a la descrita; sin embargo, se agrega el hecho de que los factores motivacionales y el desempeño laboral han quedado expuestos con mayor vértigo, de tal manera que se ha tenido ya dos convocatorias de personal fallidas y ha ubicado a la institución en la mira de las más afectadas por la pandemia del COVID-19. A pesar de que no es un establecimiento COVID-19, la respuesta que está teniendo en torno a la atención asistencial y sanitaria, es acorde a la catástrofe mundial que viven los establecimientos de salud.

Estos elementos de juicio han hecho que el estudio se plantee por el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación con el desempeño laboral en el hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020?

Desde el punto de vista teórico, la investigación se justificó en la medida que posibilita la identificación de un nuevo contexto general para la correlación entre la motivación y desempeño laboral en una institución prestadora de servicios de salud. La perspectiva es constituirse en un referente para el desarrollo del área temática en el contexto del COVID-19.

Desde el campo metodológico, la investigación transcurre cumpliendo con los protocolos de la investigación descriptiva-correlacional, de tal manera que pueda ser fácilmente seguida para contrastar sus resultados y conclusiones.

Desde el punto de vista práctico, la investigación resuelve un problema empírico con el objeto de confrontar las características con que se presentan las correlaciones laborales en los tiempos del COVID-19.

Desde el punto de vista médico-social, la investigación pretende ampliar la plataforma de criterios valorativos para la construcción de alternativas y estrategias institucionales para enfrentar los problemas de motivación relacionados al desempeño laboral en una institución como el hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, del distrito de Virú, 2020.

Estos elementos de la realidad problemática y de aplicación de procesos de investigación nos permiten sostener la hipótesis: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.

Para orientar el proceso de investigación hacia la demostración de la hipótesis de estudio, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.

Ya en términos específicos, la investigación se decantó por: a) Establecer la relación entre la motivación del logro con el desempeño laboral en el hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020; b) Establecer la relación entre la motivación del poder con el desempeño laboral en el hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020; c) Establecer la relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en el hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el mundo de hoy, todas las percepciones en el ámbito laboral han sido afectadas por las distorsiones cognitivas que está generando la gran cantidad de información negativa que se difunde desde las redes sociales en internet y desde las altas esferas de los gobiernos en todo el mundo. Lo cierto es que estas distorsiones envían y/o transmiten y transfieren mensajes con información muy diversa sobre el COVID-19 y sus formas de actuar y de transmitirse viralmente, que en medio de la psicosis existencial y de salud que se destapó con su presencia, es casi fatal para el trabajo en las instituciones de salud (Basol, Roozenbeek y Van der Linden, 2020). Los presentes resultados tienen mucho de los efectos residuales de este fenómeno médico - social, de allí la necesidad de observarlos con detenimiento.

Para una mejor presentación de la descripción del estado del arte de las variables en estudio, se ha visto conveniente presentar primariamente los antecedentes empíricos sobre el área temática a nivel internacional y nacional, el objeto es que se puedan observar los cambios en ellos bajo dos perfiles coyunturales (antes y durante el COVID-19), aunque no sirvan para contrastar los resultados propiamente dichos, nos ayudan a ubicar el camino en que podrían estar transcurriendo en la realidad actual. Seguidamente, se aborda ya directamente el área temática asumiendo una postura determinada sobre la relación entre las variables y la estructura conceptual de las mismas.

Dicho esto, entre las investigaciones internacionales tenemos las realizadas por Triviño, et al. (Colombia, 2017), cuyo objetivo fue analizar los aportes de las investigaciones sobre la motivación laboral, para mejorar la gestión del personal de Enfermería. La investigación bibliográfica estructurada como un meta-análisis de la motivación laboral, revisó 51 artículos científicos de los años 2000-2017, procedentes de Academic Search Complete, Virtual Health Library, Business Source Complete, LILACS, Medline, Ovid Nursing, Pubmed, Scielo and Science Direct. Los resultados muestran que la medición de la motivación del personal de Enfermería se realiza por medio de instrumentos psicométricos que influyen sobre las variables asociadas a la calidad de vida laboral, satisfacción en el trabajo, clima

organizacional, entre otros; mientras que, para gestionar la motivación laboral, se ha utilizado incentivos económicos, simbólicos, sociales o de posición. Concluyó en que gestionar la motivación del personal de Enfermería implica un compromiso institucional y debe estar orientada a cumplir un objetivo acorde al momento actual de la institución, además de satisfacer las necesidades del personal y representar una oportunidad tanto para el empleado como para la institución.

Por su parte, Ordoñez (Ecuador, 2015), cuyo objetivo fue investigar el desarrollo organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños. La investigación evaluativa de carácter explicativa, involucró a 63 trabajadores de la institución. Se encontró que la mayoría (64%) percibía que el desarrollo organizacional era malo y, que la incidencia del desarrollo organizacional sobre el desempeño laboral, era malo (59%). Concluyó en que la falta de liderazgo y conocimiento técnico-práctico de los líderes sobre los procesos laborales, ha llevado a un desarrollo organizacional malo y a una inadecuada incidencia del desarrollo organizacional sobre el desempeño laboral.

En el trabajo de Oliveros, et al. (Bogotá, 2015), el objetivo fue identificar los factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel de la ciudad de Bogotá. La investigación descriptiva involucró a 398 enfermeras, aplicándoseles el cuestionario CTM, de Toro. Se encontró que, para la gran mayoría la motivación interna es media (89,7%), la motivación del logro es media (38,9%), la motivación del poder es alta (39,7%) y la motivación de afiliación es baja en un 36,5%. Se concluye que la mayoría de los trabajadores se motivan principalmente a partir de factores externos al desempeño laboral concordando con los criterios de Herzberg, et al.

A nivel nacional, se cuenta con los trabajos de Quintana y Tarqui (Perú, 2019), cuyo objetivo fue describir el nivel de desempeño laboral y la influencia de la jefatura de Enfermería en el Hospital Nacional "Alberto Sabogal" del Callao, Perú. La investigación descriptiva involucró a 208 enfermeras a quienes se les aplicó el cuestionario de desempeño laboral de la normativa de evaluación de EsSalud. El resultado indica que el 75,5% presentó un desempeño laboral suficiente y el 84,3%

está suficientemente motivados para el trabajo. Se concluye que la mayoría de los profesionales de Enfermería tienen una motivación y desempeño laboral suficientemente altos; sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de Enfermería.

Por su parte, Córdor y Valencia (Perú, 2019), cuyo objetivo fue determinar el nivel de motivación y su relación con el rendimiento laboral de las enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins. La investigación descriptiva-correlacional, involucró a 84 enfermeras, quienes aplicaron en la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) y el rendimiento laboral de Fernández (1987). Como resultado se encontró que el 92,85% presentó una alta motivación intrínseca y el 63,09%, un alto desempeño laboral. La motivación extrínseca fue alta (89,28%). Se concluye que existe relación directa entre el nivel de motivación intrínseca y extrínseca con el desempeño laboral en enfermeras del área madre niño del hospital “Edgardo Rebagliati Martins”.

En esa misma perspectiva de análisis, Campos (Perú, 2018), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, Lima-2017. La investigación descriptiva correlacional, involucró a 40 profesionales de Enfermería, quienes aplicaron para un cuestionario sobre motivación y desempeño laboral propio. Se encontraron como resultados que en el 60% de motivación general, del logro, de poder y de afiliación fueron de nivel medio y que el 65% tiene un desempeño laboral regular. Concluye en que existe influencia de la motivación a nivel general, del logro, de poder y de afiliación sobre el desempeño laboral con un nivel moderado ($p < 0,05$).

Así también, Retamozo (Perú, 2018), cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, de Lima. La investigación descriptiva correlacional involucró a 170 trabajadores aplicándoseles la escala de la motivación y desempeño laboral SM-DL –SPC, 2004. Se encontró como resultados que el 74,1% presentó una motivación general media, la motivación del logro es media (67,6%), la motivación

de poder es media (70,6%) y la motivación de afiliación es media (73,5%) y el 80.0% tiene un desempeño laboral regular. Concluye que existe relación entre la motivación y desempeño laboral, hallándose con un valor cálculo para Rho de Spearman (0,334, Sig. = 0,000: < de 0,06)

Igualmente, Pillaca (Perú, 2017), se propuso determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Sergio E. Bernales, Comas, 2017. La investigación correlacional trasversal involucró a 139 trabajadores que aplicaron la escala de motivación y desempeño laboral de Ancona (2012). Se encontró como resultado que el 34,7% percibió el desempeño laboral ineficiente. Se concluye que existe una relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Sergio Bernales, Comas Lima, 2017.

Por último, Linares (Perú, 2017) quien se propuso determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud Huayrona, 2017, la investigación descriptivo correlacional de corte trasversal involucró a 48 trabajadores. Se utilizó la escala de motivación y desempeño laboral propio. Los resultados muestran que para el 64,58% es buena y el 68,75% que el desempeño laboral es bueno. Se concluye que existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud Huayrona, 2017.

En todos estos trabajos, la motivación ha sido considerada como producto de las emociones intrínsecas y extrínsecas, la pasión, los hábitos, las costumbres, la razón, la satisfacción de necesidades, etc. Sin embargo, para nosotros son elementos modales de la conducta que proporcionan impulso o energía y le dan un tono característico al comportamiento sobre todo en el momento en el que se ejecutan las acciones. El estudio del origen y acción de estos elementos nos explican por qué y cuándo se transforman estos elementos en conductores del sujeto de un modo u otro, específicamente cuando frente a ellos, los que lo rodean, están persiguiendo algo. Es lo que se conoce como la triada del logro, poder y afiliación (Chiavenato, 2017).

Sin embargo, esta tesis también genera polémicas importantes por la complejidad de los múltiples aspectos fisiológicos, morales, psicológicos, sociales, etc., que intervienen como modeladores de los presupuestos motivacionales (OIT, 2019). Cada ser humano presenta determinantes psicológicos particulares que, por supuesto, son comunes cuando los elementos modeladores se alinean en una misma dirección y las perspectivas del desarrollo individual y colectivo generan responsabilidades similares (Adivina y Coppock, 2018). Así, en la motivación de cualquier forma de conducta social, por simple que sea, siempre interviene un conjunto de factores externos o fuerzas sociales que se constituyen en los principios que definen los fines a la motivación del logro, la motivación del poder y la motivación de afiliación (Druckman y McGrath, 2019).

De estas fuerzas sociales se han derivado marcadores de la motivación en la medida que han ido caracterizándose conductas personales y sociales diferenciadas. En la mayoría de los casos, las motivacionales sociales son de carácter genérico, no específicos, pero, se reducen a un contexto muy limitado. Por ello, el logro, como dimensión de la motivación se define como producto del deseo de nuevas experiencias, que nacen generalmente en la curiosidad y se relaciona muy estrechamente con un tono emocional de tipo placentero. En el campo del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud, a la motivación del logro se le reconoce como el elemento principal del desarrollo profesional (Chiavenato, 2017).

Sin embargo, los deseos de nuevas experiencias se observan en las conductas más simples del hombre porque esa es su naturaleza. Estos deseos se desarrollan durante la niñez, en la medida en que existe la necesidad de satisfacer curiosidades y de darle forma a la reacción psicológica frente a lo nuevo o desconocido (OIT, 2019b).

Ante ello, las teorías del estímulo social, reflejo o aprendizaje social de Bandura (1977), ubican a esta dimensión de la motivación como una respuesta a los obstáculos que presentan las actividades inquisitivas o exploratorias. También sostiene que el logro es una forma de conducta guiada por la necesidad de

satisfacer las nuevas experiencias deseadas. En salud no se puede hablar que el personal tenga en perspectiva convertirse en trotamundos, exploradores o en personas ávidas de recorrer y conocer el mundo, pero sí se puede hablar de aquel que persigue su sueño de desarrollarse, por ejemplo, en el campo de la investigación, de la resolución de conflictos, de la gestión y conducción de los sistemas de salud para propiciar mayores y/o mejores resultados del trabajo corporativo (Druckman y McGrath, 2019).

Bandura (1986), no observó, como lo hizo Deci (1992), que la motivación del logro es un factor de conducta que traslada al trabajador fuera de su ámbito laboral sin que por ello tenga que renunciar o renegar de él; al contrario, se estima que infunde muchas veces el valor que falta y necesita la institución para asumir nuevos riesgos o retos para el trabajo institucional.

Algunos autores, como Deci y Ryan (1985; 1985b), observan a la motivación del logro, desde el punto de vista de la asunción de demasiados riesgos, señalan que muy fácilmente se pueden asumir riesgos innecesarios que conducen al comportamiento y a las acciones de las personas a estados de irresponsabilidad, que, en lo individual, dan lugar a formas diversas de transgredir la norma institucional y la ética profesional. Sin embargo, no niegan que en cierta medida y, sobre todo, en situaciones de extrema emergencia, pueden constituirse en la mejor herramienta que una institución tenga para solucionar los problemas del trabajo corporativo como lo afirmara Schwinger, Steinmayr y Spinath, (2009).

Por su parte, la motivación del poder está ligada al deseo de seguridad; es opuesta, si se quiere, a la dimensión de la motivación del logro, pues está dominada por el temor a perder y, en contra posición, trata de que la conducta y los comportamientos se orienten hacia el control total de las contingencias del futuro, rompiendo su lazo natural con lo desconocido. El deseo de seguridad, queda entonces como la caverna matriz de la motivación del poder, es decir, nace ahí y se desarrolla a partir de allí, para formar modelos de comportamiento a la medida de quien lo persigue, ya no puede considerarse a esta motivación como un elemento que aspira por un trabajo conservador o moderado, sino que, se apega al orden establecido para

manejarlo según su criterio de lo que deberían ser las cosas, pudiendo convertirse en un elemento negativo para el trabajo institucional (Magee y Smith, 2013).

Sawaoka, Hughes y Ambady (2015), consideran que el poder otorga la posibilidad de generar hábitos capaces de arraigarse en las instituciones y su último desarrollo solo tienen sentido en la convivencia con el grupo, para lo cual las condiciones binarias serían la identificación del liderazgo y la generación de simpatías por sobre los demás. Agregan que la motivación del poder está marcada por una estabilidad emocional y de equilibrio que se robustece con firmeza y seguridad cuando el éxito en la solución de los problemas le proporciona el manejo de las contingencias del quehacer diario.

En términos discrepantes, Van Kleef, Oveis, Homan, Van Der Lowe y Keltner (2015) consideran a la motivación del poder como una deformación, como una actitud contraria al trabajo institucional, que solo suele fomentar celos y desafección para con la institución y, que solo buscan el reconocimiento del líder por sobre la misma institución. También señalan que uno de los problemas que genera es el aislamiento espiritual y moral de las personas discrepantes de los grupos de poder y que, se traducen en una espiral de discriminación y maltrato para con muchos trabajadores que sanamente buscan cumplir con su labor encomendada. Sostienen que la herramienta básica de la motivación del poder es la exacerbación de los estados de ansiedad que en la mayoría de casos caen en una inestabilidad o se transforman en fobias irracionales hacia las cosas, los valores y/o las situaciones que han ocasionado el ejercicio del poder dentro de la institución.

Si observamos a la motivación del poder por el lado del desarrollo de innovaciones o cambios positivos en el trabajo institucional, esta motivación se plantea la necesidad de nuevos ajustes en la compleja organización de las instituciones, pudiendo quedarse a medio camino (no completar las innovaciones), generando desorientación y perturbación para la inmensa mayoría de los trabajadores. Este sería el mayor riesgo de promover cambio e innovaciones en función de la motivación del poder (Goodwin y Landy, 2014).

De allí que, la motivación de poder ha tenido que ser dejada de lado por las estrategias de desarrollo organizacional y las políticas que antes las preferían siguiendo el principio del menor esfuerzo o por preferir a lo malo conocido antes que lo bueno por conocer. Este último supuesto es el elemento básico de la precaución y seguridad, de tal manera que se asumen las viejas costumbres y modos tradicionales para el ejercicio del poder, tanto a nivel del grupo como individuales, ya que se puede apostar más por el sometimiento entusiasta. La experiencia ha demostrado que el sometimiento entusiasta, solo lleva o conduce al despotismo autoritario, al que muchos recurren como un mecanismo de evasión de la situación de soledad, inseguridad e impotencia (OIT, 2020).

Las instituciones de salud, desde hace mucho, rompieron sus vínculos con estos últimos preceptos de la motivación del poder; sin embargo, ante la emergencia médico social que plantea el COVID-19, se recurre a la motivación del poder para eslabonar vínculos de solidaridad sustrayendo a la seguridad del mundo de las certidumbres inmediatas en el que caen todos aquellos que renuncian o que huyen de los nuevos retos institucionales que le plantean el COVID-19 (OPS, 2019).

El elemento adicional que hoy se emplea en el ejercicio y práctica de la motivación del poder son los mecanismos evasores de las libertades, que convierten las tendencias y comportamientos institucionales en un elemento de fuerza en la que él y el yo particular, carecen de todo tipo de vínculos secundarios con la orientación del trabajo. Estos procesos generalmente son convulsivos, procuran la sumisión y la dominación llegando hasta presentarse acciones relacionadas con impulsos sádicos y masoquistas, dependiendo del tipo de deformación cognitiva que sufren las percepciones de lo que ocurre realmente en las instituciones de salud con el COVID-19 (Druckman y McGrath, 2019).

La motivación de afiliación está marcada por el deseo de correspondencia afectiva, no llega al campo de las relaciones amorosas, pero si se basan en la articulación de amistades y la camarería. Esta dimensión de la motivación al nacer de lo afectivo, de los sentimientos y emociones, va más allá del contexto institucional, se traslada con gran facilidad al ideario social de tal manera que la institución

encuentra en esta motivación una herramienta que lo acerca de una manera intensa y estrecha con la convivencia social (Van der Linden, Leiserowitz y Maibach, 2019).

El primer elemento que trabaja para esta motivación es el tacto continuado o continuo porque de él nace, se engendra y se alienta los afectos de toda índole, pero la naturaleza humana es egoísta y el hombre tiende siempre a buscar compensaciones, motivo por el cual, todos los casos de motivación de afiliación, presentan correspondencia afectiva determinada por sentimientos y una movilización muy fuerte de la voluntad. Este es el contexto básico para que surjan los apasionamientos y el empeño. En otras palabras, esta motivación de afiliación es lo que hace al engagement, consecuentemente, en un poderoso influyente de la conducta y el desempeño laboral (Schaufeli et al, 2002)

Autores como Schwinger, Steinmayr y Spinath (2009), sostienen que, en la motivación de afiliación, la madurez emocional de las personas se transforma en el componente de equilibrio para una buena correspondencia afectiva entre institución y trabajador y, la ausencia de esta, causa serios trastornos de la personalidad y la trascendencia social del trabajo corporativo de la institución, sobre todo en periodos de crisis como la que hoy se vive en todo el mundo con el COVID-19.

Para nosotros, es preferible no menospreciar la influencia de la madurez emocional sobre la motivación de afiliación para evitar la generación de movimientos o acciones contrarias al objetivo del trabajo corporativo en la institución. Las voluntades siempre deben ser orientadas dentro del contexto del trabajo institucional, buscando que, el orden de las cosas, no se caractericen por sus constantes desajustes; por el contrario, las sinergias y conformidades deben corresponder, dentro de los procesos de adaptación del trabajo institucional, a los principios de democracia, justicia e inclusión (Druckman y McGrath, 2019).

De otro lado, el desempeño laboral se define como una forma de medición del trabajo, tiene un valor institucional, social y cultural, está asociado al concepto de calidad, eficacia y eficiencia y efectividad, pero, sobre todo, como un agente o vehículo de la transmisión del valor del trabajo. El desempeño laboral despierta

sentimientos análogos, emociones semejantes en la medida en que satisfacen las expectativas no solo de la institución, sino de los individuos que la constituyen. Todo desempeño laboral apuesta por una urdimbre espiritual que se teje en cada acción, en cada cumplimiento de las estrategias y las políticas laborales, en cada sentimiento de solidaridad con los compañeros de trabajos (Chiavenato, 2017).

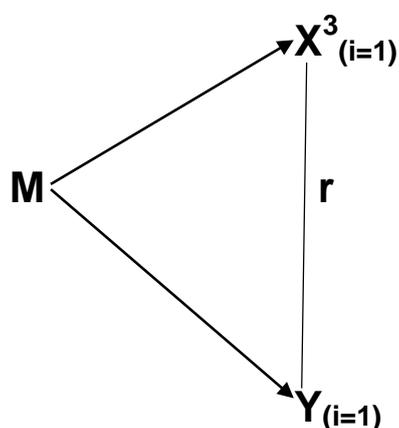
Para autores como Cuesta (2017) el desempeño laboral es una construcción tipo mosaico en la cual concurren muchas formas de trabajos individuales, muchos vínculos espirituales entre los miembros de una institución, de ahí que rechaza siempre la dispersión, su herramienta principal es difundir una cultura productiva a través de la creación de verdaderas místicas laborales.

Para Mazariegos (2016), estas místicas no serían sino una invención de los depredadores de la voluntad individual para que la institución tenga instintos utilitarios y pragmáticos desposeídos de todo sentido humano que hace que el hombre solo sea una pieza más en la imaginaria línea de producción institucional. Los tabús del desempeño laboral hablan del sentir, la conciencia, que acarrearán desgracias para la institución y el propio trabajador. Casi todas las ciencias económicas y administrativas lo han elevado al concepto de sistema por los alcances y significados que para las instituciones tiene el desempeño laboral, se habla de él como la herramienta principal para conseguir una alta producción de calidad y, por tanto, es considerado un influyente natural para la conquista de los mercados; de ello, se pueden extraer los principales eslogan que identifican las marcas de los productos o de los bienes y servicios que produce una institución; sin embargo, el desempeño laboral es un concepto que reclama adhesión y libertad de pensamiento para el desarrollo del trabajo corporativo a nivel institucional (Chiavenato, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y de diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional de diseño transversal. En este tipo de investigación no se manipulan las variables solo se presentan resultados obtenidos tal cual son trabajados como estructuras investigativas. Su objeto es describir relaciones presentadas a través de razones cruzadas para explicar las correlaciones entre las variables, según los objetivos específicos del estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); (Hernández-Sampieri R. y Mendoza C, 2018). Se grafica como:



Dónde:

- X³_(i=1)** Representa a la Motivación laboral
- Y_(i=1)** Representa al Desempeño laboral
- M** Representa a la población en estudio.

3.2 Variables y operacionalización

- **Variable correlacional 1 (Cuantitativa)**

MOTIVACIÓN LABORAL

Dimensiones:

- Motivación del logro
- Motivación de poder
- Motivación de afiliación

- **Variable Correlacional 2 (Cuantitativa)**

DESEMPEÑO LABORAL

3.3 Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población universo

Lo constituyen el 100% del personal (58 trabajadores asistenciales y de apoyo sanitario) del hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.

3.3.2 Muestreo

Se practicó un muestreo por asignación estratégica o interés, por considerar que el 100% es identificado, ubicado y manifestó su voluntad de colaborar con el estudio en forma informada.

3.3.3 Criterios de selección

- **Criterios de inclusión**

Trabajar en la institución por más de 4 meses

No presentar problemas psicológicos al momento de responder los cuestionarios del estudio

- **Criterios de exclusión**

Estar en cuarentena por COVID-19.

No ser ubicado para la aplicación de la encuesta.

3.3.4 Unidad de análisis

Personal asistencial y de apoyo sanitario del hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se aplica la técnica de la encuesta con abordaje persona a persona.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos (Ver: anexo 2)

- **Escala de la Motivación Humana** de Steers, R. y Braunstein, D. (1976). La escala consta de 24 reactivos adaptados por Granados y Lora para el presente estudio. Esta prueba se elaboró sobre la base de los planteamientos de la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland (1970). Se parte del supuesto que la motivación puede ser medida a través de las diferencias individuales, tomando como referencia la intensidad del motivo que se desea realizar. Por lo tanto, es de suma importancia establecer la forma en que se mide el motivo de una persona ya que corresponde ese motivo. El concepto de necesidad de logro es definido previamente ya que existen motivos de diferente índole (social, político, económico y ambiental) que influyen en nuestra conducta, tanto individual como colectiva (McClelland 1989). La prueba está estructurada en tres dimensiones: motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación. Cada una se mide a través de 8 reactivos presentando una escala de Likert de 5 opciones de respuestas que van desde muy en desacuerdo (1) hasta muy de acuerdo (5).

- **Escala de Desempeño Laboral** de Rodríguez M. y Ramírez D. (2015), adaptado por Granados y Lora (2020) para su aplicación en el personal de salud 2-1 de EsSalud. Consta de

28 ítems estructurados con una escala de Likert de 4 alternativas: nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3) y siempre (4). La medición del desempeño laboral es general haciendo uso de una categorización de tres niveles: bajo (28-56 pts.), medio (57-84 pts.) y alto (85-112 pts.).

Validación del instrumento

Ambas escalas, por haber sido modificadas para su aplicación, en el presente estudio se somete a un proceso de validación por 5 jueces expertos y de estudio piloto para determinar su confiabilidad. La validación de expertos se realizó bajo el formato Aiken alcanzando coeficientes de concordancia superiores a 90% para ambas pruebas. (Ver: anexos 4 y 5)

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad fue procesada por aplicación de estudio piloto en 20 trabajadores del Centro Médico 1-3 Moche, alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a 0,750 (protocolos altos) y correlaciones mayores de 250 hasta 0,850 (de moderadas a altas). (Ver: anexo 3)

Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica de Escala de la Motivación Humana de Steers, R. y Braunstein, D. (1976).	
Titulo	Relación entre la motivación con el desempeño laboral en el Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020
Autora	Steers, R. y Braunstein, D. (1976), adaptado por Granados y Lora (2020)
Contexto	Emergencia sanitaria: Pandemia COVID-19
Validez	Validez interna: La escala mide el nivel de motivación de forma global y específica. Esta prueba se elaboró sobre la base de los planteamientos de la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland (1970). Se basa en el supuesto de que la motivación puede ser medida a través de las diferencias individuales, tomando como referencia la intensidad del motivo que se desea realizar, estableciendo la forma y la correspondencia de dicho motivo. Steers, y Braunstein (1976), utilizaron los planteamientos de dicha teoría para estructurar la escala en tres dimensiones: Motivación de Logro, Motivación de Poder y Motivación de Afiliación.

	<p>Validez externa:</p> <p>La Escala de la Motivación Humana de Steers, R. y Braunstein, D. (1976), adaptados por Granados y Lora (2020), fue validado con la aplicación de un estudio piloto en 20 trabajadores del Centro Médico 1-3 Moche, alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a 0,750 (protocolos altos) y correlaciones mayores de 250 hasta 0,850 (de moderadas a altas).</p> <p>Validez de contenido:</p> <p>El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman la variable motivación laboral, está basado en la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland (1970). Fue validado por medio de juicio de expertos, contando con 5 especialistas, quienes se desempeñan en cargos de dirección y jefaturas, y con grado de maestría y doctorado, obteniendo una concordancia de 100% según valoración de Aiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr. José Ramón Paredes Cabel - Mg. José Víctor Sarmiento Parimango - Mg. Cecilia Romero Vásquez - Dr. José Antonio Müller Solón - Mg. Milagros Chirinos García
Confiabilidad	<p>Confiabilidad general del cuestionario de Clima Laboral</p> <p>Se realizó una prueba piloto en 20 trabajadores entre profesionales asistenciales, administrativos y de apoyo sanitario de la IPRESS EsSalud de Moche con la finalidad de analizar la fiabilidad de los reactivos a nivel general y por dimensiones de la variable. La prueba piloto llegó a alcanzar Coeficientes Alfa de Cronbach a nivel general de ,975 y a nivel específico (por dimensiones) si el elemento es eliminado mayores de ,730 (moderado a alto); y ninguna de los coeficientes Alfa de Cronbach si el elemento es eliminado sobrepasa el valor de la referencia y las correlaciones fueron positivas y mayores de ,250. Los valores referenciales de los promedios intraclase oscilaron dentro de los parámetros normales de aceptación y significancia estadística alta ($p < 0,001$). Obteniendo un coeficiente de correlación intraclase con medias promedio de ,975.</p> <p>Confiabilidad de la dimensión motivación de logro</p> <p>La dimensión obtuvo un coeficiente de ,949 con una media de elementos de 3,694. El coeficiente de correlación intraclase de las medias promedio es ,949 con un 95% de confianza, alcanzando una varianza de 23,208 con alta significancia estadística ($p < 0,001$).</p> <p>Confiabilidad de la dimensión de motivación de poder</p> <p>La dimensión obtuvo un coeficiente de ,914 con una media de elementos de 3,619. El coeficiente de correlación intraclase de las medias promedio es ,914</p>

	<p>con un 95% de confianza, alcanzando una varianza de 20,682 con alta significancia estadística ($p < ,001$).</p> <p>Confiabilidad de la dimensión motivación de afiliación</p> <p>La dimensión obtuvo un coeficiente de ,915 con una media de elementos de 3,638. El coeficiente de correlación intraclase de las medias promedio es ,915 con un 95% de confianza, alcanzando una varianza de 17,989 con alta significancia estadística ($p < ,001$).</p>								
Conclusiones	<p>Esta ficha técnica consta de 24 ítems, con 08 ítems por dimensión, sumando un total de 3 dimensiones para la variable de motivación, cada una se mide a través de 5 reactivos. Presentando una escala de Likert de 5 opciones de respuestas que van desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5).</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: left;">Dimensiones</td> <td style="text-align: left;">Ítems</td> </tr> <tr> <td>Motivación de logro</td> <td>1 al 08</td> </tr> <tr> <td>Motivación de poder</td> <td>9 al 16</td> </tr> <tr> <td>Motivación de afiliación</td> <td>17 al 24</td> </tr> </table> <p>Concluyendo, conforme a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su respectiva aplicación en la población en estudio.</p>	Dimensiones	Ítems	Motivación de logro	1 al 08	Motivación de poder	9 al 16	Motivación de afiliación	17 al 24
Dimensiones	Ítems								
Motivación de logro	1 al 08								
Motivación de poder	9 al 16								
Motivación de afiliación	17 al 24								

Ficha técnica de Escala de desempeño laboral de Rodriguez M. y Ramirez D.(2015).	
Titulo	Relación entre la motivación con el desempeño laboral en el Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020
Autora	Rodriguez M. y Ramirez D. (2015), adaptado por Granados y Lora (2020)
Contexto	Emergencia sanitaria: Pandemia COVID-19
Validez	<p>Validez interna:</p> <p>La escala mide el nivel de desempeño laboral de forma global y específica. Esta prueba se elaboró sobre la base de los planteamientos de Chiavenato (2000). Donde define al desempeño laboral como la fortaleza más relevante de una organización. Sus planteamientos están basados en la teoría de la administración de recursos humanos y en la teoría de los sistemas.</p> <p>Validez externa:</p> <p>La Escala de desempeño laboral de Rodriguez y Ramirez (2015).modificado por Granados y Lora (2020). Fue validado con la aplicación de un estudio piloto en 20 trabajadores del Centro Médico 1-3 Moche, alcanzando Coeficientes Alfa de</p>

	<p>Cronbach mayores a 0,750 (protocolos altos) y correlaciones mayores de 250 hasta 0,985 (de moderadas a altas).</p> <p>Validez de contenido:</p> <p>El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman la variable desempeño laboral, fue validado por medio de juicio de expertos, contando con 5 especialistas, quienes se desempeñan en cargos de dirección y jefaturas, y con grado de maestría y doctorado, obteniendo una concordancia de 100% según valoración de Aiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr. José Ramón Paredes Cabel - Mg. José Víctor Sarmiento Parimango - Mg. Cecilia Romero Vásquez - Dr. José Antonio Müller Solón - Mg. Milagros Chirinos García
<p>Confiabilidad</p>	<p>Confiabilidad general del cuestionario de Desempeño Laboral</p> <p>Se realizó una prueba piloto en 20 trabajadores entre profesionales asistenciales, administrativos y de apoyo sanitario de la IPRESS EsSalud de Moche con la finalidad de analizar la fiabilidad de los reactivos a nivel general y por dimensiones de la variable. La prueba piloto llegó a alcanzar Coeficientes Alfa de Cronbach a nivel general de ,969 y a nivel específico (por dimensiones) si el elemento es eliminado mayores de ,730 (moderado a alto); y ninguna de los coeficientes Alfa de Cronbach si el elemento es eliminado sobrepasa el valor de la referencia y las correlaciones fueron positivas y mayores de ,250.</p> <p>Los valores referenciales de los promedios intraclase oscilaron dentro de los parámetros normales de aceptación y significancia estadística alta ($p < 0,001$). Obteniendo un coeficiente de correlación intraclase con medias promedio de ,969. Con una escala media de 91,30 y una varianza 296,747 y un 95% de intervalo de confianza.</p>
<p>Conclusiones</p>	<p>Esta ficha técnica consta de 28 ítems, cada ítems tiene cuatro opciones de respuestas, estructurado bajo la escala de Likert: nunca (1), a vces (2), frecuentemente(3), siempre (4); cuya puntuación va de 28 a 65 para un nivel Bajo, de 66 a 103 para un nivel Medio y de 104 a 112 para un nivel Alto, para el desempeño laboral a nivel general.</p> <p>Concluyendo, conforme a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su respectiva aplicación en la población en estudio.</p>

3.5 Procedimientos

Se solicitó los permisos correspondientes para realizar el estudio en los Centros Médicos 1-3 EsSalud a través de la Gerencia de la Red Asistencial la Libertad. (Ver: anexo 7)

Se coordinó con los directores de los establecimientos de salud en estudio para abordar al personal en sus propios establecimientos y en ambientes y horarios que no interfirieran con sus labores asistenciales o de apoyo sanitario y administrativo.

El personal abordado fue informado sobre los objetivos de la investigación solicitando su colaboración voluntaria para la aplicación de las encuestas.

No se encontró oposición y una vez que empezaron a responder las encuestas no se encontraron retiros. Los tiempos para la aplicación de ambos instrumentos fueron entre 20 a 25 minutos.

3.6 Método de análisis de datos

-Los resultados fueron procesados y calificados según las categorías de las variables en estudio y las necesidades del cumplimiento de sus objetivos específicos. Se otorgaron códigos numéricos excluyentes para el ingreso directo de los resultados a la computadora, contactando para ello con el paquete estadístico SPSS-V22 en español.

-Los resultados se presentan en tablas de doble entrada consignándose razones cruzadas entre las categorías en que se midieron las variables para identificar la razón cruzada de mayor peso en la correlación entre las variables. También se consignan el valor bruto y la significancia de las correlaciones entre las variables haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman R. No se hace uso del coeficiente de correlación de Pearson R por no presentarse una distribución normal de los resultados (Kolgomorov-Smirnov) con valores con una $p < 0,05$ (Ver: Anexo 8).

-Para la aplicación de Spermán R se transformó la medición de las variables de intervalos a ordinales determinando una presentación por rangos de menor a mayor. Se descartó el uso de Tau-by Tau-c de Kendall por cuanto estos rangos no fueron asignados como respuestas directas (Ver: Anexo 9)

-Los niveles de las correlaciones son bajos ($>,250 <400$), de moderados a bajo ($,400-$, 650), moderados a alto ($>,600$ a $<,750$) de y altos ($>,750$). La significación estadística se da cuando la precisión es $p<0,05$ y cuando es igual $p>0,05$ el resultado de la correlación es no significativo.

3.7 Aspectos éticos

En el presente trabajo se consideraron los principios éticos que se estipulan en el pronunciamiento de Helsinki (2013), el acuerdo de CIOMS (2005) y el informe Belmont (1963). Estos principios son: Principio de autonomía, ya que cada uno de los participantes, después de la información que recibió sobre los objetivos y metas de la investigación se comprometió voluntariamente a participar de ella como encuestado y firma un formato de consentimiento informado (Ver Anexo 6)

También se siguió el principio de justicia, todos los participantes recibieron un trato justo, igual dignidad y cortesía, además de la confidencialidad de la información utilizada. De igual manera, se aplicó el Principio de Beneficencia: el participante en la investigación no sufrió daño en su integridad física y psicológica y recibió el respeto que se merece.

Principio de Credibilidad: La información y los mecanismos de aplicación de las pruebas no tienen ningún tipo de problemas de tarjetas o sesgos o parcialidades de ninguna naturaleza. En tal sentido, el investigador se comprometió a no influir en las respuestas que brindarán los informantes y propició un ambiente propicio y adecuado para su ejecución.

Por último, se practicó el principio de aplicabilidad. La investigación buscó que sus resultados pueden explicar fenómenos similares en otros contextos,

especialmente de nuestra realidad sanitaria a nivel nacional. Además, la investigación se somete a los requerimientos éticos de la UCV y la prueba de no copia bajo el formato del paquete informático estadístico-tipográfico Turnitin.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre la motivación con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.

Motivación	Desempeño Laboral							
	Bajo		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	7	12,1	33	56,9	0	0,0	40	69,0
Alta	0	0,0	0	0,0	18	31,0	18	31,0
Total	7	12,1	33	56,9	18	31,0	58	100

Fuente: Elaboración propia

Spearman R

Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
,905	,038	15,909	,000 ^c

La tabla 1 nos muestra que los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, de Virú, 2020, presentan una motivación regular (69,0%) y alta (31,0%) y el desempeño laboral es bajo (12,1%), regular (56,9%) y alto (31,0%). También muestra que la motivación y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel de moderado a alto (Spearman R = ,905 Sig. 0,000), siendo la razón cruzada de mayor peso en la correlación, una motivación regular y un desempeño laboral regular (56,9%).

Similares resultados encuentran Quintana y Tarqui (Perú,2019), quien reportó que el 84,3% de los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal del Callao estaban suficientemente motivados hacia el trabajo y que también se relaciona significativamente con el desempeño laboral, que tiene similar resultado en esta variable (75,5%) con respecto al presente trabajo que tiene 56.9% en un nivel regular. No sucede lo mismo cuando se compara con el trabajo realizado en el 2019 por Córdor y Valencia en un hospital de Lima, Edgardo Rebagliati, en el que el

92.85% de los trabajadores presentaban una motivación alta, contrario a lo encontrado en el presente trabajo cuya motivación es el 31% en el nivel alto. De igual manera, en la variable de desempeño laboral, en el mismo trabajo encontramos un alto nivel de desempeño (63%) no así en el presente trabajo cuyo nivel alto es solo el 31%.

Se podría concluir, dados los resultados y comparándolo con trabajos anteriores, el desempeño laboral se relaciona directamente con la motivación laboral influyendo una en la otra, a tal punto que el porcentaje de los resultados se corresponden directamente.

Tabla 2

Relación entre la motivación del logro con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.

Motivación del logro	Desempeño Laboral							
	Bajo		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	7	12,1	28	48,3	5	8,6	40	69,0
Alta	0	0,0	5	8,6	13	22,4	18	31,0
Total	7	12,1	33	56,9	18	31,0	58	100

Fuente: Elaboración propia

Spearman R

Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
,584	,094	5,389	,000 ^c

La tabla 2 nos muestra que los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, 2020, presentan una motivación del logro como regular (69,0%) y alta (31,0%) y el desempeño laboral es bajo (12,1%), regular (56,9%) y alto (31,0%). También muestra que la motivación del logro y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel de moderado (Spearman R = ,584; Sig.

,000), siendo la razón cruzada de mayor peso en la correlación, una motivación del logro regular y un desempeño laboral regular (48,3%).

Resultados similares encontramos en el trabajo de Campos (Perú, 2018) realizado en el hospital de Vitarte en el que se encontró que la dimensión de la motivación del logro estaba en el nivel medio, así como en el presente trabajo (69%); igualmente el desempeño laboral que se ubicó en el nivel regular (65%) similar al presente trabajo (56.9%).

Tabla 3

Relación entre la motivación del poder con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.

Motivación del poder	Desempeño Laboral							
	Bajo		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	3	5,2	3	5,2	0	0,0	6	10,3
Regular	3	5,2	25	43,1	0	0,0	28	48,3
Alta	1	1,7	5	8,6	18	31,0	24	41,4
Total	7	12,1	33	56,9	18	31,0	58	100

Fuente: Elaboración propia

Spearman R

Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
,735	,084	8,123	,000 ^c

La tabla 3 nos muestra que los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020, presentan una motivación del poder baja (10,3%), regular (48,3%) y alta (41,4%) y el desempeño laboral es bajo (12,1%), regular (56,9%) y alto (31,0%). También muestra que la motivación del poder y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel de moderado (Spearman R = ,735 Sig. 0,000), siendo la razón cruzada de mayor peso en la correlación, una motivación del poder regular y un desempeño laboral regular (43,1%).

Similares resultados encontramos a nivel internacional en el trabajo realizado por Oliveros et al (Bogotá, 2015) quien encontró que la motivación del poder se

encontraba en un nivel alto un (39.7%), como el resultado encontrado en el presente trabajo donde la motivación de poder tiene un 41.4% en el nivel alto. En el trabajo realizado por Campos (Perú, 2018) encontramos un nivel de motivación medio que se relaciona con un nivel de desempeño laboral regular, con el encontrado en el presente trabajo en el que se evidencia similar relación entre el desempeño laboral con la motivación de poder que se encuentra en un nivel moderado.

Tabla 4

Relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.

Motivación de Afiliación	Desempeño Laboral							
	Bajo		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	2	3,4	23	39,7	5	8,6	30	51,7
Alta	5	8,6	10	17,2	13	22,4	28	48,3
Total	7	12,1	33	56,9	18	31,0	58	100

Fuente: Elaboración propia

Spearman R

Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
,180	,139	1,372	,175 ^c

La tabla 4 nos muestra que los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020, presentan una motivación de afiliación baja (0,0%), regular (51,7%) y alta (48,3%) y el desempeño laboral es bajo (12,1%), regular (56,9%) y alto (31,0%). También muestra que la motivación de afiliación y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel de moderado a bajo (Spearman R = ,180; Sig. 0,175), siendo la razón cruzada de mayor peso en la correlación una motivación de filiación regular y un desempeño laboral regular (39,7%).

Similares resultados encontramos en el trabajo realizado por Retamozo (Perú, 2018), donde la motivación se encontraba en un nivel medio (7,5%) y un desempeño laboral regular (80%), tal como el resultado del presente trabajo donde el mayor porcentaje en esta dimensión se encuentra en un nivel regular (51.7%) y que se relacionan en un porcentaje similar con el desempeño laboral también en un nivel regular, resaltando la relación en un sentido que va de moderado a bajo al relacionar ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Desde una perspectiva pesimista, los resultados permiten construir una imagen medianamente regular del comportamiento del personal de salud en el hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020, lo que es de por sí todo un hito alentador, sobre todo por lo que estamos viviendo con el COVID-19. Muchas veces se han realizado estudios en instituciones similares con resultados no muy distintos. Esto no excluye o elimina las contradicciones teóricas que se evidencian solas sin que tengamos que forzar figuras teórico-conceptuales para interpretarlas antojadizamente, lo que hace muy valioso a nuestros resultados y de hecho se podrán tomar como referenciales para estudios posteriores del área temática con o sin COVID-19. Veamos y analicemos estos supuestos o afirmaciones valorativas del estudio.

La tabla 1 nos muestra que la mayoría de los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020, presenta una motivación regular (69,0%) y un desempeño laboral regular (56,9%), existiendo relación significativamente de moderada a alta ($p < 0,05$).

Estos resultados se pueden explicar por la forma como han estallado las emociones y las pasiones, como se han roto o abierto las costumbres laborales tradicionales en razón de los nuevos elementos modales utilizados para enfrentar la crisis planteada por el COVID-19. Si antes de esta coyuntura mundial se esperaba que las motivaciones y el desempeño laboral se correlacionaran en niveles altos, hoy, estas nuevas emociones y pasiones lo han hecho de forma más débil y más consistentes con una realidad en perfecto cambio (Wise et al., 2020).

Aparentemente el COVID-19 está proporcionando nuevos impulsos y energías a la conducta del personal, sin embargo, es sabido que la composición misma del personal en la institución ha cambiado: han pasado al retiro o a la inactividad temporal el personal con riesgo de COVID-19 y se han contratado nuevos profesionales que no entran dentro del concepto motivacional que ya estaba siendo

manejado en la institución como una estructura que se iba consolidando de un modo u otro (OIT, 2019b).

Sea cual fuera los móviles que antes de la pandemia existían y ubicaban la correlación entre motivación y el desempeño laboral en niveles altos en la institución, los resultados hablan de la complejidad de los procesos que se están imponiendo con el COVID-19 y, posiblemente, las causas originarias sean de orden psicológico antes que laborales o estructurales. Es decir, los resultados se deberían a los cambios que se estaría procesando en la conducta y comportamiento laboral de las personas (Lunn y col., 2020)

Desde este último punto de vista, los complejos motivos que se estarían introduciendo en la conducta social del trabajador, deben ser o son aún un misterio sin resolver, porque muy pocas veces se puede identificar una motivación abarcadora de verdades que agotan o que pueden conducir al personal a abandonar sus puestos de trabajo y, no obstante, encontrarlo frente al mismo con una enorme responsabilidad, de enfrentar el impacto de los acontecimientos internos y externos, así como a las huellas que va dejando en el ideario social, el COVID-19 respecto al trabajo del personal de salud (Druckman y McGrath, 2019).

Muchas veces, esta huella en el ideario social se refiere a la forma como se están rebasando las posibilidades de las instituciones para la atención y asistencia sanitaria. Sin embargo, hay algo importante que se está mostrando a nivel mundial, es la parte en que el trabajador de salud se muestra como ser humano vulnerable y participe de muchos Waterloo que dan cuenta de las malas decisiones que se toman no solo a nivel de las instituciones, sino de todos los sistemas sanitarios de los países del mundo. Ni la ilustre Inglaterra, ni la augusta Alemania, se salvan de esta forma en que se presenta el fenómeno de la motivación en el trabajador de salud (Brooks y col., 2020).

Ahí donde nunca se vio que diera gracias a Dios por salir medianamente airosos de las lúgubres aventuras de las estrategias fallidas para combatir el COVID-19, el mensaje de hoy, con el regreso de mayores muertes y mayores contagios, es que

ni los grandes y poderosos países del mundo, pueden desprenderse de una espada de Damocles (COVID-19) que amenaza todos los sistemas de prestación de servicios de salud. De más está decir que en países como el nuestro, los Waterloo son ocultados para evitar, como diría Edgar Allan Poe, el ruido de los sables por encima de los búnkers o las cabezas de quienes representan a los trabajadores de salud y que se atreven a “dirigir” las políticas sanitarias (Brady, Crockett y Van Bavel, 2020).

Contraria o inocente postura es la que muestran las motivaciones de los trabajadores de salud en instituciones como la que estamos estudiando, porque han encontrado en la contingencia, nuevas formas de sobrevivir. Las ideas que nacen de las motivaciones del logro, el poder o de afiliación son propias de ellos y auguran, en consecuencia, una nueva forma de cultura y desarrollo organizacional en las instituciones de salud (Sawaoka, Hughes y Ambady, 2015; OIT, 2020).

Es majestuoso observar a estas nuevas formas de motivación, porque van aportando a la institución un valor intrínseco para no perder del todo el nivel de desempeño laboral que antes tenían. De esta forma, se estaría concibiendo más los resultados obtenidos como un accidente que muestra la grandeza y capacidad del personal para pasar sobre la pandemia del COVID-19 (OMS, 2020).

Podría considerarse este criterio de valoración una vanidad, pero soportar una tormenta como la del COVID-19 no es fácil, menos en momentos en que los comportamientos no se van a caracterizar jamás por la forma afortunada de una acción, sino, por el peso del sentido humano para ejercer o actuar profesional y corporativamente. Esto ya es un honor que deben saber valorar todos los trabajadores de salud, pues su actuar, no tan solo es digno de observarse o seguirse, sino que también da luz para que otros puedan seguir su camino. Si al inicio identificar estas conductas parecía un juego a la ruleta, hoy las batallas perdidas se están convirtiendo en la razón para impulsar nuevas y mejores acciones de trabajo. Desde este punto de vista, hay que dar al azar lo que es del azar y al trabajador lo que es de él (OIT, 2020).

La tabla 2 nos muestra que la mayoría de los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020, presenta una motivación del logro regular (69,0%) y un desempeño laboral regular (56,9%), existiendo relación significativamente moderada ($p < 0,05$).

Estos resultados pueden explicarse por el carácter tenaz de los comportamientos y actitudes profesionales del personal, ya que representan a una motivación del logro en un nivel respetable, aunque regular, es mucho para lo que impone el contexto del COVID 19. Su mérito no se lo regateamos ni siquiera por alguna falla de algún personal obstinado en hacer las cosas mal o a su manera. Para nosotros, el conjunto del personal está motivado por el logro primario de salir triunfantes frente al COVID-19, ya sea porque lo supera en jerarquías o porque sobrepasa en el manejo del factor sorpresa. Se estima que hoy el COVID-19, ya no atemoriza tanto como para no buscar un camino en la consecución de los logros personales y grupales o institucionales. No se trata de alguien en particular que esté salvando a la institución; se trata de que el conjunto del personal, aparentemente, en forma espontánea, está logrando una nueva jerarquía para el trabajo corporativo e institucional, alejándose de la psicosis y de la permeabilidad de los impactos negativos de este cataclismo llamado COVID-19 (Lunn y col., 2020).

Desde este punto de vista, no caben ideales desaforados u antojos que vayan contra toda norma o que traben las apetencias o ideales del conjunto del personal, porque se han ido generando reacciones emocionales de tipo exploratorio que, en lugar de sofocar psicológicamente al trabajador, lo han puesto en una postura de explorar experiencias, no solo por obligación, sino por satisfacer sus propias curiosidades y vaciar su reacción colérica, de tal manera que puede responder ante la situación de obstaculización de sus actividades a raíz del COVID-19 (Stiff, 2020).

Es lógico que estas formas de conducta, que nacen y se desarrollan en las crisis extremas, como la que ha impuesto el COVID-19, puedan caer en grandes responsabilidades tanto individuales como colectivas; sin embargo, es preciso mirar más allá de la dificultad para salir de ella y, esta es la regla que ha mostrado el comportamiento de los trabajadores de la institución. Son organismos jóvenes, sí,

pero, caprichosamente, la realidad no los ha hecho ingratos a los legados de los trabajadores que le dieron la posta. Estos “caprichos” o variantes que presenta la situación actual en salud, no son casuales; al contrario, se provocan o nacen envueltos de nuevas visiones, a pesar que el nuevo personal de la institución apenas sabía cómo manejarse dentro de ellas (Stiff, 2020; Van der Linden, Leiserowitz y Maibach, 2019).

La tabla 3 nos muestra que la mayoría de los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020, presentan una motivación de poder regular (48,3%) y un desempeño laboral regular (56,9%), existiendo relación significativamente moderada ($p < 0,05$).

Estos resultados pueden explicarse por la forma en que se han reducido los poderes individuales y grupales en la conducta y comportamiento laboral de los trabajadores; de otra forma, los desempeños laborales hubieran tenido que ser muy altos, como lo eran antes del COVID-19. La pérdida de los poderes advierte la presencia de otros hábitos de sociabilidad, de cambio en las actitudes, el disenso de criterios y opiniones, en los recelos que aparentemente se estarían constituyendo en una nueva forma de extrañamiento social, espiritual y moral (Van Kleef, et al., 2015).

Posiblemente pueda atribuírsele algún tipo de responsabilidad, por los resultados encontrados, a los estados de ansiedad, estrés y neurotismo generalizados y, a la caída de los liderazgos principales de la institución. Al parecer, más trabajadores se sienten como todo el mundo, idénticos a los demás, sin una necesidad imperante de ejercer alguna forma de poder. En consecuencia, se puede decir, que las nuevas experiencias que obliga a vivir el COVID 19, ha roto con las viejas formas de otorgar poder. Si antes se prefería a lo malo conocido, hoy muchas más personas han eliminado este criterio valorativo de su ideario personal-social y, puede ser por una simple medida de precaución y seguridad o tal vez por la asimilación de nuevos modos de conducirse frente a los retos del trabajo corporativo que le impone el COVID-19 al conjunto de la institución (Kitayama y col. (2018).

Esto es muy sugestivo en medio de todos los mecanismos de invasión que ha impuesto el COVID-19, ya no estamos hablando de la tendencia de individuos o de grupos laborales para fundirse en algo y por algo, simplemente la cuestión es que instintivamente se busca una mejor salida laboral ante los problemas que ha generado el COVID-19 (Van Kleef, et al., 2015).

Al parecer, la motivación del poder es un sueño dormido que ha desterrado todo tipo de derecho para el ejercicio del poder, incluso del divino y se ha convertido en una plataforma plana de reacción natural frente a las cosas que antes se hacían forzosamente de alguna u otra manera, debido al orden institucional que se conocía (Sawaoka, Hughes y Ambady, 2015).

Sin embargo, se sufre en estos tiempos por la forma en que se emplean las desigualdades, así como, para mostrar una igualdad inexistente. Todos aportan de forma muy diferente para salir de la crisis y quieren, irresistiblemente, el progreso, Y, para ello, no hay herramienta mala ni buena, solo un accionar colectivo asertivo y proactivo frente al COVID-19. Al parecer, la tendencia es que todos ajustan su trabajo sin desconectarse o vacilar ante la demolición de los poderes tradicionales; sin duda, el turno es de los trabajadores sencillos antes que de liderazgos autoritarios o todopoderosos (Wise et al, 2020).

La tabla 4 nos muestra que la mayoría de los trabajadores del hospital I EsSalud "Víctor Soles García", Virú, 2020, presentan una motivación de afiliación regular (51,7%) y un desempeño laboral regular (56,9%), existiendo relación significativamente moderada a baja ($p > ,05$).

Estos resultados pueden explicarse por la forma en que se han trasgredido la psicología colectiva e individual con el advenimiento del COVID-19. Si antes de él, se tenían una mayor proporción de trabajadores con una motivación de afiliación alta y desempeño laboral también alto, la única manera de que ambas variables caigan en la percepción del trabajador a regular es por las trasgresiones cognitivas de las percepciones sobre los comportamientos psicológicos y colectivos e individuales hoy. No se trataría de una controversia, como diría Gustavo Le Boon,

sino, de la forma como se están identificando nuevas iniciativas o formas de trabajo individuales y colectivos que, por supuesto, no trasgreden del todo los métodos y estilos del trabajo tradicional, pero sí evidencia que hay un cambio significativo en los mismos (Basol, Roozenbeek y Van der Linden, 2020).

Bajo este criterio, existe la posibilidad de un razonable y sui generis hecho en donde el trabajador trata de mantener su modo o estilo de trabajo con algo de exageración, pero que no lo logra porque las nuevas interacciones laborales transfieren mensajes o rasgos psicológicos peculiares, distintos, que corresponden a situaciones y circunstancias gregarias, pero que están condicionadas por nuevos estados de ánimos y apasionamientos o, por coincidencias en los sentimientos y emociones nuevas, que se han convertido en las emociones comunes sin necesidad de que estas puedan expresarse o abrirse públicamente (Brooks y col, 2020).

Sin duda, estos fenómenos, son atributos psicológicos de los colectivos laborales que, aunque no tienen existencias a parte de los individuos, no resultan ser características personales de cada uno, sino que vienen a ser el producto de la interacción de los elementos psicológicos más comunes de los individuos que integran la institución (Kitayama y col, 2018).

Desde este último punto de vista, aparentemente, este proceso ha avanzado o se ha desarrollado en forma de reacción en cadena y ha sido alimentado por situaciones mentales y emocionales, de tal manera que ha permitido el accionar de inhibidores racionales y morales derivados de la necesidad de enfrentar la nueva crisis existencial frente al COVID-19 (Lunn y col, 2020).

Es decir, los elementos de la motivación de afiliación estarían sujetos a los elementos de la psicología colectiva que existen potencialmente en cada uno de los individuos que conforman la institución, pero, solo se pone de manifiesto en virtud de los estímulos y los campos de acción que ofrecen el trabajo para enfrentar al COVID-19 (OIT, 2020)

VI. CONCLUSIÓN

1. Existe relación significativa ($p < 0,05$) en un nivel de moderado a alto, entre una motivación, percibida mayoritariamente como regular (69,0%), con el desempeño laboral que en mayor proporción es también percibido como regular (56,9%) entre los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020
2. Existe relación significativa ($p < 0,05$) en un nivel moderado, entre una motivación del logro, percibido mayoritariamente como regular (69,0%) con el desempeño laboral de los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.
3. Existe una relación significativa ($p < 0,05$) en un nivel moderado, entre la motivación de poder, percibido mayoritariamente como regular (48,3%), con el desempeño laboral entre los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.
4. Existe relación significativa ($p < 0,05$) moderada, entre la motivación de afiliación, principalmente percibida como regular (51,7%) y el desempeño laboral entre los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, Virú, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar estudios de mayor precisión comparativa entre el antes y durante el COVID-19 sobre el área temática con el objeto de complementar los resultados encontrados en el presente estudio y precisar de una mejor y más amplia plataforma valorativa que permita construir herramientas y estrategias de contención y desarrollo laboral frente al COVID19.
2. Promover campañas de sensibilización para el ejercicio de la profesión sin recelos, para el desarrollo de nuevas visiones sobre las motivaciones de los logros. El objeto sería proporcionar mayores oportunidades para el desarrollo de las iniciativas laborales colectivas en la institución.
3. Generar procesos de apoyo permanente para el ejercicio de una gestión de la crisis sin la acumulación de poderes tradicionales en pocas personas o grupos de trabajo. El objeto es lograr instituir nuevas formas trabajo inclusivo y proporcional a las necesidades y posibilidades de desarrollo del personal en general.

REFERENCIAS

- Adivina A y Coppock A. (2018). ¿La información contra-actitudinal causa reacción violenta? Resultados de tres grandes experimentos de encuestas. *Br. J. Polit. Sci.* <https://doi.org/10.1017/S0007123418000327>
- Bandura, A. (1977). Self.efficacy: Toward aunifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 91-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englenwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Basol M, Roozenbeek J y Van der Linden S. (2020). Buenas noticias sobre malas noticias: la inoculación gamificada aumenta la confianza y la inmunidad cognitiva contra las noticias falsas. *J. Cogn.* 3, 2
- Brady W, Crockett M y Van Bavel J. (2020). El modelo MAD de contagio moral: el papel de la motivación, la atención y el diseño en la difusión de contenido moralizado en línea. *Persp. Psychol Sci.* En prensa.
- Brooks, SK y col. (2020). El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirla: revisión rápida de la evidencia. *Lancet* 395, 912–920
- Cóndor S y Valencia I (2019). *Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre-niño del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins - EsSalud*. Lima .2018. Perú: Universidad Nacional del Callao
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecuador: Ecoe Ediciones
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

- Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behaviour: A self-determination theory perspective. En K. A. Renninger, S. Hidi, y A. Krapp (Eds.), *The role of interest in learning and development* (pp.43-60). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Deci E y Ryan R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci E y Ryan R. (1985b). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Druckman J y McGrath M. (2019). La evidencia del razonamiento motivado en la formación de frecuencias de cambio climático. *Nat. Clim. Chang* 9, 111-119
- Goodwin G. y Landy J. (2014). Valorando diferentes vidas humanas. *J. Exp. Psychol Gen.* 143, 778–803.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill
- Hernández-Sampieri R. y Mendoza C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Kitayama S y col. (2018). El ajuste conductual modera el vínculo entre el neuroticismo y el riesgo biológico para la salud: un estudio de comparación entre Estados Unidos y Japón. *Pers. Soc. Psychol Toro.* 44, 809–822.
- Linares J (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017*: Perú: UCV

Lunn P y col. (2020). Usar la ciencia del comportamiento para ayudar a combatir el coronavirus. Documento de trabajo de ESRI No. 656 de marzo de 2020. <http://aei.pitt.edu/102644/>.

McClelland, D (1989). Estudio de la motivación humana. España: Narcisa

McClelland, D.C. & Winter, D.G. (1970) How economic success is motivated. Mexico: UTEHA.

Magee J y Smith P. (2013). The social distance theory of power. Personality and social psychology. Review, 17,158-186. Doi: 10.1177/1088868312472732.

Manjarrez N, Boza J y Mendoza E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad, 11 (5), 359-365.

Mazariegos, A. (2016). La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro. Obtenido de glocal thinking: <https://www.glocalthinking.com/laevaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro>

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>

OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2019b). Trabajar para un futuro más prometedor (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra)

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2020). Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas, 18 de marzo de 2020 [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

- Oliveros J, Fandino J y Torres Y (2015). Factores motivacionales hacia el trabajo en el departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. Repertorio de Medicina y Cirugía. Revista Elsevier, vol. 25. Núm. 2. Abril – junio 2016. Doi: 10.1016/j.reper.2016.03.004.
- OMS (Organización Mundial de la Salud), (2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10
- OPS (Organización Panamericana de la Salud) (2019). Conversaciones sobre Salud. Organización Panamericana de la Salud. Washington, D.C: OPS
- OPS/CEPAL (2020). América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: Efectos económicos y sociales. Chile: OPS/CEPAL.
- Ordoñez V (2015). El desarrollo organizacional y su influencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños: Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Pillaca E (Perú, 2017). Motivación y desempeño laboral en trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Comas Lima 2017: Perú: UCV
- Quintana D y Tarqui C (2019). Desempeño laboral del profesional de la Enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao–Perú: Universidad de Manizales. Arch Med (Ma-nizales) 2020; 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Retamozo R (Perú, 2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de Enfermería del hospital Carlos Lanfranco la Hoz ,2018: Perú: UCV.
- Sawaoka T, Hughes B y Ambady N (2015). Power heightens sensitivity to unfairness against the self. Personality and Social Psychology Bulletin. 41, 1023-1035. Doi: 10.1177/01461672155888755.

- Schaufeli W, Salanova, Gonzalez V y Bakker A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schwinger M, Steinmayr R, y Spinath B. (2009). How do motivational regulation strategies affect achievement: Mediated by effort management and moderated by intelligence. *Learning and individual differences*, 19, 621-627
- Steers R y Braunstein D. (1976). Una medida basada en el comportamiento de las necesidades manifiestas en entornos laborales *Journal of vocational behaviour*, Vol II, EE. UU.
- Stiff C. (2020). La teoría del juego de la compra del pánico, y cómo reducirla. La conversación <http://theconversation.com/the-game-theory-of-panic-buying-and-how-to-reduce-it-134107>.
- Triviño M, García J, García P (2017). Gestión de la motivación en el personal de enfermería. *Rev.salud.hist.sanid.on.line*2017; 12(3):65-76 (sep.-dic) <http://www.shs.agenf.org>
- Van der Linden S, Leiserowitz A y Maibach E. (2019). El modelo de creencia de puerta de enlace: una replicación a gran escala. *J. Environ. Psychol* 62, 49–58.
- Van Kleef G, Oveis C, Homan A, Van der Lowe I y Keltner D (2015). Power gets you high: The powerful are more inspired by themselves than by others. *Personality and Social Psychology*, 6, 472-480. Doi: 10.1177/1948550614566857
- Wise T, Zbozinek T, Michelini G, Hagan C y Mobbs D. (2020). Cambios en la percepción del riesgo y el comportamiento protector durante la primera semana de la pandemia de COVID-19 en los Estados Unidos. Preimpresión en PsyArXiv <https://osf.io/dz428>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Motivación laboral	Elementos modales de la conducta que proporcionan impulso o energía y le dan un tono característico al comportamiento sobre todo en el momento en el que se ejecutan las acciones (Chiavenato, 2017).	Resultado de responder al Cuestionario de Motivación de Herrera, 2018; adaptado por Granados y Lora 2020	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño - Trabajo en situaciones difíciles - Tareas complejas - Metas realistas - Disfrute al termino de tarea difícil 	<u>Ordinal</u> Bajo (8-18 pts) Regular (8-18 pts) Buena (8-18 pts)
			Motivación de Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Situaciones de estrés y presión - Confrontación - Influenciar para lograr objetivos - Control de acontecimientos 	<u>Ordinal</u> Bajo (8-18 pts) Regular (8-18 pts) Buena (8-18 pts)
			Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Hablar sobre temas no relacionados al trabajo - Acompañamiento - Relaciones con compañeros - Pertenencia a grupo - Equipo 	<u>Ordinal</u> Bajo (8-18 pts) Regular (8-18 pts) Buena (8-18 pts)
Desempeño laboral	Forma de medición del trabajo, tiene un valor institucional, social y cultural, está asociado al concepto de calidad, eficacia y eficiencia y efectividad, pero, sobre todo, como un agente o vehículo de la transmisión del valor del trabajo (Chiavenato, 2017)	Resultado de responder a la escala de desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez 2015, adaptado por Castillo y Lora 2020	Grado percibido del desempeño laboral	Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo Formación y desarrollo personal	<u>Ordinal</u> Bajo (28-56n pts) Medio (57-84 pts) Alto (37-50 pts.)

ANEXO 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL I VÍCTOR SOLES GARCÍA. 2020 CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Elaborado por: Ali Herrera, María (2018), y **Modificado por:** Granados y Lora, 2020.

A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente los factores motivacionales de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione una única respuesta para los reactivos que se le presenta, totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Y coloque un aspa (x) en el recuadro que le corresponda. Debe ser objetivo en la respuesta.

Totalmente en desacuerdo	(1)	En desacuerdo	(2)
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	(3)	De acuerdo	(4)
Totalmente de acuerdo	(5)		

LOGRO		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral					
2	A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas					
4	Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas					
5	La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas					
6	Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas					
7	Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales					
PODER						
9	Los trabajadores laboran en forma competitiva					
10	Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión					
11	A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral					
12	La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales					
13	Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo					
14	A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional					
15	Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean					
16	Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos institucionales					
AFILIACIÓN						
17	Los trabajadores hablan con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo					
18	A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.					
19	Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas					

20	La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo					
21	Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo					
22	A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
23	Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos					
24	La institución promueve el trabajo en equipo					

Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones

	Bajo	Medio	Alto
motivación a nivel General	24-56	57-89	90-120
Motivación del logro	8-18	19-29	30-40
Motivación de poder	8-18	19-29	30-40
Motivación de afiliación	8-18	19-29	30-40

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES
DEL HOSPITAL I VÍCTOR SOLES GARCÍA. 2020

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (Rodríguez y Ramírez, 2015)

A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, A veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

Nunca (1) A Veces (2)
 Frecuentemente (3) Siempre (4)

Nº	ITEMS	1	2	3	4
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño				
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores				
9	Puede trabajar de forma independiente				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
24	Los jefes promueven las capacitaciones				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas				
26	La institución promueve el desarrollo personal				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo				

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS

	Bajo	Medio	Alto
Desempeño Laboral a nivel General	28-65	66-103	104-112

ANEXO 3

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 3.1. BASE DE DATOS DE LA MOTIVACIÓN

	Motivación de Logro								Motivación del Poder								Motivación de Afiliación							
1	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5
8	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
9	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
18	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
20	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4

ANEXO 3.1.2 CONFIABILIDAD: MOTIVACIÓN

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Motivacionales a nivel General	,975	,975	24
Motivación del Logro	,949	,950	8
Motivación de Poder	,914	,914	8
Motivación de Afiliación	,915	,919	8

Estadísticas de elementos

	Motivación de Logro	Media	Desviación estándar	N
1	Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral	3,80	,768	20
2	A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	3,90	,641	20
3	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas	3,80	,834	20
4	Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas	3,80	,834	20
5	La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas	3,55	,686	20
6	Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas	3,60	,598	20

7	Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil	3,50	,607	20
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	3,60	,598	20
Motivación de Poder				
9	Los trabajadores laboran en forma competitiva	3,45	,605	20
10	Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión	3,80	,834	20
11	A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral	3,80	,834	20
12	La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales	3,55	,686	20
13	Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo	3,60	,598	20
14	A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	3,50	,607	20
15	Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean	3,50	,827	20
16	Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos institucionales	3,75	,716	20
Motivación de Afiliación				
17	Los trabajadores hablan con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo	3,80	,834	20
18	A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.	3,35	,587	20
19	Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas	3,35	,587	20
20	La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo	3,80	,834	20
21	Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo	3,50	,607	20
22	A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	3,75	,550	20
23	Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos	3,50	,607	20
24	La institución promueve el trabajo en equipo	4,05	,686	20

Estadísticas de elemento de resumen: Medias de elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Motivacionales a nivel General	3,650	3,350	4,050	,700	1,209	,033	24
Motivación De Logro	3,694	3,500	3,900	,400	1,114	,022	8
Motivación De poder	3,619	3,450	3,800	,350	1,101	,021	8
Motivación Afiliación	3,638	3,350	4,050	,700	1,209	,063	8

Estadísticas de total de elemento

	,847	,973	,823	,941			
	,720	,974	,685	,949			
	,913	,972	,904	,936			
	,913	,972	,904	,936			
	,822	,973	,793	,943			
	,889	,973	,875	,939			
	,729	,974	,683	,949			
	,889	,973	,875	,939			
	,604	,975			,596	,912	
	,913	,972			,874	,888	
	,913	,972			,874	,888	
	,822	,973			,694	,904	
	,889	,973			,823	,896	

,583	,975			,594	,912		
,623	,975			,668	,908		
,637	,975			,654	,908		
,913	,972					,785	,900
,655	,974					,726	,904
,655	,974					,726	,904
,913	,972					,785	,900
,729	,974					,761	,901
,676	,974					,691	,907
,729	,974					,761	,901
,635	,974					,606	,913

Estadísticas de escala

	Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
Motivacionales a nivel General	87,60	176,884	13,300	24
Motivación de logro	29,55	23,208	4,817	8
Motivación de poder	28,95	20,682	4,548	8
Motivación de afiliación	29,10	17,989	4,241	8

Coefficiente de correlación intraclass: Medias promedio

	Correlación intraclass ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Motivacionales a nivel General	,975	,955	,988	39,2994	19	437	,000
Motivación de logro	,949	,906	,977	19,456	19	133	,000
Motivación de poder	,914	,841	,961	11,565	19	133	,000
Motivación de afiliación	,915	,844	,961	11,740	19	133	,000

ANEXO 3.2. BASE DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Desempeño laboral																						
1	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4
4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4
5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
6	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
8	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3
9	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3
10	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
11	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2
12	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2
16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
17	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
18	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2
20	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2

ANEXO 3.2.1 CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,969	,969	28

Estadístico de elementos

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	Media	Desviación estándar	N
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	3,55	,887	20
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	3,20	,951	20
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	3,10	,852	20
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias	3,55	,887	20
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas	3,40	,883	20
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	3,20	,894	20
7	Se promueve los altos niveles de desempeño	3,15	,988	20
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	3,65	,671	20
9	Puede trabajar de forma independiente	3,55	,887	20
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	3,20	,951	20
11	Cumple con el horario y registra puntualidad	3,50	,761	20
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	3,60	,681	20
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida	3,45	,945	20
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	3,65	,745	20
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado	3,55	,887	20
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	3,20	,951	20
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	2,95	,826	20
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	3,25	,786	20
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	3,00	,795	20
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	3,25	,851	20
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	3,30	,733	20
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	3,05	,686	20
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	2,80	,894	20
24	Los jefes promueven las capacitaciones	3,10	,852	20
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas	3,00	,795	20
26	La institución promueve el desarrollo personal	2,80	,768	20
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	3,15	,745	20
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	3,15	,745	20

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,261	2,800	3,650	,850	1,304	,062	28

Estadística total de elementos		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,801	,967
2	,792	,967
3	,837	,967
4	,801	,967
5	,578	,968
6	,797	,967
7	,728	,967
8	,807	,967
9	,801	,967
10	,792	,967
11	,761	,967
12	,762	,967
13	,758	,967
14	,810	,967
15	,801	,967
16	,792	,967
17	,675	,968
18	,529	,969
19	,728	,967
20	,504	,969
21	,412	,969
22	,615	,968
23	,684	,968
24	,774	,967
25	,778	,967
26	,733	,967
27	,557	,968
28	,557	,968

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
91,30	296,747	17,226	28

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas promedio	,969	,945	,985	31,7699	19	513	,000

ANEXO 4

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

TITULO: Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Victor Soles García" de Virú, 2020

Nombre: *Milagros Chirinos García*
 Profesión: *Licenciada en administración*
 Grado Académico: *Maestría en gestión pública*
 Institución donde trabaja: *EsSalud*

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Sí	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....

Milagros Chirinos García
 Lic. Adm. Milagros Chirinos García
 OFICINA DE PERSONAL

2. Nivel de Productividad	34. Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	35. Los trabajadores tienen la fama de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	36. La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	37. Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	38. Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	39. Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	40. La gestión institucional es efectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	41. La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	42. La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Metas	43. Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	44. El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	45. Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	46. Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	47. La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	48. Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	49. Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	50. Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	51. Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha ... 09 - 12 - 19

L. Chirre C.
 Jc. Adm. Milagros Chirre García
 OFICINA DE PERSONAL

Firma del JUEZ EJECUTOR (A)
 DNI..... 40564315

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR
JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN**

TITULO: Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Victor Soles García" de Virú, 2020

Nombre: Cecilia Romero Vásquez
 Profesión: Licenciada en Psicología
 Grado Académico: Doctora en Psicología
 Institución donde trabaja: Universidad César Vallejo - UPAO

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
Los ítems son claros y entendibles.	✓		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

Sugerencias:

.....


 N. Cecilia Romero Vásquez
 PSICOLOGA ORGANIZACIONAL
 JUECES EXPERTOS (X)
 C.P.S.P. 1189
 17333538

2. Nivel de Productividad	34. Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	/	/	/	/	/	/
	35. Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	/	/	/	/	/	/
	36. La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	/	/	/	/	/	/
	37. Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	/	/	/	/	/	/
	38. Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	/	/	/	/	/	/
	39. Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	/	/	/	/	/	/
	40. La gestión institucional es efectiva	/	/	/	/	/	/
	41. La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	/	/	/	/	/	/
	42. La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	/	/	/	/	/	/
	3. Metas	43. Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	/	/	/	/	/
44. El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución		/	/	/	/	/	/
45. Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución		/	/	/	/	/	/
46. Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo		/	/	/	/	/	/
47. La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales		/	/	/	/	/	/
48. Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales		/	/	/	/	/	/
49. Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.		/	/	/	/	/	/
50. Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.		/	/	/	/	/	/
51. Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo		/	/	/	/	/	/

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)

PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha 16/12/19

N. Cecilia Romero Vasquez
 PSICOLOGA ORGANIZACIONAL
 Firma del JUEZ C.P.S.P. 1189

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR
JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN**

TITULO: Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020

Nombre: José Ramón Paredes Cabel
 Profesión: Médico Cirujano
 Grado Académico: Gerencia Pública
 Institución donde trabaja: ESSALUD

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Crterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....


 DR. JOSÉ RAMÓN PAREDES CABEL
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 HOSPITAL VIRÚ "VÍCTOR SOLES GARCÍA"
 RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
 DNI... 88888888 Essalud... 01157772

2 Nivel de Productividad	34	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	X		X		X		X
	35	Los trabajadores hacen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	X		X		X		X
	36	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	X		X		X		X
	37	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	X		X		X		X
	38	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		X
	39	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	X		X		X		X
	40	La gestión institucional es efectiva	X		X		X		X
	41	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	X		X		X		X
	42	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	X		X		X		X
	3 Metas	43	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	X		X		X	
44		El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución	X		X		X		X
45		Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	X		X		X		X
46		Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	X		X		X		X
47		La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	X		X		X		X
48		Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	X		X		X		X
49		Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores	X		X		X		X
50		Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales	X		X		X		X
51		Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	X		X		X		X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha 15.12.2019


 DR. JOSÉ MARÍA CABEL
 Firma del Experto(A)
 HOSPITAL VIRREY VÍCTOR SOLES GARCÍA
 RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
 DNI..... **At EsSalud** 91157772

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR
JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN**

TITULO: Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020

Nombre: Jose Victor Sarmiento Parimango

Profesión: Licenciado en Economía

Grado Académico: Maestría en Economía

Institución donde trabaja: EsSalud - UCV

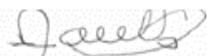
De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	/		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	/		
La estructura del instrumento es adecuada.	/		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	/		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	/		
Los ítems son claros y entendibles.	/		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	/		

Sugerencias:

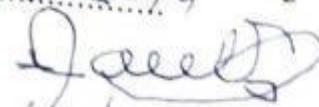
.....
.....


José Víctor Sarmiento Parimango
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI. 18188618

2. Nivel de Productividad	34	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	/	/	/	/	/	/	/
	35	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	/	/	/	/	/	/	/
	36	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	/	/	/	/	/	/	/
	37	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	/	/	/	/	/	/	/
	38	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	/	/	/	/	/	/	/
	39	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	/	/	/	/	/	/	/
	40	La gestión institucional es efectiva	/	/	/	/	/	/	/
	41	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	/	/	/	/	/	/	/
	42	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	/	/	/	/	/	/	/
	3. Metas	43	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	/	/	/	/	/	/
44		El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución	/	/	/	/	/	/	/
45		Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	/	/	/	/	/	/	/
46		Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	/	/	/	/	/	/	/
47		La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	/	/	/	/	/	/	/
48		Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	/	/	/	/	/	/	/
49		Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales	/	/	/	/	/	/	/
50		Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales	/	/	/	/	/	/	/
51		Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	/	/	/	/	/	/	/

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)

PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha 08-12-19


 José Victor Sarmiento Parimango
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 18188618

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR
JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN**

TITULO: Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020

Nombre: Jose Antonio Müller Solón
 Profesión: Ing. Industrial
 Grado Académico: Doctorado en Gestión Universitaria
 Institución donde trabaja: Opinion Para Tercerización y Caspachos
 De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.
 Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
Los ítems son claros y entendibles.	✓		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

Sugerencias:

.....


DR. JOSE ANTONIO MÜLLER SOLÓN
INGENIERO INDUSTRIAL
 RUC: 41111
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI 17812491

2. Nivel de Productividad	34. Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	X	X	X	X	
	35. Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	X	X	X	X	
	36. La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	X	X	X	X	
	37. Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	X	X	X	X	
	38. Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	X	X	X	X	
	39. Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	X	X	X	X	
	40. La gestión institucional es efectiva	X	X	X	X	
	41. La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	X	X	X	X	
3. Metas	42. La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	X	X	X	X	
	43. Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	X	X	X	X	
	44. El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución	X	X	X	X	
	45. Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	X	X	X	X	
	46. Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	X	X	X	X	
	47. La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	X	X	X	X	
	48. Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	X	X	X	X	
	49. Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales	X	X	X	X	
	50. Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales	X	X	X	X	
	51. Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	X	X	X	X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha 09-12-19

Dr. JOSE ANTONIO MULLER SOLÓN
INGENIERO INDUSTRIAL

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI 17812491

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ANALISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos son adecuadas	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;

Ta = n° total de acuerdos;

Td = n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{28}{28 + 0} \times 100$$

$$b = \frac{24}{24 + 0} \times 100$$

Coeficiente de concordancia (CC) = 100.0

ANEXO 5

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo trabajador del Hospital I EsSalud “V́ctor Soles Garća” , con DNI....., domiciliado en....., del Distrito de , Provincia de , a trav́s de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigaci3n intitulada “Relaci3n entre la motivaci3n y el desempe~o laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “V́ctor Soles Garća” Virú, 2020.”, que lleva a cabo el Br. Granados Morillas Luis Miguel. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigaci3n en forma voluntaria como informante. Esta autorizaci3n no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigaci3n mencionada, seǵn lo estipula la Ley.

, de....., del a~o 2020.

Firma

ANEXO 6

CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



“ Año de la universalización de la salud ”

CONSTANCIA DE AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Yo Dr. JOSÉ RAMÓN PAREDES CABEL, en mi función como director del Hospital Víctor Soles García- Virú- EsSalud, AUTORIZO a:

El Sr. LUIS MIGUEL GRANADOS MORILLAS, identificada con DNI 17804508, de profesión Abogado, con colegio profesional N° 9328, ejecutar el proyecto de investigación titulado “RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL I ESSALUD VÍCTOR SOLES GARCÍA DE VIRÚ, 2020”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

“La presente constancia no es válida para trámites judiciales contra el estado”

Virú 01 de Junio del 2020.



R. JOSÉ R. PAREDES CABEL
DIRECTOR
HOSPITAL VIRU "VICTOR SOLES GARCIA"
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD


ANEXO 7
BASE DE DATOS

Title: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.

Variable Vabel:

V1/ Factores Motivacionales Nivel General

V2/ Motivación de Logro

V3/ Motivación de Poder

V4/ Motivación de Afiliación

V5/ Desempeño Laboral a Nivel General

Value labels

V1/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'

V2/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'

V3/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'

V4/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'

V5/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'

	V1	V2	V3	V4	V5
1	2	2	1	3	1
2	2	2	3	2	1
3	3	3	3	2	3
4	2	3	2	2	2
5	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	3
7	2	2	2	3	1
8	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2
11	2	2	2	3	2
12	2	2	2	3	2
13	2	2	2	2	2
14	3	2	3	3	3
15	2	3	2	2	2
16	2	2	3	2	2
17	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2
19	2	2	2	3	2
20	3	3	3	2	3
21	3	3	3	2	3
22	2	2	1	3	1

23	2	2	2	3	2
24	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	1
26	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2
28	3	2	3	3	3
29	3	3	3	3	3
30	2	3	2	2	2
31	3	3	3	2	3
32	2	2	3	2	2
33	2	2	1	3	2
34	2	2	1	3	2
35	3	3	3	2	3
36	2	2	3	3	2
37	2	2	2	3	2
38	2	2	2	2	2
39	2	2	2	3	1
40	2	2	3	2	2
41	2	3	2	2	2
42	3	2	3	3	3
43	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2
45	2	2	1	3	1
46	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3
48	2	2	2	3	2
49	2	2	3	2	2
50	2	3	2	2	2
51	3	2	3	3	3
52	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2
54	2	2	1	3	2
55	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3

PRUEBA DE DISTRIBUCIÓN DE NORMALIDAD DE LOS RESULTADOS

Título: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Victor Soles Garcia” de Virú, 2020.

Variable Vabel:

V1/ Factores Motivacionales Nivel General

V2/ Motivación de Logro

V3/ Motivación de Poder

V4/ Motivación de Afiliación

V5/ Desempeño Laboral a Nivel General

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		V1	V2	V3	V4	V5
N		58	58	58	58	58
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,31	2,31	2,31	2,48	2,19
	Desviación estándar	,467	,467	,654	,504	,634
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,437	,437	,269	,348	,307
	Positivo	,437	,437	,269	,348	,307
	Negativo	-,253	-,253	-,268	-,330	-,262
Estadístico de prueba		,437	,437	,269	,348	,307
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c				

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

ANEXO 8
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.*

Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología	Resultados	Conclusiones
¿Cuál es la relación entre la motivación con el desempeño laboral en el Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020?	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Establecer la relación entre la motivación del logro con el desempeño laboral en el Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020;</p> <p>b) Establecer la relación entre la motivación del poder con el desempeño laboral en el Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020;</p> <p>c) Establecer la relación entre la motivación de filiación con el desempeño laboral en el Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.</p>	Se realizó una investigación descriptiva-correlacional, involucrando a 58 trabajadores de dicha institución. Se aplicaron dos encuestas estructuradas sobre la motivación laboral y el desempeño laboral validadas por experto y sometidas a prueba de campo coeficientes Alfa de Cronbach mayores a ,750 y correlaciones mayores de ,350.	Se encontró como resultado que la motivación en general es percibida mayoritariamente como Regular (69,0%) y el desempeño Laboral como Regular (56,9%); las dimensiones de la motivación como la motivación del logro, el poder y de afiliación, fueron percibidas como Regulares (69,0%, 48,3% y 51,7%, respectivamente).	Existe relación significativa ($p < 0,05$) entre la motivación en general y el desempeño laboral. Existe relación significativa ($p < 0,05$) entre la motivación del logro, poder y de afiliación con el desempeño laboral.

PRUEBA DE DISTRIBUCIÓN DE NORMALIDAD DE LOS RESULTADOS

Título: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Victor Soles Garcia” de Virú, 2020.

Variable Vabel:

V1/ Factores Motivacionales Nivel General

V2/ Motivación de Logro

V3/ Motivación de Poder

V4/ Motivación de Afiliación

V5/ Desempeño Laboral a Nivel General

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		V1	V2	V3	V4	V5
N		58	58	58	58	58
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,31	2,31	2,31	2,48	2,19
	Desviación estándar	,467	,467	,654	,504	,634
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,437	,437	,269	,348	,307
	Positivo	,437	,437	,269	,348	,307
	Negativo	-,253	-,253	-,268	-,330	-,262
Estadístico de prueba		,437	,437	,269	,348	,307
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c				

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

ANEXO 9

“Año de la universalización de la salud”

CONSTANCIA DE REVISIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Quien suscribe, Juana Elisa Estrada Hora, Magíster en Educación, deja constancia de la revisión de la redacción, secuencia lógica deductiva, sintaxis y ortografía del informe de investigación titulado “Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020”, presentado por Luis Miguel Granados Morillas (ORCID: 0000-0003-4281-7898), para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión de los Servicios de Salud.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, en honor a la verdad y para los fines que crea conveniente.

Trujillo, 08 de agosto de 2020



Mg. Juana Elisa Estrada Hora

DNI: 18132739

La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo			X	
Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo				X
A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones			X	
Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos			X	
La institución promueve el trabajo en equipo				X

Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones

	Bajo	Medio	Alto
motivación a nivel General	24-56	57-89	90-120
Motivación del logro	8-18	19-29	30-40
Motivación de poder	8-18	19-29	30-40
Motivación de afiliación	8-18	19-29	30-40

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
RELACION ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES
DEL HOSPITAL I VÍCTOR SOLES GARCÍA, 2020
QUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (Rodríguez y Ramírez, 2015)

A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta: siempre, frecuentemente, A veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

Nº	ITEMS	A Veces (2) Siempre (4)			
		1	2	3	4
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras				X
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				X
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna			X	
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias				X
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas				X
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal				X
7	Se promueven los altos niveles de desempeño				X
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores				X
9	Puede trabajar de forma independiente				X
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				X
11	Cumple con el horario y registra puntualidad				X
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones			X	
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida				X
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				X
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado				X
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				X
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				X
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				X
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				X
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				X
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				X
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				X
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				X
24	Los jefes promueven las capacitaciones			X	
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas			X	
26	La institución promueve el desarrollo personal			X	
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados			X	
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo			X	

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS

	Bajo	Medio	Alto
Desempeño Laboral a nivel General	28-65	66-103	104-112

ANEXO 11

CUADROS, FIGURAS, FOTOS, PLANOS, DOCUMENTOS O CUALQUIER OTRO QUE AYUDE ESCLARECER MÁS LA INVESTIGACIÓN, ETC.









