



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de una red
de salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Paredes Reyes, Judith Araceli (orcid.org/0000-0001-5686-1465)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios.

Por permitirme llegar hasta este punto, haberme dado salud y trabajo para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres: Víctor y Olinda.

Por haberme forjado como la persona que soy hoy en día; mis logros se los debo a ustedes. Me formaron con reglas y algunas libertades que me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

A mi hermano: Carlos.

Por ser parte importante en mi vida y estar siempre presente, acompañándome en cada paso que doy.

A Jairo, familiares y amigos.

Por su ayuda fundamental, por haber estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero estuvieron motivándome y ayudándome hasta donde sus alcances lo permitían. Se los agradezco muchísimo.

Paredes Reyes, Judith Araceli

Agradecimiento

A Dra. Miryam Griselda Lora Loza

Por el aporte de sus conocimientos, paciencia, esmero y apoyo constante para la elaboración del presente trabajo de investigación.

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo

A mis docentes de la Maestría y miembros del jurado calificador, que me permitió construir nuevos conocimientos en base a sus enseñanzas y experiencias durante los estudios.

A la Red de Salud Amazonas

A las autoridades, que me brindaron las facilidades para realizar esta investigación; a los trabajadores y compañeros de trabajo de los establecimientos de salud que participaron voluntariamente en esta investigación con sus experiencias, sentimientos y emociones; que permitieron obtener estos resultados.

Paredes Reyes, Judith Araceli

Índice de contenidos

Carátula.....	i
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, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 Motivación y el desempeño laboral del personal de salud - 2022	20
Tabla 2 Nivel de Motivación del personal de salud - 2022	21
Tabla 3 Nivel de desempeño del personal de salud - 2022	22
Tabla 4 Dimensión logro de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal de salud - 2022	23
Tabla 5 Dimensión poder de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal de salud - 2022	24
Tabla 6 Dimensión afiliación de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal de salud - 2022	25
Tabla 7 Correlación de Rho Spearman entre las variables de estudio - 2022	7

Resumen

El impacto que ha provocado la pandemia ha generado efectos negativos en el personal de salud como la motivación y el desempeño laboral teniendo como consecuencia el bajo rendimiento para cumplir sus actividades y funciones encomendadas, debido a esta gran problemática la presente investigación planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022. La metodología se basó en un estudio con diseño no experimental, de corte transversal - correlacional, de tipo básico, se contó con una muestra de 97 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario para recolectar información. Los resultados señalaron que, la motivación laboral fue del 88.70% en el nivel medio, el desempeño laboral se halló en nivel regular con el 89.70%, también hubo relación entre la motivación en su dimensión logro y el desempeño laboral con una correlación de 0.390, además una correlación de 0.454 entre la motivación en su dimensión poder y el desempeño laboral, asimismo una correlación de 0.556 entre la motivación en su dimensión afiliación y el desempeño laboral. Por lo cual se concluyó que, existió relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con una correlación positiva muy fuerte equivalente a 0.605, en donde se comprobó la existencia de la hipótesis alternativa con una valoración de sigma de 0.000.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, logro, poder y afiliación.

Abstract

The impact caused by the pandemic has generated negative effects on health personnel such as motivation and work performance, resulting in poor performance in fulfilling their assigned activities and functions, due to this great problem the general objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance of health care personnel in an Amazonas Health Network during COVID-19 times. 2022. The methodology was based on a study with a non-experimental design, cross-sectional - correlational, basic type, with a sample of 97 collaborators to whom a questionnaire was applied to collect information. The results showed that work motivation was 88.70% at the medium level, work performance was at a regular level with 89.70%, there was also a relationship between motivation in its achievement dimension and work performance with a correlation of 0.390, also a correlation of 0.454 between motivation in its power dimension and work performance, also a correlation of 0.556 between motivation in its affiliation dimension and work performance. Therefore, it was concluded that there was a significant relationship between motivation and job performance, with a very strong positive correlation equivalent to 0.605, which proved the existence of the alternative hypothesis with a sigma value of 0.000.

Keywords: Motivation, job performance, achievement, power and affiliation.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad internacional del personal de salud se ha caracterizado por haber representado a un elemento indispensable en la confrontación que se ha tenido con la progresión del COVID – 19, en donde se ha requerido de la totalidad de motivación y desempeño de estos, con la finalidad de poder compensar la penosa realidad que se ha estado viviendo con el pasar de los días en el aumento de contagios y las largas horas en el hospital que se han tenido que pasar para poder contrarrestar el aumento de las muertes de la población infectada (Priarso et al., 2018). Ante ello, más del 15% de los profesionales de la salud no han estado contentos con los logros alcanzados en su ámbito de labores, debido a que estos no solo habían perdido la autonomía en sus labores, sino que únicamente el 34% había perjudicado significativamente su rendimiento laboral y su comportamiento personal (Salazar y Bello, 2021).

Asimismo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el impacto que ha provocado la pandemia en los últimos 2 años, ha generado efectos negativos en cuanto al desempeño, motivación, actitud y clima laboral en el personal de los centros de salud, debido a que estos han sido los que más expuestos han estado durante esta pandemia, siendo los efectos más representativos en bajo rendimiento para cumplir con el desarrollo óptimo de actividades y funciones, una alta desmotivación hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales y los aumentos en los índices de estrés (Guterresa et al., 2020)

Del mismo modo, en América Latina, en los últimos años se la ha otorgado mayor importancia a la motivación por parte del personal de salud, donde esta viene a ser un factor clave para el desarrollo de sus funciones. No obstante, en los dos últimos años, este factor se ha visto en decrecimiento debido al aumento del desarrollo de actividades, las extensas horas de trabajo, suplantación de tareas y sobre todo al riesgo al que han estado expuesto lo de salud, lo cual ha originado a nivel mundial que esto presenten desmotivaciones hacia el desarrollo de sus actividades (Delgado et al., 2020). Por otro lado, un estudio desarrollado en el 2020 en México señaló que los hospitales del distrito federal, se encontraron que el desempeño laboral del personal de enfermería se hallaba en un nivel medio a medio de 53% y que los factores relacionados a estos efectos son la falta de EPPS%, salario

62.07%, motivación 41%, reconocimiento de trabajo realizado 37.93% lo cual ha generado que muchos de estos colaboradores muestren bajos niveles en su desempeño laboral (Flores y Espilco, 2020).

Desde el apartado nacional, se puede exponer que el desempeño laboral de los colaboradores de salud se ha visto fuertemente perjudicado, debido a que estos han sido expuestos hacia una serie de actividades extensas a los horarios establecidos en época de pandemia las cuales han generado que los mismos requieran del apoyo de diferentes alternativas de gestión emocional, ya que su desempeño profesional y personal se ha visto perjudicado por una motivación carente (Pancasila et al., 2020). Asimismo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), señaló que en época de pandemia había una enfermera por cada 30 pacientes en el Departamento de San Martín, generando como consecuencia en los profesionales una alta sobre carga laboral, tensión constante por la demanda de atención, bajo rendimiento y desempeño laboral. (Zuta et al., 2018).

Así mismo, más del 31% del personal de ciencias de la salud se ha mostrado desmotivado en el desarrollo de sus actividades diarias, como consecuencia de un carente reconocimiento del logro que estos han alcanzado durante época de pandemia (Sudiardhita et al., 2018), en donde tal esfuerzo no ha sido acompañado con la incorporación de estrategias motivacionales que hayan generado la conformación de una estructura coherente no solo desde las condiciones de comodidad, sino desde la distribución de los tiempos por parte del área administrativa con la intención de compensar la inadecuada calidad de vida laboral que se ha estado vivenciando, en donde el 54.80% de los profesionales desmotivados han alcanzado a contar con un rendimiento carente y una evidencia de cansancio significativo (Ruiz et al., 2021).

En el contexto regional, se ha observado que el personal de la salud, en tiempo de pandemia han estado expuestos a condiciones precarias, en donde no solo se ha incrementado el nivel de carga laboral, sino se han ampliado los horarios de las jornadas de trabajo, donde el desempeño laboral, actitud, motivación clima laboral se han visto en decaimiento, asimismo, se identificó que existe una pérdida significativa de la seguridad en el ámbito de trabajo, como consecuencia de la falta

de inversión por parte del estado en medidas de bioseguridad para preservar la seguridad personal dentro del apartado laboral; por lo que se requiere incorporar estrategias de compensación que hayan estado centradas en ofrecer apoyo psicológico hacia el personal, como medida de contraposición hacia el aumento de la motivación laboral (Sopla y Gonzales, 2018).

En lo que refiere a la realidad institucional, se observó que en la Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID – 19 ha sido muy similar a lo mencionado anteriormente, en donde el personal se ha visto expuesto a una serie de vivencias de sobrecarga laboral, las cuales han afecto su rendimiento lo cual ha sido consecuencia directa de la falta de personal en el establecimiento, el aumento de las horas de trabajo y la inadecuada distribución de las funciones, que ha conllevado a incidir directamente sobre el bajo desempeño laboral y la pérdida de motivación por parte del personal de salud, para desarrollar cada una de sus funciones. Por ello, mediante los resultados, recomendaciones y bases teóricas se busca ampliar los conocimientos acerca de la incidencia que puede generar la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una red de Salud.

Ante ello, se contó con la siguiente formulación del problema ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19 de marzo a julio 2022?

En cuanto a la justificación social de la investigación, esta se centró en evaluar dos variables de alto impacto durante la pandemia COVID – 19, como la motivación y el desempeño laborales, en donde los profesionales de ciencias de la salud no solo se han visto incididos directamente sobre descompensaciones en su ámbito laboral, sino que estos no han contado con el apoyo institucional para poder contrarrestar ello y mantener la calidad de servicio de estos mismos.

En lo que concierne a la justificación teórica, ya que la investigación realizará un estudio para ambas variables, como la motivación y el desempeño laboral, a fin de poder mejorar su nivel con respecto a los resultados que se puedan obtener, asimismo, las recomendaciones se enfocaran en mejorar y fortalecer la motivación de los servidores de la red de salud con la finalidad de que puedan mostrar un nivel de desempeño eficiente en el desarrollo de cada una de sus funciones.

En cuanto a la justificación práctica, este estudio podrá servir como antecedente para futuras investigaciones las cuales estén relacionadas con las variables de estudio, que busquen mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de salud mediante una motivación positiva en su ambiente de trabajo. Además, este estudio contará con el potencial de emplearse para el diseño de un conjunto de estrategias de motivación que se hallen centradas en aumentar el nivel de desempeño laboral y generar que demás investigadores puedan hacer realidad este planteamiento dentro de sus respectivos objetos de estudio.

En lo que respecta a la justificación metodológica, para la investigación se hará empleo de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que se validaron a través de ficha técnica, a fin de señalar la calidad de las preguntas planteadas para adquirir la obtención de datos. Del mismo modo, este estudio se complementará con el Alfa de Cronbach, el cual accedió certificar la confiabilidad de la base de datos, al mismo tiempo, se les sumará las teorías relacionadas a las variables de estudio.

Así mismo, se contó con el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19 de marzo a julio 2022. Mientras que, los objetivos específicos fueron los siguientes: OE1: Identificar el nivel de motivación del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19 de marzo a julio 2022, OE 2: Identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19 de marzo a julio 2022, OE 3: Establecer la relación entre la dimensión logro de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19 de marzo a julio 2022, OE 4: Establecer la relación entre la dimensión poder de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19 de marzo a julio 2022, OE 5: Establecer la relación entre la dimensión afiliación de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19 de marzo a julio 2022; Además, se contó con la siguiente hipótesis general: La motivación se relaciona directa y

significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19 de marzo a julio 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes de la investigación, se contará con el empleo de las siguientes investigaciones referenciales:

Popa et al., Romania (2022), plantearon en su estudio como objetivo general analizar el impacto de la pandemia de la covid-19 y como los efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de salud. La metodología se basó en un estudio descriptivo – analítico, con diseño no experimental, se aplicó una encuesta a 343 colaboradores de salud para obtener información. Los resultados evidenciaron que, el 59% de los participantes fueron mujeres y el 42% hombres, el 33% pertenecen al sector público y el 67% en el sector privado, además, que los factores que afectó la COVID-19, fueron el bienestar físico, bienestar mental y rendimiento laboral. Por ello, la investigación concluyó que, el impacto que ha generado la Covid-19 ha afectado el desempeño de los trabajadores, ya que los niveles de estrés y la presión laboral se acrecentaron significativamente.

Robles et al., México (2021), formularon como objetivo general en su investigación analizar el compromiso y el desempeño laborales del personal de salud en los tiempos de covid-19. La metodología se basó en un estudio de alcance descriptivo, con diseño transversal- no experimental, de tipo descriptivo, se aplicó un cuestionario a 285 colaboradores para recabar información. Los resultados expusieron que, en cuanto al compromiso organizacional, los participantes señalaron un nivel medio equivalente a 76% y en lo que respecta el nivel de confianza un 95% del mismo nivel y en lo que concierne al desempeño laboral, reflejaron un nivel medio de 60%. Por ello, la investigación concluyó que, en compromiso organización se genera una influencia en el desempeño laboral en el personal de salud, en los tiempos de Covid-19.

Chávez, Ecuador (2021), definió en su estudio como principal objetivo analizar la semejanza entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el hospital de IESS en la Tronca durante la covid-19. La metodología presentó un estudio cuyo enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, corte transversal, se aplicó un cuestionario a 62 colaboradores para recabar información. Los resultados evidenciaron que, en lo que refiere el

cansancio emocional, mostraron en un rango del 1-20, un nivel bajo de 18%, en lo que respecta la despersonalización, un nivel bajo de 4%, y en lo que concierne a la realización personal en un rango del 33 al 48, un 37% de nivel alto, además, en cuanto al desempeño laboral, mostraron un nivel bueno de 4.37. La investigación concluyó que, si hay semejanza entre las variables de estudio, además el estrés refleja niveles bajos.

Mina, Ecuador (2021), definió en su investigación como objetivo general establecer el nivel de satisfacción del personal de salud en San Lorenzo en los tiempos de covid-19. La metodología se basó en un estudio cuyo enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, con alcance descriptivo, se aplicó un cuestionario a 23 trabajadores de centro de salud para obtener datos. Los resultados arrojaron que, en lo que refiere las relaciones interpersonales y participación, señalaron un nivel ni satisfactorio ni insatisfactorio con 114%, en lo que refiere la promoción, formación y retribución, se mostraron insatisfactorios con 98%, en lo que concierne a la organización del trabajo, reflejaron estar ni satisfactorio ni insatisfactorio con 60%. Por lo cual, la investigación concluyó que, la satisfacción del personal que labora en el Centro de San Lorenzo en los tiempos de Covid-19, fue medianamente satisfactoria.

Lahite et al., Cuba (2020), planteó en su investigación como objetivo general analizar el desempeño laboral del profesional de enfermería en los tiempos de Covid-19 en Cuba. En lo que refiere a la metodología se basó en un estudio con enfoque cualitativo, cuyo diseño fue el descriptivo y analítico, se realizó una revisión sistemática y el análisis documental a los artículos y revisiones sistemáticas para conseguir información. Los resultados evidenciaron que, en lo que respecta la contribución y atención, se encontró un nivel regular, en los que respecta al apoyo emocional que brindan, los participantes reflejaron un nivel regular y en lo que concierne a desempeño laboral en durante la pandemia, estos mostraron un nivel regular. Por lo mencionado, la investigación concluyó que, los profesionales de salud presentaron un nivel medio en cuanto al desempeño durante los tiempos de Covid-19.

Granado, Trujillo (2020), definió en su estudio como objetivo general analizar la semejanza entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del Hospital

de Virú durante la covid-19. La metodología consistió en un estudio correlacional-descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, se aplicaron encuestas a 58 colaboradores para obtener información. Los resultados expusieron que, en lo que refiere en lo que refiere el desempeño laboral, mostraron un nivel regular de 57% y alto de 31%, en lo que respecta la semejanza entre a la motivación logro y desempeño, un nivel medio de 48% y alto de 22%, en cuanto a la motivación poder y desempeño, señalaron un nivel medio de 43% y alto de 31% y en lo que concierne a la motivación afiliación y desempeño un nivel regular de 40% y alto de 22%. Por ello, se concluyó que, si hay una relación significativa entre las variables de estudio con un valor de sigma inferior a 0.05 y un valor correlacional de 0,905.

Villaverde, Callao, (2020), definido en su estudio como objetivo principal establecer la similitud entre el desempeño laboral y la gestión pública del personal de salud del Centro de Salud, en tiempos de covid-19. La metodología se basó en un estudio con método científico, de tipo básico, con alcance descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, se aplicó una encuesta a 60 colaboradores para recabar información. Los resultados arrojaron que, en cuanto al nivel de gestión del personal, se halló un nivel muy favorable de 80% y favorable de 20%, respecto al desempeño laboral, indicaron un nivel alto de 85% y medio de 15% y en cuanto a la cooperación y trabajo en equipo, mostraron una semejanza de 0.787. Por lo cual, el estudio concluyó que, si hay una similitud significativa entre las variables de estudio, con un valor de sigma inferior a 0.05 y una correlación de 0.822.

Anaya, Chiclayo, (2021), planteó en su estudio como objetivo general analizar la semejanza entre la motivación y el desempeño laboral durante la covid-19 en los colaboradores de salud. La metodología consistió en un estudio básico, con diseño no experimental-correlacional, de alcance descriptivo, se aplicó un cuestionario a 120 trabajadores para obtener información. Los resultados arrojaron que, en lo respecta la motivación en tiempos de covid-19, mostraron un nivel bajo de 49% y medio de 38%, en lo que refiere al desempeño laboral, los participantes indicaron un nivel medio de 55% y bajo de 30%, en lo que concierne al logro y el desempeño laboral, una semejanza de 0,204. Por lo cual, la investigación concluyó que, hay una relación indirecta-significativa entre las variables de estudio con un valor correlacional -,225 y un valor de sigma de 0,000.

Bernales, Lima (2020), formuló en su investigación como objetivo general establecer la analogía entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de salud, durante la covid-19. La metodología consistió en un estudio con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal, correlacional – descriptivo, se aplicó una encuesta a 70 trabajadores. Los resultados evidenciaron que, en lo que respecta a la motivación, mostraron un nivel regular de 60% en lo que conciernen a los factores extrínsecos, indicaron un nivel regular de 63%, en lo factores intrínsecos, señalaron un nivel regular de 57%, además, en cuanto al desempeño laboral, reflejaron un nivel regular de 53% y adecuado de 39%. Por lo cual, la investigación concluyó que, si hay una analogía entre las variables motivación y el desempeño laboral, con una correlación de 0,730 y un valor de sigma de 0,000.

Cárdenas, Apurímac (2021), definió en su estudio como objetivo establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral durante la covid-19 en el personal de salud. La metodología se basó en un estudio cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, participaron 133 colaboradores, se aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que, en cuanto a la motivación laboral, reflejó un nivel medio de 82%, en lo que concierne a la motivación logro, mostró un nivel medio de 65%, respecto a la motivación poder, arrojaron un nivel medio 77%, además, en cuanto al desempeño laboral, un nivel regular de 51%, respecto al trabajo en equipo y liderazgo, un nivel regular de 55%. La investigación concluyó que, si hay una semejanza significativa entre las variables de estudio con un valor correlacional de 0,695, y un p valor de 0, 001.

Frías, Chachapoyas (2021), planteó en su estudio como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud en tiempos de covid-19. La metodología se basó en un estudio básico, con diseño no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, participaron 50 colaboradores y se les aplicó un cuestionario. Los resultados expusieron que, el clima laboral reflejó un nivel medio de 48% respecto al desempeño laboral, mostraron un nivel medio de 56%, en lo que refiere la semejanza entre en el desempeño laboral y la responsabilidad, esta fue de 0.961 y en la similitud entre el desempeño laboral y recompensa, una correlación de 0.582. La investigación

concluyó que, si hay una semejanza significativa entre las variables de estudio, con un valor correlación equivalente a 0.992 y un valor de sigma de 0,000.

Tuesta y Torrejón, Chachapoyas (2021), definieron en su estudio como objetivo principal establecer la similitud entre las competencias generales y el desempeño por el personal en la Red de Salud. La metodología se basó en un estudio con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, con alcance descriptivo- correlacional, se aplicó un cuestionario a 23 participantes. Los resultados arrojaron que, en lo cuanto, a las competencias básicas de los colaboradores, mostraron un rango bueno de 52%, respecto a las competencias específicas, señalaron un mismo rango equivalente a 65% y en cuanto a las competencias generales un rango bueno de 60% y el desempeño laboral en el mismo rango con un 51%. La investigación concluyó que, si hay similitud significativa entre las variables de estudio, con valor de signa inferior a 0,05.

Así mismo, encontramos las siguientes bases teóricas relacionadas con cada una de las variables de estudio:

La motivación hace referencia a un proceso que tiene cada individuo tiene la cual permite el desarrollo de sus metas, objetivos o funciones determinadas en el ambiente de trabajo para el cual presta su servicio. Asimismo, cuando una persona se siente motivado, esta va a desempeñarse de manera eficiente con respecto a cada una de sus funciones que realice, es por ello, que la motivación está relacionada con el impulso que tienen cada persona para desarrollar algo (Baljoon et al., 2018).

Además, la motivación es una capacidad que permite que las personas puedan alcanzar sus objetivos y logre cumplir con cada una de sus metas que tienen establecidas.

Del mismo modo, la motivación viene a ser la conducta y empeño para realizar algo, demás, esta es considerada como una las emociones tanto extrínsecas e intrínsecas que tienen los seres humanos, las mismas que conllevan a las personas a tener iniciativa para ejecutar diversas acciones, ya sean estas sociales, familiares o relacionadas al trabajo. En lo que refiere al ámbito laboral, la motivación se ve

reflejada en el comportamiento que muestran los trabajadores para desarrollar sus obligaciones (Razak et al., 2018).

Por otro lado, es importante que los individuos tengan una buena motivación, ya que ello, les permitirá cumplir de manera responsable cada una de sus tareas establecidas, sin embargo, la motivación también depende del lugar trabajo y ambiente laboral a los cuales las personas están expuestos. Asimismo, cuando el colaborador se siente motivado su desempeño va a ser eficiente y va a reflejar un adecuado rendimiento en el lugar de trabajo en el cual labora profesionalmente (Paais y Pattiruhu, 2020).

La motivación al logro está relacionada con la conducta que cada persona refleja para cumplir con los objetivos y metas que tiene establecidas, este tipo de motivación está relacionada con la motivación intrínseca que algunas personas tienen para desarrollar de manera personal sus propósitos fijados. Por ello, aquellas personas que tienen este tipo de motivación van a preocuparse por realizar las cosas de la mejor manera siempre (Breugh et al., 2018).

Del mismo modo, la motivación al logro enfocada al ámbito laboral permite que los colaboradores puedan mostrar un eficiente desempeño laboral frente a su lugar de trabajo, en donde se enfoquen a establecer y conseguir buenos resultados y cumplir con cada de sus tareas asignadas. Asimismo, esta motivación está relacionada en el comportamiento y realización que los colaboradores reflejan para cumplir con el logro de un objetivo (Nagrath, 2019).

Por otro lado, en el sector de salud este tipo de motivación permite que el personal de salud pueda desarrollar de manera eficiente cada una de sus actividades y funciones establecidas. La motivación al logro accede a que las personas busquen el impulso personal o también hacia otras personas a que puedan cumplir al logro de cada de sus tareas, metas y objetivos determinados (Davidescu et al., 2020).

La motivación de poder está relacionada con el impacto y búsqueda de poder que algunas personas desean tener sobre otras. Este tipo de motivación consiste en la influencia que algunos individuos muestran frente a otro grupo de personas, a fin de tener control para tomar decisiones y realizar acciones o también para

enseñarles a otros la manera en cómo desarrollar cada una de las metas y objetivos planteados (Lorincová et al., 2019).

Asimismo, esta motivación de poder hace referencia al comportamiento con motivo de poder hacia otros individuos. En lo que refiere al ámbito laboral, esta motivación conlleva a que los funcionarios muestren participación y tengan influencia sobre las conductas y emociones hacia otros trabajadores o frente a los usuarios en casos una de sus funciones sea la de ofrecer un servicio a otros individuos (Beltrán y Boú, 2018).

Por otro lado, este tipo de motivación también está relacionada con la confrontación, influencia y también con los controles de acontecimientos o circunstancias a los cuales están expuestos los trabajadores en su ambiente de trabajo. En el ambiente de la salud, aquellos colaboradores que practican y desarrollan este tipo de motivación les va a permitir ejercer influencia y además contribuir al beneficio y bienestar de los demás (Van der Kolk et al., 2019).

La motivación de afiliación hace referencia a las conductas sociales que muestran algunas personas para buscar relacionarse con otros individuos y desarrollar con ellos una relación recíproca y amigable. Asimismo, este tipo de motivación también viene a ser aquella necesidad que presentan algunas personas para buscar la pertenencia hacia otro grupo o equipo de trabajo, por ello, es que esta motivación está relacionada con la afiliación de emociones y relaciones interpersonales (Olafsen et al., 2018).

De forma similar, esta motivación en el ambiente laboral conlleva a que el personal se enfoque en realizar equipos de trabajo con los demás integrantes o miembros con los cuales está relacionado en su ambiente de trabajo a través de la realización de cada una de sus funciones. Por ello, es que algunos colaboradores a fin de pertenecer a un grupo de trabajo, durante el desarrollo de sus funciones hablan sobre temas no relacionados a sus funciones laborales que desempeñan (Eliyana y Ma'arif, 2019).

Por otro lado, es importante que en el ambiente de trabajo haya buena comunicación y relación entre todos los integrantes para que de este modo puede desarrollarse un clima positivo entre todos los integrantes, además, también

permite y contribuye al aumento de la motivación para que realicen los colaboradores un desempeño eficiente en cada una de sus tareas asignadas en la institución (Kertiriasih et al., 2018).

Según los autores Deci y Ryan en el año de 1985, en su teoría de la Motivación, fundamentaron que, la motivación hace referencia al conjunto de factores que tienen los seres humanos, los cuales pueden ser internos como externos, los mismos que conducen a que las personas muestran un comportamiento positivo también negativo frente a cualquier situación en la que encuentre. Además, de manera laboral, una buena motivación permite que las personas reflejan un desempeño eficiente y uno ineficiente frente a cada una de las actividades que desarrolla (Kawiana et al., 2018).

Por su parte la variable del desempeño laboral hace referencia a la capacidad que tienen los colaboradores frente a las actividades que tiene a cargo en un lugar de trabajo determinado. Es decir, el desempeño viene a ser cada una de las acciones que los trabajadores muestran para cumplir con los objetivos organizacionales, este se relaciona con el desarrollo y cumplimiento de obligaciones que cada funcionario tiene frente a la empresa o institución en la cual presta su servicio (Kim et al., 2018).

Del mismo modo, el desempeño laboral viene a ser también el comportamiento y conjunto de actitudes que cada colaborador refleja para cumplir con cada una de sus funciones. Por ello, se dice que el desempeño son todas aquellas acciones las cuales son ejecutadas por el personal de una institución para cumplir con los objetivos y metas organizacionales (Heyns y Kerr, 2018).

Por otro lado, el desempeño también está relacionado con cada una de las conductas sobresalientes que un trabajador puede reflejar para impulsar al crecimiento de la institución en la cual se encuentra laborando. Por ello, es importante que la empresa al colaborador le proporcione un ambiente adecuado y los recursos necesarios, para que de este modo el trabajador sea productivo y logre realizar eficiente cada una de sus tareas correspondientes a su puesto de trabajo (Ramli, 2018).

Las capacidades cognitivas vienen a ser aquellas habilidades que tienen los individuos para aprender, memorizar, prestar atención, razonar, comprender u otras

habilidades que permiten que las personas puedan llevar a cabo una acción determinada frente a cualquier situación laboral en la cual se encuentren desempeñando. No obstante, la empresa también debe aportar la información necesaria para un adecuado desempeño (Haider et al., 2018).

Del mismo modo, estas capacidades permiten que los colaboradores frente a su lugar de trabajo, realicen y proporcionen una adecuada atención a cada uno de los usuarios con los cuales están relacionados. Es por ello, que estas capacidades están relacionadas con cada una de las habilidades en cuanto a la atención, comprensión y percepción que tienen los trabajadores (Buil et al., 2019).

Por ello, es importante que estas capacidades sean potenciadas por la entidad al trabajador mediante actividades capacidades o por medio de la información necesaria. Estas capacidades, permiten que los colaboradores brinden frente a sus acciones puedan brindar adecuados trabajos asistenciales, administrativos, gerenciales, entre otros (Tran et al., 2018).

Las capacidades afectivas vienen a ser aquellas capacidades que tienen las personas para sentir y comprender lo que el resto de las personas de su alrededor sienten (Purwanto et al., 2020). Esta capacidad conlleva a los individuos a tener mejor comunicación con otras personas de su alrededor, además, esta capacidad está relacionada con la empatía que tienen algunas personas con respecto al comportamiento de otras (Arif et al., 2019).

De igual forma, esta capacidad en los colaboradores de una institución se ve reflejada mediante el respeto que muestran con el personal interno como también el externo, además, también permite que los trabajadores puedan cumplir con una de las responsabilidades que tienen con respecto a cada una de las funciones y tareas relacionadas a su puesto de trabajo (Ramli, 2018).

Por otro lado, esta capacidad está relacionada con la empatía y la comunicación que tienen los colaboradores frente a las conductas y actitudes de otros (Trogakos et al., 2020). En el lugar de trabajo, estas capacidades conllevan a que los trabajadores puedan entablar una buena relación y amabilidad con sus mismos compañeros como con los usuarios a los que brinda su servicio (Manzoor et al., 2019).

Las capacidades psicomotoras en el personal de salud vienen a ser aquellas capacidades que permiten que las personas puedan desarrollar cuidados adecuados a cada uno de los pacientes o usuarios con los cuales están relacionados. Asimismo, estas capacidades están relacionadas con la participación que proporcionan los colaboradores a los tratamientos que los pacientes presentan (Ozcelik y Barsade, 2018).

Del mismo modo, esta capacidad hace referencia a los cuidados que los profesionales de salud brindan no solo a los pacientes con los cuales están relacionados, sino también con sus compañeros de trabajo frente a situaciones en las cuales necesiten ayuda. El desarrollo de esta capacidad permite que los colaboradores puedan mostrar un buen desempeño en cada una de sus actividades que tiene a cargo (Parke et al., 2018).

Por otro lado, los usuarios que desarrollan un ponen en práctica esta capacidad, van a brindar a los usuarios un eficiente cuidado frente a sus diferentes enfermedades o padecimientos que presentan, además, también accede que el personal de salud pueda contribuir a la prevención de las infecciones u otras enfermedades que cada paciente puede reflejar (Jeronimo et al., 2020).

La teoría de Chiavenato en el año 2000, sobre el desempeño laboral, indica que este viene a ser el comportamiento que tiene el capital humano en una institución, la cual tiene como finalidad conseguir los objetivos, el cumplimiento de sus obligaciones y/o responsabilidades (Wu et al., 2019). Asimismo, fundamenta que la evaluación de desempeño laboral en las organizaciones es realizada por los supervisores o jefes directos y tiene como fin contribuir al crecimiento de los funcionarios y que, a la vez, estos identifiquen tanto las debilidades como las fortalezas para mejorar la funciones. Chiavenato también expone que, el desempeño debe ser dinámico, en donde las organizaciones deben realizar evaluaciones permanentes, a fin de garantizar un ambiente laboral basado en la responsabilidad, respeto, confianza, en donde el capital humano muestre una participación y además puedan crecer como personas y profesionales (Labrague y De los Santos, 2020).

III. METODOLOGÍA

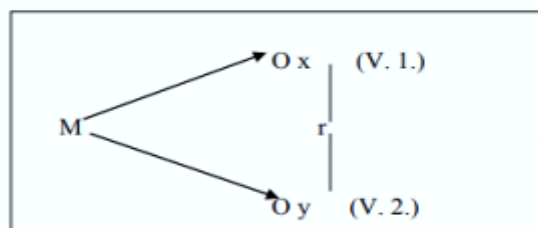
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue el aplicado, de acuerdo con la clasificación del fin que se busca, en donde se intentó aumentar el nivel de conocimiento que se llega a tener acerca de las variables de análisis y solucionar un problema determinado en base a la evaluación de este. Hernández et al. (2018), lo define como aquella investigación que se centra en evaluar una determinada realidad con la finalidad de incrementar el conocimiento que se tiene acerca de un proceso u objeto de estudio determinado, tomando como referencia una realidad específica.

3.1.2 Diseño de investigación

Así mismo, se contó con un diseño no experimental, correlacional y transversal, en donde fue no experimental debido a que las variables de estudio no se modificaron de ninguna manera, sino que se analizó bajo un contexto real determinado. Además, se contó con un diseño correlacional con la finalidad de exponer la incidencia entre variables bajo la aplicación de determinados instrumentos de recolección de datos. Mientras que, se contó con un diseño transversal con la intención de aplicar el instrumento de recojo de información en una sola oportunidad, sin contar con el tiempo como una variable más de estudio (Hernández et al., 2018).



Dónde:

M = La muestra de investigación

O x = Motivación

O y = Desempeño laboral

r = Relación entre variable

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Dimensiones:

Logro

Poder

Afiliación.

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones:

Capacidad cognitiva

Capacidad afectiva

Capacidad psicomotora.

Cabe destacar que en el anexo 1, Matriz de operacionalización, se encuentran descritas las variables de control.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se contó con una población representada por un total de 130 profesionales de salud que laboran en la Red Chachapoyas. Hernández et al. (2018), consideran que la población llega a estar conformada por una serie de individuos que esperan contar con la posibilidad de participar dentro de un estudio.

Criterios de inclusión

Personal asistencial con más de un año de antigüedad bajo cualquier tipo de modalidad de trabajo que hayan aceptado participar del estudio voluntariamente.

Personal de ambos géneros.

Criterios de exclusión

Personal administrativo.

Personal que no deseen participar.

Personal asistencial que labora menor de un año.

Muestra: Se contó con una muestra probabilística, conformada por un total de 97 profesionales de salud que laboran en la institución analizada. Hernández et al. (2018), definen a este tipo de muestra como aquella que incide en la aplicación de una fórmula estadística con la intención de validar la existencia de un tamaño representativo para la inspección.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

N = tamaño de la población = 130

z = nivel de confianza = 95% = 1.96

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada = 50%

q = probabilidad de fracaso = 50%

e = error máximo admisible = 5%

n = muestra = 97

Muestreo: Se contó con un muestreo no probabilístico intencional, debido a que la totalidad de los individuos que forman parte de la población, contaron con la posibilidad de participar en el proceso de recolección de datos. Hernández et al. (2018), exponen que este tipo de muestreo se basa en la probabilidad de selección establecida por el investigador de campo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se empleó la técnica de la encuesta

Instrumento:

El instrumento utilizado **cuestionario**, comprendiendo que la variable “Motivación”, contó con un total de 15 preguntas, contando con la distribución por niveles (Nivel

bajo 5 – 12 pts, medio 13 – 19 pts y alto 20 – 25 pts) para cada una de las dimensiones de estudio que se encuentran en el Anexo 3. Mientras que, para el caso de la variable “Desempeño laboral”, se contó con un total de 24 preguntas, contando con la siguiente distribución por niveles: Mala (24-56 pts), Regular (57-88 pts), Bueno (89-120 pts) que se encuentran en el Anexo 4. Las fichas de validación se encuentran en el Anexo 6 y en el Anexo 5 se encuentra la descripción del Alfa de Cronbach con un valor de 0.793 para la variable motivación, de 0.968 para la variable desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento de recolección de información, se contó con la gestión y solicitud de autorización por parte de los representantes de la Red Amazonas para poder recolectar información de cada uno de sus integrantes, en donde se evidenció con ello la recolección de datos por medio de la aplicación del cuestionario por medios físicos o por medios de virtuales (Google Forms), en donde la base de datos se encontró conformada en el programa Excel, exportando los datos hacia el programa SPSS V 26.00, en donde se alcanzó a ofrecer respuesta hacia cada uno de los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

En relación con el método de análisis de datos, se contó con el empleo de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, en donde la primera de las mencionadas contó con la posibilidad de exponer en porcentajes y en frecuencias a cada una de las variables de inspección, con la finalidad de describir y analizar a cada una de estas.

Así mismo, se contó con el empleo de la estadística inferencial, en donde se contó con un total de tres coeficientes estadísticos, tales como: coeficiente de Alfa de Cronbach, coeficiente de correlación (Chi cuadrado) y coeficiente de normalidad (Kolmogorov Smirnov y shapiro wilk).

Para el caso del coeficiente Alfa de Cronbach, un valor de confiabilidad por encima de 0.70 permitió que se demuestre la alta fiabilidad de cada uno de los instrumentos de recolección de datos.

Así mismo, para el caso del coeficiente de correlación (Chi cuadrado), en donde se tuvo que validar cualquiera de las dos hipótesis mencionadas a continuación:

Ha: Hipótesis alternativa

Ho: Hipótesis nula

Si es que el valor de S (Significancia) fuese inferior a 0.050, se permitió demostrar la existencia de la Ha y si es que dicho valor fuese superior a 0.050, se permitió demostrar la existencia de la Ho.

Mientras que, para el caso de la prueba de normalidad, si es que el valor de muestra fuese inferior o igual a 50, se contó con la determinación de la prueba shapiro wilk; así mismo, de no ser de esa forma se contó con la determinación de la prueba Kolmogorov Smirnov, en donde sí se contó con un valor de significancia < 0.050 , se contó con la confirmación de determinación de correlación entre variables, en donde la totalidad del procesamiento de la información se realizó por medio del programa SPSS V 26.00.

3.7. Aspectos éticos

Cumpliendo los principios éticos del Reporte Belmont en relación con la prevalencia de la calidad de vida de la población, respeto y autonomía de estas, en donde se buscó aumentar los beneficios del presente estudio sobre el ámbito científico y social.

En relación con la pauta 1 del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS), cabe destacar que los investigadores deben de asegurar que los estudios propuestos en los seres humanos debieron de ir acorde con los principios científicos aceptados.

También se consideró la pauta 4 y 5 de CIOMS en cuanto al desarrollo de la investigación mediante la firma del consentimiento informado, el investigador proporcionó la información acerca de los fines y los objetivos de la investigación, explicando de forma verbal lo que el estudio busca.

Así mismo, para poder garantizar la originalidad del presente estudio, se contó con el empleo del software Turnitin, con la finalidad de controlar el índice de plagio en la información que se redactó en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Motivación y el desempeño laboral en el personal de salud de una Red de Salud Amazonas - 2022

Motivación	Desempeño laboral							
	Mala		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	3.1	2	2.1	0	0.0	5	5.2
Nivel medio	0	0.0	83	85.6	3	3.1	86	88.7
Nivel alto	0	0.0	2	2.1	4	4.1	6	6.2
Total	3	3.1	87	89.7	7	7.2	97	100.0

Nota: Elaboración propia.

Valor Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0.605	0.000

Se ha podido manifestar que el 3.1% de los colaboradores que contaron con un desempeño laboral mala, han manifestado mantener un nivel de motivación de nivel bajo. Así mismo, el 89.7% de los que señalaron haber alcanzado un desempeño laboral regular, expusieron haber alcanzado un nivel medio (85.6%) y bajo (2.1%) en cuanto a la motivación. Mientras que, el 7.2% de los colaboradores que señalaron haber alcanzado un desempeño laboral bueno, contaron con una motivación de nivel medio (3.1%) y alto (4.1%). Respecto a la estadística inferencial, se demostró la existencia de la hipótesis alternativa (H_a), al haber consignado una valoración de significancia inferior a 0.050 ($P= 0.000 < 0.050$), en

donde se evidenció la existencia de relación de tipo directamente proporcional con un valor de 0.605 (Correlación positiva muy fuerte), contando con un comportamiento conjunto y coherente respecto a los elementos analizados.

Tabla 2

Nivel de Motivación del personal de salud de una Red de Salud Amazonas - 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	5	5,2
Nivel medio	86	88,7
Nivel alto	6	6,2
Total	97	100,0

Nota: Elaboración propia

Los resultados han señalado que el personal alcanzó un nivel bajo de motivación en un 5.20% de representación, el 88.70% alcanzó un nivel medio en cuanto a ello y el 6.20% contó con un nivel alto. Mientras que, esto se ha debido a que la condición de reconocimiento de logro o el poder representativo que han tenido los colaboradores dentro el ámbito de trabajo, no han aportado tanto beneficio en cuanto al proceso de afiliación de estos en la entidad.

Tabla 3

Nivel de desempeño del personal de salud de una Red de Salud Amazonas - 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	3,1
Regular	87	89,7
Bueno	7	7,2
Total	97	100,0

Nota: Elaboración propia

Para el caso del desempeño laboral, el 3.10% de los colaboradores del ámbito de estudio, contaron con un desempeño malo en este apartado, el 89.7% contó con un desempeño regular y el 7.2% contó con un desempeño bueno, entendiendo que esto fue consecuencia de la posibilidad de mejora que se ha evidenciado en las diferentes capacidades posibles de desarrollo, tales como: la capacidad cognitiva, la capacidad afectiva y la capacidad psicomotora.

Tabla 4

Dimensión logro de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal de salud de una Red de Salud Amazonas - 2022

Motivación en su dimensión logro	Desempeño laboral							
	Mala		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	3.1	13	13.4	0	0	16	16.5
Nivel medio	0	0.0	74	76.3	4	4.1	78	80.4
Nivel alto	0	0.0	0	0.0	3	3.1	3	3.1
Total	3	3.1	87	89.7	7	7.2	97	100.0

Nota: Elaboración propia

Valor Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0.390	0.000

Se ha podido manifestar que el 3.1% de los colaboradores que contaron con un desempeño laboral mala, han manifestado mantener un nivel de motivación en su dimensión logro de nivel bajo. Así mismo, el 89.7% de los que señalaron haber alcanzado un desempeño laboral regular, expusieron haber alcanzado un nivel medio (76.3%) y bajo (13.4%) en cuanto a la motivación en su dimensión logro. Mientras que, el 7.2% de los colaboradores que señalaron haber alcanzado un desempeño laboral bueno, contaron con una motivación en su dimensión logro de nivel medio (4.1%) y alto (3.1%). Respecto a la estadística inferencial, se demostró la existencia de la hipótesis alternativa (H_a), al haber consignado una valoración de significancia inferior a 0.050 ($P = 0.000 < 0.050$), en donde se evidenció la existencia de relación de tipo directamente proporcional con un valor de 0.390

(Correlación positiva considerable), contando con un comportamiento conjunto y coherente respecto a los elementos analizados.

Tabla 5

Dimensión poder de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal de salud de una Red de Salud Amazonas - 2022

Motivación en su dimensión poder	Desempeño laboral							
	Mala		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	3.1	4	4.1	0	0.0	7	7.2
Nivel medio	0	0.0	83	85.6	4	4.1	87	89.7
Nivel alto	0	0.0	0	0.00	3	3.1	3	3.1
Total	3	3.1	87	89.7	7	7.2	97	100.0

Nota: Elaboración propia

Valor Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0.454	0.000

Se ha podido manifestar que el 3.1% de los colaboradores que contaron con un desempeño laboral mala, han manifestado mantener un nivel de motivación en su dimensión poder de nivel bajo. Así mismo, el 89.68% de los que señalaron haber alcanzado un desempeño laboral regular, expusieron haber alcanzado un nivel medio (85.6%) y bajo (4.1%) en cuanto a la motivación en su dimensión poder. Mientras que, el 7.2% de los colaboradores que señalaron haber alcanzado un desempeño laboral bueno, contaron con una motivación en su dimensión poder de

nivel medio (4.1%) y alto (3.1%). Respecto a la estadística inferencial, se demostró la existencia de la hipótesis alternativa (H_a), al haber consignado una valoración de significancia inferior a 0.050 ($P = 0.000 < 0.050$), en donde se evidenció la existencia de relación de tipo directamente proporcional con un valor de 0.454 (Correlación positiva considerable), contando con un comportamiento conjunto y coherente respecto a los elementos analizados.

Tabla 6

Dimensión afiliación de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal de salud de una Red de Salud Amazonas - 2022

Motivación en su dimensión afiliación	Desempeño laboral							
	Mala		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	3.1	11	11.3	0	0.0	14	14.4
Nivel medio	0	0.0	76	78.4	6	6.2	82	84.6
Nivel alto	0	0.0	0	0.0	1	1.0	1	1.0
Total	3	3.1	87	89.7	7	7.2	97	100.0

Nota: Elaboración propia

Valor Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0.556	0.000

Se ha podido manifestar que el 3.1% de los colaboradores que contaron con un desempeño laboral mala, han manifestado mantener un nivel bajo de motivación en su dimensión afiliación. Así mismo, el 89.7% de los que señalaron haber alcanzado un desempeño laboral regular, expusieron haber alcanzado un nivel

medio (78.4%) y bajo (11.3%) en cuanto a la motivación en su dimensión afiliación. Mientras que, el 7.2% de los colaboradores que señalaron haber alcanzado un desempeño laboral bueno, contaron con una motivación en su dimensión afiliación de nivel medio (6.2%) y alto (1.1%). Respecto a la estadística inferencial, se demostró la existencia de la hipótesis alternativa (H_a), al haber consignado una valoración de significancia inferior a 0.050 ($P = 0.000 < 0.050$), en donde se evidenció la existencia de relación de tipo directamente proporcional con un valor de 0.556 (Correlación positiva considerable), contando con un comportamiento conjunto y coherente respecto a los elementos analizados.

V. DISCUSIÓN

Para el presente caso, se contó con la exposición de los resultados de la investigación, en plena comparativa con antecedentes del estudio y definiciones teóricas que hayan podido contrastar los resultados alcanzados.

En cuanto a lo señalado en la Tabla 1, se ha puesto en evidencia que existió relación entre la motivación y el desempeño laboral, como consecuencia de haber contado con una significancia inferior a 0.050, en donde se ha podido demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, con lo cual se alcanzó a mantener una valoración estadística de relación de 0.605 (Correlación positiva considerable), dentro de lo cual el comportamiento ha sido directamente proporcional y el 95.40% de los colaboradores alcanzaron a señalar que su desempeño fue regular, entendiendo que ello ha coincidido directamente con un nivel de motivación medio, entendiendo que Baljoon et al. (2018) han señalado que la motivación hace referencia a la automotivación que tiene cada individuo para realizar sus metas, objetivos o funciones determinadas en el ambiente de trabajo para el cual presta su servicio.

En referencia a lo señalado, Popa et al. (2022), ha confirmado que el grado de motivación de los colaboradores de ciencias de la salud se ha visto afectado significativamente, como consecuencia de la presión que han vivenciado dentro de sus ambientes laborales, en donde estos no solo han contado con afectaciones a nivel físico, sino que la existencia sobre la cuales se han visto predispuestos, han generado que su nivel de rendimiento se haya visto afectado en 0.42, en donde se validó la existencia de relación significativa entre ambos apartados, contando con una significancia inferior a 0.050. Mientras que, Robles et al. (2021), han señalado que en tiempos del COVID – 19, la influencia que ha podido tener el grado de motivación por el desarrollo de las labores diarias por parte del personal de salud, ha sido directamente proporcional al grado de motivación consignado por estos, alcanzando una valoración de significancia de 0.000, en donde se ha podido demostrar la existencia de la hipótesis alternativa.

Bajo los resultados señalados anteriormente, se ha validado la información recuperada en el presente estudio, como consecuencia directa de señalar que la

mayoría de profesionales de la salud que han contado con un grado de desempeño poco coherente con las exigencias diarias que se les ha podido consignar dentro de su ambiente de trabajo, han sido afectados directamente por un grado de motivación que se ha visto reducido en cuanto a la capacidad de logro dentro de la dimensión cognitiva, afectiva y psicomotora.

Bajo la tendencia de inspección de la tabla 2, se ha determinado que el nivel de motivación alcanzado por los profesionales de ciencias de la salud ha sido del 88.70% en el nivel medio, en donde el comportamiento ha coincidido con la regulación de dicha motivación y la promoción alcanzada por parte de los esfuerzos individuales y colectivos de los colaboradores y de la institución en sí misma, mediante la cual se ha demostrado que el 80.41% de los colaboradores ha alcanzado un nivel medio en la dimensión logro, el 89.69% contó con un nivel medio en cuanto a la motivación de acuerdo con el poder y el 84.54% contó con un nivel medio en la dimensión afiliación en relación con la motivación laboral. Paais y Pattiruhu (2020), han señalado que es importante que los individuos tengan una buena motivación, ya que ello, les permitirá cumplir de manera responsable cada una de sus tareas establecidas, sin embargo, la motivación también depende del lugar trabajo y ambiente laboral a los cuales las personas están expuestos.

De este mismo modo, Chávez (2021), ha coincidido con los resultados alcanzados en el presente estudio, debido a que el 37.00% de los colaboradores que contaron con un nivel alto en cuanto a su motivación laboral, han sido aquellos que no solo han podido controlar a afectaciones psicológicas como el estrés, sino que se ha podido combatir de forma significativa a los elementos externos que han afectado la calidad del servicio ofrecido por los propios colaboradores, manteniendo con ello lo afirmado por Mina (2021), el cual ha señalado que la condición de motivación depende no solo de la intención de laborar de un colaborador, sino del deseo y esfuerzo que llega a tener una institución sobre la capacidad de mantener un ambiente de desempeño coherente con los objetivos estratégicos consignados en el ámbito de trabajo.

Bajo dicha tendencia, se ha podido coincidir con lo señalado por los autores mencionados anteriormente, debido a que dicho comportamiento ha coincidido con

el grado de motivación que han demostrado los colaboradores de una Red de Salud de Amazonas, sobre los cuales no solo ha recaído la posibilidad de mantener un ambiente de cordialidad y de motivación mutua, sino que la principal falencia ha estado relacionada directamente con el carente compromiso de equipo y la posibilidad de mejora en cuanto a laborar en base a un objetivo conjunto, afectando el rendimiento y la motivación general del grupo.

En cuanto a lo señalado en la tabla 3, los resultados han señalado que el 89.70% de los colaboradores de una Red de Salud de Amazonas, contaron con un nivel regular en cuanto a su desempeño laboral, entendiendo que esta tendencia ha estado relacionada directamente con una condición regular en cuanto a la condición cognitiva de dichos colaboradores, con una representación general del 77.32%. Mientras que, no se puede descartar la necesidad que han tenido los colaboradores de mejorar su desempeño afectivo, el cual se ha encontrado en un nivel regular con una representación del 76.29% de los colaboradores, entendiendo que ello se ha visto relacionado directamente con la inadecuada comunicación entre áreas que se ha registrado dentro del ambiente de trabajo, mediante lo cual el desempeño psicomotor se ha encontrado en un nivel bueno con una representación del 54.64%, lo cual ha estado relacionado directamente al conocimiento que los colaboradores llegan a tener sobre los procesos internos de la entidad y la labor relacionada con el ámbito de estudio en donde se desempeñan. Kim et al. (2018) han señalado que el desempeño laboral hace referencia a la capacidad que tienen los colaboradores frente a las actividades que tiene a cargo en un lugar de trabajo determinado.

Bajo la tendencia expuesta anteriormente, Lahite et al. (2020), han expuesto en su estudio que el desempeño tiende a estar relacionado con dos elementos indispensables, la contribución y la atención que el personal llegue a mantener con las actividades que se desarrollan dentro de su ambiente de trabajo, mediante lo cual el reflejo de un nivel de desempeño medio en más del 45% de los colaboradores, ha estado directamente relacionado con el reflejo de compromiso de dichos colaboradores, no descartando lo señalado por Granado (2020), el cual ha demostrado en su estudio que el 57.00% de su muestra de estudio, contó con un nivel regular en cuanto a la motivación de logro y la relación que esta ha tenido con el alcance de un nivel de desempeño significativo, contando con el alcance de

una incidencia de 0.905 entre los elementos de inspección planteados anteriormente.

Sobre lo dicho anteriormente, los autores han coincidido con las afirmaciones y determinaciones que han estado relacionadas con el objeto de estudio, entendiendo con ello que el desempeño laboral de cada colaborador se basa en tres elementos indispensables dentro del ámbito en donde se desarrollan, siendo la capacidad cognitiva, la cual cuenta con una definición de acciones basada en el conocimiento, la capacidad afectiva, en donde el profesional valora el estado emocional interno y externo del ambiente laboral; así como, la capacidad psicomotora, en donde se valora la participación dentro del tratamiento del paciente por parte del profesional.

En relación con lo señalado en la tabla 4, se pudo demostrar la existencia de relación entre la motivación en su dimensión logro y el desempeño laboral, alcanzando una valoración de 0.390 (Correlación positiva media), en donde se pudo validar la existencia de la hipótesis alternativa como consecuencia de haber alcanzado una sigma inferior a 0.050, entendiendo que este comportamiento ha sido coherente por el hecho de que el 85.10% de los colaboradores que señalaron haber alcanzado un nivel de desempeño laboral regular, contaron con una motivación en cuanto al logro de nivel medio, con lo cual Nagrath (2019) ha señalado que motivación al logro enfocada al ámbito laboral permite que los colaboradores puedan mostrar un eficiente desempeño laboral frente a su lugar de trabajo, en donde se enfoquen a establecer y conseguir buenos resultados y cumplir con cada de sus tareas asignadas. Asimismo, esta motivación está relacionada en el comportamiento y realización que los colaboradores reflejan para cumplir con el logro de un objetivo.

Ante los resultado señalados, Villaverde (2020), ha expuesto que la gestión del personal ha sido un elemento incidente en el grado de motivación de acuerdo con la capacidad de logro de un colaborador, debido a que no solo se puede equiparar con una relación directamente proporcional ($P < 0.050$) entre dicha motivación y el desempeño, sino que base a lo confirmado por Anaya (2021), es que no se puede descartar las labores y el esfuerzo que realiza cada participante en cuanto a la

actuación del trabajo ante vivencias complicadas, las cuales generan que el colaborador pueda hacer uso de la totalidad de sus capacidades, con la finalidad de poder solucionar situaciones de alta complejidad, incidiendo con ello en el alcance de metas que hayan sido realistas, de acuerdo con su capacidad individual y colectiva.

Para el caso del presente apartado, se contó con coincidencia con los resultados expuestos por los antecedentes y los alcanzados en el presente estudio, entendiendo que la motivación en su dimensión logro, toma como punto de partida a la necesidad del colaborador de mantener un ambiente laboral que pueda coincidir significativamente en relación con el trabajo ante situaciones que lleven al desarrollo de estrés o aquellos que afecten al desempeño laboral.

En cuanto a lo señalado en la tabla 5, se puso en evidencia la relación entre la motivación en su dimensión poder y el desempeño laboral, con lo cual se alcanzó a valorar una correlación positiva media, en donde se contó con un valor representativo de 0.454, entendiendo que el comportamiento ha sido directamente proporcional entre los elementos de inspección y se ha validado la existencia de la hipótesis alternativa (H_a) al haber contado con una significancia de 0.000, de acuerdo con Lorincová et al. (2019), está relacionada con el impacto y búsqueda de poder que algunas personas desean tener sobre otras. Este tipo de motivación consiste en la influencia que algunos individuos muestran frente a otro grupo de personas, a fin de tener control para tomar decisiones y realizar acciones o también para enseñarles a otros la manera en cómo desarrollar cada una de las metas y objetivos planteados.

En base a lo dicho anteriormente, Bernal (2020), ha confirmado lo señalado anteriormente, debido a que el valor de significancia consignado fue de 0.000, en donde se expuso que los factores de motivación extrínseca, los cuales tienen que ver con las condiciones de poder que se ofrecen dentro de situaciones de alto rendimiento, han coincidido directamente con la capacidad de poder cumplir con los objetivos estratégicos consignados en un estudio, entendiendo con ello que Cárdenas (2021), ha respaldado a lo señalado anteriormente, en donde el 77.00% de los colaboradores del ámbito de la salud que contaron con un grado de

desempeño laboral regular, alcanzado a contar con una motivación considerable, entendiendo que la competencia de estos no solo fue respetada por la institución, sino que se ha encontrado semejanza en la capacidad de rendimiento, trabajo en equipo y liderazgo.

En relación con lo expuesto, se encontró coincidencia con las determinaciones de la presente investigación debido a que la competencia de los colaboradores no solo llega a tener un papel preponderante sobre el desarrollo de las capacidades de desempeño de estos.

Para el caso de la tabla 6, se pudo alcanzar una sigma de 0.000, en donde al haber sido inferior a 0.050 fue que se demostró la existencia de la hipótesis alternativa (H_a), entendiendo con ello que se demostró la relación entre la motivación en su dimensión afiliación y el desempeño laboral, con lo cual el grado de relación fue de 0.556, habiendo sido una correlación positiva considerable, en donde el 85.70% de los colaboradores que alcanzó a mantener un desempeño laboral bueno, contaron con un nivel medio en cuanto a la dimensión afiliación, respecto a la motivación laboral, de acuerdo con Olafsen et al. (2018), hace referencia a las conductas sociales que muestran algunas personas para buscar relacionarse con otros individuos y desarrollar con ellos una relación recíproca y amigable. Asimismo, este tipo de motivación también viene a ser aquella necesidad que presentan algunas personas para buscar la pertenencia hacia otro grupo o equipo de trabajo, por ello, es que esta motivación está relacionada con la afiliación de emociones y relaciones interpersonales.

En base a ello, fue que se consignó que Frías (2021), ha conformado mediante la estadística inferencial que existió relación de 0.582 en cuanto a la motivación en su dimensión afiliación, en cuanto a la responsabilidad y al desempeño laboral, debido a que esto ha tenido que ver con el mantener una relación laboral que sea coherente con los temas de trabajo y las labores en equipo, mediante lo cual Tuesta y Torrejón (2021), han expuesto que se contó con un nivel medio del 52.00% de los colaboradores en cuanto a su motivación, en relación con evidenciar similitud respecto a la capacidad cognitiva, siendo la más afectada por elevados niveles de desempeño laboral.

Bajo las exposiciones señaladas anteriormente, se ha podido establecer que existe la necesidad incipiente de poder mejorar el ambiente de trabajo de los colaboradores, con la finalidad de poder no solo aumentar las relaciones entre los compañeros, sino con el hecho de promover el trabajo colaborativo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó respecto al objetivo general que existió relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral cuyo valor de correlación fue 0.605, en donde se comprobó la existencia de la hipótesis alternativa con una valoración de significancia de 0.000.
2. Así mismo, se concluyó respecto al objetivo específico 1 que el nivel de motivación laboral fue del 88.70% en el nivel medio, debido a que la motivación en su dimensión logro fue del 80.41% en el nivel medio; así como, haber alcanzado el mismo comportamiento en cuanto a la dimensión poder con una valoración del 88.69% y en la dimensión afiliación con una representación del 84.54%.
3. Además, se alcanzó a concluir que existió un desempeño laboral regular con una representación del 89.70%, mediante lo cual se ha debido a que la capacidad cognitiva evidenció una valoración regular en un 77.32% y la misma condición en cuanto a la capacidad afectiva en un 76.29% y en un 42.27% respecto a la capacidad psicomotora.
4. Del mismo modo, se concluyó que existió relación significativa entre la motivación en su dimensión logro y el desempeño laboral con un valor de correlación de 0.390 y con una valoración de significancia de 0.000.
5. De igual forma, se concluyó 4 que existió relación significativa entre la motivación en su dimensión poder y el desempeño laboral alcanzando un valor de correlación de 0.454, con una valoración de significancia de 0.000.
6. Así mismo, se concluyó que existió relación significativa entre la motivación en su dimensión afiliación y el desempeño laboral con un valor de correlación de 0.556 y una valoración de significancia de 0.000.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda desarrollar programas motivacionales con la finalidad de poder ofrecer un mayor reconocimiento en cuanto al cumplimiento de objetivos, expectativas y metas socio laborales con la finalidad de mantener un nivel superlativo en cuanto al bienestar laboral, en donde este proceso debe de ser desarrollado en base a la programación e inversión en mejora de la capacidad técnica de los recursos humanos, en compañía del personal responsable de ello.
2. De igual forma, se recomienda a demás investigadores, el poder analizar a la motivación laboral en su capacidad intrínseca y extrínseca dentro de la misma muestra de estudio, con la finalidad de poder incidir directamente hacia la posibilidad de establecer el grado de responsabilidad que llega a tener el colaborador respecto a la motivación alcanzada, en donde ello tiene que ser desarrollado mediante la propuesta de investigación no experimental consignado por un investigador interesado.
3. Mientras que, se recomienda a la institución, el poder realizar exámenes o programas de valoración del progreso en cuanto a la capacidad cognitiva, capacidad afectiva y capacidad psicomotora de los colaboradores, permitiendo correlacionar ello con el grado de satisfacción de los usuarios atendidos, teniendo que diseñar los programas mediante el apoyo de profesionales relacionados con los recursos humanos y especialistas en ciencias de la salud.
4. Así mismo, se recomienda desarrollar estrategias laborales que puedan incidir en la combinación tanto en metas laborales como en objetivos, con la finalidad de poder mejorar significativamente a la productividad en cuanto a la posibilidad de aumentar la calidad del servicio y el desempeño laboral en sí mismo, teniendo que desarrollar ello mediante el apoyo de especialistas en gestión de administración pública, los cuáles puedan elaborar una serie de estrategias organizacionales diseñadas para la problemática de estudio.
5. Además, se recomienda a la Red de Salud el evaluar el nivel de logro cumplidos por sus diferentes puestos de salud, entendiendo que dicho registro y evaluación permitirá que se pueda establecer el alcance de objetivos institucionales

con un mayor grado de eficiencia, mediante la detección de falencias relacionadas con el rendimiento laboral.

6. Del mismo modo, se recomienda invertir en el desarrollo de proyectos de inversión que puedan mejorar el ambiente de trabajo y la capacitación en base al trabajo en equipo, con la finalidad de aumentar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la competencia de afiliación, en donde se tendrá que solicitar hacia el MINSA, mediante un diseño de propuesta sustentado técnica y económicamente que demuestre la necesidad de capacitación en capacidades blandas de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Anaya, G. (2021). *Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arif, M., Syaifani, P., Siswadi, Y., y Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263-276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Baljoon, R., Banjar, H., y Banakhar, M. (2018). Nurses' work motivation and the factors affecting it: A scoping review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1), 10-15 https://www.researchgate.net/profile/Maram-Banakhar/publication/325496003_Nurses'_Work_Motivation_and_the_Factors_Affecting_It_A_Scoping_Review/links/5e0a85a54585159aa4a6f096/Nurses-Work-Motivation-and-the-Factors-Affecting-It-A-Scoping-Review.pdf
- Beltrán, I., y Bou, J. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99-110. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Bernales, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020* (Informe de posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54001/Bernal-es_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Breaugh, J., Ritz, A., y Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423-1443. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2017.1400580>

- Buil, I., Martínez, E., y Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431917308472>
- Cárdenas, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Andahuaylas. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Cardenas_AMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, P. (2021). Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal en tiempos de pandemia Burnout. *Revista de la UEM*. 1(1):1–14. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5871/1/CHAVEZ%20GONZALEZ%20PATRICIO%20ARTICULO.pdf>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., y Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees— Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://www.mdpi.com/782664>
- Delgado, S.; Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista de Eugenio Espejo*, 14 (2), 11 – 18. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Eliyana, A., y Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Frias, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Chachapoyas. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72177/Frias_DE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020* (Informe de pregrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guterresa, L., Armanu, A., y Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497-1504. <http://m.growing-science.com/beta/msl/3617-the-role-of-work-motivation-as-a-mediator-on-the-influence-of-education-training-and-leadership-style-on-employee-performance.html>
- Haider, S., Jabeen, S., y Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231355465004/231355465004.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill: México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Heyns, M., y Kerr, M. (2018). Generational differences in workplace motivation. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-10. <https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajhrm.v16i0.967>
- Jeronimo, H., De Lacerda, T., y Henriques, P. (2020). From sustainable HRM to employee performance: a complex and intertwined road. *European Management Review*, 17(4), 871-884. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/emre.12402>
- Kawiana, I., Dewi, L., Martini, L., y Suardana, I. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.

<https://scholar.archive.org/work/6wggvyvairebritjz34mbgyxai/access/wayback/https://ijcujournals.us/journals/index.php/irjmis/article/download/166/143>

- Kertiriasih, N., Sujana, I., y Suardika, I. (2018). The effect of leadership style to job satisfaction, employee engagement and employee performance (study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20592-20600. <http://216.10.241.171/ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/468>
- Kim, S., Park, Y., y Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 772. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/apl0000308>
- Labrague, L., y De los Santos, J. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of nursing management*, 28(7), 1653-1661. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13121>
- Lahite, Y., Cespedes, V., y Maslen, M. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Administrative Law Journal*, 60(5), 53–77. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberova, D., Hitka, M., y Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://www.mdpi.com/486296>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q., Shah, S., y Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436. <https://www.mdpi.com/396064>
- Mina, J. (2021). *Análisis De La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del IESS Del Centro De Salud Tipo A San Lorenzo Durante La Pandemia Del Covid19 Año 2020* (Informe de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador: Ecuador.

[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2574/1/MINA BARAHONA JOHANNA.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2574/1/MINA%20BARAHONA%20JOHANNA.pdf)

- Miranda, Y. (2018). *Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17742>
- Nagrath, G. (2019). Work motivation of school teachers: an application of job characteristics model. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8(2), 26. https://www.academia.edu/download/63157997/Work_Motivation_of_School_Teachers_-_An_Application_of_Job_Characteristics_Model20200501-9927-1f4414k.pdf
- Olafsen, A., Deci, E., y Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and emotion*, 42(2), 178-189. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11031-017-9646-2>
- Ozcelik, H., y Barsade, S. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2015.1066>
- Paais, M., y Pattiruhu, J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202026061031735.page>
- Pancasila, I., Haryono, S., Y Sulisty, B. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202017764018192.page>
- Parke, M., Weinhardt, J., Brodsky, A., Tangirala, S., y DeVoe, S. (2018). When daily planning improves employee performance: The importance of planning type,

- engagement, and interruptions. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 300.
<https://psycnet.apa.org/record/2017-52058-001>
- Popa, I., Stefan, A.; Olariu, S.; Popa, C. y Popa, C. (2022). Modelling the COVID-19 Pandemic Effects on Employees' Health and Performance: A PLS-SEM Mediation Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3):1–17.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834763/>
- Priarso, M., Diatmono, P., y Mariam, S. (2018). The effect of transformational leadership style, work motivation, and work environment on employee performance that in mediation by job satisfaction variables in PT. *Gynura Consulindo. Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165-176.
<http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5334>
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., y Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
https://www.researchgate.net/profile/Mochammad-Fahlevi/publication/341413246_Impact_of_Work_From_Home_WFH_on_Indonesian_Teachers_Performance_During_the_Covid-19_Pandemic_An_Exploratory_Study/links/5ec28321a6fdcc90d67e2663/Impact-of-Work-From-Home-WFH-on-Indonesian-Teachers-Performance-During-the-Covid-19-Pandemic-An-Exploratory-Study.pdf
- Ramli, A. (2018). Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177-186.
<http://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5335>
- Ramli, A. (2018). Manage of job stress and measure employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53-64.
<http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5307>
- Razak, A., Sarpan, S., y Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.

<https://search.proquest.com/openview/c7a1aa7937bebc409727cbeb4779d23c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>

- Robles, L.; Martínez, B. y Méndez, A. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Revista Médico-Científica de la Secretaría de Salud Jalisco* 51(1):14–19. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101501&id2=>
- Ruiz, S.; Aguilar, C.; Olivas, H.; Ruiz, J.; Flores, P. y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista de ciencia latina*, 5 (3), 1 – 19. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/734>
- Salazar, A. y Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Revista de polo del conocimiento*, 6 (10), 216 – 233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Sopla, V y Gonzales, E. (2018). Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017. *Revista de investigación científica UNTRM*, 1 (2), 69 – 74. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336/354>
- Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., y Nikensari, S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. *Bank Xyz (Persero) Tbk. Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14. <http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5334>
- Tran, K., Nguyen, P., Dang, T., y Ton, T. (2018). The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *Behavioral sciences*, 8(12), 109. <https://www.mdpi.com/370426>
- Trougakos, J., Chawla, N., y McCarthy, J. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes.

Journal of Applied Psychology, 105(11), 1234.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/apl0000739>

Tuesta, S., y Torrejón, Y. (2021). Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de jefes, Red de Salud Chachapoyas, 2020. *Revista Científica Pakamuros*, 9(4), 184–195.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/247/317>

Van der Kolk, B., Van Veen, P, y ter Bogt, H.(2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2018.1553728>

Villaverde, F. (2020). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja, Contexto COVID 19 – Lima-2020* (Informe de posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73270/Villaverde_CFDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wu, G., Hu, Z., y Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2394. <https://www.mdpi.com/492084>

Zuta, N.; Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de investigación Valdizana*, 12 (3), 157 – 165.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022	La motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022	Motivación	Tipo de investigación Tipo aplicada Diseño de la investigación: Diseño no experimental, correlacional y transversal Población y muestra Población: 130 trabajadores Muestra: 97 trabajadores Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<ul style="list-style-type: none"> ● FP 1: ¿Cuál es el nivel de motivación del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022? ● FP 2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022? ● FP 3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión logro de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022? ● FP 4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión poder de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud 	<ul style="list-style-type: none"> ● OE 1: Identificar el nivel de motivación del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022 ● OE 2: Identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022 ● OE 3: Establecer la relación entre la dimensión logro de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022 ● OE 4: Establecer la relación entre la dimensión poder de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud 	<ul style="list-style-type: none"> ● HE 1: El nivel de motivación del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022, es el medio ● HE 2: El nivel de desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022, es el medio ● HE 3: La dimensión logro de la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022 ● HE 4: La dimensión poder de la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal 	Logro Poder Afiliación <hr/> Variable dependiente Desempeño laboral <hr/> Dimensiones Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad psicomotora	

de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022?

- FP 5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión afiliación de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022?

de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022

- OE 5: Establecer la relación entre la dimensión afiliación de la motivación laboral con el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022

asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022

- HE 5: La dimensión afiliación de la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de salud asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022
-

Anexo 2 Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable 1 Motivación	La motivación es definida como aquella pasión que llega a desarrollar una persona en cuanto a la realización de una determinada actividad, incidiendo con ello en la dirección y en el mantenimiento de la conducta bajo un contexto específico (Miranda, 2018).	Se evidenció el análisis de los elementos que inciden directamente sobre el nivel de motivación laboral, recolectando los datos por medio del cuestionario.	Logro	Desempeño laboral Trabajo en situaciones difíciles Metas realistas	Bajo (5-12 pts) Medio (13-19 pts) Alto(20-25 pts)	Cuestionario
			Poder	Competencia Situación de estrés Confrontación	Bajo (5-12 pts) Medio (13-19 pts) Alto(20-25 pts)	
			Afiliación	Temas de trabajo Relación con compañeros Trabajo en equipo	Bajo (5-12 pts) Medio (13-19 pts) Alto(20-25 pts)	
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es considerado como aquella expresión de competencia laboral en donde el colaborador tiene que exponer su capacidad tanto cognitiva, afectiva y psicomotora para poder mantener los lineamientos dentro de una estructura laboral asignada (Miranda, 2018).	Se contó con la evaluación de las diferentes capacidades de los colaboradores dentro de un determinado contexto laboral, en donde se recolectó la información por medio del cuestionario.	Capacidad cognitiva	Asistenciales Administrativas Docentes	Mala (24-56 pts) Regular(57-88 pts) Bueno (89-120 pts)	Cuestionario
			Capacidad afectiva	Comunicación Empatía Respeto		
			Capacidad psicomotora	Cuidado del paciente		

Participación
en el
tratamiento
Prevención
de
infecciones

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos para la variable Motivación laboral

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022

Cuestionario de motivación laboral Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976. Miranda y Lora 2018.

Al responder indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5:

1. Absolutamente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De Acuerdo (5) Muy de Acuerdo

	LOGRO	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
	PODER	1	2	3	4	5
6	Me gusta trabajar en competición y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
	AFILIACIÓN	1	2	3	4	5
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!

Anexo 4 Instrumento de recolección de datos para la variable Desempeño laboral

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022

Cuestionario de desempeño laboral Escala Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005.

Miranda y Lora 2018.

Esta encuesta de opinión sobre su Desempeño Laboral no tiene respuestas Buenas o Malas y es anónima. Le pedimos responder voluntariamente de acuerdo a su criterio de conciencia en base a las siguientes alternativas.

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de Acuerdo

CAPACIDAD COGNITIVA		1	2	3	4	5
1	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
2	Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño.					
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.					
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos en el paciente favorece mi desempeño laboral.					
6	La evaluación periódica del aprendizaje del paciente favorece mi desempeño laboral.					
7	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.					
8	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño.					
9	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.					
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el respeto de los derechos de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
CAPACIDAD AFECTIVA		1	2	3	4	5
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas superiores facilita mi desempeño laboral.					
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.					
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilita mi desempeño laboral.					
15	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.					
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño laboral.					
CAPACIDAD PSICOMOTORA		1	2	3	4	5

19	Realizar cuidadosamente mis acciones de atención integral al paciente facilita mi desempeño laboral.					
20	Realizar acciones atención personalizada al paciente facilita mi desempeño laboral.					
21	Cumplir con los protocolos de atención para la atención y tratamiento de pacientes facilita mi desempeño laboral.					
22	Ofrecer directamente información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño laboral.					
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente favorece mi desempeño laboral.					
24	Aplicar estrategias preventivas para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño laboral.					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!

Anexo 5 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

VARIABLE 1

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15																
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	57.00															
2	3	4	3	3	4	5	4	5	3	2	3	5	4	3	4	55.00															
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	47.00															
4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	39.00															
5	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	44.00															
6	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	48.00															
7	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	43.00															
8	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	42.00															
9	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	41.00															
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	45.00															
Varianzas																0.81	0.69	0.20	0.29	0.36	0.65	0.41	1.16	0.40	0.60	0.40	0.80	0.69	0.25	0.36	31.09
																K (Número de ítems)		15.000													
																Vi varianza por ítem		8.070													
																Vt (varianza total)		31.090													
																Alfa		0.793													

VARIABLE 02

N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24																										
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	110.00																								
2	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	104.00																								
3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	105.00																								
4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	63.00																								
5	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	78.00																								
6	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	75.00																								
7	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	74.00																								
8	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	1	2	2	85.00																								
9	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	2	2	2	64.00																								
10	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	66.00																								
Varianzas:																										0.76	1.56	0.63	0.49	1.05	1.24	0.76	1.56	0.69	0.49	1.05	1.24	0.85	1.05	1.25	0.85	1.05	1.25	1.16	0.40	0.84	0.89	0.96	0.61	313.04
																										K (Número de ítems)		24.000																						
																										Vi varianza por ítem		22.740																						
																										Vt (varianza total)		313.040																						
																										Alfa		0.968																						

AMBAS VARIABLES

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24																																									
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	167.00																																								
2	3	4	3	3	4	5	4	5	3	2	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	159.00																																								
3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	152.00																																								
4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	102.00																																								
5	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	122.00																																								
6	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	123.00																																								
7	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	117.00																																								
8	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	1	2	107.00																																								
9	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	105.00																																								
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	111.00																																								
Varianzas																																									0.81	0.69	0.20	0.29	0.36	0.65	0.41	1.16	0.40	0.60	0.40	0.80	0.69	0.25	0.36	0.76	1.56	0.69	0.49	1.05	1.24	0.76	1.56	0.69	0.49	1.05	1.24	0.85	1.05	1.25	0.85	1.05	1.25	1.16	0.40	0.84	0.89	0.96	0.61	515.25
																																									K (Número de ítems)		39.000																																					
																																									Vi varianza por ítem		30.810																																					
																																									Vt (varianza total)		515.250																																					
																																									Alfa		0.965																																					

Anexo 6 Ficha técnica de instrumento

Nombre original del instrumento	Instrumento para medir la motivación laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022
Autor y año	Original: Cuestionario de motivación laboral Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976 Adaptación: Br. Miranda Reyes Yanet María (2018)
Objetivo del instrumento	Recolectar información sobre MOTIVACIÓN LABORAL
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Colectiva e individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	La investigación fue tomada como referencia del estudio de post grado expuesto por Miranda (2018), en su investigación titulada “Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017”, en donde la asesora fue la Dra. Miryam Griselda Lora Loza, habiendo incidido en haber tomado como referencia al instrumento “Cuestionario de motivación laboral Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976”
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Confiabilidad del instrumento original: Se contó con un nivel de confiabilidad basado en el logro y afiliación de 0.51 y 0.55 respectivamente. Confiabilidad del instrumento adaptado: El análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach señaló que los resultados obtenidos sobre el cuestionario denominado el aprendizaje significativo fue de 0,947. Miranda, Y. (2018). <i>Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017</i> (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17742
Fuente o referencia del instrumento de medición	

Nombre original del instrumento	Instrumento para medir el desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022
Autor y año	Original: Cuestionario de desempeño laboral Escala Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005. Adaptación: Br. Miranda Reyes Yanet María (2018)
Objetivo del instrumento	Recolectar información sobre DESEMPEÑO LABORAL
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Colectiva e individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	La investigación fue tomada como referencia del estudio de post grado expuesto por Miranda (2018), en su investigación titulada “Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017”, en donde la asesora fue la Dra. Miryam Griselda Lora Loza, habiendo incidido en haber tomado como referencia al instrumento “Cuestionario de desempeño laboral Escala Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005.”
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Confiabilidad del instrumento original: Se contó con un nivel de confiabilidad basado en la condición del obrero y la condición marginal de 0.62 y 0.75. Confiabilidad del instrumento adaptado: El análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach señaló que los resultados obtenidos sobre el cuestionario denominado el aprendizaje significativo fue de 0,869.
Fuente o referencia del instrumento de medición	Miranda, Y. (2018). <i>Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017</i> (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17742

Anexo 7 Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Los resultados en base a la prueba de normalidad han permitido mantener el cálculo del coeficiente de sigma en relación con el coeficiente de Kolmogorov Smirnov, como consecuencia de haber alcanzado niveles de significancia inferior a 0.050 en todos los casos de estudio, refiere a que los datos no tienen distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Hipótesis general:

Ha: La motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de salud de la Red de Amazonas en tiempos covid-19. 2022

Ho: La motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de salud de la Red de Amazonas en tiempos covid-19. 2022

Tabla 7

Correlación de Rho Spearman entre las variables de estudio - 2022

	V1: Motivación laboral	Capacidad cognitiva	Capacida d afectiva.	Capacidad psicomotora
V2: Desempeño laboral	0.605	0.390	0.454	0.556
	Sig.	0.000	0.000	0.000
	N	97	97	97

****.** *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Se observa en la tabla que los niveles de significancia entre el desempeño laboral y las dimensiones de la motivación en los participantes de la muestra de estudio son menores a 0,05. Por lo tanto, dado que $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, reflejando que existe una relación directa y significativa entre el desempeño laboral (HG) y la motivación, así como con cada una de sus dimensiones (h1, h2, h3).

Anexo 8 Base de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24														
5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4													
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1											
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3												
3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3											
2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4											
3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4											
2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4										
2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	1	4	4	2	2										
2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2											
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	5	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	1	3	4	1	3	4	4	3	2									
4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	1	1	1	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3									
4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3								
4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3									
2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3									
3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	1	4	4	3	1	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3								
1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3								
3	4	2	2	3	3	3	1	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3							
2	4	5	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	5	3							
4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	2	1	2	1	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3						
3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3						
5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4							
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
2	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2						
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	5	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3					
4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	5	3	5	3	1	3	3	5	3	1	3	3	3	5	3	3	3	5					
3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	5	2	3	3	3	5	2	3	3	3	3	5	2	3	3			
1	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2			
2	2	4	2	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	4	1	4	4	1	1	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	5	1	2	4	3	5	1	2	4	3	4	3	4					
5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4				
3	4	3	3	4	5	4	5	3	2	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4			
3	4	3	3	4	5	4	5	3	2	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4																																				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022", cuyo autor es PAREDES REYES JUDITH ARACELI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID 0000-0001-5099-1314	Firmado digitalmente por: MLORAL el 30-07-2022 11:55:06

Código documento Trilce: TRI - 0378080