



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Optimizando la motivación y el desempeño laboral en un hospital  
de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Eusebio Salas, Azucena (orcid.org/0000-0003-3761-8907)

Romero Lindo, Alondra Jeaneli (orcid.org/0000-0002-8361-765X)

**ASESOR:**

Mgtr. Adrianzen Centeno, Xandder Luis (orcid.org/0000-0003-3671-2571)

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedicamos a nuestros seres queridos, quienes nos brindaron apoyo inquebrantable a lo largo de este arduo camino académico. A nuestros padres, cuyo amor y sacrificio son nuestra fuente de inspiración.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo por su compromiso con la excelencia académica y por brindarnos las herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación. Su apoyo y recursos han sido fundamentales en nuestro proceso de aprendizaje y crecimiento.

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFECIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ADRIANZEN CENTENO XANDDER LUIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "OPTIMIZANDO LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN HOSPITAL DE CHIMBOTE ANTE LOS DESAFÍOS DEL COVID-19 EN 2023", cuyos autores son EUSEBIO SALAS AZUCENA, ROMERO LINDO ALONDRA JEANELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

CHIMBOTE, 26 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ADRIANZEN CENTENO XANDDER LUIS DNI: 40166110 ORCID: 0000-0003-3671-2571	Firmado electrónicamente por: XADRIANZENC el 07-12-2023 08:24:18

Código documento Trilce: TRI - 0666307

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFECIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## **Declaratoria de Originalidad de Autores**

Nosotros, EUSEBIO SALAS AZUCENA, ROMERO LINDO ALONDRA JEANELI estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "OPTIMIZANDO LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN HOSPITAL DE CHIMBOTE ANTE LOS DESAFÍOS DEL COVID-19 EN 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ALONDRA JEANELI ROMERO LINDO <b>DNI:</b> 75226683 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8361-765X	Firmado electrónicamente por: AROMEROLI el 26-11-2023 22:38:11
AZUCENA EUSEBIO SALAS <b>DNI:</b> 73376158 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3761-8907	Firmado electrónicamente por: AEUSEBIO el 26-11-2023 22:37:02

Código documento Trilce: TRI - 0666308

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2 Variables y Operacionalización .....	17
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	18
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos .....	20
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS.....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Pruebas de normalidad entre la motivación y desempeño laboral.</i> .....	23
<b>Tabla 2:</b> <i>Correlación entre motivación y desempeño laboral</i> .....	24
<b>Tabla 3:</b> <i>Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral</i> .....	25
<b>Tabla 4:</b> <i>Correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral</i> .....	26
<b>Tabla 5:</b> <i>Distribución de los colaboradores según el nivel de la motivación</i> .....	27
<b>Tabla 6:</b> <i>Distribución de los colaboradores según el nivel de desempeño laboral</i>	29

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Diagrama de correlación.</i> .....	16
<b>Figura 2:</b> <i>Porcentaje de niveles para la variable motivación</i> .....	27
<b>Figura 3:</b> <i>Porcentaje de niveles para la variable desempeño laboral</i> .....	29

## RESUMEN

La investigación denominada “Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023”, tiene como principal objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote. En ese sentido, para el desarrollo de la metodología se empleó la investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlación, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra se conformó por 96 enfermeros obtenida mediante el muestreo probabilístico de una población de 128 enfermeros; de esa manera, para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados obtenidos, demostraron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,363 y un nivel de significancia de  $0,001 < 0,05$ ; evidenciando que cuando los colaboradores se sienten motivados, tienen un mejor desempeño laboral. Finalmente, se concluyó tanto la motivación intrínseca como la extrínseca influyen en el desempeño laboral, pero no de manera contundente; además, la distribución de niveles de motivación y desempeño laboral entre los colaboradores refleja una heterogeneidad significativa.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño, eficiencia, eficacia, productividad.

## ABSTRACT

The research entitled “Optimizing Motivation and Working Performance in a Chimbote Hospital in the Face of the Challenges of COVID-19 in 2023”, aims to determine the relationship between motivation and work performance in a chimbote hospital. In this sense, research of basic type, quantitative approach, descriptive correlation level, non-experimental design and cross-cutting were used for the development of the methodology. The sample consisted of 96 nurses obtained from the probabilistic sampling of a population of 128 nursers; thus, the survey technique was used for the collection of information, and the instrument was the questionnaire. The results obtained were demonstrated by using Spearman's Rho correlation coefficient of 0.363 and a level of significance of  $0.001 < 0.05$ ; showing that when employees feel motivated, they have better work performance. Finally, it was concluded that both intrinsic and extrinsic motivation influence work performance, but not strongly; moreover, the distribution of levels of motivation and work performance among employees reflects a significant heterogeneity.

**Keywords:** Motivation, performance, efficiency, effectiveness, productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

En el entorno en el que nos desarrollamos dentro de una pandemia, en la que una gran cantidad de individuos han pasado por duelos de seres queridos, es importante que las organizaciones consideren fundamental contar con estrategias de motivación para aliviar el impacto de la enfermedad de tal manera que el desempeño de sus colaboradores sea regular. Por tanto, el estudio se enfoca en analizar la influencia de la motivación, considerado como un componente decisivo en el éxito de las empresas, en el desempeño del personal debido a su fuerte relación con la productividad.

A nivel internacional, las empresas se fueron adaptando a la evolución del mercado, pero pocas están aplicando nuevos métodos para que el talento humano inspire a las personas a cumplir con las responsabilidades que les han sido asignadas, lo que provoca descontento en el trabajo y una menor eficacia de la organización (Bohórquez et al., 2020); en ese sentido, diversos problemas, como el deterioro del bienestar físico, social y mental causado por la depresión y los trastornos de ansiedad, han repercutido en la productividad de los empleados, así como en su propia capacidad de trabajo, estimándose que las pérdidas de productividad superaron el billón de dólares en la década anterior (La república, 2022). Por su parte, Endang y Shai (2021) mencionaron en su estudio realizado a una empresa en Indonesia, que el desempeño de los empleados está por debajo del objetivo (<95%), el cual se empeoró durante el Covid-19. A todo ello, según Wise et al. (2020) en su artículo sobre la percepción de riesgo y el comportamiento en la pandemia se sumaron los temores por el un alto riesgo de contagiarse y de perder la vida, ya que, a nivel mundial más del 80% del personal de salud fueron contagiados con una alta tasa de mortalidad.

En el ámbito nacional, Grande (2019) en su publicación en diario “El Peruano” señala que son varios los factores influyentes en el desempeño de un empleado para que pueda dar lo mejor de sí en el trabajo que realiza para la organización, tales como: un ambiente laboral digno, una carrera profesional, programas de capacitación, comunicación horizontal y, lo más importante, la presencia de un líder ejemplar; también hace referencia a un estudio de la consultora PwC, que señala que Perú tiene la tasa de rotación laboral más alta (20%) de América Latina,

indicando (Universidad Esan, 2019). Asimismo, según Alma Consultores (2023) "el 45% de los trabajadores están desmotivados por una mala remuneración, el 38% por la falta de oportunidades de crecimiento profesional y el 31% por la excesiva carga de trabajo".

A nivel local, también existen diversos problemas tanto para empresas como empleados de los diferentes sectores que afectan la motivación; ese sentido, para el trabajo de estudio se enfocará en el sector salud. Por lo que, se tiene como unidad de análisis a un Hospital de Chimbote, por su plantilla de aproximadamente 300 profesionales médicos que atienden a 40.000 pacientes al mes. El personal ha mostrado interés en sus interacciones con los pacientes; no obstante, se ha mostrado inconvenientes con los puestos generando que los horarios de trabajo se modificaron a turnos rotativos de día y noche de 12 horas, aumentando la carga laboral; y, por ende, una fatiga continua.

Considerando esta perspectiva, nos lleva a la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023?

En base a lo mencionado, la investigación se justifica de manera teórica porque se utilizará diversas teorías y enfoques conceptuales que serán sustento para la elaboración de la investigación y sus propósitos, que son de suma importancia para cualquier proceso o gestión de las organizaciones, proporcionando el conocimiento de la relación de ambas variables que permitan una adecuada comprensión; por consiguiente, se espera que la investigación pueda servir de aporte para futuras indagaciones relacionadas con las ventajas brindadas por la motivación que generan un cambio el desempeño laboral.

Respecto a la justificación metodológica, para realizar el estudio se ha aplicado un tipo de investigación la cual se estructura mediante un diseño, que utiliza técnicas e instrumentos, que son debidamente validados y sometidos a pruebas de fiabilidad, permitiendo así acceder a la realidad, aspectos y procedimientos para ser utilizados en otros trabajos de investigación; favoreciendo a futuros estudios que consiguen y complementen futuras indagaciones.

La justificación práctica se basa en que el Hospital de Chimbote se verá beneficiado con los hallazgos de la investigación, ya que con este conocimiento

se podrán abordar los problemas de baja motivación y desempeño de los trabajadores a través de medidas correctivas y/o preventivas. Del mismo modo, los resultados podrían utilizarse como base para estudios posteriores.

Además, la relevancia social consiste en que la investigación realizada servirá como un análisis que permita reconocer cuando disminuye el nivel de desempeño de los colaboradores, y así poder evitar que sufran cuadros críticos de estrés como el síndrome del burnout que afecta no solo la productividad laboral sino también la salud mental.

En ese sentido, se estableció el objetivo principal: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023; determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023; identificar el nivel de motivación de los trabajadores en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023; e identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023.

También, se planteó la hipótesis general, donde la hipótesis alterna ( $H_i$ ) establece que: existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023; y la hipótesis nula ( $H_0$ ) señala que: no existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se consultaron fuentes internacionales dentro de las cuales se tiene a Kumari y Kumar (2023) en su artículo de investigación de la Universidad de Jilin, Changchun, China; estableció como objetivo, investigar acerca de la conexión entre motivación de los docentes y el desempeño laboral para ayudar en obtención de la excelencia educativa en las escuelas privadas. El enfoque utilizado fue cuantitativo de tipo descriptivo y diseño correlacional; también, utilizó como técnica e instrumento de estudio a la encuesta y cuestionario. Se halló que, el desempeño laboral se asocia positivamente con la motivación intrínseca con una correlación y significación de  $r = 0,463$ ,  $p < 0,01$ ; y, sigue una fuerte relación con la motivación extrínseca con un nivel de correlación y significación de  $r = 0,622$ ,  $p < 0,01$ ; y por ende, una relación significativa con la motivación con nivel de correlación y significación  $r = 0,424$ ,  $p < 0,01$ ; esto significa que, la motivación intrínseca explica el 43,6% de la variación del desempeño laboral mientras que motivación extrínseca en un 62,2%.

Asimismo, Rivaldo (2021) en su artículo de investigación en el Instituto Agama Islam, se establecieron como objetivo principal identificar los impactos tanto directos como indirectos en relación a la motivación y el desempeño de los empleados, con el propósito de que la investigación pueda ser más compleja y sistemática, y capaz de proporcionar respuestas científicas a los problemas, así como soluciones precisas para el bien del futuro. En la metodología, el enfoque fue cuantitativo y los resultados indicaron que el valor de significación de la motivación sobre el desempeño es  $0,009 < 0,05$ , lo que significa que la motivación tiene un efecto directo significativo sobre el desempeño de los empleados; asimismo, las variables motivación y liderazgo, presentan un nivel influencia de 91.8% en el desempeño laboral mientras que el 8,2% restante es influenciado por otros factores.

Por su parte, Barcia et al. (2019) tuvo como objetivo principal del estudio realizado, realizar una investigación sobre los niveles de motivación de los instructores que estaban empleados en dos instituciones educativas diferentes: Escuela Santa Marianita de Jess y la Unidad Educativa de Charapotó #75 en la parroquia. En la metodología se empleó el enfoque mixto, de carácter descriptivo; usando una

encuesta y un cuestionario. El estudio encontró que los niveles de motivación entre los maestros de las dos unidades educativas de la parroquia de Charapoto se encontraron dentro del rango normal, con un 80% que mostraba niveles normales de inspiración. Además, una proporción significativa de profesores, el 13%, mostraron altos niveles de desmotivación; asimismo, se encontró que el 6,66% de los profesores tenían un buen nivel de motivación, lo que indica que se encuentran en el rango medio. Estas conclusiones se basaron en un análisis de diversos factores utilizando un instrumento de evaluación, e identificaron que el personal docente mostró una fuerte motivación extrínseca, lo que indica que las recompensas y el reconocimiento tienen una importancia considerable.

Sánchez-García et al. (2020) se propusieron estudiar en su trabajo de investigación la asociación entre los elementos de motivación y el rendimiento laboral en tecnólogos médicos del Instituto Tecnológico Metropolitano de Colombia. La metodología empleada fue cuantitativa, el enfoque del estudio fue de naturaleza descriptiva y transversal-correlacional. Se empleó una encuesta como método y un cuestionario como herramienta para la recolección de datos. El grupo de estudio estuvo conformado por 77 trabajadores, incluyéndose 64 en la muestra. Según los resultados, el 7,81% de los encuestados obtuvieron resultados mediocres, el 28,13% obtuvieron resultados buenos y el 64,06% obtuvieron resultados muy buenos.

En el transcurso de su estudio, Calvo (2019) se propuso investigar la conexión que existe entre los niveles de motivación que experimenta el personal de enfermería del Centro Hospitalario Guayana y sus niveles generales de productividad. La investigación empleó un enfoque descriptivo y de nivel correlacional sin implicaciones experimentales. Se empleó una técnica de investigación que utilizaba la recopilación de datos de encuestas como principal medio de recogida de datos, con un cuestionario como principal instrumento. La investigación se conformó población de 103 individuos, de los cuales 87 fueron seleccionados como participantes para la muestra. Según los resultados, existe una correlación de 0,8806 entre el rendimiento laboral y los niveles de motivación, lo que indica que estas dos variables están directamente relacionadas entre sí.

En el ámbito nacional, se consultó a Rojas (2019) en cuyo estudio, analizan la conexión entre el desempeño y la motivación en el ámbito laboral. Para su estudio consideró 48 enfermas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao. La metodología empleada fue una investigación correlacional y básica. Por lo tanto, los resultados indicaron que las enfermeras presentaron un nivel de motivación medio (58.3%), nivel de motivación bajo (27,1%) y nivel de deseo alto (14,6%); es decir, en las enfermeras predomina una motivación media. Además, en cuanto al desempeño laboral, las enfermeras indicaron un desempeño laboral medio (54,2%), desempeño laboral bajo (29,2%) y un desempeño laboral alto (16,7%).

Odcio et al. (2021) realizaron una investigación con el fin de decretar si existía correlación entre la motivación de los empleados y el rendimiento laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas. La investigación fue diseñada con carácter correlacional y transversal, sirviendo la encuesta como instrumento para recolectar datos y el fichaje como instrumento. Los resultados mostraron que las variables motivación y rendimiento laboral están asociadas con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  de la distribución chi-cuadrado, y que 57,8% de los empleados tenían un bajo nivel de motivación, lo que resultó en que 42,2% tuvieran un desempeño laboral deficiente. El nivel de significación de esta conexión se determinó por el hecho de que el 42,2% de los empleados tenían un bajo rendimiento laboral.

Otros autores consultados fueron Dávila et al. (2019), el cual objeto en su trabajo examinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de 33 vendedores, de la organización Representaciones Santa Apolonia S.A. Trujillo. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa y los resultados demostraron que la mayor proporción de vendedores de la distribuidora Representación Santa Apolonia S.A. tiene un grado medio de motivación, que es del 63,6%.

Además, Geraldo et al. (2021) en su estudio investigaron la relación entre la motivación y el desempeño laboral, a partir de considerar un modelo estadístico para predecir el comportamiento de 59 docentes. La metodología se realizó mediante el enfoque cuantitativo y fue de tipo predictivo. Por último, se identificó que la motivación tiene conexión con el desempeño docente; mostrando que, los

profesores muestran tres niveles de motivación: 35,60% posee un nivel bajo, medio con 32,20% y bajo con 31,47%. Además, el 34,52% demostró un alto nivel de rendimiento, el 34,01% presentó un rendimiento intermedio, y el 31,47% exhibió un bajo nivel de desempeño.

En su estudio, Burga y Wiesse (2018) tuvieron como objetivo analizar cómo se sentía el personal administrativo de una empresa agroindustrial de Lambayeque respecto a su trabajo y cómo su motivación afectaba su desempeño laboral. La metodología empleada consistió en un diseño transversal mixto, y la población que sirvió como muestra estuvo conformada por 17 individuos. Además, la técnica fue una encuesta, que se utilizó como herramienta para recopilar información. Los hallazgos, utilizando la correlación de Pearson, las variables motivación y rendimiento en el trabajo tienen una relación significativa (0,6049 y un nivel de significación de  $(p < 0,05)$ ); también se descubrió que el 71% de los trabajadores están muy motivados y el 29% no; además, el 95% considera que su rendimiento en el trabajo es adecuado y el 6% lo considera inadecuado. Los resultados indican que estas variables están correlacionadas de manera significativa.

En el curso de su estudio, Susanibar (2020) se propuso investigar en qué medida existe una correlación entre los niveles de motivación de los empleados y su nivel de productividad en el trabajo en una de las tres empresas contratistas ubicadas en el campamento minero de Moquegua. En este estudio se utilizó como parte de la metodología un enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel correlacional. Además, la técnica y el instrumento que se emplearon fueron una encuesta y un cuestionario, respectivamente. Asimismo, el número total de empleados de la población fue de 233, y la cantidad de trabajadores de la muestra fue de 146. De acuerdo con las conclusiones, se observó una correlación positiva entre la motivación y el rendimiento en el trabajo, como demuestra un valor de correlación de 0,538.

En el ámbito local, se consultó a Sánchez (2020) con la intención de investigar el vínculo entre motivaciones y desempeño laboral en 21 personas empleadas por la empresa ETRAL SAC. El enfoque metodológico fue correlacional, cualitativo y no experimental. Al final de la investigación, se encontró que las variables, de hecho, tienen una conexión directa entre sí ( $r = 0,906$ ).

También, Ángulo (2021) relaciona la motivación y el rendimiento laboral en 33 docentes del centro educativo N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de Trujillo. La metodología, utilizó la investigación básica y correlacional. Los resultados indicaron que el 90,9% presentaron una motivación regular y el 9,1% un nivel bueno. Por otro lado, en cuanto al desempeño, el 51,5% posee un nivel regular y el 48,5% un nivel bueno.

Salomón (2018) exploró la conexión entre la motivación en el trabajo y el rendimiento de un grupo de 50 empleados de una institución financiera en Lima. Para ello, aplicó un estudio correlacional y no experimental, una encuesta e instrumentos. Según los resultados, el 68% de los trabajadores rara vez está motivado en su trabajo, el 26% lo está a veces y sólo el 6% lo está la mayor parte del tiempo.

Paz (2018) en su investigación plantearon como propósito fundamental establecer la relación entre la motivación y el rendimiento en el ámbito laboral, analizando el desempeño de 62 trabajadores del BCP Chimbote. Asimismo, en la metodología de investigación utilizaron la investigación cuantitativa, correlacional, transversal. Los resultados indicaron mediante una alta correlación ( $Rho = 0.740$ ) entre las variables; adicionalmente, el nivel de motivación fue regular (59%), buena (22%) y mala (19%). Asimismo, los empleados de la entidad consideran que el desempeño laboral es excelente (48%), regular (39%) y pésimo (13%).

Ruiz et al. (2021) relacionaron la motivación con el desempeño de 84 trabajadores del sector público. En la metodología utilizaron el método hipotético-deductivo, encuesta y cuestionario. Asimismo, en los resultados se muestra que, en la motivación extrínseca, el 56% de las personas evaluadas están regularmente motivadas, frente al 31% que están desmotivadas; para la motivación intrínseca, el 56% de los trabajadores encuestados están desmotivados, el 32,1% están regularmente motivados y sólo el 11,9% están motivados; por lo tanto, el nivel general de motivación indica que el 54,8% de los trabajadores están desmotivados, principalmente por cuestiones internas. En cuanto al desempeño se tiene que el 50% de los trabajadores tiene un rendimiento bajo, el 35,7% tiene un rendimiento medio y sólo el 14,3% tiene un rendimiento excelente. Además, la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento fue de 0.584, mientras que

la motivación intrínseca y el rendimiento obtuvieron un coeficiente de 0.752. La conexión general entre motivación y rendimiento fue de 0.671.

Respecto a la variable motivación, se debe mencionar que existen teorías que tratan de explicar de mejor manera esta variable. En ese sentido, las necesidades están estrechamente relacionadas con la motivación, y para hablar de ellas es necesario mencionar a la Teoría de Maslow (1991), quién describe los deseos como carencias que una persona encuentra en un momento, lo que desencadena impulsos que desembocan en la acción; en ese sentido, Maslow los clasifica en cinco grupos basados en una estructura piramidal: necesidades fisiológicas, sociales, de seguridad, de autorrealización y de estima.

Las necesidades fisiológicas son vitales para la supervivencia de todos y se requiere de mayor atención para satisfacerlas, por ejemplo, la alimentación, el alojamiento y el descanso; otra es la seguridad, que implica tomar precauciones para garantizar la supervivencia; la social, que se refiere a la necesidad de afecto desde el ámbito familiar, la amistad y la relación sentimental; la estima, que es el deseo de sentirse bien con uno mismo; y la autorrealización, que es el deseo de desarrollo y realización personal. Por otro lado, se tiene en cuenta la teoría de los dos factores de motivación de Herzberg que ayuda a explicar el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo.

Para el autor, la motivación laboral está vinculado con dos factores: Los factores motivacionales, se encuentran relacionados con deberes profesionales y actividades asociadas, que dan lugar a una felicidad duradera y elevan la productividad a grados óptimos, así, cuando los componentes motivacionales cumplen los indicadores, incrementa significativamente la satisfacción y en caso contrario la aniquilan; los cuales son: Pleno uso de las habilidades individuales, libertad para elegir de qué forma realizar las actividades, plena responsabilidad laboral, definición de objetivos laborales y autopercepción del rendimiento (Chiavenato, 2009); en el caso de los factores higiénicos, se refiere a las circunstancias laborales de la persona, que incluyen las condiciones físicas, retribución y prestaciones, políticas organizativas, tipo de liderazgo, entorno de trabajo, interacciones entre dirección y trabajadores, políticas internas, oportunidades de promoción, vínculos sociales, etc. (Chiavenato, 2009).

También, se tiene a la teoría de las necesidades de McClelland, la cual explica que la dinámica de la conducta humana se basa en tres razones o deseos fundamentales: realización, que se refiere al interés de sobresalir, de tener éxito, superar metas u otras personas; poder, que consiste en que otros se comporten de una forma persuadida por la otra persona; y la afiliación se basa en la importancia de amistades y personas cercanas en la vida de las personas (Monroy y Sáez, 2012).

Asimismo, se tiene a la teoría de la equidad, la cual se considera como la teoría inicial que aborda el proceso de motivación. Su enfoque se centra en la evaluación de las contribuciones y recompensas de los individuos con las de los demás; es decir, comparan entre sus actividades, aportaciones, dedicación, conocimiento, formación, habilidades y los resultados, pago, ascensos y reconocimiento que obtienen; y, examinan sus resultados (lo que obtienen de su trabajo) en proporción a sus aportaciones y comparan esa proporción con la de otros individuos relevantes; por lo que, cuando esta comparación produce la percepción de igualdad entre los vínculos, decimos se entiende como un estado de equidad (Chiavenato, 2009).

Finalmente, otra teoría importante es la Teoría de la definición de objetivos, la cual señala que el deseo de trabajar para alcanzar un objetivo es la principal fuente de motivación. Esboza lo que hay que hacer y la cantidad de trabajo necesaria para conseguirlo; esta teoría examina cómo afectan al rendimiento de las personas el establecimiento de objetivos, la oferta de retos y la facilitación de retroalimentación (Chiavenato, 2009).

También es importante mencionar sobre los potenciales elementos que tienen impacto en la motivación laboral, en ese sentido Ayón et al. (2021) menciona que existen una variedad de elementos que podrían afectar qué tan motivados están los trabajadores de una empresa, donde los más conocidos son: Autonomía en el trabajo, que consiste en otorgar responsabilidades a los trabajadores y permitirles participar y aportar sus ideas hará que la empresa crezca de acuerdo con sus objetivos; lugar de trabajo, se refiere a un lugar de trabajo acogedor con relaciones positivas entre los distintos empleados; condiciones laborales, respecto al salario, los incentivos por alcanzar objetivos, los horarios de trabajo flexibles, el equilibrio

entre el ámbito personal y profesional, junto con las demás circunstancias incorporadas en el contrato sirven para inspirar a los trabajadores; y, el Onboarding que se aplica con el propósito de asegurarse de que un nuevo empleado se adapta sin problemas y de inmediato a su puesto.

Asimismo, se continuará con la definición teórica de las variables, empezando por la motivación. De acuerdo a Chiavenato (2009) la motivación, que viene de la palabra latina *movere* (moverse), es un proceso psicológico fundamental y considerado como uno de los elementos más cruciales para comprender la conducta humana; ya que, inicia con una carencia o necesidad psicofisiológica que desencadena un comportamiento incentivado por una meta. Asimismo, según Llanga et al. (2019) la motivación es un conjunto de factores que se relaciona de manera estrecha con el ser humano, debido a que abarca una serie de elementos (intrínsecos como extrínsecos) que inciden en las decisiones que las personas toman en diferentes momentos de sus vidas. Por su parte, Gutiérrez y Solano (2020) consideran que la motivación está vinculada con los procedimientos que afectan la energía, dirección y el esfuerzo que ejecuta un ser humano para lograr sus objetivos. Asimismo, Munawaroh (2020) define a la motivación como un recurso de poder que impulsa y controla el comportamiento humano siendo en el contexto del trabajo un factor importante para animar a un empleado a trabajar, considerando que hay tres elementos clave en la motivación: las metas, el esfuerzo, y las necesidades.

Por otro lado, Chunmei y Hongxia (2022) definen a la motivación laboral como el deseo de lograr las metas organizacionales a través de esfuerzos individuales bajo ciertas condiciones, y se puede dividir en motivación laboral en intrínseca y extrínseca; mientras que Shkoler y Kimura (2020) mencionan que, es aquella fuerza mental que produce procesos complejos de conductas y pensamientos dirigidos a metas y, laboralmente, viene a ser el grupo de fuerzas energéticas que nacen dentro de los trabajadores y su ambiente para iniciar conductas relacionadas con el trabajo.

Para Al-kharabsheha (2023) es la forma en que estos se inspiran para comportarse de una manera específica; es decir, teniendo en cuenta a la teoría de Maslow, los empleados se motivan en función a la jerarquía de sus necesidades

siendo las inferiores las que deben satisfacerse primero. En ese sentido, la variable motivación se descompone en dos principales dimensiones: motivación extrínseca e intrínseca; donde se tienen que esforzar basado en el interés y disfrute del trabajo en sí la motivación intrínseca es el deseo de los individuos de trabajar; mientras que la motivación extrínseca, es el deseo de trabajar por algo que no sea el trabajo, por ejemplo, como el salario, la evaluación y otros factores relacionados con el resultado; mientras que, la extrínseca se refiere al deseo de obtener resultados externos, como recompensas o reconocimiento (Van et al., 2022).

La motivación laboral es la percepción del trabajo como un lugar para satisfacer diferentes necesidades: extrínsecas, como el ingreso y el estatus, y las necesidades intrínsecas, como el disfrute y el desafío personal (Shkoler y Kimura, 2020). Finalmente, la motivación intrínseca se trata de las propias percepciones del colaborador y de lo que constituye una práctica adecuada; mientras que motivación extrínseca se trata de la motivación generada por factores externos (Ravn y Gonzáles, 2023).

Conforme a la variable “desempeño laboral”, de acuerdo con Bautista et al. (2020) nos detalla que, se convierte en un recurso fundamental para el desarrollo de las organizaciones, dado que facilita la formulación de tácticas, perfecciona la eficacia y por ende la eficiencia de los trabajadores; en definitiva, aporta ventajas a la empresa que la encaminarán hacia una constante optimización y una mayor competitividad. De esa manera, Choi et. al. (2018) las organizaciones realizan periódicamente evaluaciones del desempeño laboral para tomar decisiones administrativas, como aumentos de sueldo, despidos o promociones de manera justa y legalmente defendible y para perfeccionar el desempeño a través de la retroalimentación.

Atatsi et al. (2019) señala que el desempeño de los empleados, es una teoría de la psicología organizacional difícil de definir o medir debido a los múltiples aspectos de las evaluaciones del comportamiento del rol laboral, ya que en algunos contextos, se lo conoce como desempeño de tareas o roles relacionados exclusivamente con la realización de tareas especificadas en las descripciones de puestos; mientras que, en otros se puede definir como la perspicacia del empleado

para lograr los objetivos laborales y cumplir con las expectativas de alcanzar los objetivos organizacionales.

Al-Shorman et al. (2021) indica que el desempeño laboral se puede ver afectado por el grado de satisfacción y motivación de los empleados, las funciones, capacitaciones, compensación y evaluación. Asimismo, Bautista et al. (2020) señaló que el desempeño en la labor se relaciona con la ejecución de las tareas y obligaciones profesionales de acuerdo con el conocimiento y las habilidades requeridas para completar dichos deberes y obligaciones, como se describe en la descripción del puesto. En consecuencia, Al-kharabsheha et al. (2022) informan que el desempeño de los trabajadores es un componente básico en el éxito de las empresas a causa de que, si ellos se desempeñan correctamente, entonces serán más productivos.

Chiavenato (2009) la motivación es crucial para el éxito, que es la base del desempeño laboral; sin dejar de lado de elementos interrelacionados, como la destrezas sociales y cognitivas de los empleados. Para Quero et al. (2014) viene a ser el grado de ejecución de tareas del trabajador relacionadas con los objetivos propuestos dentro de una organización en un tiempo determinado; en consecuencia, cada recurso humano que interactúa con otro dentro de una empresa exhibe un comportamiento que afecta a los resultados de sus actividades; debido a que, cada acción que realizan tiene un propósito, creando una sinergia global que maximiza la producción mediante el establecimiento de objetivos y metas precisos en un plazo de tiempo predeterminado.

Referente a la evaluación del desempeño, se busca obtener de manera confiable información acerca de cómo el colaborador cumple con su trabajo dentro de su puesto. En ese sentido, surge el modelo Campbell que se considera uno de los pilares teóricos para la evaluación del rendimiento laboral; su objetivo es disponer de los principales componentes para medir el rendimiento y así poder ayudar a formular estrategias encaminadas a la consecución de los objetivos; además, sus componentes describen la estructura latente del rendimiento en todos los puestos de trabajo (Bautista et al., 2020).

La taxonomía del modelo se compone de 8 elementos del rendimiento en el trabajo, a partir de los cuales es posible describir la estructura latente del

rendimiento en todos los puestos de trabajo. Estos elementos son: dominios específicos; habilidades no específicas y vinculadas a tareas que no son propias del puesto pero que son esperadas por el empresario; comunicación oral y escrita, que engloba las habilidades de los colaboradores para escribir o hablar ante un público de cualquier tamaño; dominios no específicos de la tarea; dominios específicos de la tarea; habilidades no específicas de la tarea; habilidades no específicas que buscan abstenerse de comportamientos poco profesionales en el trabajo; facilitación del rendimiento del equipo; nivel de apoyo y colaboración en las principales áreas; nivel de apoyo y fomento del trabajo en equipo; y gestión, referida a las acciones que promueven la integración, la resolución de problemas y la gestión de recursos (Campbell et al., 1993).

La importancia de la evaluación de desempeño radica principalmente en: a) fomentar la equidad y la justicia en las estructuras salariales para estimular la lealtad y dedicación de los trabajadores a la empresa; b) promover programas de educación y formación que ayuden al personal a aprender y rendir mejor, al tiempo que se identifican candidatos para ascensos, traslados o sucesión con responsabilidades adicionales; c) establecer la eficacia de las técnicas y procedimientos creados para las funciones de la organización y fomentar la mejora continua; d) las ideas e ideales de la organización deben ser reconocidos por los miembros de la misma; e) crear planes y objetivos; y f) mantener un sistema reforzado de comunicación y retroalimentación entre jefes y subordinados (Heredia et al., 2021).

Por otro lado, los factores que afectan el desempeño de acuerdo a Ayón et al. (2021) son: la motivación, considerando como principal factor motivacional al dinero; adecuación de trabajo, debido a que sentirme cómodo en el ambiente de trabajo genera un mejor desempeño; establecimiento de objetivos, ya que el trabajador al ver que ha cumplido con sus labores eficientemente se sentirá motivado y confiará más en sí mismo; reconocimiento del trabajo, se basa en reconocer el esfuerzo realizado por cada colaborador para alcanzar los objetivos; la participación del empleado, dejarlo actuar con libertad en la realización de su trabajo; y la formación y desarrollo profesional, es un factor motivacional que ayuda a mejorar la autoestima, satisfacción y desempeño de colaborador.

En las dimensiones del desempeño laboral se considerará a la eficiencia y eficacia en las actividades. Por su parte, Bautista et al. (2020), identifica a la eficacia como hacer todo lo necesario para alcanzar los objetivos especificados; es decir, consiste en alcanzar los objetivos y resultados previstos por la entidad; y en el caso de la eficiencia, el mismo autor lo define como la capacidad de hacer el empleo correcto y adecuado de los recursos, de modo que se logre todos los objetivos planteados por la organización, a través de emplear la menor cantidad de recursos posibles tanto humanos como financieros y temporales.

Asimismo, Safarkarievich (2022) establece que la eficiencia laboral tiene como principal indicador económico y de planificación a la productividad laboral y para alcanzarla es necesario considerar diferentes factores influyentes mediante métodos económicos, sociales y psicofisiológicos; y , Rojas et al. (2018) señala que la eficacia laboral hace mayor énfasis con los resultados, de hacer las cosas bien, poder optimizar la utilización de recursos para alcanzar los objetivos y resultados esperados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Se desarrolló la investigación aplicada porque en base a los conocimientos obtenidos de las variables, se analizará su comportamiento en el área de estudio.

En ese sentido, la investigación aplicada es un enfoque pragmático y utilitario que aprovecha las perspectivas derivadas de la investigación fundamental o teórica para abordar los problemas actuales y generar soluciones basadas en el conocimiento (Sánchez, et al., 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño no experimental consiste en realizar un estudio sin modificar las variables, sino en observar y analizar situaciones ya existentes, tal como están en la realidad, es decir, se trata de un conjunto de estudios cuantitativos como encuestas de opinión, estudios retrospectivos y prospectivos (Hernández y Mendoza, 2018).

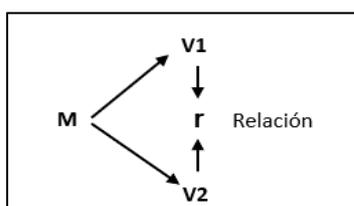
Por tanto, la investigación llevó a cabo un estudio no experimental.

También es correlacional porque requiere la elaboración de una hipótesis que proponga un vínculo entre dos o más variables, recurriendo a técnicas estadísticas inferenciales para extrapolar los resultados de la investigación (Ramos, 2020).

Asimismo, la investigación tuvo corte transversal debido a que el cuestionario fue aplicado en un solo momento, y a partir de ello se estableció se determinará el nivel de correlación (Hernández et al., 2014).

#### Figura 1

*Diagrama de correlación.*



*Nota:* Elaboración propia.

$V_1$ = Motivación

$V_2$ = Desempeño laboral

### **3.2 Variables y Operacionalización**

Definición Conceptual

#### **Motivación**

Según Beltrán (2020) la motivación es un conjunto de factores que se relaciona de manera estrecha con el ser humano, debido a que abarca una serie de elementos (intrínsecos como extrínsecos) que inciden en las decisiones que las personas toman en diferentes momentos de sus vidas.

#### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral se convierte en un recurso fundamental para el desarrollo de las organizaciones, dado que facilita la formulación de tácticas, perfecciona la eficacia y por ende la eficiencia de los trabajadores; en definitiva, aporta ventajas a la empresa que la encaminarán hacia una constante optimización y una mayor competitividad (Bautista et al., 2020).

Definición Operacional

#### **Motivación**

Se efectuó el estudio de la variable motivación tomando en cuenta dos dimensiones: intrínseca y extrínseca, las cuales fueron reducidas en indicadores que explicaban cada dimensión en su totalidad y de esta manera se reunieron los datos que permitieron fundamentar esta variable. Para la medición, se elaboró un cuestionario.

#### **Desempeño laboral**

Se llevó a cabo el estudio de nuestra variable desempeño laboral tomando en cuenta dos dimensiones: la eficacia y eficiencia de las tareas laborales, las cuales fueron reducidas en indicadores que explicaban cada dimensión en su totalidad y

de esta manera se reunieron los datos que permitieron fundamentar esta variable. Para la medición, se elaboró un cuestionario.

## **Indicadores**

Los indicadores utilizados en esta variable, fueron; el diseño de página, visita al sitio web, contenido, campaña publicitaria, anuncios y palabras claves. Los indicadores para la variable motivación son: actitud, satisfacción laboral, desarrollo personal y reconocimiento ambiente laboral salarios. Mientras que para la variable desempeño laboral son; logro de objetivos, responsabilidad y productividad, las cuales se indican en la matriz de operacionalización, según la matriz de operacionalización. Anexo 5.

## **Escala de medición**

Consiste en el conjunto de posibles valores que una variable pueda tomar para medir sus características y cualidades, que posibilita la estructuración de información de manera jerarquizada de las variables o niveles que se utilizan para medir variables o atributos (López y Fachelli, 2015). Para la investigación se utilizó la escala Likert.

### **3.3 Población, muestra y muestro**

#### **3.3.1 Población**

Los criterios de investigación sugieren que es un grupo formado por todos los componentes que tienen un rasgo o criterio común, pueden estar localizados en una región de estudio y, por tanto, pueden incluirse en la hipótesis (Sánchez et al., 2018). Por ende, la población se conformará por los 128 enfermeros en un Hospital de Chimbote.

Criterios de Inclusión: En la investigación se considera como sujetos de estudio a todos los enfermeros del Hospital.

Criterios de exclusión: No se consideran a los asistentes administrativos, practicantes y personal de limpieza.

### **3.3.2 Muestra**

Es un subconjunto del universo del que se recogerán los datos pertinentes, y debe ser representativa de ambos (Hernández y Mendoza, 2018). A partir de considerar que la población es finita y el contexto pandémico imposibilita tomar a toda la población como muestra de estudio, se consideró tomar a 96 enfermeros.

### **3.3.3 Muestreo**

Consiste en elegir un método donde se examina la muestra representativa de una población amplia; en este caso, fue no probabilístico por conveniencia, ya que se eligieron al azar los miembros de la unidad de análisis para ser incluidos en la muestra; es decir, los elementos de la muestra se seleccionan de manera conveniente o a discreción del investigador por los cambios de turnos que tienen los enfermeros, en lugar de seguir un proceso de selección aleatorio o probabilístico (Hernández et al., 2014). Anexo 11

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Se conformó por los enfermeros de un Hospital de Chimbote.

## **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos**

En la investigación, la encuesta fue empleada como técnica del estudio, debido a que permitió recoger información acerca de las percepciones de los individuos relacionados al tema. Según Espinoza (2019), la encuesta es el método de recogida de datos que consiste en ponerse en contacto con las unidades de observación mediante cuestionarios preestablecidos.

El instrumento de elección fue el cuestionario, y según Sánchez et al. (2018), es un recurso de investigación para la recolección de datos que puede ser aplicado directamente en línea o indirectamente a través de terceros; es decir, se trata de un formato textual que se asemeja a un interrogatorio y que se utiliza para recabar información sobre las variables a estudiar.

Para dar respuesta a los objetivos de la variable motivación se utilizó un cuestionario conformado por 12 preguntas o ítems, el cual será validado por juicio de expertos y se procesará por el alfa de Cronbach para la validación de los datos.

La validez de un cuestionario se refiere a la medida en que un método o un enfoque puede evaluar el concepto para ser analizado con precisión y fiabilidad; esto implica garantizar que los hallazgos obtenidos mediante el uso de ese instrumento reflejen con precisión y coherencia la variable o característica a evaluar. En pocas palabras, la validez se refiere a la capacidad del cuestionario para capturar el contenido de lo que se está evaluando, garantizando que la evaluación sea realmente reflectiva de la construcción de interés (Sánchez et al, 2018).

De esa manera, la validez del cuestionario se realizó mediante tres expertos de la universidad: Mirelly Sonia Aguilar Sánchez; Miguel Ángel Canchari Preciado y Juan Francisco Salazar Llanos.

Asimismo, la evaluación de la confiabilidad del cuestionario se refiere a la medida en que las preguntas, los reactivos o las tareas reflejan adecuadamente la población de la que fueron seleccionados (Corral, 2009).

En ese sentido, la confiabilidad del cuestionario se realizará mediante la herramienta denominada alfa de Cronbach; que, de acuerdo con lo señalado por Corral (2009), el coeficiente de alfa de Cronbach se emplea para medir la consistencia y homogeneidad de ítems en situaciones donde se manejan opciones de respuesta policotómicas, como las escalas tipo Likert. Este coeficiente varía en un rango de 0 a 1, donde un valor de 0 indica una falta total de fiabilidad, mientras que un valor de 1 denota una fiabilidad completa. En otras palabras, se utiliza para determinar si las preguntas o los elementos son fiables o no y si son homogéneos o no.

Para la investigación, en el caso de la variable motivación el coeficiente de alfa de Cronbach obtenido es de 0.763; y, para el desempeño laboral fue de 0.863.

### **3.5 Procedimientos**

El proceso de recolección de datos comenzó con el desarrollo de un cuestionario que se construyó sobre la base de la descripción operacional de las variables investigadas. El cuestionario se conformó con un conjunto de consultas relativas a cada uno de los elementos que se han descubierto sobre la base de los indicadores previamente definidos. Las encuestas se difundieron a las enfermeras

y enfermeros, utilizando la red de mensajes instantáneos de WhatsApp, con una petición para que completaran la encuesta a su conveniencia. Se subrayó la importancia de proporcionar respuestas exhaustivas a todas las consultas.

Después de que cada encuestado completara el cuestionario, las respuestas fueron recogidas y registradas en una base de datos; la cual, sirve para construir la matriz de datos, lo cual, desempeñó un papel crucial en la facilitación del análisis cuantitativo durante las fases posteriores de la investigación.

Las consultas dirigidas a los individuos se centraron, evidentemente, en los temas de motivación y rendimiento laboral. Además, la encuesta garantizó el anonimato, obligando a los encuestados a proporcionar respuestas sinceras a fin de mitigar posibles prejuicios en los hallazgos de la investigación.

Después de eso, se llevaron a cabo análisis descriptivos e inferenciales de los datos que habían sido generados en la matriz Excel, de manera secuencial, utilizando el software SPSS. Esto se hizo con la intención de responder a las hipótesis del estudio que se habían planteado.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Las herramientas utilizadas con la intención de examinar la información en detalle y profundidad fueron el software SPSS y el programa Excel; lo cual, permitió dar respuesta a la relación entre las variables. En ese sentido, según Mayorga et al. (2021), el programa SPSS es de gran ayuda para la recogida de datos, debido a que proporciona otras herramientas fundamentales, como la validación del instrumento de evaluación (alfa de Cronbach), que nos permitirá determinar si realmente se está avanzando para conseguir los objetivos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Las restricciones éticas señaladas en la guía de investigación del método cuantitativo publicada por la Universidad César Vallejo son fundamentales para avance de la investigación. En consecuencia, se considera como aspecto fundamental la autonomía, centrada en la propia opinión sobre el tema de estudio; de igual manera, es relevante destacar los derechos de propiedad intelectual y las prerrogativas del autor tanto a nivel nacional como internacional, debido a que la

información que sustenta el análisis fue extraída de documentos disponibles en la red, tales como artículos científicos, tesis o libros, los cuales deben ser debidamente citados y referenciados bajo la norma APA séptima edición. Esto va relacionado con el respeto, ya que es muy importante respetar las ideas expuestas por otros expertos para no incurrir al plagio, y realizar una investigación éticamente correcta. Por último, se pensó en presentar la información de la investigación a la muestra elegida, así como en proteger sus datos personales de ser necesario.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Pruebas de normalidad entre la motivación y desempeño laboral.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>					
	Estadístico	gl	Sig.	gl	Sig.	
Motivación	,090	96	,054	96	,126	
Desempeño laboral	,160	96	,000	96	,000	

*Nota.* Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** De esta primera tabla, se entiende que la muestra supera los 50, de manera que se aplicará la prueba "Kolmogórov-Smirnov". La variable motivación, con un sig = .054 por encima del  $p\_value=0.05$ , indica que la distribución de los datos se da con normalidad. Sin embargo, la variable desempeño laboral tiene un sig= .000, inferior al  $p\_value =0.05$ , lo cual sugiere una distribución anormal de los datos. En resumen, dado que hay una de las variables la cual no cuenta una distribución dentro de lo normal, es realizable probarla con Rho Spearman y así determinar el punto donde ambas variables se relacionan.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023

**Hi:** Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023.

**H0:** No existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023.

**Tabla 2**

*Correlación entre motivación y desempeño laboral*

Correlaciones		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	.363**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	96

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

**Interpretación:** De esta segunda tabla, se entiende que la confianza tiene un nivel de 99 %, con el valor de significancia de  $(0,00) < 0.01$  y un Spearman = 0.363, el cual indica una correlación efectiva de ambas variables. En consecuencia, la hipótesis alternativa de investigación a nivel estadístico se aprueba, en la cual la motivación y el desempeño laboral del personal de un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023, presentan una relación débil. Sin embargo, este nivel es inferior al esperado.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023.

**Tabla 3**

*Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral*

Correlaciones		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	.280**
		Sig. (bilateral)	0.006
		N	96

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

**Interpretación:** De la tabla 3 se identificó un valor de (0,006) <0,01; es decir, un nivel de confianza del 99%. Además, se obtuvo como resultado de 0,280 como valor de Rho de Spearman, lo cual indica una correlación débil, pero positiva cuando analizamos la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Por lo tanto, la hipótesis alternativa es aceptada evidenciando una relación directa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023; sin embargo, el nivel de correlación es inferior al esperado.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023.

**Tabla 4**

*Correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral*

Correlaciones		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	.339**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	96

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

**Interpretación:** Se puede observar que la tabla 4 que se obtiene un valor de (0,001), menor a 0,01 y un Rho de Spearman de 0,339, se infiere una correlación directa débil al analizar la motivación extrínseca con el desempeño laboral. En consecuencia, se da por válida la hipótesis alternativa donde la motivación extrínseca se encuentra relacionada de forma directa en su encuentro con el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023, pero se obtuvo un nivel débil.

**Objetivo específico 3:** Identificar el nivel de motivación de los trabajadores en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023.

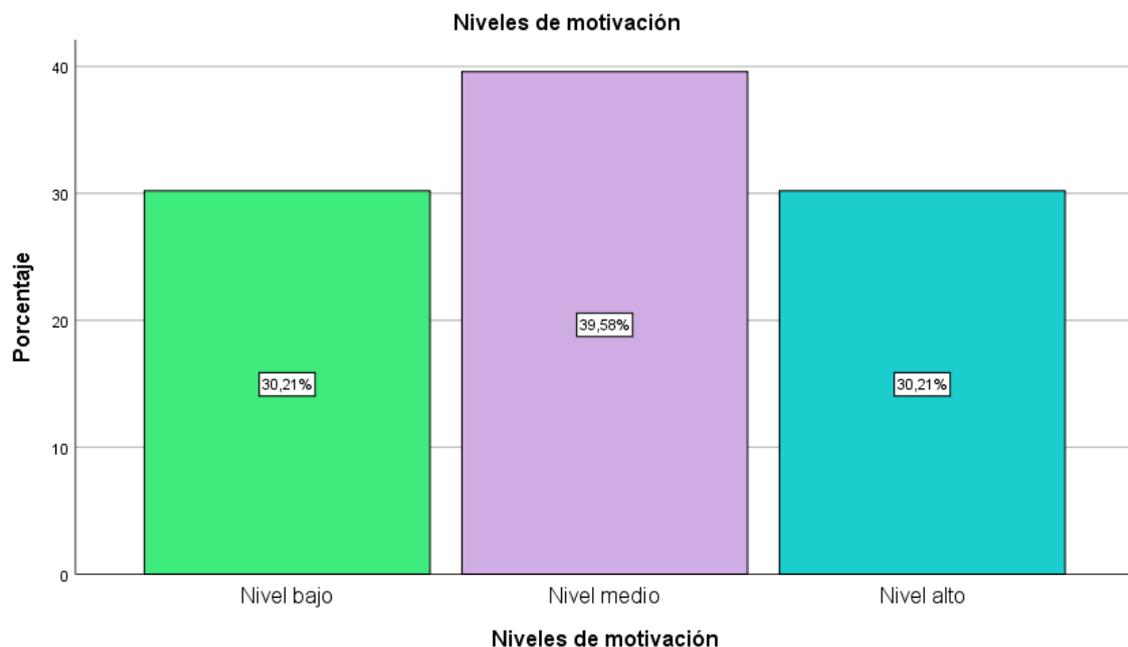
**Tabla 5**

*Distribución de los colaboradores según el nivel de la motivación*

	Motivación		Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	29	30.2	22	22.9	80	83.3
Promedio	38	39.6	44	45.8	16	16.7
Alto	29	30.2	30	31.3	0	0

**Figura 2**

*Porcentaje de niveles para la variable motivación*



**Interpretación:** Como se observa en la primera tabla y figura, el 39.6% (38) de los colaboradores se encuentran que su motivación está en un nivel medio. El 30% (29) de los de los colaboradores poseen niveles bajos de motivación; es decir, mientras que el 30% (29) de los colaboradores poseen una motivación alta. Respecto a las dimensiones de la motivación, la motivación intrínseca del personal

del Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19, se aprecia que un 45.8% posee una motivación intrínseca promedio, seguidamente un 31.3% evidenció tener un nivel alto de motivación interna, mientras que solo un 22.9% considera que su nivel motivacional fue bajo. Por otro lado, se evidenció un alto porcentaje (80%) de trabajadores con un nivel bajo de motivación extrínseca; mientras solo un 16.7% posee un nivel medio de motivación extrínseca y ningún trabajador obtuvo un nivel alto de este tipo de motivación.

**Objetivo específico 4:** Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023.

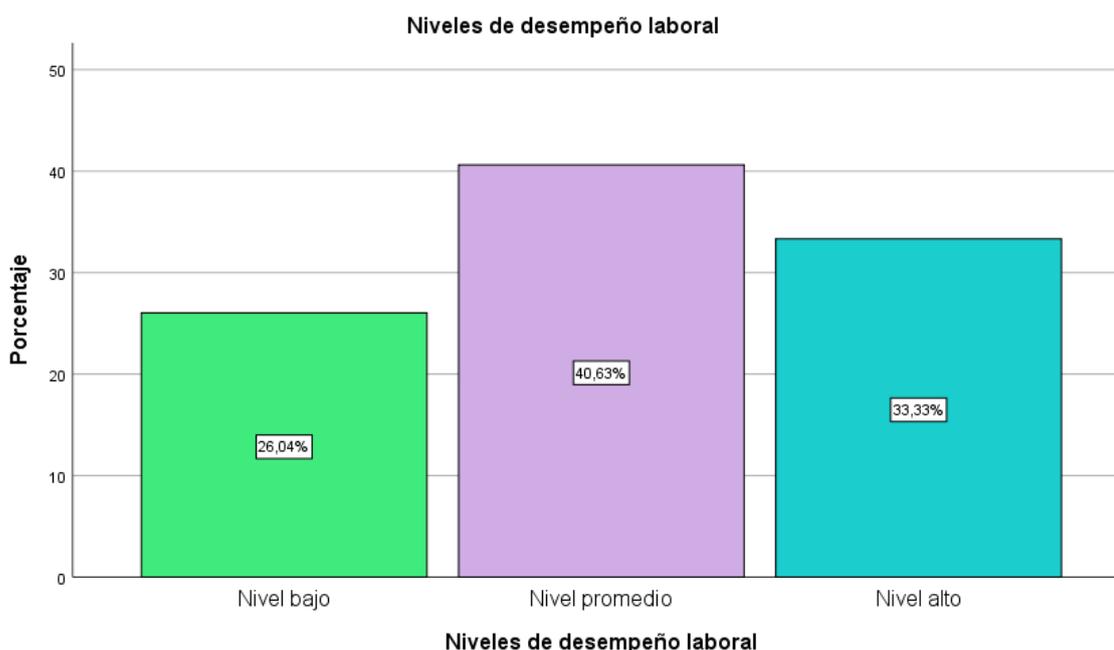
**Tabla 6**

*Distribución de los colaboradores según el nivel de desempeño laboral*

	Desempeño laboral		Eficacia		Eficiencia	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	25	26.0	22	22.9	22	22.9
Promedio	39	40.6	42	43.8	34	35.4
Alto	32	33.3	32	33.3	40	41.7

**Figura 3**

*Porcentaje de niveles para la variable desempeño laboral*



**Interpretación:** Se aprecia en la segunda tabla y figura, que el 40.6% (39) de los colaboradores perciben un nivel promedio en su desempeño laboral. El 33.3% (32) de los trabajadores perciben que su desempeño laboral es alto, es decir que las diferentes motivaciones que posee el empleado y/o estímulos que brinda el hospital le permitirían fortalecer el desempeño laboral; además el 26.0% (25) de los colaboradores perciben su desempeño laboral como bajo. Respecto a la percepción

de los trabajadores sobre su eficacia y eficiencia, se evidencia que un 43.8% de estos califica su eficiencia como promedio; mientras que, en los niveles extremos, un 33.3% y 22.9% del personal considera que posee una eficacia alta y baja, respectivamente. En cuanto la eficiencia, la mayoría de los trabajadores considera que su eficiencia es alta (41.7%), seguidamente un 35.4% refiere encontrarse en un nivel promedio y solo un 22.9% considera que su eficiencia se encuentra en un nivel bajo.

## V. DISCUSIÓN

El propósito principal de esta investigación es obtener la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en un hospital de Chimbote frente a los desafíos del COVID-19 en 2023. Con relación a este objetivo, se descubrió que el índice de correlación entre estas dos variables es de 0.363, lo que indica que la motivación tiene una relación débil con el rendimiento laboral. Además, el nivel de significancia fue de 0.001, por lo que se acepta la hipótesis alternativa, donde la motivación tiene una relación débil con el rendimiento laboral del personal de un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023. Los hallazgos de este estudio son consistentes con los de Kumari y Kumar (2023), quienes encontraron una correlación de 0.424, lo que nos muestra una débil relación entre las variables de motivación y rendimiento laboral. Del mismo modo, concuerdan con los resultados obtenidos por Rivaldo (2021) quien identificó que la motivación tiene un efecto directo significativo sobre el rendimiento de los trabajadores con una significancia de  $0.009 < 0.05$ .

Por lo tanto, Ayón et al. (2021) señalan que los factores que influyen en la motivación de los trabajadores de una empresa son: autonomía en el trabajo, lugar de trabajo, condiciones laborales, salario, incentivos por alcanzar objetivos, horarios de trabajo flexibles, equilibrio entre la vida personal y profesional, junto con otras circunstancias incorporadas en el contrato sirven para inspirar a los trabajadores; y el Onboarding que se aplica con el propósito de asegurarse de que un nuevo empleado se adapta sin problemas y rápidamente a su puesto. Esto está fuertemente relacionado con el rendimiento laboral, ya que se ha demostrado que un trabajador motivado es más productivo. También es importante considerar la teoría de los dos factores de motivación de Herzberg; ya que ayuda a explicar el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo. Para Herzberg, la motivación en el lugar de trabajo está vinculada a los factores motivacionales y los factores higiénicos. Del mismo modo, coinciden con los resultados obtenidos por Odicio et al. (2021) quienes mediante una significancia  $< 0.05$  y una distribución chi cuadrado, establecieron que la motivación está asociada con el rendimiento laboral.

Desde el enfoque de los autores, la motivación y el desempeño laboral son aspectos fundamentales en el entorno empresarial; por lo que, es importante conocer la relación entre ambos, ya que una fuerza laboral motivada suele ser más productiva y eficiente. Además, cuando los trabajadores están motivados, tienden a esforzarse más, ser más creativos y comprometerse con sus funciones, lo que, a su vez, mejora el rendimiento laboral. Este vínculo es esencial tanto para las empresas, ya que puede aumentar su productividad y competitividad, como para trabajadores ya que puede influir en su satisfacción laboral y desarrollo profesional. Por consiguiente, entender y promover la motivación y el rendimiento laboral es crucial en el contexto laboral actual.

En relación con el primer objetivo específico, que consistía en establecer la relación entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en un hospital de Chimbote frente a los desafíos del COVID-19 en 2023, se mostró que hay una débil correlación de la motivación intrínseca con el rendimiento laboral con un coeficiente de 0.280 y una significancia de  $0.006 < 0.01$ . Estos hallazgos son consistentes con los obtenidos por Kumari y Kumar (2023), quienes encontraron una correlación de 0.463 entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral con una significancia  $< 0.01$ . Además, estos resultados se alinean con los obtenidos por Calvo (2016), quien encontró una correlación de 0.8806 entre los niveles de motivación y el rendimiento laboral, lo que indica que las variables están relacionadas entre sí. De manera similar, estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Susanibar (2020), quien encontró una correlación positiva de 0.538 entre la motivación y el rendimiento laboral. En este sentido, según Ravn y Gonzáles (2023), la motivación intrínseca se refiere a las percepciones propias del trabajador y su interés por realizar sus tareas laborales.

Desde el enfoque de los autores, la importancia de estudiar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es de gran importancia para las empresas, ya que, les permite comprender que esta relación es vital, ya que la motivación intrínseca, que proviene de la satisfacción personal en el trabajo, puede influir en la productividad y la retención de empleados, lo que a su vez puede afectar la calidad de la atención médica en un hospital. Asimismo, para las personas o trabajadores, tener en cuenta esta relación es esencial, ya que una

mayor motivación intrínseca puede llevar a una mayor satisfacción en el trabajo, desarrollo profesional y bienestar personal. Por otro lado, a nivel de la sociedad, la importancia radica en la mejora de los servicios de salud y la calidad de vida de las personas, especialmente en situaciones desafiantes como la pandemia de COVID-19, donde la motivación intrínseca puede marcar la diferencia en la atención médica y el bienestar general.

En cuanto al segundo objetivo específico, que consistía en determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en un hospital de Chimbote frente a los desafíos del COVID-19 en 2023, se encontró que si hay una correlación débil entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.339 y una significancia  $<0.01$ . Estos hallazgos concuerdan con los que se han obtenido previamente por Ruiz et al. (2021), quienes encontraron una correlación de 0.584 entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral; además, indicaron que el 56% de las personas evaluadas están regularmente motivadas, frente al 31% que están desmotivadas de manera extrínseca. Por otra parte, estos hallazgos están en línea con los que se han reportado por Kumari y Kumar (2023), quienes encontraron una correlación de 0.622 entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral. De esta manera, se entiende por motivación extrínseca al deseo de trabajar por algo como el salario, la evaluación y otros factores relacionados con el resultado; mientras que la extrínseca se refiere al deseo de obtener resultados externos, como recompensas o reconocimiento (Van et al., 2022).

Desde el enfoque de los autores, la importancia de determinar la relación entre las variables de estudio tiene una trascendencia significativa en varios aspectos. Desde la perspectiva empresarial, comprender esta relación es crucial, ya que la motivación extrínseca, que proviene de incentivos externos como recompensas financieras, puede influir en la productividad y la satisfacción de los empleados, impactando directamente en la calidad de la atención médica en un hospital. A nivel personal, esta conexión es importante, ya que la motivación extrínseca puede influir en el compromiso laboral y la percepción de recompensas justas, afectando la satisfacción y el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector de la salud. Asimismo, para la sociedad, es esencial para garantizar la prestación de

servicios de salud efectivos en situaciones de crisis como la pandemia, donde la motivación extrínseca adecuada puede ayudar a mantener una fuerza laboral comprometida y un acceso eficaz a la atención médica. Por lo tanto, comprender y fomentar la motivación extrínseca en el ámbito laboral es de suma importancia para el éxito de la empresa, la satisfacción individual y la salud general de la sociedad.

En lo que respecta a los resultados del tercer objetivo específico sobre determinar el nivel de motivación de los colaboradores en un hospital de Chimbote frente a los desafíos del COVID-19 en 2023, se encontró que, del total de los 96 trabajadores estudiados, el 39.6% (38) poseen un nivel de motivación promedio, mientras que el 30.2% (29) posee un bajo nivel de motivación y el 30.2% (29) restante posee un alto nivel de motivación. En cuanto a las dimensiones de la motivación (que incluyen intrínseca y extrínseca); se encontró que el 45.8% (44) de los colaboradores poseen un nivel promedio de motivación extrínseca; el 22.9% (22) tiene un bajo nivel de motivación extrínseca y el 31.3% (30) tiene un alto nivel de motivación intrínseca. Para la motivación extrínseca, ningún colaborador tuvo un alto nivel de esta dimensión de la motivación, sino que el 83.3% (80) tuvo un bajo nivel y solo un 16.7% (16) se encontraba en un nivel promedio.

En este sentido, a diferencia del caso de Odicio et al. (2021) para la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, aunque los resultados son significativos en términos de la relación entre dichas variables, al igual que los resultados de este estudio, una gran parte de los empleados cuentan con un nivel bajo en motivación (57.8%) y un bajo nivel de rendimiento laboral (42.2%), mientras que en este estudio la mayoría de los colaboradores tenían un nivel promedio para ambas variables. Del mismo modo, en el caso de los niveles de motivación y rendimiento laboral obtenidos por Ángulo (2021) para el centro educativo N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de Trujillo, se demostró que la mayoría de los docentes (90.9%) tenían un nivel regular de motivación y el 51.5% de ellos tenía un rendimiento regular, al igual que en este estudio que la mayoría de los colaboradores obtuvieron niveles regulares de motivación y rendimiento laboral. En el caso de Salomón (2018), los resultados para los empleados de una

institución financiera en Lima también demuestran que la mayoría de sus trabajadores (68%) rara vez están motivados en su trabajo.

Desde el enfoque de los autores, los resultados de estos estudios resaltan la necesidad de implementar estrategias y políticas de gestión de recursos humanos que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados, lo que puede tener un impacto positivo tanto en la calidad de los servicios brindados como en la satisfacción de los trabajadores en su ámbito laboral; en este caso, de los enfermeros en el hospital de Chimbote.

Finalmente, el cuarto objetivo específico consistió en determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores en un hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023. Se encontró que, de los 96 colaboradores considerados en el estudio, el 40.6% (39) tenía un rendimiento laboral promedio, el 33.3% (32) tenía un rendimiento laboral alto y el 26% (25) tenía un rendimiento laboral bajo. Dentro del rendimiento laboral se consideraron dos dimensiones, la eficacia y la eficiencia. En cuanto a la eficacia, el 43.8% (42) de los colaboradores tenía una eficacia promedio, el 33.3% (32) tenía una eficacia alta y solo el 22.9% (22) tenía una eficacia baja. Por otro lado, en cuanto a la eficiencia, el 41.7% (40) tenía un nivel alto, el 35.4% (34) tenía un nivel promedio y solo un 22.9% (22) tenía un nivel bajo.

De esta manera, los resultados obtenidos se relacionan con Paz (2018) para el caso de trabajadores del BCP de Chimbote, donde el 59% de sus trabajadores tenía una motivación regular, sin embargo, el 48% mencionó que tenían un rendimiento laboral excelente y solo el 39% consideraba tener un nivel regular. Finalmente, para el caso de Ruiz et al. (2021), los resultados para los trabajadores del sector público mostraron que el 54.8% estaba desmotivado y el 50% tenía un rendimiento laboral bajo; asimismo, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.671, mayor al obtenido en este estudio para las variables motivación y rendimiento laboral.

Desde el enfoque de los autores, determinar los niveles de desempeño laboral, son esenciales para evaluar la eficacia y eficiencia del personal; ya que, al conocer las áreas de alto y bajo rendimiento es fundamental para implementar estrategias de mejora y asignar recursos de manera efectiva, lo que puede tener un impacto directo en la calidad de la atención y la respuesta ante desafíos como una

pandemia. Además, estos datos también son relevantes para la motivación de los trabajadores; debido a que, un rendimiento laboral adecuado puede influir en la satisfacción y el compromiso de la fuerza laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. La hipótesis alternativa que sostiene una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral se ha confirmado con un nivel de significancia de 0.001; además, el coeficiente de correlación fue de 0.363, por lo que se concluye que, existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, sin embargo, la motivación se encuentra relacionada débilmente con el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023.
2. Se evidenció una relación directa entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.006; además, el coeficiente de correlación fue de 0.280, por lo que se concluye que, existe una relación positiva y significativa entre esta dimensión de la variable motivación y la variable dependiente, sin embargo, la motivación intrínseca se encuentra relacionada débilmente con el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023.
3. Existe una relación directa entre la dimensión extrínseca de la motivación, con un nivel de significancia de 0.001; además, el coeficiente de correlación fue de 0.339, por lo que se concluye que, existe una relación positiva y significativa entre esta dimensión de la variable motivación y la variable dependiente (desempeño laboral); sin embargo, la motivación extrínseca se encuentra relacionada débilmente con el desempeño laboral del personal de un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023.
4. El nivel de motivación de los trabajadores de un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023 es principalmente promedio, ya que, el 39.6% (38) de los colaboradores encuentran que su motivación está en ese nivel. El 30% (29) de los de los colaboradores tienen niveles bajos de motivación; mientras que el 30% (29) de los colaboradores poseen una motivación alta.
5. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital de Chimbote frente a los retos de COVID-19 en 2023 es principalmente promedio, ya que, el 40.6% (39) de los colaboradores perciben su desempeño laboral en este nivel.

El 33.3% (32) de los trabajadores perciben que su desempeño laboral es alto, lo que se puede traducir en que, las diversas formas de motivación que posee el empleado y/o los estímulos que le otorga el hospital, le permitirían fortalecer su desempeño laboral; mientras que el 26.0% (25) de los colaboradores perciben su desempeño laboral como bajo.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los jefes del hospital de Chimbote, brindar un ambiente laboral armonioso y respetuoso mediante capacitaciones de liderazgo, programas de reconocimiento, y encuestas de satisfacción que reconozca el esfuerzo de los colaboradores; además, se puede contar con el personal capacitado en el rubro de la salud mental, que brinde servicio gratuito a los empleados y esté disponible en un horario pertinente en caso los colaboradores requieran este tipo de servicios.
2. Se recomienda a los jefes del hospital de Chimbote, que formulen y ejecuten evaluaciones de desempeño periódicamente, con la finalidad de poder monitorear el progreso, estancamiento o retroceso de sus trabajadores respecto a su eficiencia y eficacia; esto con la finalidad de identificar si existe algún problema en ese aspecto para implementar un plan de mejora respecto a los resultados.
3. Se recomienda a los jefes del hospital de Chimbote donde se realizó el estudio, que implementen un proceso de identificación de necesidades de capacitación que tengan sus empleados a través de cuestionarios, reuniones formales y buzones de sugerencia, con la finalidad de organizar y brindar capacitaciones que realmente les sirvan para el ejercicio de sus actividades y la mejora del clima laboral, lo que se puede traducir en mejoras en el desempeño laboral tanto individual como colectivo del hospital..
4. Se recomienda a los jefes del hospital de Chimbote, que brinden en la medida de lo posible un reconocimiento a los trabajadores que cumplen eficaz y eficientemente con sus funciones; para ello, se puede recurrir al uso de certificados de reconocimiento y reuniones con el propósito de reconocer su esfuerzo y labor, teniendo un impacto positivo moral y mejorando la productividad y el desarrollo profesional
5. Se recomienda a los interesados en investigar acerca de la relación de estas dos variables en diversos establecimientos no solo del sector salud sino también comercial, industrial, etc. y realizar análisis no solamente correlaciones

para contrastar con los resultados de la investigación, sino también investigaciones aplicadas, donde dentro de las alternativas de solución planteadas para la mejora del desempeño laboral, se encuentre una basada en la estimulación de la motivación de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Al-kharabsheh, S., Attiany, M., Alshawabkeh, R., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275-282. [https://growingscience.com/ijds/Vol7/ijdns\\_2022\\_134.pdf](https://growingscience.com/ijds/Vol7/ijdns_2022_134.pdf)
- Alma Consultores. (2023). *Motivación laboral para los peruanos este 2023*. Alma Consultores. <https://almaconsultores.com.pe/motivacion-laboral-para-los-peruanos-este-2023/>
- Al-Shorman, H., Alshawabkeh, R., Faraj, F., Yachou, F., Mohammad, A., & Shelash, S. (2021). Drivers of e-training intention to use in the private universities in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 5. [https://www.growingscience.com/ijds/Vol5/ijdns\\_2021\\_302.p](https://www.growingscience.com/ijds/Vol5/ijdns_2021_302.p)
- Ángulo, S. (2021). *Motivación y desempeño laboral docente en una institución educativa en la provincia de Trujillo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio ucv. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75981/Angulo\\_ASP-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75981/Angulo_ASP-SD.pdf?sequence=8)
- Atatsi, E., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Áyón, G., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Ciencias económicas y empresaria*, 6(9). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
- Barcia, M., Cedeño, D., & Bermúdez, A. (2019). Niveles de motivación en el desempeño laboral. *Revista Observatorio de la Economía*

*Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/motivacion-desempeno-laboral.html>

Bautista, R., Fructus, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor agregado*, 7(4), 109-211. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo] [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)

Calvo, M. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro hospitalario Guayana*. [ Trabajo de posgrado, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://catalogogy.ucab.edu.ve/documentos/tesis/35614.pdf>

Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. & Sager, C. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70.

Campos, L., Quijaite, J., Jauregui, M., & Herrera, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la católica, Lima–Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-170. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/download/561/661>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito de las organizaciones*. Mc GrawHill. Segunda edición.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)

Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2019). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36(3), 377-389. [https://www.researchgate.net/profile/Chao-Miao/publication/324799221\\_Relative\\_Importance\\_of\\_Major\\_Job\\_Performance\\_Dimensions\\_in\\_Determining\\_Supervisors%27\\_Overall\\_Job\\_Performance\\_Ratings/links/5aeaf9b1aca2725dabb65e7d/Relative-Importance-of-Major-Job-Performance-Dimensions-in-Determining-Supervisors-Overall-Job-Performance-Ratings.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Chao-Miao/publication/324799221_Relative_Importance_of_Major_Job_Performance_Dimensions_in_Determining_Supervisors%27_Overall_Job_Performance_Ratings/links/5aeaf9b1aca2725dabb65e7d/Relative-Importance-of-Major-Job-Performance-Dimensions-in-Determining-Supervisors-Overall-Job-Performance-Ratings.pdf)

Chunmei, W., & Hongxia, L. (2022). Work Motivation and Performance Appraisal: The Chinese College Instructors Perceived Procedural Fairness of Moderating Effect. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 22(11). <https://eds.s.ebscohost.com/abstract?site=eds&scope=site&jrnl=21583595&AN=159518103&h=u6Qrp0kSyCpYggtPnO5MFWkpHYzeTRApUSycql3rkgjhgVvC6J8AKqHbXbTeeUFmiwl6qbQEQoBPL0LWco7U8w%3d%3d&crl=c&resultLocal=ErrCrlNoResults&resultNs=Ehost&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authype%3dcrawler%26jrnl%3d21583595%26AN%3d159518103>

Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*, 19(33). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Dávila, G., Calvanapón, A., & Cárdenas, K. (2019). Efecto de la motivación en el desempeño laboral del vendedor de una empresa distribuidora. *Conocimiento para el desarrollo*, 10(2), 209-213. [10.17268/CpD.2019.02.06](https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.06)

- Diana, D., Sulistyaningsih, E., & Hung, W. S. (2022). Employee Motivation Influences on Employee Performance Using Employee Engagement and Job Satisfaction as the Mediating Variables in CV Kam Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3). <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/6643/pdf>
- ESAN (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendía, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima –Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Grande, J. (2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Guillermo, G., & Waynner, S. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12). <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Gutiérrez, J., & Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Revista Cuadernos de Administración*, 1(1), 15-28. <https://www.revistasecauned.com/index.php/cda/article/download/3/40>
- Heredia, M., Narváez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>

- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Graw-Hill.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1).  
<https://www.nature.com/articles/s41599-023-01662-6.pdf>
- La República. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. ILO.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
- Llanga, E., Silva, M. A., & Vistin, J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*.  
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.  
[https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2015/129382/metinvsocquan\\_presentacioa2015.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2015/129382/metinvsocquan_presentacioa2015.pdf)
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Mayorga, R., Monroy, A., Hernández, J., Roldan, A., & Reyes, S. (2021). Programa SPSS. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud*, 10 (21), 282-284.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>
- Monroy, A., & Sáez, G. (2012). *Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte*. <http://www.efdeportes.com/efd164/las-teorias-sobre-la-motivacion-y-el-deporte.htm>

- Munawaroh. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at pt. Bamboo tirta engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1). 28-35. <https://ijbssrnet.com/index.php/ijbssr/article/view/28>
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Enríquez, R., & Rojas, A. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina*, 5(5). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.798](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798)
- Paz, A. (2018). *Incidencia de la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote, año 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28667/Paz\\_JAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28667/Paz_JAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, T. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*, 9(27). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230409001>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Ravn, E., & Gonzáles, A. (2023). Motivating a change in environmental assessment practice: Consultant perspectives on SDG integration. *Environmental Impact Assessment Review*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0195925523000719>
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25-30. <https://journal.binus.ac.id/index.php/winners/article/view/7039>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Revista espacios*, 39(6). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Rojas, O. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas\\_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5 (3). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/734>
- Safarkarievich, A. (2022). Sociological analysis of increasing the labor productivity of professors-teachers. *International conference of social and management studies*, (11-13). <http://www.nextscientists.com/index.php/science-conf/article/view/88/80>
- Salomón, E. (2018). Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios. [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4362/chico\\_rse.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4362/chico_rse.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Ediciones Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanchez, I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio upn. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez-García, W., Silva-Valencia, J., Guzmán-Narciso, G. A., & Placencia-Medina, M. D. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el

desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista cea*, 6(12), 87-103.  
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>

Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How does work motivation Impact employees' investment at work and their job engagement? A moderated-moderations perspective through an international Lens. *A Moderated-Moderation Perspective Through an-International Lens*, 11(38), 1-16.  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00038/full>

Susanibar, F. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua 2020*. [Universidad San Ignacio de Loyola, Universidad San Ignacio de Loyola]  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e56349c3-ae0-48c8-997b-b9cddb3ac2f4/content>

Van, C., Arnold, J., Aguinis, H., & Lang, J. (2022). Work Effort: A Conceptual and Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 49(1), 125-157.  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/01492063221087641>

Wise, T., Zbozinek, T. D., Michelini, G., Hagan, C. C., & Mobbs, D. (2020). Changes in risk perception and self-reported protective behaviour during the first week of the COVID-19 pandemic in the United States. *Royal Society open science*, 7(9).  
<https://royalsocietypublishing.org/doi/pdf/10.1098/rsos.200742>

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023.

Investigador (a) (es): Eusebio Salas, Azucena y Romero Lindo, Alondra Jeaneli.

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un Hospital de Chimbote ante los desafíos del COVID-19 en 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se determinará la relación entre la motivación y el desempeño laboral, en particular al Hospital del sector salud en Chimbote en el año 2023.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en los ambientes del Hospital de Chimbote. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **[Eusebio Salas, Azucena]** email **aeusebio@ucvvirtual.edu.pe**, **[Romero Lindo Alondra Jeaneli]** email **aromeroli@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Adrianzen Centeno Xandder Luis]** email **xadrianzenc@ucvvirtual.edu.pe**

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## Anexo 2.

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Eusebio Salas, Azucena Romero Lindo, Alondra Jeaneli	DNI:  73376158 75226683

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: \_\_\_\_\_

(            )

*(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

### Anexo 3.

## FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023.

Autor/es: Eusebio Salas, Azucena y Romero Lindo, Alondra Jeaneli.

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente**

---

Dr. Miguel Bardales Cárdenas  
**Vicepresidente**

---

Dr. José Germán Linares Cazola  
**Vocal 1**

---

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon  
**Vocal 2**

#### Anexo 4.

### DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023”, presentado por los autores Eusebio Salas, Azucena y Romero Lindo, Alondra Jeaneli, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable<sup>1</sup> ( X ) observado ( ) desfavorable ( ).

....., de ..... de 2023

---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Escuela Profesional de Administración**

C/c

• Sr. Romero Lindo Alondra Jeaneli y Eusebio Salas Azucena, investigador(es) principal(es).

<sup>1</sup>El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

**Anexo 5.**
**Tabla 7. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

<b>Título:</b> Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023.						
<b>Autores:</b> Eusebio Salas Azucena y Romero Lindo Alondra Jeaneli						
<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable 1:  <b>Motivación</b>	Según Beltrán (2020) la motivación es un conjunto de factores que se relaciona de manera estrecha con el ser humano, debido a que abarca una serie de elementos (intrínsecos como extrínsecos) que inciden en las decisiones que las personas toman en diferentes momentos de sus vidas.	Se realizará el estudio de la variable motivación tomando en cuenta dos dimensiones: La motivación intrínseca y la motivación extrínseca, las cuales, serán reducidos en indicadores que explican cada dimensión en toda extensión y de esta manera reunir los datos que permitan fundamentar esta variable. Para realizar su medición se elaborará un cuestionario.	Motivación Intrínseca	Actitud	1-6	Ordinal  Escala de Likert
				Satisfacción laboral		
				Desarrollo personal		
			Motivación extrínseca	Reconocimiento	7-12	
				Ambiente laboral		
				Salarios		
Variable 2:		Se realizará el estudio de la variable desempeño laboral tomando en cuenta dos dimensiones: la eficacia y	Eficacia	Logro de objetivos	1-6	Ordinal



<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral se convierte en un recurso fundamental para el desarrollo de las organizaciones, dado que facilita la formulación de tácticas, perfecciona la eficacia y por ende la eficiencia de los trabajadores; en definitiva, aporta ventajas a la empresa que la encaminarán hacia una constante optimización y una mayor competitividad (Bautista et al., 2020).	eficiencia de las tareas laborales, las cuales, serán reducidos en indicadores que explican cada dimensión en toda extensión y de esta manera reunir los datos que permitan fundamentar esta variable. Para realizar su medición se elaborará un cuestionario.		Responsabilidad	Escala de Likert	
				Productividad		
			Eficiencia	Optimización de recursos		7-12
				Trabajo en equipo		
				Puntualidad		

**Anexo 6.**
**Tabla 8. Cuestionarario**

<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN</b>						
<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Motivación intrínseca	<b>Actitud</b>					
	1	¿Sientes la capacidad de realizar tus labores sin depender de instrucciones constantes de tu jefe?				
	2	¿Experimentas un sentido de ánimo y energía positivos al realizar tu trabajo de manera adecuada?				
	<b>Satisfacción laboral</b>					
	3	¿Te sientes satisfecho en tu lugar de trabajo?				
	4	¿Consideras que tu trabajo actual cumple con tus expectativas y te resulta gratificante?				
	<b>Desarrollo personal</b>					
	5	¿Crees que tu trabajo te permite mantener un estilo de vida adecuado a tus necesidades y aspiraciones?				
Motivación extrínseca	6	¿Sientes que tu trabajo ha contribuido a tu crecimiento personal y desarrollo profesional?				
	<b>Reconocimiento</b>					
	7	¿Recibes reconocimientos y apoyo por tu buen desempeño y contribución por el logro de los objetivos del hospital?				
	8	¿Recibes reconocimientos constantes de tu jefe por la buena ejecución de tus labores en el hospital?				
	<b>Ambiente laboral</b>					
	9	¿Sientes que el ambiente de trabajo en el hospital es agradable?				
	10	¿Te sientes cómodo o motivado con el tipo de liderazgo del hospital?				
	<b>Salarios</b>					
11	¿Consideras que tu salario es justo y equitativo en relación con el trabajo que realizas?					
12	¿Has recibido incentivos económicos o recompensas por ser un buen trabajador/a?					



VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL										
Dimensión	Indicadores					1	2	3	4	5
		<b>Logro de objetivos</b>								
Eficacia	1	¿Consideras que apoyas con el logro de los objetivos del hospital?								
	2	¿Sientes que aportas con el crecimiento del hospital?								
		<b>Responsabilidad</b>								
	3	¿Participas activamente con propuestas de mejora para aumentar el desempeño y eficiencia de tu lugar de trabajo?								
	4	¿Consideras que eres responsable en el uso de instrumentos de laboratorio y equipos tecnológicos proporcionados por el hospital?								
		<b>Productividad</b>								
	5	¿Cumples de manera efectiva los procedimientos o protocolos establecidos por el hospital?								
	6	¿Estás familiarizado/a con los indicadores o los objetivos del hospital utilizados para medir tu desempeño?								
Eficiencia		<b>Optimización de recursos</b>								
	7	¿Consideras que utilizas eficientemente los recursos del hospital?								
	8	¿Crees que tienes el conocimiento adecuado para utilizar de manera óptima los recursos del hospital?								
		<b>Trabajo en equipo</b>								
	9	¿Consideras que el trabajo en equipo te ha permitido cumplir eficientemente con tus tareas?								
	10	¿Crees que el trabajo en equipo mejora tu desempeño?								
		<b>Puntualidad</b>								
	11	¿Cumples diariamente tus funciones de manera puntual en el hospital?								
12	¿Cumples con el horario de atención asignado y establecido?									

Gracias por su gentil colaboración.



**Anexo 7.**

Tabla 9. Alfa de Cronbach variable Motivación

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	15	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	1	,0
Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,763	,763	12

**Interpretación:** De acuerdo con la aplicación del test de Alfa de Cronbach al instrumento de las variables de estudio, cuyo resultado alcanzado es  $0.763 > 0.75$  exigido; indica, que es altamente fiable al nivel aceptable para las 12 preguntas analizadas.

Tabla 10. Alfa de Cronbach variable Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	15	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.



**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,837	,837	12

**Interpretación:** De acuerdo con la aplicación del test de Alfa de Cronbach al instrumento de las variables de estudio, cuyo resultado alcanzado es  $0.837 > 0.75$  exigido; indica, que es altamente fiable al nivel Bueno para las 12 preguntas analizadas.





Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>
----------------	---

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1: Motivación**  
Chunmei y Hongxia (2022) definen a la motivación laboral como el deseo de lograr las metas organizacionales a través de esfuerzos individuales bajo ciertas condiciones, y se puede dividir en motivación laboral en intrínseca y extrínseca.
- **Variable 2: Desempeño laboral**  
El desempeño laboral se refiere al grado de ejecución de tareas del trabajador relacionadas con los objetivos propuestos dentro de una organización en un tiempo determinado; en consecuencia, cada recurso humano que interactúa con otro dentro de una empresa exhibe un comportamiento que afecta a los resultados de sus actividades; debido a que, cada acción que realizan tiene un propósito, creando una sinergia global que maximiza la producción mediante el establecimiento de objetivos y metas precisos en un plazo de tiempo predeterminado. (Quero et al., 2014).

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Motivación</b>	Motivación Intrínseca	Se trata de las propias percepciones del colaborador y de lo que constituye una práctica adecuada; mientras que motivación extrínseca se trata de la motivación generada por factores externos (Ravn y Gonzáles, 2023).
	Motivación Extrínseca	Se refiere al deseo de obtener resultados externos, como recompensas o reconocimiento (Van et al., 2022).
<b>Desempeño laboral</b>	Eficacia	Bautista et al. (2020), define a la eficacia como hacer todo lo necesario para alcanzar los objetivos especificados; es decir, consiste en alcanzar los objetivos y resultados previstos por la entidad.
	Eficiencia	Bautista et al. (2020), define a la eficiencia como la capacidad de hacer el empleo correcto y adecuado de los recursos, de modo que se logre todos los objetivos planteados por la organización, a través de emplear la menor cantidad de recursos posibles tanto humanos como financieros y temporales.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023” elaborado por Eusebio Salas Azucena y Romero Lindo Alondra Jeaneli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.



El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	<b>COHERENCIA</b>	
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	<b>RELEVANCIA</b>	
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohesión	Relevancia	Observaciones
Actitud	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Satisfacción laboral	3	4	4	4	
	4	4	4	4	



Desarrollo personal	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Ambiente laboral	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Salarios	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de objetivos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Responsabilidad	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Productividad	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Trabajo en equipo	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Puntualidad	11	4	4	4	



	12	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

  
Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

(Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel)

DNI N° 46105455

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 9: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mirelly Sonia Aguilar Sánchez	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <b>X</b> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Escala ordinal, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Eusebio Salas Azucena Romero Lindo Alondra Jeaneli
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos



Ámbito de aplicación:	Al personal del servicio de enfermería en un Hospital en el distrito de Chimbote
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1: Motivación**  
 Chunmei y Hongxia (2022) definen a la motivación laboral como el deseo de lograr las metas organizacionales a través de esfuerzos individuales bajo ciertas condiciones, y se puede dividir en motivación laboral en intrínseca y extrínseca.
- **Variable 2: Desempeño laboral**  
 El desempeño laboral se refiere al grado de ejecución de tareas del trabajador relacionadas con los objetivos propuestos dentro de una organización en un tiempo determinado; en consecuencia, cada recurso humano que interactúa con otro dentro de una empresa exhibe un comportamiento que afecta a los resultados de sus actividades; debido a que, cada acción que realizan tiene un propósito, creando una sinergia global que maximiza la producción mediante el establecimiento de objetivos y metas precisos en un plazo de tiempo predeterminado. (Quero et al., 2014).



Variable	Dimensiones	Definición
<b>Motivación</b>	Motivación Intrínseca	Se trata de las propias percepciones del colaborador y de lo que constituye una práctica adecuada; mientras que motivación extrínseca se trata de la motivación generada por factores externos (Ravn y Gonzáles, 2023).
	Motivación Extrínseca	Se refiere al deseo de obtener resultados externos, como recompensas o reconocimiento (Van et al., 2022).
<b>Desempeño laboral</b>	Eficacia	Bautista et al. (2020), define a la eficacia como hacer todo lo necesario para alcanzar los objetivos especificados; es decir, consiste en alcanzar los objetivos y resultados previstos por la entidad.
	Eficiencia	Bautista et al. (2020), define a la eficiencia como la capacidad de hacer el empleo correcto y adecuado de los recursos, de modo que se logre todos los objetivos planteados por la organización, a través de emplear la menor cantidad de recursos posibles tanto humanos como financieros y temporales.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023” elaborado por Eusebio Salas Azucena y Romero Lindo Alondra Jeaneli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------



<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coheren	Relevancia	Observaciones
Actitud	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
Satisfacción laboral	3	3	3	3	



	4	3	3	3	
Desarrollo personal	5	3	3	3	
	6	3	3	3	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	7	3	3	3	
	8	3	3	3	
Ambiente laboral	9	3	3	3	
	10	3	3	3	
Salarios	11	3	3	3	
	12	3	3	3	

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

Primera dimensión: Eficacia

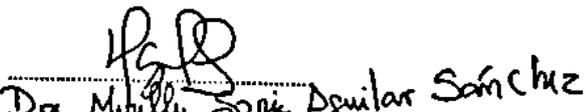
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de objetivos	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
Responsabilidad	3	3	3	3	
	4	3	3	3	
Productividad	5	3	3	3	
	6	3	3	3	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	7	3	3	3	
	8	3	3	3	
Trabajo en equipo	9	3	3	3	
	10	3	3	3	



Puntualidad	11	3	3	3	
	12	3	3	3	

  
Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez  
DNI N° 32565014

(Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez)

DNI N° 32565014

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 10: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Juan Francisco Salazar LLanos	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Escala ordinal, cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Eusebio Salas Azucena Romero Lindo Alondra Jeaneli
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Personal



Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del servicio de enfermería en un Hospital en el distrito de Chimbote
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1: Motivación**  
 Chunmei y Hongxia (2022) definen a la motivación laboral como el deseo de lograr las metas organizacionales a través de esfuerzos individuales bajo ciertas condiciones, y se puede dividir en motivación laboral en intrínseca y extrínseca.
- **Variable 2: Desempeño laboral**  
 El desempeño laboral se refiere al grado de ejecución de tareas del trabajador relacionadas con los objetivos propuestos dentro de una organización en un tiempo determinado; en consecuencia, cada recurso humano que interactúa con otro dentro de una empresa exhibe un comportamiento que afecta a los resultados de sus actividades; debido a que, cada acción que realizan tiene un propósito, creando una sinergia global que maximiza la producción mediante el establecimiento de objetivos y metas precisos en un plazo de tiempo predeterminado. (Quero et al., 2014).



Variable	Dimensiones	Definición
<b>Motivación</b>	Motivación Intrínseca	Se trata de las propias percepciones del colaborador y de lo que constituye una práctica adecuada; mientras que motivación extrínseca se trata de la motivación generada por factores externos (Ravn y Gonzáles, 2023).
	Motivación Extrínseca	Se refiere al deseo de obtener resultados externos, como recompensas o reconocimiento (Van et al., 2022).
<b>Desempeño laboral</b>	Eficacia	Bautista et al. (2020), define a la eficacia como hacer todo lo necesario para alcanzar los objetivos especificados; es decir, consiste en alcanzar los objetivos y resultados previstos por la entidad.
	Eficiencia	Bautista et al. (2020), define a la eficiencia como la capacidad de hacer el empleo correcto y adecuado de los recursos, de modo que se logre todos los objetivos planteados por la organización, a través de emplear la menor cantidad de recursos posibles tanto humanos como financieros y temporales.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Optimizando la Motivación y el Desempeño Laboral en un Hospital de Chimbote ante los Desafíos del COVID-19 en 2023" elaborado por Eusebio Salas Azucena y Romero Lindo Alondra Jeaneli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coheren	Relevancia	Observaciones
Actitud	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Satisfacción laboral	3	4	4	4	



	4	4	4	4	
Desarrollo personal	5	4	3	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Ambiente laboral	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Salarios	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de objetivos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Responsabilidad	3	4	4	4	
	4	4	3	4	
Productividad	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Trabajo en equipo	9	4	4	4	
	10	4	4	4	



Puntualidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

(Dr. Juan Francisco Salazar LLanos)

DNI N° 44137812

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



### Anexo 11. Formula del muestreo

Considerando que la población está conformada por 128 enfermeros, se obtiene la muestra a partir de considerar una población finita:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * S^2}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * S^2}$$

Donde:

N = Total de la población (128 enfermeros)

Z $\alpha$  = 1.96 al cuadrado (la seguridad es del 95%)

p = Proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = Precisión (5%).

Obteniendo como resultado 96.2 <> 96 enfermos a encuestar.