



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Bernales Herrera María Aida (ORCID: 0000-0001-9308-4349)

ASESOR:

Mg. Córdova Sotomayor Daniel Ángel (ORCID: 0000-0001-7373-2091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, a quien amo por encima de todo, es mi guía durante todo el Proceso de mi maestría.

A mi esposo Juan Pablo, por su invaluable apoyo, entrega y sus cuidados.

A mis hijas Luly y Pily por ser mi inspiración y motivación para el logro de este gran reto

A mi nieta Mica, para demostrarle que con perseverancia y dedicación se puede lograr un sueño.

A mis hermanos a quienes quiero mucho, dejo la posta para continuar.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de estudiar la maestría.

A mis profesores de post grado de la Universidad Cesar Vallejo por sus conocimientos y consejos brindados con paciencia y comprensión.

A todas las personas que de una u otra manera me apoyaron.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, María Bernales Herrera, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede de Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado: **“Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020”**, presentado, en XX folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

Por lo tanto, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mí autenticidad.
- 2) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 3) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella expresamente señalada en este trabajo.
- 4) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 5) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de Julio de 2020



Bch. María Bernales Herrera
DNI: 105885898

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presento la Tesis titulada: **“Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020”**, en cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales vertidos en el presente estudio, determinen la rigurosidad científica necesario para una investigación científica, que permita el logro de objetivos y resultados esperados.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el marco metodológico en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusión, recomendaciones y referencias consultadas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Páginas

Carátula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Página del Jurado	
Declaratoria de autenticidad	
Presentación	
Índice	
Índice de tablas	
Índice de figuras	
Resumen	
Abstract	
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización	14
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	37
VI. Recomendaciones	38
Referencias	39
Anexos	44
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3. Certificados de validación de los instrumentos	
Anexo 4. Base de datos de las variables	
Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos	

Índice de tablas

	Páginas
Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable 1: Motivación</i>	15
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable 02: Desempeño laboral</i>	16
Tabla 3: <i>Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Motivación</i>	18
Tabla 4 <i>Ficha técnica del instrumento para medir la variable. Desempeño laboral</i>	18
Tabla 5 <i>Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de las variables .1 y 2</i>	19
Tabla 6 <i>Confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos de toma de datos</i>	19
Tabla 7: <i>Descripción del nivel de la variable Motivación</i>	21
Tabla 8 <i>Descripción de los niveles de las dimensiones de la variable Motivación</i>	22
Tabla 9 <i>Descripción del nivel de la variable Desempeño Laboral</i>	23
Tabla 10 <i>Descripción de los niveles de las dimensiones del Desempeño laboral</i>	24
Tabla 11 <i>Sistema de Hipótesis de la Investigación</i>	25
Tabla 12 <i>Prueba de Rho de Spearman entre las variables Motivación y Desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19</i>	25
Tabla 13 <i>Prueba de Rho de Spearman entre la variable Motivación y la dimensión Logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19</i>	27
Tabla 14 <i>Prueba de Rho de Spearman entre la variable Motivación y la dimensión Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19</i>	28
Tabla 15 <i>Prueba de Rho de Spearman entre la variable Motivación y la dimensión Relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19</i>	29

Índice de figuras

		Páginas.
Figura 1	Descripción del nivel de la variable Motivación	21
Figura 2	Descripción de los niveles de las dimensiones de la variable Motivación	22
Figura 3	Descripción del nivel de la variable Desempeño Laboral	23
Figura 4	Descripción de los niveles de las dimensiones del Desempeño laboral	24

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general: la relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020. Para la variable Motivación se consideró la propuesta de teoría de Gagné et al. (2014), y para la variable Desempeño laboral, (Chiavenato, 2004; Pedraza, 2010; Robbins & Judge, 2009)

El método fue hipotético-deductivo, básica, descriptiva y el enfoque cuantitativo. Fue tipo básico, con diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. Se aplicaron 2 cuestionarios en una muestra de 70. El muestreo fue no probabilístico intencional. Se utilizó la escala de Likert cuyos instrumentos estuvieron conformados por ítems: tanto para la Motivación como para el Desempeño Laboral (23 ítems) Los dos instrumentos aplicados fueron validados por expertos de la Universidad. En tanto que para la confiabilidad se usó de Alfa de Crombach.

Los resultados fueron procesados de forma descriptiva e inferencial a través de tablas y figuras, determinado la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del personal que labora en emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2020. Demostrando con la prueba Rho de Spearman correlación entre las dos variables. Se determinó que existe relación significativa ($p=0,000 < 0,05$) pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0,730 entre las variables Motivación y Desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral, Personal de guardia de emergencia.

Abstract

The present investigation had as general objective: the relationship between Motivation and work performance of the emergency guard personnel of Hospital Edgardo Rebagliati in the context of COVID 19, Lima 2020. For the Motivation variable, the theory proposal of Gagné et to the. (2014), and for the variable Job performance, (Chiavenato, 2004; Pedraza, 2010; Robbins & Judge, 2009)

The method was hypothetical-deductive, basic, descriptive and the quantitative approach. It was a basic type, with a non-experimental, descriptive and cross-sectional design. Two questionnaires were applied to a sample of 70. The sampling was intentional non-probability. The Likert scale whose instruments were made up of items was used: both for Motivation and for Work Performance (23 items). The two instruments applied were validated by experts from the University. Whereas for reliability, Crombach's Alpha was used.

The results were descriptively and inferentially processed through tables and figures, determining the relationship between Motivation and Job Performance of personnel working in an emergency at the Edgardo Rebagliati Hospital, Lima 2020. Demonstrating with the Rho Spearman test the correlation between two variables. It was determined that there is a significant relationship ($p = 0.000 < 0.05$) but with an average positive correlation coefficient of 0.730 between the variables Motivation and Job Performance.

Keywords: *Motivation, Job performance, Emergency guard personnel.*

I. Introducción.

En cuanto a la **realidad problemática**, las instituciones de salud utilizan diversas herramientas en efectivizar el trabajo que realiza el personal, como son eficiencia y eficacia, logrando así los objetivos trazados, una de estas es la motivación. Existen distintos conceptos sobre motivación, Robbins & Judge (2009), explicaron el término “motivación”, como una serie de manifestaciones que implica estados internos que dirigen el organismo como un esfuerzo personal que nos dirige hacia metas o fines determinados. Laboralmente, Stephen (2008) indica que la motivación viene a hacer la condición que influye actividad y energía al quehacer laboral, impulsando de esta forma al trabajador al logro de objetivos o metas de la organización; conllevando a éste alcanzando objetivos personales e institucionales. En tanto, Chiavenato (2004) conceptualiza la conducta del trabajador en el logro de alcázar las mejoras establecidas en la empresa, mientras que Milkovich & Boudrem (1994), estimaron varias particularidades a nivel individual, las mismas que se convierten en las competencias, aptitudes, talento, entre otras utilizadas para realizar diversas actividades dentro de la organización, las cuales se reflejan en el resultado esperado de acuerdo a los objetivos planteados.

En diciembre del 2019, los hospitales en la ciudad de Wuhan- China (2020) reportaron un pequeño grupo de pacientes con cuadros de neumonía desconocida, lo cual fue investigada por las autoridades competentes. A inicios del 2020 el Mercado de Humanan fue clausurado, debido a que según investigaciones el brote de la infección provino de ahí, ya que en ese establecimiento se expendían animales silvestres vivos y/o sacrificados. El 7 de enero, Lake indicó (2020) que el agente etiológico fue aislado, un nuevo coronavirus denominado Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS-CoV-2). La infección viral se extendió por toda China, cruzando fronteras hasta comprometer otros países asiáticos y del Medio Oriente, Europa sobre todo Italia, Francia y España, llegando finalmente al continente americano, incluyendo al Perú. Casi al mismo tiempo, África y Oceanía también reportaron casos (Lake, 2020). Al 29 de marzo, a menos de 100 días de haberse conocido este virus, el número de personas infectadas en el mundo es mayor a 720.000 (Estados Unidos, Italia, España y China, son los más afectados) y el número de muertes es mayor a 33.000 personas. Una buena proporción de infectados son personal de salud, y en Perú hasta la actualidad de los 282.779 casos confirmados, 9128 casos han muerto, de ellos un 2.9% fue personal de salud (Ministerio de Salud, 2020). A nivel mundial la sociedad atraviesa una situación

compleja debido al contexto COVID-19, siendo esta la razón que fue declarada como pandemia mundial, así mismo considerándose un estado de riesgo el 30 /01/ 2020 por la (OMS), convirtiéndose como un requisito indispensable en manejo de personal en instituciones de salud públicas y privadas. Por otro lado, Larzarbal & Cadena (2019), los resultados indicaron que el personal tiene urgente necesidad de protegerse, así como ver por su seguridad individual, manifestaciones como autoestima y autorrealización se mantienen en el rango medio, en tanto que las necesidades sociales y pertenencia presentan rango bajo; referente a desempeño laboral, los trabajadores manifestaron alta prevalencia en calidad laboral, mientras las habilidades respecto a liderar y trabajo en equipo están en estado regular; esto demuestra que existe una alta probabilidad entre motivación y desempeño laboral en la empresa Envatub S A . de la jurisdicción en Pichincha.

En Latinoamérica esta situación ha provocado la renuncia de muchos integrantes del personal de salud debido al temor por el riesgo que amerita las prácticas laborales en salud, razón por la cual es fundamental considerar la motivación laboral para el personal que tiene mayor exposición (BBC News mundo, 2020). A nivel central el hospital Edgardo Rebagliati tiene un crecimiento de usuarios acelerado, en tanto la infraestructura y el personal de salud no se abastece en la atención ni los servicios, lo que genera incomodidad en las diferentes áreas, entre ellas emergencia, hospitalización y áreas de apoyo especializado. El nosocomio cuenta con profesionales competentes y equipamiento moderno, en tanto la demanda es elevada y no se abastece en la atención a los usuarios, razón por la que existe elevado pedido de reclamación. Queda en la responsabilidad de los directivos, instruir a los usuarios sobre los servicios que se brindan, acción que permitiría aminorar la carga de atenciones de los establecimientos de salud de alto nivel. Por otro lado, evidenciar los incentivos al personal de salud, así como el desempeño en el trabajo en el contexto del impacto del COVID -19, que ha causado en los trabajadores del área de patología clínica del servicio de Emergencias en el hospital Edgardo Rebagliati ESSALUD, temor al contagio, estrés laboral, desmotivación, ansiedad. Por lo general, mucho de estos profesionales de la salud, se encuentran en la disyuntiva, trabajar en un ambiente de constante presión laboral, por lo que, se puede dilucidar que no todos los colaboradores de guardias en el servicio de emergencia, están motivados a seguir trabajando en condiciones de riesgo epidemiológico contiguo. En el futuro, al experimentar este tipo de experiencias, muchos de los trabajadores de la salud, tendrán más herramientas para desempeñar mejor su trabajo.

Relacionadas a las dos variables, razón primordial de esta investigación, misma que tiene por ecuánime. Instituir una correlación en ambas variables de investigación del personal de guardia de emergencia en el Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

En cuanto a los estudios internacionales, Zhang et al (2020), en su investigación sobre la salud corporal, la salud emocional, el estrés, la ansiedad y la tranquilidad en el trabajo del personal sanitario en Irán, donde el estado se desafía a un gran porcentaje de casos activos de Covid -19, en la necesidad de observar la satisfacción en el personal , realizaron un estudio tipo cuantitativo, transversal, el cual reveló resultados de los trabajadores de la salud que variaron mucho en su acceso al EPP y en su estado de infección por COVID-19: negativo (69,7%), inseguro (28,0%) y positivo (2,3%). Los predictores también fueron diferentes de aquellos identificados en estudios previos de personal sanitario durante la crisis de COVID-19 en China. Identifica que el personal sanitario necesita habilitar una ayuda más específica, siendo necesario para su satisfacción laboral. Sandrin et al (2019), En su investigación sobre los efectos de las motivaciones autónomas y controladas, y carga de trabajo sobre el estrés percibido, la salud y el rendimiento. El estudio es de tipo cuantitativo, transversal. Los resultados mostraron efectos positivos de la motivación autónoma y efectos negativos de carga de trabajo y motivación controlada sobre la salud percibida y el rendimiento. Esto también reveló efectos positivos de la motivación y carga de trabajo controlados y efectos negativos de motivación autónoma sobre el estrés percibido.

Castro (2016) se planteó como meta la determinación de cuanto influye la práctica de valores en el campo laboral, así como el desempeño del personal en las PYMES en la ciudad de Potosí, se utilizó el método cuantitativo no experimental, tipo correlacional, 100 personas trabajadoras de PYMES fueron muestreados, a quienes se aplicó el instrumento de evaluación. Se concluyó que hay relación positiva entre los valores laborales y la motivación; del mismo modo existe relación positiva del trabajo con el desempeño, finalmente existe gran relación del desempeño con la motivación laboral; lo que demuestra cuán importante es la formación en valores personales, ya que esto tiene gran impacto en el ámbito laboral, un trabajador con una buena formación en valores, genera resultados eficientes Enriquez (2014), estableció al nivel motivación y su relación a la ocupación en el trabajo en el Instituto Visión de México. Investigaron y analizaron de acuerdo a cada

instrumento; el primero se enfocó al desempeño y el segundo a la motivación. Al analizar los resultados, se determinó que la motivación es vaticinio del grado de desempeño en los trabajadores, así mismo se logró establecer que hay influencia positiva con significancia al respecto.

En estudios nacionales: Manchego (2019) estudió la relación entre motivación y desempeño laboral en los que elaboraban el área de administrativos UGEL Mariscal Nieto. Fue muy evidente la relación de las dos variables. Existiendo un grado fuerte de correlación y directa en ambas variables. Barturen, (2019). Describió la conducta de la ocupación en el trabajo conforme al modelo Herzberg a quienes laboran en el área administrativa de un establecimiento público en Lambayeque. su recopilación y análisis de los datos determinaron que la motivación tiene influencia positiva de grado considerable en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Lambayeque. Por otro lado, Ayala & Pajuelo (2018), la prioridad de este estudio es la determinación de la influencia de la motivación en el desempeño laboral. En sus resultados, la estimulación tiene nivel medio del personal que labora, mientras que el ejercicio laboral, es bajo en los funcionarios de esta institución, la realización laboral alcanza el 50% de lo trazado, es decir no se cumple al 100% con la carga procesal. García (2018), estableció la asociación de la existencia de una relación entre la primera y segunda variable de quienes laboran en el servicio de apoyo al diagnóstico – laboratorio. Se aplicó un instrumento de evaluación y validación sobre motivación y sentirse satisfecho en el ámbito laboral. El efecto, del 17,5% en los que elaboran en la institución se encuentran carente falta motivación respecto a lo laboral, mientras que más del 50% con un grado de satisfacción escaso.

Quispe (2018), realizó un trabajo estableció relacionado a la motivación y el desempeño laboral, hay una correlación positiva de ambas variables con respecto a los trabajadores que se desempeñan en el área de farmacia de ese nosocomio, obteniendo en los indicadores $p=000$ y $p<0.05$, lo que indica que mientras más motivado se encuentre el personal, aumentará su desempeño laboral. Canchari (2017). Su objetivo fue la determinación si alguna relación de las dos variables existente del personal docente, un 61,1% del personal docente cuenta con una elevada motivación en el desarrollo de sus actividades, el 33% lo manifiesta de forma excelente, mientras que un 5,6%, considera buena su motivación. En tanto el 66,7% del personal docente indica tener un excelente desempeño laboral, un 22,2%, indica que su desempeño es bueno, mientras un 11,1% lo considera

regular. Después del análisis y proceso de la información, se determina que si hay relación en las dos variables de los colaboradores docentes.

Inca (2017), en su investigación, utilizó para medir estas dos variables utilizó una metodología cuantitativa, tipo correlacional y diseño transversal, para lo cual se tomó a la totalidad de los trabajadores en el muestreo, dentro de los cuales existen diversos profesionales de la salud a razón de 73 personas; al aplicar el instrumento de evaluación y recolección de información, se obtuvo a en la variable motivación laboral un nivel medio, mientras que la siguiente variable de desempeño en el trabajo se consideró nivel excelente; por tanto se encontró relación positiva y débil en las dos variables; en cuanto en las dimensiones de ambas variables hay relación positiva moderada, con un indicador ≥ 0.05 . Mori (2017), se basó en la determinación si existe componentes en motivación, así como el desempeño laboral en el personal. Se les distribuyó dos instrumentos de evaluación y recolección de datos. No hay relación entre los componentes en motivación respecto al ámbito laboral en las personas que trabajan en la mencionada institución.

Becerra (2016), se trazó como objetivo la determinación del nivel relacional de la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección la región del Callao. Existe un 51,5% de los encuestados que su rango de motivar fue regular, en tanto el 43,8%, indicó un rango bajo, mientras, en cuanto al desempeño laboral, el 73,8% indicó tener un desempeño laboral mediano, un 24,6% manifestó tener un rango bueno. Por lo tanto, existe relación significativa positiva $p=0,017$ en los componentes intrínsecos de la motivación, mientras que en desempeño laboral no hubo relación significativa $p=0,07$. hallando una relación baja, aunque positiva, lo cual indica que mientras mayor es su nivel de motivación, todo esfuerzo será sobresaliente. Serrano (2016), se diseñó como plan principal determinar que componentes son los influyentes la mejora de la productividad del personal bajo la modalidad CAS. Los factores de la motivación, contribuyen exponencialmente en la productividad del personal, en tanto éstos tienen carencias económicas y de que la institución manifieste su agradecimiento hacia ellos. Por último, Reynaga (2015), Estableció una encuesta entre la motivación y el desempeño laboral. Que se dirigió al personal entre ellos técnicos y profesionales en cantidad de 100 ambos géneros. Resultados: en cuanto a la motivación fue de 0.635%, mientras el desempeño laboral fue de 0.55%. su nivel en motivación, tiene incidencia de manera continua con el desempeño en el trabajo; lo cual indica que la motivación permite que el personal se manifieste contento y realice sus actividades apuntando al logro de objetivos institucionales.

En cuanto a la **teoría relacionada a la Motivación**, de acuerdo a los autores, la motivación en los sujetos suele afectar su compromiso y su calidad laboral.

En diversos tipos de motivación por lo general son promovidos por tres categorías de motivación fueron discernidas: Como primero, se comprende a la motivación como una gama de procedimientos, ello supone condición importante para que se dé una acción. En el segundo aspecto, se comprende como intrínseca a un conjunto de sí misma, Como punto tercero se encuentra dentro de las actividades atraentes y agradables, está la motivación extrínseca, referida a la participación dentro de las actividades como razones instrumentales, (p. 182).

Es necesario saber las razones, estas permiten estimular la actividad humana, aunque sea manipulación de otra cosa. No obstante, los gerentes suelen operar estos aspectos condicionados a que la institución funciones como se debe, de manera que sus trabajadores sientan satisfacción (p.26). En este punto de vista, Chiavenato (2004) sostuvo que es necesario la estimulación de las personas de modo positivo, permitiendo alcanzar, y superar los estándares del desempeño laboral. Esto es fundamental para que la organización subsista en un ámbito puramente competitivo (p.235). En este sentido, Koontz & Weihrich (2013) afirmaron que la motivación alude a la alteración de los impulsos, deseos, las necesidades básicas. En otras palabras, los administradores motivan a los trabajadores manifestando que las acciones que ejecutan siempre esperan algo, de lo contrario, ciertas conductas surgen por los impulsos y los anhelos. Por tanto, la respuesta que se tenga debe ser reciproca, asimismo tal como el jefe oferta ante sus empleados, y éstos al mismo tiempo suelen dar respuesta a ellos mismos (p.501).

En cuanto a las **dimensiones** de la motivación, de acuerdo a Gagné et al. (2014) se clasifican en dos, **factores extrínsecos** y **factores intrínsecos**, (Chiavenato, 2004, p. 122). De modo, las distinciones vienen a ser una obligación ética, social y legal, impulsores de los individuos para evitar o no cometer ciertos actos. Una retribución que va desde las cosas materiales hasta la felicitaciones o elogios. Según Robbins & DeCenzo (2009) estos factores tienen diferentes tipos de motivación; las salariales, las más común, no varía ni en el tiempo ni en el espacio, aun cuando existe niveles de correspondencia.

En efecto, el salario es una recompensa al trabajo, al esfuerzo que exige cierto cumplimiento constante a cambio de un servicio; estos estímulos influyen de manera directa en la actividad de los trabajadores dentro de una institución. Las motivaciones sociales, dentro de esta, está el lugar de trabajo, obteniéndose mediante el esfuerzo esmerado, desde

luego, mantiene todo un reto y estatus; lo que implica que sea concebido como algo legítimo por todos. En este sentido, ascender en el trabajo, es todo un reto, en algunos casos un reconocimiento público que se manifiesta en homenajes y/o premios, pero también se dan sanciones o castigos ante acciones negativas. En cuanto a la motivación individual, es una respuesta a singulares experiencias que según abre mejores posibilidades cuando se destaca en el ámbito laboral y profesional. Frente a ello, cuando se da un buen desempeño laboral y se destaca ante los pares, la comunidad reconoce esta acción; de este modo, se refleja en los trabajadores cuando tienen éxito.

En referencia a la motivación colectiva, ésta es determinada por el grupo social, destacándose como una labor que compromete a toda una reforma. Por tanto, las instituciones sociales cumplen roles determinados a tareas y responsabilidades en las diferentes dificultades impuestas en las actividades. Frente a ello, se puede pensar en un grupo de escolares cuando se encuentran en un curso particular; éstos cuando se organizan se suelen determinar objetivos comunes, aprobar, con ello se cumple una meta. Por tanto, estos factores tienen estrecha relación con el trabajo. Por ende, Gagné et al. (2014) apeló a la conciencia individual., que, por lo general, no solo se da en situaciones grupales, repercute y va más allá de lo individual (p.83). Para ello, se puede deducir que posiblemente la motivación sea innata o un producto de los procesos racionales. No obstante, desde su postura cabe la probabilidad que se trate de un producto de ambos factores y de su influencia en un sentido favorable y desfavorable.

Es así, que Gagné et al. (2014) describe correctamente la discrepancia de componentes externos e internos, enfatizando las implicancias de la educación mediante el procedimiento de aprendizaje-enseñanza. Estos factores se suelen dar en el ejercicio o en la actividad del trabajo (p.25)

Al respecto, en los factores intrínsecos, comprende que motivar es donde un individuo tiene un gusto o propio interés, sin esperanzarse a recibir premios ante esto, la gratificación en la misma acción trae consigo (Chiavenato, 2004, p.120). Esta motivación se suele segmentar en una motivación obligada o auto exigir. Ahora bien, pueden ser pasatiempos, los primeros o buscan un propósito para explorar actividades nuevas en las cuales suelen intervenir algunos estímulos externos. Para Maslow (1991) afirmó que estas motivaciones subjetivas básicas suelen satisfacer necesidades fisiológicas como la alimentación frente al hambre, cubrirse del frío, descansar, etc. Pero también están las motivaciones individuales, las mismas que asumen responsabilidades. Con ciertas

diferencias, este tipo de motivación no necesita recompensa alguna al término de una actividad. En cuanto a ello, Gagné et al. (2014) estas sensaciones son parte del procedimiento de aprendizaje-enseñanza, desde luego, un individuo es retribuido por su desempeño laboral, este nexo se genera por estos aspectos se encuentran fuera “out up” de la persona, sobre el control, liderazgos del jefe, incide de modo positivo experimentándose mediante los beneficios, reconocimiento con responsabilidad indican el éxito constante, duradero en el ámbito laboral.

En este sentido, las diferentes miradas en la clasificación de la motivación se suelen manifestar varias formas: suele originarse de manera espontánea (interna) o también puede inducir a la externalidad (externa). Al respecto, Robbins & DeCenzo (2009) concibe a la motivación como aquel proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y perseverancia en el esfuerzo de la persona para alcanzar metas (p.47). Frente a ello, influyen en los individuos varios factores que impulsan el comportamiento propio; estos a su vez tienen niveles o grados de magnitud, distinto al cero, pueden variar en el tiempo. En cuanto a las teorías de la motivación se tiene a las necesidades y también a la equidad, indicándose que la motivación debe a la satisfacción e insatisfacción de los individuos. Se indica también que la repetición de la conducta es frecuente ante la reacción a los estímulos, y entre otras cuestiones se observará en cada detalle.

García, 2008) señalando a los individuos se motivas a ejecutar cosas y se esfuerzan para alcanzar un mejor desempeño para lograr metas cuando creen en su valor. Estas son seguras cuando contribuyen a alcanzar y saber que la meta recibirá recompensa, de esta manera el esfuerzo que se realiza vale la pena. Bajo esta mirada, Vroom (1964) sustentó que motivar por su parte tiene tres características: valentía, instrumentalidad y expectativa. En este sentido, la valentía viene a ser el valor del individuo que aporta en las actividades y en los deseos o intereses que se ejecutan; la instrumentalidad se define como la consideración del individuo hace en un resultado concluyente, y la expectativa describe a la probabilidad de los actos frente a un hecho o resultado determinado. Esta teoría señaló que la capacidad permite hacer algo, de ese modo, todo esfuerzo es suficiente para conseguir una meta.

En referencia al **desempeño laboral**, desde los 70s esta variable ha sido estudiada a razón que las instituciones no daban cuenta de la motivación de sus empleados, caso contrario, se configura con el paradigma sistemático de la jurisprudencia, sindicatos, conflictos internos, derechos laborales, estabilidad laboral, etc. No obstante, desde la

psicología conductual se puede percibir bajo un alcance para la administración, en tanto que se relaciona con las personas. Se reconoce en ella, los componentes difíciles de reconocer, repercuten en la conducta de la persona de modo de reconocer o no. En este sentido, se define como la acción del comportamiento observable al desempeño laboral, del personal, sea profesional o técnico, mismos que se convierten en piezas clave dentro de las entidades, además de medirse en relación a las competencias de las personas, o a nivel de contribución organizacional.

En efecto, Robbins & Judge (2009) sostuvieron que se trata de un principio esencial dentro del desempeño laboral la psicología es el valor de alcáza las metas, las cuales se activan mediante la conducta se mejora en desempeño de las labores, (p.311). Esta variable se suele medir resultados, de ese modo, se realiza el trabajo, suponiendo que cobra una recompensa a los integrantes de la institución. En este aspecto, esta variable también se relaciona con el rendimiento (Robbins & Judge, 2009, La repercusión de los diferentes eventos de la conducta de las personas dentro del tiempo/espacio se dan en los múltiples factores eficaces de las instituciones y desde luego, también en la conducta de las personas espacio/tiempo. Ello significa que la eficacia de las instituciones se debe principalmente a los estados de ánimo de los empleados. Al respecto, Chiavenato (2004) definió como un elemento principal al desempeño laboral buscando fijar objetivos en el cual comprendan las habilidades de los individuos para lograr metas; entendiendo sus habilidades individuales y así lograr las metas y a su ocurran diversas cosas con intenciones simultaneas tomando en cuenta la cultura y el contexto en ello se comprenderá dos cosas de un buen desempeño laboral (p 339) para lograr la meta el mecanismo principal es asociar el éxito o el fracaso que se realiza en el desempeño laboral(p.24) el comportamiento se enfoca mediante creencias sobre si mismo estas alternativas se manifiestan en si mismo en tres aspectos en lo que se desarrolla con la aportación teórica con un enfoque de lograr metas. Según Hernández 2011). En una instrucción la red de las relaciones interpersonales se trata de cumplir niveles y funciones de las actividades de elementos tangibles, con el objetivo de lograr su máxima eficiencia en plazos determinados. Junto a ello Sánchez (2006) dice que son los equipos de trabajo los que intercambian entre si y cumplen roles específicos con una relación de independencia los objetivos comunes que comparten en la organización del contexto. (p. 20).

En relación a la dimisión 2. Iniciativa. Al respecto. Robbons & Juge (2009) sostuvo que la aceptación de riesgo es un grado de estímulo en los trabajadores incentivarlos a que

se involucren (p 551). Schem(1988) sostuvo la iniciativa tenía tres percepciones como son la creatividad, estrategias empresariales y proceso aceptado (p. 34) . y Hernández y Pulido (2014). Recalaron que la iniciativa tiene una relación con la creatividad influye en el crecimiento de las instituciones. No obstante cuando una organización permanece estática no aprovecha el valor, aunque su vida será de corto tiempo y otras entidades puedan superarlas

Estas dimensiones desempeñan roles trascendentes para el desarrollo social en los servicios y procedimientos que prestan las instituciones, esta iniciativa debe superar prestaciones de calidad .

En la tercera dimensión Relaciones humanas Robbins y Judge(2009) consideran que debe ser la disponibilidad la planificación por parte de los equipos de trabajo en este aspecto está orientado para que dentro de las instituciones se oriente al fortalecimiento de potencialidades de cada uno de los individuos que forman las empresas Según Chiavenato (2004), las relaciones humanas tienen que ver con la interacción entre personas, las actividades y actitudes deben ser entre personas y grupo.(p. 92).

Cuando las personas se incorporan a un sistema laboral, suelen explorar nuevas experiencias, con una nueva adaptación con cosas novedosas, que le permite a la persona cuando por primera se incorpora al sistema laboral, explora algo nuevo, la novedad de incorporarse a una organización le exige una adaptación, para eso debe ser capaz de interactuar con su equipo: todo el esfuerzo de cada uno de sus miembros da como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes subjetivos e individuales, que convierten que una organización sea viable para realizar proyectos para concretar objetivos comunes (Robbins & Judge, 2009, p. 323).

En cuanto a las **teorías; teoría de la equidad**, argumentada por Stacey (1965), “los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás” (p. 340). Según Valdés (2005) hace referencia a las constantes comparaciones que realizan los empleados en retribución a sus compensaciones que suelen recibir por parte de sus pares o sus colegas bajo un acuerdo de actitudes. Frente a esto, Trechera (2005) estableció que las personas que laboran en una empresa se rigen bajo 2 aspectos: Inputs, son las contribuciones que los sujetos hacen al cumplir con sus responsabilidades personales, como su propia formación, capacidad, experiencia, habilidades, competencias, etc. Outputs

compréndase a las ventajas y/o beneficios que la persona obtiene por la actividad realizada (p. 43). En este sentido, Klingner y Nabaldian (2002) afirmaron que la moralidad y el trato amable, son esenciales, porque permite que la mente éste equilibrada al mantenerse una buena comunicación entre el empleador y el empleado. La equidad, por tanto, se compone por dos factores, el rendimiento y la productividad. Pero para ello, es importante destacar que el rendimiento va de la mano con el pago que recibe con otras personas (p.253).

Por otro lado, con la teoría, de las **expectativas**, sustentada también por Klingner y Nabaldian (2002) se basa en los aspectos de bienestar de los servidores, busca siempre que se proceda a un mejor servicio laboral en referencia a otros aspectos. Los 3 elementos que componen: servidor destacado, cuando se supone que se puede efectuar un trabajo a un nivel esperado; la evaluación del servidor, reconociendo en él estímulos y sanciones producto de los logros o debilidades; y el valor del servidor muy independiente de los estímulos o sanciones (p. 253). Esta teoría brinda la visualización de las reacciones positivas y/o negativas en el desenvolvimiento del empleado; quien como ser humano; tiene expectativas y metas. Por último, está la teoría de la jerarquía de necesidades, propuesta por Maslow (1991), fundamenta la motivación bajo los criterios de necesidades que tiene la persona, cinco niveles son los que permiten que el ser humano logre la satisfacción, las fisiológicas, seguridad, asociación o aceptación, estimación, autorrealización, las mismas que se relacionan con las necesidades sociales y de aceptación.

Problema General: ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020? **Problemas Específicos:** **Problema específico 1:** ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020? **Problema específico 2:** ¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020? **Problema específico 3:** ¿Cuál es la relación entre la Motivación y las relaciones humanas el personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020?

En la **justificación** se vio que primero la justificación teórica, se justifica en la medida que proporcionará nuevo conocimiento sobre la motivación y el desempeño laboral, argumentándose en las teorías de la administración y la gestión pública, las mismas que

servirá en la toma de decisiones en la gestión de la administración sanitaria por parte de los actores decisores y los académicos. Es necesario por tanto recorrer las diferentes tendencias de propuestas teóricas relacionadas a la gestión focalizándose en la cualificación del personal de salud. Sus resultados se sistematizarán en propuestas de mejoras con respecto a los recursos humanos, además de la comprensión de la gestión pública de los servicios de salud en un contexto peculiar de la pandemia causada por el COVID 19.

Justificación práctica. La motivación impulsa al trabajador a cumplir sus tareas y objetivos propuestos, viéndose reflejado en el desempeño laboral, mismo que es de mucha utilidad para elaborar estrategias en el plan de mejora y manejo de los recursos humanos en el servicio de emergencia como parte de su plan anual; además de servir para la obtención del grado de maestra en gestión de los servicios de salud, servirá como un insumo en el quehacer académico.

En cuanto, a la **justificación metodológica**, la aplicación de instrumentos como el cuestionario sobre la Motivación de Gagné et al. (2014) y el otro basado en la Resolución ministerial N° 626-2008/MINSA, no solo servirá para recopilar información, a su vez será de mucha utilidad para la interpretación de resultados. Ahora bien, de acuerdo a los estudios consultados, la mayoría de ellos han aplicado los instrumentos se validaron por juicio de expertos, catedráticos universitarios, utilizando el nivel de confiabilidad de 0,9 Alfa de Cronbach (Paredes, 2016, Becerra, 2016, Inca, 2017, Ayala & Pajuelo, 2018) que sometidos a un procedimiento estadístico y a la contrastación de hipótesis, el nuevo conocimiento sobre ambas variables

Hipótesis: Hipótesis General: Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020. **Hipótesis Específicos; Hipótesis específico 1:** Existe relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020. **Hipótesis específica 2:** Existe relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020. **Hipótesis específica 3:** Existe relación entre la Motivación y las relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020

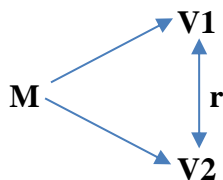
Objetivos: Objetivo General: Establecer la relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020. **Objetivo s Específicos; Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020. **Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020. **Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la Motivación y las relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Se utilizo el método hipotético deductivo, ya que la relación de la problemática a investigar se propondrán hipótesis y se desarrollarán deducciones según los hallazgos encontrados (Bernal, p. 59). Según su enfoque será cuantitativo porque utilizara la selección de información para poner a prueba o confrontar las hipótesis a través del uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica, sugiriendo patrones de comportamiento y diferentes fundamentos teóricos que demostrarían dichos patrones (Bernal, 2010, p. 278).

Su diseño no experimental, tiene como característica la no manipulación de variables, ello implica que el investigador no tiene dominio alguno en las variables (Ñaupas, Mejia, Novoa & Villagómez, 2014, p. 334). Desde su finalidad es básica conocida también porque su efecto no está interesado por un método crítico, cuya motivación no es más que la curiosidad, el deseo inmenso de descubrir nuevos conocimientos (Ñaupas *et al.* p.91). Se configura también dentro de una investigación correlacional: Es necesario que se utilice y establezca el grado de relación o asociación entre una variable y otra que no sean dependientes una de la otra (Ñaupas *et al.* p.343). Por su medición es de corte transversal: se trata de aquellas mediciones que se hacen en un lapso de tiempo, o determinado momento. (Ñaupas *et al.* p. 343)



Donde:

V1: Variable 1

V2: Variable 2

r : Relación

M: Muestra

2.2. Operacionalización de Variable

Para la medición de una variable es necesario la operacionalización, lo cual consiste en determinar los aspectos que se tomarán en cuenta para su evaluación, apoyándose en la definición conceptual en unos casos u operacional en otros (Bernal, 2013, p. 211)

Variable 1: La Motivación

Definición conceptual: Según Gagné et al. (2005) comprende aquel proceso, que activa, orienta, dinamiza y mantiene la conducta de los sujetos en miras a objetivos esperados. Es importante, tener conocimiento de las causas y los efectos, mismas que permiten incentivar la actividad del ser humano, pese que el manejo sea otro. No obstante, los gerentes suelen operar con elementos condicionados a la institución a fin que funcione como se debe, de manera que sus miembros tengan un nivel de satisfacción (p.26).

Definición operacional: Variable Motivación, es una variable cualitativa de escala ordinal politómica y será medida por un instrumento que consta de 23 ítems 2 dimensiones y 12 indicadores, el cual se empleará la escala de Likert con puntuación que van de 1 al 5, cuyos son Bueno 85 - 115, Regular 54 - 84 y Malo 23 -53.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Motivación

Variable: Motivación					
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	de	Niveles/rangos
Factores extrínsecos	organización supervisión condiciones Política de la organización laborales	1 - 11	Ordinal politómica	y	Bueno 85 a 115
	salario seguridad Relaciones interpersonales Status				Regular 54 a 84
Factores intrínsecos	crecimiento Reconocimiento Responsabilidad Interés en el trabajo	12 - 23			Malo 23 a 53

Fuente: Gagné *et al.* (2014).

Variable 2: El Desempeño laboral

Definición conceptual: Robbins & Judge (2009) sostuvieron que se trata de un principio esencial dentro del desempeño la psicología como ayuda para la determinación a fines de lograr metas, las cuales se activan mediante el comportamiento mejorando un buen desempeño, además de colaborar en las personas, se canaliza en los esfuerzos sobre las metas, difíciles cuando las metas se ven fáciles (p.311).

Definición operacional. La variable desempeño laboral es una variable cualitativa y de escala ordinal politómica y será medida por un instrumento que consta de 23 items 3 dimensiones y 13 indicadores, el cual se empleará la escala de Likert con puntuación que van de 1 al 5, cuyos son Adecuado 85-115, Regular 54 – 84 y Deteriorado 23 – 53.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 02: Desempeño laboral

Variable: Desempeño laboral					
Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición	de	Niveles/rangos
Logro de metas	Termino de trabajo oportuno				
	Cumplimiento de metas				
	Productividad	1 - 8			Adecuado 85 a 115
	Uso racional de recursos				
	Supervisión		Ordinal politómica,		Regulas 54 a 84
	Buen trato				
Iniciativa	Cortesía				
	Orientación	9 – 17			
	Conflictos				Deteriorado 23 a 53
	Integración				
Relaciones interpersonales	Planificación				
	Uso de indicadores	18 – 23			
	Metas alcanzadas				

Fuente: **Resolución Ministerial 626-2008/MINSA**

2.3. Población, Muestra, muestreo.

Población:

La población para Ñaupas et al. (2014) “es el universo que asigna un estudio, comprendiéndose en el conjunto de objetos, eventos, que se van a estudiar con las diferentes técnicas que se ha analizado supra” (p. 246). Por tanto, la población de este estudio viene a ser el personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati que está laborando desde marzo a junio del 2020.

Muestra:

De acuerdo a Ñaupas et al. (2014) viene a ser el subconjunto o una parte de ese universo o población, seleccionado por diferentes métodos, tomando en cuenta la representatividad poblacional. En este estudio se ha considerado una muestra no probabilística. (p.246). Desde luego, la muestra del estudio se constituye en 70 personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati durante los meses de mayo y junio 2020.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico intencional.

Criterios de inclusión:

Personal de guardia de emergencia que firme el consentimiento informado y acepte participar del estudio.

Criterios de exclusión:

Personal de guardia de otra área del hospital

Personal de guardia de emergencia que no firme el consentimiento informado.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se empleará la técnica de la encuesta, la misma que consiste en una técnica de toma de datos en masa, teniendo la gran ventaja de garantizar el anonimato de los encuestados, así como también ahorro considerable de tiempo en la recolección de información (Hernández *et al.* 2014).

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios, al respecto Villegas (2005) indicó que “el cuestionario es una modalidad importante que permite obtener datos de

grandes poblaciones (muestra) mediante la aplicación de un conjunto de preguntas :23 ítems respectivamente escritas de manera objetiva y debidamente calibrada y sistematizada, evitando preguntas impertinentes.

Se han considerado dos instrumentos, el primero es el cuestionario de Motivación de Gagné et al. (2014), una escala validada (Gagné et al, 2014) Para la otra variable se ha considerado un instrumento validado por el Ministerio de Salud con Resolución Ministerial 626-2008/MINSA, luego adaptado por la DISA IV Lima Este (2013), ambos tienen escala ordinal politómica. Considerando a los instrumentos como válidos y fiables, la investigadora aplicará los cuestionarios en la muestra seleccionada.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Motivación

Cuestionario para medir la variable: Motivación

Autor: Gagné, M. et al. (2014)

Adaptado Por: Elsa Paredes Cabanillas, modificado por María Bernales Herrera

Lugar: Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Año: 2020

Objetivo: Determinar el nivel de Motivación

Administrado a: Personal de guardia de emergencia

Forma de administración: personal

Tiempo de aplicación: 15 minutos aprox.

Observación: Comprende un cuestionario de 23 ítems, 2 dimensiones, 12 indicadores. Se emplea la escala de Likert, con puntuaciones que van del 1-5 para cada pregunta y los niveles son Bueno 85-115; Regular 54 – 84; y Malo 23 – 53.

Tabla 4.

Ficha técnica del instrumento variable. Desempeño laboral

Cuestionario para medir variable Desempeño laboral

Autor: Ministerio de Salud. (2008)

Adaptado Por: DISA IV Lima Este (2013) Modificado: María Bernales Herrera

Lugar: Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Año: 2020

Objetivo: Determinar el nivel del Desempeño laboral

Administrado a: Personal de guardia de emergencia

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 minutos aprox.

Observación: Comprende un cuestionario de 23 ítems, 3 dimensiones, 13 indicadores. Se emplea la escala de Likert, con puntuaciones que van del 1-5 para cada pregunta y los niveles son Adecuado 85-115; Regular 54 – 84; y Deteriorado 23 – 53

Validez

Los instrumentos serán sometidos en la validación de contenido mediante la técnica juicio de expertos, la misma que tuvo los siguientes resultados:

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de las variables .1 y 2

Nº Grado Académico	Nombre del Experto	Dictamen
Mg.	Daniel Córdova Sotomayor	aplicable
Mg.	Luis Alberto Fuentes Tafur	aplicable

Confiabilidad

Debido a la naturaleza de las opciones de respuesta de los ítems propuestos en todos los instrumentos de toma de datos, se procederá a realizar la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. Los resultados fueron:

Tabla 6.

Confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos en toma de datos.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	0.951	23
Desempeño laboral	0.905	23

Elaborado en base a los resultados parciales de cada instrumento

Los instrumentos tuvieron valores de coeficientes Alfa de Cronbach mayores a 0.9, indica que dichos instrumentos tienen una Alta confiabilidad en la toma de datos en el los trabajadores de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2020.

2.5. Procedimiento

Se pedirá la documentación de permiso a la oficina de post grado de la Universidad Cesar Vallejo y presentar a las autoridades del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Una vez aceptado el permiso, se ubicará en el local de emergencia del Hospital, se tomarán los datos de manera individual, entregando los 2 cuestionarios de 23 preguntas a cada uno de los participantes, ello tomará 15 minutos aproximadamente por persona, luego se recogerán los cuestionarios para proceder a su proceso correspondiente. Los datos se vaciarán en hojas de cálculo de MS Excel, se exportaron al Software Estadístico IBM SPSS, versión 25. Se ilustraron en las tablas y figuras, cada una de ellas con sus respectivas interpretaciones. La contrastación de hipótesis se plasmó en sus respectivas tablas.

2.6. Métodos de análisis de datos

En el análisis procedimental estadístico se empleó el Software estadístico SPSS, v.25. cuyos resultados, que se obtuvieron fueron plasmados en tablas y figura de acuerdo al formato APA, luego se procedió al análisis e interpretación de datos; cuyas respuestas dieron como resultados las frecuencias o niveles, respondiendo a los ítems de los instrumentos. Para este estudio, desde el enfoque cuantitativo, se ejecutaron una serie de pruebas estadísticas, las necesarias para el análisis de datos, considerando la orientación de las hipótesis formuladas.

El procesamiento estadístico para el análisis, consideró el manejo de los datos de la misma investigación, aplicados previamente mediante los instrumentos, este manejo permitió contrastar las hipótesis de la investigación. Con el soporte del método estadístico se estimula los siguientes pasos: a) Recolección, primer paso donde se recoge la información plasmada en el diseño de investigación, b) Recuento, la información se somete a revisión y clasificación; c) Presentación, se elaboran las tablas y figuras, inspeccionando los datos; d) Síntesis, se resume las más destacadas propiedades del agrupamiento de datos. e) Análisis, con el uso de fórmulas estadísticas y la plasmación de las tablas se efectúa una comparación de las medidas previamente calculadas.

2.7. Aspectos éticos

El presente estudio se rige para los reglamentos éticos de investigación de la Universidad César Vallejo, sin esmero de tener intereses que no sean académicos, será confidencial y el responsable solo utilizará los resultados para este estudio.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

Descripción del nivel de la variable Motivación

		N	%
Motivación	Malo	7	10,0%
	Regular	42	60,0%
	Bueno	21	30,0%

Fuente: Cuestionario

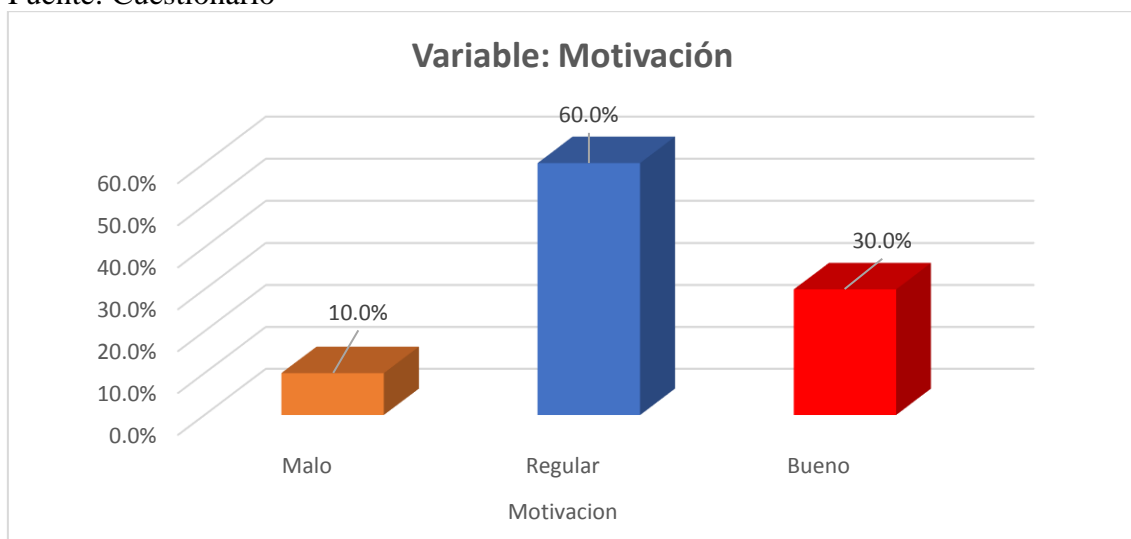


Figura 1. Descripción del nivel de la variable Motivación

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Tal como se observa en la tabla 7 y figura 1 se describe el nivel, distinguiéndose un mayor porcentaje en la categoría Regular para la variable Motivación, la cual tuvo un 60% de los 70 encuestados. Del mismo modo, un 30% en la categoría Bueno, y el 10% en la categoría Malo. Frente a ello, se deduce que el 60% del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati está motivado en el servicio que prestan durante el contexto del COVID-19, tiene una respuesta positiva.

Tabla 8

Descripción de los niveles de las dimensiones de la variable Motivación

		N°	%
Factores Extrínsecos	Malo	6	8,6%
	Regular	44	62,9%
	Bueno	20	28,6%
Factores Intrínsecos	Malo	7	10,0%
	Regular	40	57,1%
	Bueno	23	32,9%

Fuente: Cuestionario

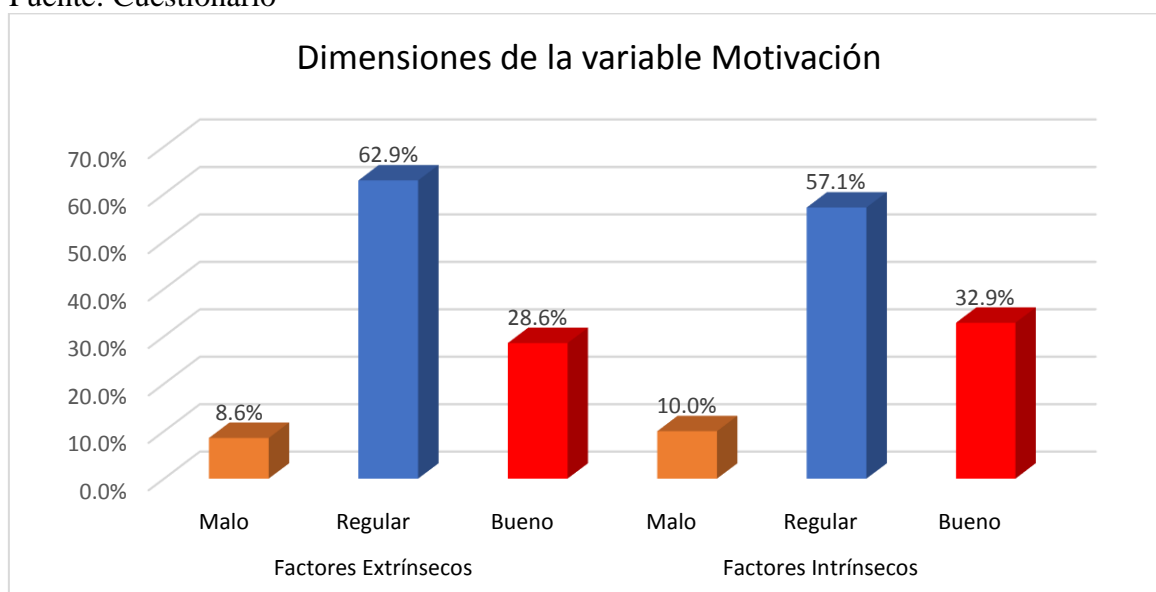


Figura 2. Descripción de los niveles de las dimensiones de la variable Motivación

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

En los resultados observados en la Tabla 8 y figura 2, se distinguen mayor porcentaje en la categoría Regular en las dos dimensiones, D1 y D2 de la variable Motivación; obteniéndose 62,9% para D1 y un 57,1% para D2 respectivamente. En cuanto a la categoría Bueno, se obtuvieron 28,6% para D1 y 32,9% para D2. Por último, en la categoría Malo, se pudo evidenciar un 8,6% para D1 y 10% para D2 respectivamente.

Tabla 9

Descripción del nivel de la variable Desempeño Laboral

		N°	%
Desempeño laboral	Deteriorado	6	8,6%
	Regular	37	52,9%
	Adecuado	27	38,6%

Fuente: Cuestionario

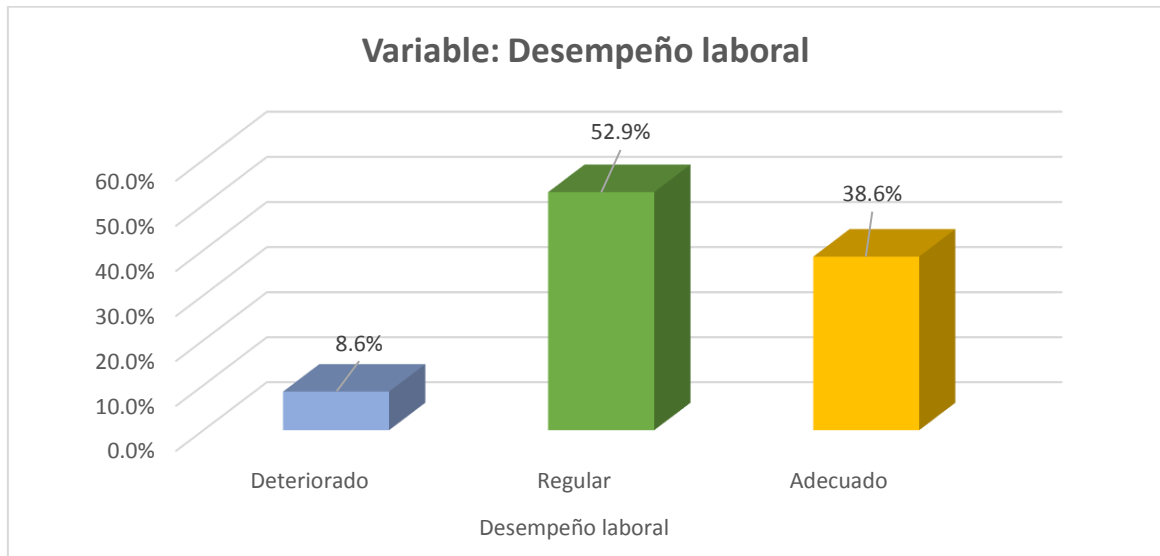


Figura 3. Descripción del nivel de la variable Desempeño Laboral

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Tal como se observa en la tabla 9 y figura 3 se describe los niveles, distinguiéndose un mayor porcentaje en la categoría Regular para la variable Desempeño laboral, la cual tuvo un 52,9% de los 70 encuestados. Del mismo modo, un 38,6% en la categoría Bueno, y el 8,6% en la categoría Malo. Frente a ello, se deduce que un 52% del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati tiene un desempeño laboral positivo en el servicio que prestan durante el contexto del COVID-19.

Tabla 10

Descripción de los niveles de las dimensiones del Desempeño laboral

		N	%
Logros	Deteriorado	5	7,1%
	Regular	42	60,0%
	Adecuado	23	32,9%
Iniciativa	Deteriorado	7	10,0%
	Regular	33	47,1%
	Adecuado	30	42,9%
Relaciones humanas	Deteriorado	6	8,6%
	Regular	35	50,0%
	Adecuado	29	41,4%

Fuente: Cuestionario

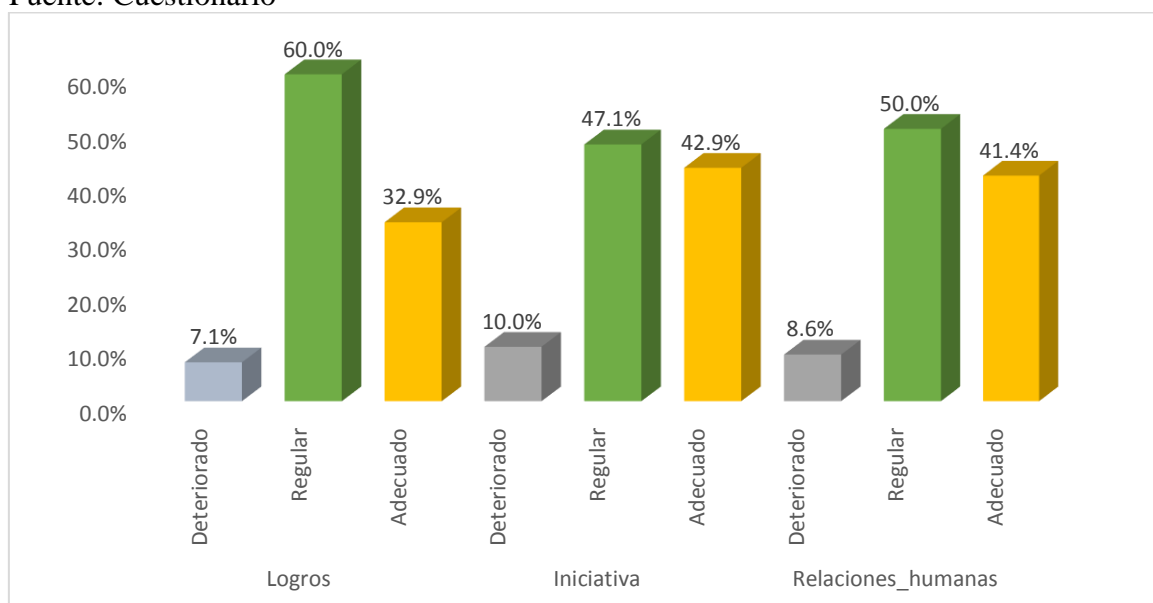


Figura 4. Descripción de los niveles de las dimensiones del Desempeño laboral

Fuente: Cuestionario

Interpretación

En los resultados observados en la Tabla 10 y figura 4, se distinguen mayor porcentaje en la categoría Regular en las dimensiones, D1, D2 y D3 de la variable Desempeño laboral obteniéndose 60% para D1, un 47,1% para D2 y un 50% para D3 respectivamente. En cuanto a la categoría Bueno, se obtuvieron 32,9% para D1, un 42,9% para D2 y 41,4% para D3. Por último, en la categoría Malo, se pudo evidenciar un 7,6% para D1, 10% para D2 y 8,6% para D3 respectivamente.

3.2. Análisis Inferencial

Tabla 11

Sistema de Hipótesis de la Investigación

Hipótesis	Rho de Spearman	Significación asintótica (bilateral)
Hipótesis General	,730	,000
Hipótesis Específica 1	,643	,000
Hipótesis Específica 2	,698	,000
Hipótesis Específica 3	,697	,000

Contrastación de hipótesis General

HG₀: No existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

HG₁: Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre las variables Motivación y Desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19

Correlaciones

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Formular la regla de decisión

Viene a ser el enunciado que condiciona la aceptación o el rechazo de la hipótesis nula. Al ser rechazada la hipótesis, absolutamente todos los valores pueden ser grandes o pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Tomar una decisión

Al compararse los valores observados, de la estadística muestral, con el valor crítico que surge de la prueba estadística. Luego se acepta o rechaza la hipótesis nula. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alterna.

Los resultados evidencian que existe asociación estadística significativa ($p=0,000 \leq 0,05$) pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0,730 entre las variables Motivación y Desempeño laboral. En efecto, se decidió el rechazo de la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna: Por tanto, existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020

Contrastación de la hipótesis específica 1

HE₁₀: No existe relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

HE₁₁: Existe relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre la variable Motivación y la dimensión Logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19

			Correlación	
			Motivación	Logros
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Logros de metas		Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Formular la regla de decisión

Viene a ser el enunciado que condiciona la aceptación o el rechazo de la hipótesis nula. Al ser rechazada la hipótesis, absolutamente todos los valores pueden ser grandes o pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Tomar una decisión

Al compararse los valores observados, de la estadística muestral, con el valor crítico que surge de la prueba estadística. Luego se acepta o rechaza la hipótesis nula. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alterna.

Los resultados evidencian que existe relación significativa ($p=0,000 \leq 0,05$) pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0,643 entre la variable Motivación y la dimensión 1, Logros de metas de la variable Desempeño laboral. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna: Existe relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 2

HE2₀: No existe relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

HE2₁: Existe relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre la variable Motivación y la dimensión Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19

			Correlación	
			Motivación	Iniciativa
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Formular la regla de decisión

Viene a ser el enunciado que condiciona la aceptación o el rechazo de la hipótesis nula. Al ser rechazada la hipótesis, absolutamente todos los valores pueden ser grandes o pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Tomar una decisión

Al compararse los valores observados, de la estadística muestral, con el valor crítico que surge de la prueba estadística. Luego se acepta o rechaza la hipótesis nula. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alterna.

Los resultados evidencian que existe relación significativa ($p=0,000 \leq 0,05$) pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0,698 entre la variable Motivación y la dimensión 2, Iniciativa de la variable Desempeño laboral. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna: Existe relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 3

HE3₀: No existe relación entre la Motivación y las relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

HE3₁: Existe relación entre la Motivación y las relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre la variable Motivación y la dimensión Relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19

			Correlación	
			Motivación	Relaciones_ humanas
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Formular la regla de decisión

Viene a ser el enunciado que condiciona la aceptación o el rechazo de la hipótesis nula. Al ser rechazada la hipótesis, absolutamente todos los valores pueden ser grandes o

pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Tomar una decisión

Al compararse los valores observados, de la estadística muestral, con el valor crítico que surge de la prueba estadística. Luego se acepta o rechaza la hipótesis nula. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alterna.

Los resultados evidencian que existe relación significativa ($p=0,000 \leq 0,05$) pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0,697 entre la variable Motivación y la dimensión 3, Relaciones humanas de la variable Desempeño laboral. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna: Existe relación entre la Motivación y las relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020.

IV. Discusión

El presente trabajo de investigación titulado “Relación entre Motivación y el Desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19, Lima 2020” En dichos resultados se evidencian que existe una relación positiva media de acuerdo al procedimiento de los datos recolectados mediante la aplicación de los instrumentos. Para Robbins & Judge (2009) y Gagne(2004) sostienen que los conceptos principales de las dos variables: Motivación y Desempeño laboral. En relación a la primera variable ámbito laboral se manifiesta de manera activa, dinámica y irintativa que de alguna manera controla la conducta le las personas hacia la misma realización de los objetivos institucionales. Y en la segunda variable el mayor exponente científico social, Chiavenato, Sustenta que el desempeño laboral, parte siempre de una realidad objetiva para concretizar los logros esperados. Sin embargo, el desempeño en parte se constituye integral, por tanto, se relaciona con los atributos y funciones, los mismos que permiten que se susciten diferentes acciones intencionales simultáneamente tomando en cuenta el contexto y desde luego el grado cultural de los demás empleados. Ahora bien, en relación al contenido epistemológico, se puede sustentar que la teoría de ambos autores contrasta con las hipótesis del estudio. Lo cual coincide con la situación que se vive en el área de emergencias del Hospital Edgardo Rebagliati en donde el personal de salud muestra mayor porcentaje de regular motivación en relación con un desempeño laboral positivo.

De acuerdo a los resultados descriptivos se evidenció que la tendencia mayoritaria en ambas variables estuvo marcada en la categoría Regular entre el 52% y el 60%, respectivamente; en términos generales tanto la motivación como el desempeño laboral tienen un comportamiento aceptable, aunque es de considerar que también la dominancia no fue absoluta, debido a que estos niveles estuvieron casi equilibrados con las frecuencias de las categorías bueno y adecuado, adicionando también un porcentaje considerable en las categorías malo y deteriorado. Esto deja ver, que hay dificultades aún con el personal que labora en emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, concordando ello con la realidad observada. Frente a estos resultados, Reynaga (2015) concuerda con los resultados de este estudio al considerar que la motivación incide en el desempeño laboral del personal que labora en la institución; lo cual indica que la motivación permite que el personal se manifieste contento y realice sus actividades apuntando al logro de objetivos institucionales. Por el contrario, Becerra (2016) discrepa con los resultados encontrados, puesto que afirma

que la motivación y el desempeño laboral son dos variables independientes que en la práctica repercuten en la actividad diaria laboral en el personal administrativo en el gobierno regional del Callao. De ese modo, observó este autor que el 51,5% de los encuestados mantiene una motivación media, ya sea porque intervienen diferentes factores como el salario, los horarios y sobre todo la exigencia en la productividad, por tanto, el desempeño laboral en cierto modo es bueno, pero por otro lado dependerá de la estimulación (sea salarial, o de flexibilidad horaria, entre otras cosas) para que los trabajadores sigan laborando y rendiendo más en la empresa. En este sentido, observa Zhang et al (2020), que en la salud física y mental influyen otras enfermedades como la ansiedad, la depresión, la angustia y la satisfacción laboral del personal sanitario en Irán, un país, como la gran mayoría afectada por la COVID-19, presenta una serie de inconvenientes en sus empresas y/o instituciones estatales, para estos autores, lo más relevante, son los trabajadores, muchos de ellos se sienten motivados, ello repercute directamente con el desempeño laboral que realizan, pero que existe una diversidad de creencias culturales, aunque el predominio se basa en la religión, son conscientes que se enfrentan a un enemigo invisible al cual tienen que enfrentarlo inteligentemente; en efecto Zhang et al. concluye que los trabajadores sanitarios tienen acceso a mejores condiciones laborales (lo que los motiva) pero al mismo tiempo corren riesgo en trabaja con ello (temor al contagio) sintiéndose seguros de ello, dan lo mejor de sí mismos. Entre los hallazgos se señalaron que la evaluación del desempeño laboral cumple un doble rol en las organizaciones. Por un lado, contribuye a mejorar las organizaciones al facilitar el logro de las metas organizacionales de eficacia, eficiencia y transparencia, además permite rediseñar los puestos de trabajo, planificar los proyectos de formación y los procesos de selección, o tomar decisiones sobre la política de promociones e incentivos. En segundo lugar, se indica que la motivación de los trabajadores mediante la participación de los mismos en el proceso, se retroalimentan con el desempeño, pues les permite mejorar, ser reconocidos y recompensados.

En relación Los resultados inferenciales cumpliendo con los objetivos propuestos en dicho estudio es establecer si existe relación entre la primera variable motivación con la segunda variable desempeño del personal sanitario en el área de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, obteniéndose para ello, una relación positiva media ($r=0,730$) con un nivel de significancia de ($p=0,000 < 0,05$). Lo que significa que no todos los trabajadores se sienten motivados en el trabajo, pero si hacen un buen trabajo, hay mayor exigencia en el trabajo, más aún se experimenta mucha carga laboral en este contexto de

emergencia sanitaria en el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati. Para Inca (2017) considera que la relación que existe la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud se configura más en el sentido práctico en el mismo trabajo, es más por vocación en algunos casos no se toma en cuenta la percepción salarial, se a podido evidenciar que la mayor parte de los encuestados declararon que en el hospital les sirvió para ganar de experiencia en campo les a permitido desempeñarse en sus puestos de trabajo, siendo un indicador de mucha relevancia en los administrativos. En esta misma dirección de investigación, está el trabajo de Quispe (2018), para el autor considera que el desempeño laboral del personal sanitario, en el servicio de farmacia, considera que es un área de mucha concurrencia por los usuarios en el centro hospitalario, embargo es importante observar en ellos las necesidades de realizar su trabajo con mucho dedicación y esmero, lo que indica que cuando está más motivado el personal su incremento en el desempeño laboral es mucho mejor.

En otro ámbito este estudio también tiene una relación con lo propuesto Ayala & Pajuelo (2018), quienes consideran que el nivel de influencia de motivación y el desempeño laboral, aunque está claro que los trabajadores suelen afrontar una infinidad de dificultades en los centros de labores, siendo estos muchas veces el principal factor que desmotive, pero por muchas circunstancias ajenas a lo esperado económicamente, se debe seguir laborando y demostrar aptitudes de un buen desempeño laboral, lo novedoso en este estudio que se enfatizó en el desempeño laboral de los funcionarios públicos, siendo en ellos un desempeño medio y con más motivación siendo una red social más consolidada de apertura laboral, En este sentido, la funcionalidad de los recursos humanos en las instituciones no solo financieras, está afectada por el hecho de mantenerse las estructuras orgánicas tradiciones y por el tipo de legislación laboral vigente. Es así, dentro de las motivaciones, están las relaciones interpersonales, que en particular si repercuten de manera directa en la determinación conductual de los empleados de la organización.

En relación al resultado inferencial de la hipótesis específica 1, se observó una relación positiva media ($r=0,643$) con un nivel de significancia ($p=0,000 < 0,05$) entre la variable Motivación y el logro de metas. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Al respecto, García (2018), concuerda con los resultados de este estudio estableciéndose así, relación entre la motivación y los logros en los trabajadores del servicio de apoyo al diagnóstico laboratorio, para los trabajadores fue importante aplicar un instrumento de evaluación en el cual se evidencia que, el 17,5% de los trabajadores se

encuentran carente de motivación en lo laboral, mientras que más del 50% con un grado de satisfacción escaso en los logros. Este investigador es claro al afirmar que existe un porcentaje considerable próximo al un 20%, lo que significa es que lo que interesa a los trabajadores no es tanto sus motivaciones, sino cumplir metas y hacer un buen trabajo, independientemente si buscan satisfacer o no las expectativas de los usuarios del servicio. Entiéndase por tanto que el logro de metas es una parte esencial en el desempeño laboral, que se orienta más a las condiciones que conducen a un comportamiento de búsqueda de objetivos comunes como expectativas del éxito y el nivel de incentivo, pues supone alcanzar el éxito en un tiempo determinado. Asimismo, Barturen, (2019) ratifico que el comportamiento de motivación de acuerdo al modelo de Herzberg en los trabajadores administrativos de una institución pública en Lambayeque, influye que una percepción de metas que tenga un trabajador frente a ello, es importante distinguir otros aspectos como el lugar del clima laboral adecuado además de las oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral tanto personal como profesional, tal como se propone ser en la región de Lambayeque.

En consecuencia, al resultado inferencial para la segunda dimensión, se puede visualizar que la relación positiva media ($r=0,698$) se concatena con el nivel de significancia ($p=0,000 < 0,05$), ello implica que muchos de los trabajadores tienen iniciativa en sus puestos de trabajo, de esa manera rendir mejor, pese a muchas dificultades que se tenga. Frente a ello, es importante resaltar la importancia de la iniciativa: Esta guarda relación con la creatividad e innovación; y por ende influye en el desarrollo de las organizaciones. Si las instituciones no aprovechan este valor, permanecerán estáticas, no obstante, “su vida será de corto plazo, puesto que otras organizaciones las superarán. Esta desempeña un rol importante en el desarrollo de la humanidad” (Hernández & Pulido, 2011). Este resultado coincide con lo propuesto por Castro (2016) quien diseñó una meta la determinación de la incidencia en la práctica de valores en el campo laboral, así como el desempeño del personal en las PYMES en la ciudad de Potosí, llegando a una conclusión que hay relación positiva entre los valores laborales y la motivación; del misma manera existe relación positiva del trabajo con el desempeño, lo que demuestra lo importante la formación en valores personales, ya que esto tiene gran impacto en el ámbito laboral, un trabajador con buenos hábitos en valores, genera resultados eficaces en el desempeño laboral. Por último, Sandrin et al (2019), según este autor considera que no concuerda totalmente con los resultados de este estudio, puso observar los efectos de las motivaciones autónomas y controladas, y carga de trabajo

sobre el estrés percibido, el buen estado de salud y el rendimiento, eso significa que los efectos son positivos de la motivación autónoma y efectos negativos de carga de trabajo y motivación controlada sobre la salud que se percibe y el rendimiento, que al fusionar con el trabajo cotidiano de los trabajadores del Hospital Edgardo Rebagliati, se demuestra mucha creatividad e iniciativa que los motiva

En relación al resultado inferencial del objetivo 3, se evidenció que existe la relación positiva media ($r= 0,697$) y un nivel de significancia ($p=0,000 < 0,05$). Frente a este resultado, se puede consultar el estudio de Canchari (2017) al reflejarse en los profesores, que, a comparación de los profesionales sanitarios, estos tienen una motivación muy elevada en sus actividades laborales. En tanto el 66,7% del personal docente indica tener un excelente desempeño laboral, un 22,2%, indica que su desempeño es bueno, mientras un 11,1% lo considera regular. Del mismo modo, Serrano (2016), el autor concluye que este análisis al sustentar que existe factores influyentes en la mejora de la productividad del personal bajo la modalidad CAS. Los elementos de la motivación contribuyen en gran potencialidad en la productividad del personal. Las relaciones humanas surgen a raíz de los contactos interpersonales de los miembros de una organización. A menudo, la persona cuando por primera se ingresa al sistema laboral, experimenta algo nuevo, la novedad de estar en una organización, le exige una adaptarse, pero para ello, debe ser capaz de interactuar con el equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado, los esfuerzos de los individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales y en una organización se convierten en una viabilidad de realizar proyectos, de concretar los objetivos comunes para todos (Robbins y Judge 2009). Y más aún cuando las empresas se vuelven complejas y rápidas por lo que desarrollan y se involucran. De este modo, cuando se estructuran los equipos de trabajo interdependientes que puedan responder a los permanentes cambios y desafíos del entorno, cuando adquieren, en efecto, responsabilidades, solo de esta manera innovan y reestructuran su propia gestión, a fin de lograr la mayor productividad y calidad como institución

En consecuencia, nuestros resultados dan como positivo la relación directa y significativa entre ambas variables: la motivación y el desempeño, ligadas desde la misma temática epistemológica, y por tanto en esta discusión se ha pretendido corroborar los objetivos de la investigación frente a la realidad problemática, que causa mucho malestar en la actualidad. En cierta manera haciendo una crítica al sistema nacional de salud, en Perú es

difícil que se pueda acceder al buen servicio de salud, un sistema segmentado e ineficiente, donde el que posee dinero tiene el privilegio de sanarse, y el pobre a penas cuentas solo tiene para alimentarse, calla en el silencio de los inocentes. Y precisamente, los trabajadores de estas instituciones que han colapsado ante una pandemia tan dura como la del COVID-19, que a diario cobra más víctimas, sigue abriendo muchas brechas sociales y urgiendo en la desesperación de un gobierno, por las ineficiencias ideológicas políticas, solo queda por contemplar el llamado a estar de observadores sin poder hacer nada.

Se sabe que en Perú el promedio de la edad de los trabajadores en los hospitales oscila entre los 30 a 50 años, y si eso sucede en Lima, de los cuales más del 90 % de los médicos se concentran en las ciudades costañas, siendo la capital la que más posee, y el resto (10%) en las provincias más alejadas del país espera la voluntad de sus políticos y el aletargamiento de la indiferencia, pese a que se dice mucho para apoyar a los profesionales sanitarios que laboran en estas circunstancias, muchos de ellos, se han convertido en héroes, y esperanzas de muchas personas, que si bien lo hacen por vocación, no se les está cumpliendo con el bono salarial por esta situación. Por el contrario, al haber pocos profesionales en los nosocomios del país, siendo estos acondicionados para combatir el virus, no se trasluce en la realidad el buen trato hacia ellos, más aún si se sabe que muchos de ellos, dobletea el turno, o tal vez se queda más de la cuenta, descuidando a la familia, sobrecargándose de trabajo. No es fácil ciertamente, trabajar en estas circunstancias, pero a que los incentivos sean atractivos, no se les está cumpliendo con lo prometido por parte de los gerentes nacionales o por políticos que hace uno de la demagogia ante la administración de lo tanto que se discute en la misma universidad:

V. Conclusiones

Primera: Existe relación positiva media entre la Motivación y el Desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, en el contexto del COVID-19 con una asociación estadística significativa

Segunda: Existe relación positiva media entre la Motivación y la D1 del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, en el contexto del COVID-19 con una asociación estadística significativa

Tercera: Existe relación positiva media entre la Motivación y la D2 del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, en el contexto del COVID-19 con una asociación estadística significativa

Cuarta: Existe relación positiva media entre la Motivación y la D3 del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, en el contexto del COVID-19 con una asociación estadística significativa

V. Recomendaciones

Primera La evaluación en el desempeño laboral de los trabajadores debe con frecuencia e implementar nuevas políticas que permitan tener un monitoreo permanente acerca de las actividades así mismo reforzar al personal en base a sus habilidades y destrezas que posee, se sugiere realizar un estudio para determinar otras causas que repercuten sobre el desempeño de los trabajadores, y generar medidas correctivas dentro las áreas, es fundamental además que se tenga claramente establecidos cada uno de las funciones para los nuevos trabajadores que ingresan.

Segunda Es importante al momento de tomar decisiones los jefes tomen en cuenta a los trabajadores en la toma de decisiones al momento de las capacitaciones de la entrega de un incentivo ser parte integrante al momento de recibir los logros y ser considerados en los momentos álgidos de las ejecuciones presupuestales.

Tercera Se recomienda que el encargado de recursos humanos debe de enfocarse más en todos colaboradores que trabajan, para el mejor desempeño laboral del personal, considerando aspectos de los comportamientos humanos que cada día realiza la labor en la entidad pública.

Cuarta Se recomienda aplicar la intensidad de la motivación es importante para el desenvolvimiento de las tareas de los trabajadores y que deben informar a su jefe inmediato de cualquier incomodidad o peligro en el ambiente de trabajo.

Quinta Realizar evaluaciones periódicas de desempeño laboral con el fin de identificar áreas de oportunidad en empleados y fomentar su crecimiento profesional. Compartir los resultados de las evaluaciones con todo el personal para incentivarlos a seguir mejorando

Referencias

- Ayala & Pajuelo. (2018) *La Motivación y su Influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. (Tesis maestría de administración). Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2304/1>.
- Al-Hamdan, Z., Oweidat, I., Al-Faouri, I. y Codier (2016) Correlating Emotional Intelligence and Job, Performance Among Jordanian Hospitals Registered Nurses. *Nursing Forum an independent voice for nursing*, 00(0),1-9. Recuperado de: DOI: 10.1111/nuf.12160
- Barati, M., Bashirian, S., Jenabi, E., Khazaei, S., Karimi-Shahanjarini, A., Zareian, S., Rezapur-Shahkolai, F., & Moeini, B. (2020) Factors Associated with Preventive Behaviours of COVID-19 among Hospital Staff in Iran in 2020: An Application of the Protection Motivation Theory. *Journal Pre-Proof*, 1-9. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jhin.2020.04.035>
- Becerra M. (2016) *La Motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao, 2016*. – Callao, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Beltrán, J. (1998). Claves psicológicas para la motivación y el rendimiento académico. En M. Costa (Eds.), *Creatividad, motivación y rendimiento académico* (pp. 39-54). Málaga: Aljibe.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. 3era ed. Bogotá- Colombia: Pearson Educación.
- Barturen, N. (2019) *Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
- Canchari, Y. (2017) *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Castro, P. (2016) *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosina*. (Tesis de postgrado) Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí, México.

- Cheng, Z. & Shan, J. (2020) Novel coronavirus: where we are and what we Know. *Infection* 48:155-163. <https://doi.org/10.1007/s15010-020-01401-y>
- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la teoría general de la administración*. 4ta edición México: McGraw Hill.
- Enriquez Loredo, P. (2014), *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de Visión en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, México.
- García, R. (2018), *Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, Hospital Regional “Virgen De Fátima “Chachapoyas, 2015* (Tesis doctorado), Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza; Perú.
- Gagné, M. Forest, J. Vansteenkiste, M. Crevier-Braud, L, Broeck, A. Aspel, A. Bellerose, J. Benabou, Ch. Chemolli, E. Güntert, S. Halvari, H. Laksmi, D. Johnson, P. Hauan Molstad, M. Naudin, M. Ndao, A. Olafsen, A. Roussel, P. Wang, Z. & Westbye, C. *European Journal of Work and Organizational Psychology* (2014): The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Gozer, S. (2020) *Coronavirus: los médicos que se negaron a atender a pacientes de covid-19 y lo que su caso muestra de la precaria situación de muchos sanitarios en BBC News Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-América-latina-52413808>
- Guanipa, R (2015), en su tesis titulada “Factores motivacionales y el desempeño laboral del docente en el subsistema educativo primario” (Tesis de postgrado) Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Guerrero, L & Diaz Urteaga, P. (2017) *Aplicando la gestión por procesos en el sector salud del Perú*. *Rev Acad Peru Salud* 24 (1).
- Hernández, S. & Pulido, A. (2011) *Fundamentos de gestión empresarial. Enfoque basado en competencias*. México: McGrawHill educación.
- Inca Parra, J. (2017) *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
- Klingner, D. y J. Nalbandian. (2002). *La Administración del Personal en el Sector Público*. México: McGraw Hill.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2013) *Elementos de la administración un enfoque internacional y de innovación*. 8va. Ed. Mexico: McGraw Hill.

- Lake, M. (2020) What we know so far: COVID-19 current clinical knowledge and research. *Clinical Medicine*, 20: 124-127. Recuperado de doi: 10.7861/clinmed.2019-coron
- Lazarbal Fernandez, A. & Cadena Alarcón, E. (2019), *La Motivación y su relación con el desempeño laboral en Envatub S. A. de la Provincia de Pichincha. Ambato.* (Tesis maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
- Londoño, J. & Frenk, J. (1997) *El pluralismo estructurado.* México: DF.
- López Más, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg.* Gestión En El Tercer Milenio, 8(15), 25-36. Recuperado de <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Mahlamaki, T., Rintamaki, T., Rajah, E. (2018) The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 1-11. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Manchego, K. (2019) Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto, Moquegua-2018. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José Carlos Mariátegui, Perú.
- Maslow, A. (1991) Motivación y personalidad. Madrid: Diaz de Santos.
- Milkovich, G. & Boudrem, T. (1994) *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia.* Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos.
- Ministerio de Salud (2008) *Resolución Ministerial 626-2008/MINSA que publica el cuestionario que mide el Desempeño laboral en el personal de salud.* Lima. MINSA.
- Mori, N. (2017) Factores motivacionales y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. & Romero, H. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis.* 5ta ed. Ediciones de la U. México.
- Nicholls, J. (1989). The competitive ethos and democratic education. *Cambridge, MA: Harvard University Press.*
- Pedraza, E. Amaya, G. Conde. L & Mayrene, K. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales.*
- Piedimonte, F., Depaula, P., (2018) *Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos.* Liberabit, 24(08), 1-18. Recuperado de doi: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>

- Quispe, C. (2018) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del Hospital Dos de Mayo, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Reynaga, U. (2015), *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Robbins, S. & DeCenzo, D. (2009) *Fundamentos de Administración*. 6ta ed. Pearson Educacion,
- Robbins, S. & Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. 10 ed. México; Pearson Educación
- Sandrin, E., Gillet, N., Fernet, C., Leloup, M. & Depin Rouault (2019) Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance. *Wiley*, 1-10. Recuperado de doi: 10.1002/smi.2873
- Serrano, M. (2016) *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Steinbauer, R., Renn, R., Chen, S. & Rhew N. (2018) Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. *The Journal of Social Psychology*, (08), 1-42. Recuperado de doi: 10.1080/00224545.2018.1424110
- Sandrin, E., Gillet, N., Fernet, C., Leloup, M. & Depin Rouault (2019) Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance. *Wiley*, 1-10. Recuperado de doi: 10.1002/smi.2873
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes Editores.
- Sum, M. (2015), *la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar; Guatemala.
- Tong, L. (2018) Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *Wiley International Journal of Nursing Practice*, 6. Recuperado de doi: 10.1111/ijn.12620
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Valdés, C. (2005). *Motivación*. <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>

- Vroom, V.H. (1964), *Work and Motivation*, John Wiley and Sons, New York, NY
- Zamora, R. (2019) *Estrategias de Motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Gad Municipal, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2018 Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5207>
- Zhang, S., Liu, J., JahanShahi, A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J. & Sun, S. (2020) At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain, Behavior, and Immunity*, 889 (1591), 1-3. Recuperado de doi: <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.010>
- Zhang, C., Yang, L., Liu, S., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Zhang, B. (2020). Survey of Insomnia and Related Social Psychological Factors Among Medical Staff Involved in the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak. *Frontiers in Psychiatry*, 11(306), 1-9. Recuperado de Doi: 10.3389/fpsyt.2020.00306

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación y Desempeño laboral en el personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto COVID-19, Lima 2020

Autor: María Bernales Herrera

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la Motivación y las relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la Motivación y las relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de guardia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto COVID 19, Lima 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre la Motivación y el logro de metas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre la Motivación y la Iniciativa del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre la Motivación y las relaciones humanas del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Factores extrínsecos	Política de la organización Supervisión Condiciones laborales Relaciones interpersonales Salario Status Seguridad	1 – 11	Ordinal Politómica	Bueno (85-115) Regular (54-84) Malo (23-53)			
Factores intrínsecos	Logro Reconocimiento Crecimiento Interés en el trabajo Responsabilidad	12 - 23	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A Veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5				
Variable 2: Desempeño laboral.							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Logros de metas	Termino de trabajo oportuno Cumplimiento de metas Productividad Uso racional de recursos Supervisión Buen trato	01 – 08	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo= 2 Con duda = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Bueno (85 – 115) Regular (54-84) Malo (23-53)			
Iniciativa	Cortesía Orientación Conflictos Integración	09-17					

	contexto del COVID 19, Lima 2020		Relaciones Humanas	Planificación Uso de indicadores Metas alcanzadas	18 -23		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: La investigación es descriptiva Correlacional. Descriptiva porque determina a las variables de estudio y explicativa porque estudia en qué medida una variable es causal de la otra (Hernández et al., 2014, p. 94). Asimismo, se caracteriza las peculiaridades o rasgos de los acontecimientos o fenómenos como objeto de estudio (Bernal, 2010, p. 113).</p> <p>Diseño: Respecto al diseño, se determina como no experimental, el mismo que, en función de la relación entre las variables, se clasifica como explicativo causal, porque constituye una relación causal justificada en la demostración de los niveles de influencia que hay entre las variables (Hernández et al., 2014).</p> <p>Método: Se hará uso del método hipotético deductivo, ya que en relación a la problemática de investigación se propondrán hipótesis y se desarrollarán deducciones según los hallazgos encontrados (Bernal, p. 59).</p>	<p>Población: Para la definición de la población se empleó el marco muestral provisto por la dirección de recursos humanos,</p> <p>Tipo de muestreo: El muestreo es no probabilístico al azar, es decir, este tipo de muestreo "permite que todos los miembros de la población seleccionada para el trabajo tengan la misma posibilidad de ser considerados en la muestra de estudio" (Bernal 2010, p. 170)</p> <p>Tamaño de muestra: Siendo de la siguiente manera: enfermeras 28, médicos 07, técnicas en enfermería 21, Tecnólogos médicos 14. En total 70 personas</p>	<p>Variable 1: Motivación.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Gagné et al. Año: 2014 Monitoreo: María Bernales Herrera Ámbito de Aplicación: Hospital Edgardo Rebagliati, Lima Forma de Administración: Individual/Remoto</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: DISA IV LIMA ESTE Año: 2013 Monitoreo: María Bernales Herrera Ámbito de Aplicación: Hospital Edgardo Rebagliati Forma de Administración: Individual/Remoto</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizará para determinar las frecuencias en base a los datos obtenidos en los resultados mediante los instrumentos de recolección de datos</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la contrastación de hipótesis se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0,05</p> <p>Ho: r=0 H1: r ≠ 0</p> <p>Nivel de significación: El nivel de significación teórica (sig<0,05) que corresponde a un nivel de confianza del 95%. Estadístico de prueba Prueba estadística..... Regla de decisión Si el nivel de significación es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula. Si el nivel de significación no es menor que 0,05, no se rechaza la hipótesis nula</p>			

ANEXOS

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ejemplo:

ENUNCIADO	Siempre = 5	Casi siempre = 4	A veces = 3	Casi nunca = 2	Nunca = 1
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender más	X				

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

Edad:

Sexo: F M

	Factores Extrínsecos	1	2	3	4	5
1	Poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					
2	Me divierto haciendo mi trabajo en el ambiente de emergencia del Covid-19					
3	El trabajo me hace sentir orgulloso/a de mí mismo/a trabajar para esta emergencia					
4	Me ofrecen seguridad solo si pongo el suficiente esfuerzo para responder las expectativas de los usuarios en la emergencia del Covid-19					
5	Evito que otras personas me critiquen (Superiores, compañeros, familia) por el trabajo que hago					
6	Tengo que probarme a mí mismo/a de lo que puedo hacer					
7	Obtengo aprobación de otras personas que valoran mi trabajo en emergencia del Covid-19					
8	Si no obtengo aprobación me sentiría mal respecto a mí mismo/a					
9	Me esfuerzo poco, porque no vale la pena esforzarse en este tiempo de emergencia del Covid-19					
10	No logro entender porque otras personas no me aceptan como soy					
11	Estoy ante una realidad que pronto pasará, eso me motiva a seguir trabajando					

	Factores Intrínsecos					
12	Considero que el trabajo que hago me hace sentir importante					
13	Pongo en riesgo mi trabajo cuando no pongo el suficiente esfuerzo en mis funciones					
14	Hacer mi trabajo en esta realidad de pandemia es emocionante					
15	Pese a que me pueda contagiar, tengo muchas ganas de seguir trabajando					
16	No sé porque estoy en este trabajo, no le encuentro sentido, pese a que elegí ser un profesional de la salud					
17	Pienso que otras personas me van a recompensar, si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
18	Considero que es importante poner más esfuerzo en este trabajo					
19	Mi esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí y mi familia					
20	Siento vergüenza de mí mismo, pese a que me tratan como un héroe					
21	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo					
22	Pienso que otras personas me respetan más, porque estoy en este trabajo					
23	Considero que el trabajo es más grato que el salario que percibo					

Fuente: Tomado de Gagné et al. (2014). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries...*

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ejemplo:

ENUNCIADO	Siempre = 5	Casi siempre = 4	A veces = 3	Casi nunca = 2	Nunca = 1
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender más	X				

	Logro de metas	1	2	3	4	5
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa de acuerdo al puesto de trabajo					
2	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto					
3	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto					
4	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño					
5	Cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido					
6	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución					
7	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.					
8	Da a conocer al jefe inmediato los obstáculos, deficiencias institucionales, personales o de necesidades de capacitación para el logro del desempeño óptimo.					
	Iniciativa					
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos					
10	Se muestra asequible al cambio					
11	Se muestra proactivo antes las dificultades					
12	Logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto					
13	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto					
14	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto					
15	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos, calidad, normas, según el puesto que desempeña					
16	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones					
	Relaciones humanas					
17	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo					

18	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva					
19	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas					
20	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias					
21	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, de que una persona jefe, colaborador, compañero o usuario					
22	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado para el destinatario, para que no amenace su seguridad					
23	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida					

Fuente: Elaborado por DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de ética de la Oficina de Epidemiología. **Resolución Ministerial 626-2008/MINSA**

Consentimiento informado

Universidad César Vallejo

Título: Motivación y Desempeño laboral del personal de Guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, Lima 2020.

Investigadora principal: Br María Aida Bernales Herrera

Contenido:

Estimada/o participante, recibe mi cordial saludo, se le solicita a Ud. su participación de manera voluntaria en este proyecto de investigación sobre la motivación y el desempeño laboral del personal de Guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, Lima 2020. Personalmente, agradeceré su generosa participación. Este cuestionario es totalmente anónimo y le tomará entre 10 a 15 minutos aproximadamente, por lo que se le solicita tomarse la libertad posible.

Este estudio tiene como objetivo establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de uds. estimados participantes, personal de guardia de emergencia, que experimentan día a día la vocación de servicio en este contexto del COVID-19. Si tiene alguna pregunta, gentilmente se le aclarará sin dificultad alguna. La información que se recabe será totalmente confidencial, y las respuestas que consideren serán solo de uso académico, reservándose el cuidado de no ser comunicada a terceras personas, por criterios éticos que norma la institución.

Este estudio ha sido sometido a un comité de ética, por la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, para optar el grado de maestra en gestión de los servicios de salud.

Por tanto, conociendo el contenido de este consentimiento informado, sin desmedro ni intereses hacia su persona, firma este documento, accediendo a la participación en el estudio.

Lima, ____/____/____

Firma del Participante.

Confiabilidad de la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
.951	23

Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
.905	23

I