



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III
EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19**

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

AUTOR:

Sifuentes Díaz, Alberto (ORCID: 0000-0003-4114-3852)

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (ORCID: 0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi hijo Fabián por ser el motor de mi vida y ser la fuente de inspiración para mis proyectos a largo plazo y, además, desde su nacimiento ha significado felicidad para toda la familia.

Alberto Sifuentes Díaz

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza y guía espiritual frente a las adversidades de la vida. Agradezco a mi madre por haberme inculcado principios y valores que contribuyeron en mi formación personal y profesional. Agradezco a mis hermanos por apoyarme continuamente con sus consejos y enseñarme el valor de la unidad familiar.

El autor

Índice de contenidos

	Pg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre motivación laboral y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	19
Tabla 2. Nivel de motivación laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	20
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	22
Tabla 4. Relación entre motivación de logro y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	24
Tabla 5. Relación entre motivación de poder y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	25
Tabla 6. Relación entre motivación de afiliación y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021. A nivel de la variable motivación laboral se consideraron tres dimensiones: Motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación. En la variable desempeño laboral se consideraron tres dimensiones: Responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo personal. La investigación utilizó un enfoque transversal y correlacional, no experimental. La muestra fue de 50 médicos que laboran en el área COVID-19 del Hospital III EsSalud de Chimbote. Los resultados se obtuvieron a partir de la aplicación de dos cuestionarios, siendo uno para cada variable. Para obtener los resultados se aplicaron pruebas de Chi Cuadrado, Fisher y Gamma. Como resultado principal se obtuvo un coeficiente Gamma de 0.615, lo que implicó una asociación de intensidad alta directamente proporcional entre motivación laboral y desempeño laboral y por medio de Fisher una significancia de 0.021 que verificó que existió una asociación estadísticamente significativa.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, Hospital III EsSalud.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work motivation and work performance of the medical staff of the COVID-19 area of Hospital III EsSalud Chimbote 2021. At the level of the work motivation variable, three dimensions were considered: achievement motivation, power motivation and affiliation motivation. In the job performance variable, three dimensions were considered: Responsibility, leadership and teamwork, and personal training and development. The research used a cross-sectional and correlational approach, not an experimental one. The sample consisted of 50 doctors who work in the COVID-19 area of the Hospital III EsSalud de Chimbote. The results were obtained from the application of two questionnaires, one for each variable. Chi Square, Fisher and Gamma tests were applied to obtain the results. As the main result, a Gamma coefficient of 0.615 was obtained, which implied a high intensity association, directly proportional between work motivation and work performance and through Fisher a significance of 0.021 that verified that there was a statistically significant association.

Keywords: Work motivation, work performance, Hospital III EsSalud.

I. INTRODUCCIÓN

El COVID-19 ha puesto en serios aprietos a los sistemas sanitarios mundiales, tanto así que millones de pacientes han sido afectados por la pandemia a nivel global, muchos de ellos sin recibir un tratamiento oportuno y otros con secuelas físicas y psicológicas que los acompañarán por el resto de sus vidas. Los centros de salud deben estar actualizados en las indagaciones en torno al nuevo coronavirus, a la vez, deben atender rápidamente a la población que sufre por esta enfermedad emergente, debiendo tener profesionales de la salud adecuadamente motivados y comprometidos con las instituciones, a fin de que brinden un excelente servicio sanitario de calidad y tengan un desempeño laboral que cubra las necesidades de los pacientes. Asimismo, los nosocomios y todas las organizaciones públicas y privadas generalmente afrontan retos cada vez mayores en este entorno cambiante, siendo la motivación de sus trabajadores el elemento importante que oriente su mejor desempeño en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

A nivel internacional, Cadena (2018), muestra que la presión constante del trabajo desanima a los trabajadores de las empresas de Ecuador que producen empaques de cartón corrugado. Esto se manifiesta en el abandono de los deberes, en la intolerancia de los compañeros y en la frecuente desconfianza hacia los jefes, quienes, según los trabajadores, no se sienten valorados por sus superiores. Sum (2015), sostiene que la baja motivación reduce el desempeño laboral y genera pérdidas para las empresas alimentarias de Guatemala. El resultado a mediano plazo sería la mala relación del trabajador con sus colegas y sus jefes, lo que, a largo plazo, terminaría en la no renovación de contrato.

En el ámbito nacional, González (2017), afirma que el personal médico del Hospital Central Militar de Lima tiende a estar cansado, cansado, frustrado y muestra poca o ninguna capacidad creativa para realizar el trabajo. Además, no existe una política de incentivos para motivar a los empleados a sentirse satisfechos con su trabajo. Para Cedrón (2020) indica que, en la gerencia

liberteña de salud, los trabajadores disminuyeron tanto su capacidad cognitiva, emocional y psicomotriz que, en abril del año pasado estuvieron con una sobrecarga de trabajo. Y es que, a pesar que aumentaron los sueldos, era tanta la desmotivación por ir a trabajar, que no pudieron cubrir con lo requerido por el Ministerio de Salud por varios meses. El miedo al contagio por al COVID-19 fue más profundo que su motivación por ir a trabajar, incluso mayor a que fueran destituidos de sus labores.

A nivel local, Rassa (2018), señala que los trabajadores de una financiera de Chimbote están desmotivados por las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas que afectan a sus clientes. Saben que su puesto de trabajo corre riesgo si no cumplen con la meta mensuales, producto de esos factores externos. Para Adrianzén y Franco (2018), los trabajadores de un supermercado en nuevo Chimbote, no son vistos como una parte importante de la organización y están menos motivados porque consideran que los incentivos en el lugar son insuficientes. Esto deriva a una mala comunicación con los jefes y un pésimo entorno laboral.

El Hospital III de ESSALUD, se encuentra ubicado en la ciudad de Chimbote, hay alrededor de 300 profesionales médicos que prestan atención a 40,000 pacientes cada mes, independientemente a que tengan o no COVID19, lo que le convierte en el nosocomio más importante de la Red Asistencial Ancash de EsSalud. El personal muestra su competitividad en su quehacer profesional para los pacientes, no obstante; se presentan algunos inconvenientes. Los problemas de logística retrasan la entrega de equipos al personal médico y pacientes. Debido a la pandemia, hay escasez de oxígeno y camas de cuidados intensivos. Para los profesionales de la salud, el límite de tiempo se ha ampliado porque algunos empleados trabajan de forma remota. Paralelamente, el área ha reconocido que las largas horas de trabajo provocan desmotivación que va en aumento, algunos profesionales de la salud eligen el trabajo remoto por el riesgo de contagio del virus durante la interacción con los pacientes, otros se encuentran en sub-áreas donde la poca supervisión de los protocolos COVID-19, arriesgan al personal a contagiarse. Además, algunos trabajadores consideran que su sueldo

no compensa el riesgo de contagio al cual se exponen. Se piensa que esta desmotivación afecta el desempeño de los empleados debido al trabajo acumulado que se realiza en el área y algunas quejas recurrentes de los pacientes en la Oficina de RR.HH.

Para esta situación problemática, se requiere conocer la correlación entre la motivación y el desempeño laboral enfocada en el contexto de la pandemia COVID-19. Está claro que lo importante es definir qué aspectos motivan o desmotivan y el actuar del personal médico durante su desempeño laboral.

Se propone el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19?; y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19? ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro con el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19? ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19? ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19?

Esta investigación presenta 4 justificaciones. Justificación teórica, porque a través de la utilización de conceptos y teorías relacionadas a la motivación y el desempeño laboral, se propicia la meditación y polémica académica entre los investigadores acerca del saber teórico de este campo de estudios, así como en el campo administrativo de la atención hospitalaria. Justificación metodológica, este trabajo, mediante una investigación cuantitativa y aplicada, tiene como finalidad convertirse en un antecedente que se pondrá a la disponibilidad de la sociedad científica. Justificación práctica, ya que, al recoger datos actualizados del hospital, ayudará a contribuir con la mejora del sistema de salud, sugiriendo

un cambio motivacional, que pueda repercutir en el desempeño laboral en esta etapa de pandemia. Justificación Social: El personal médico de un hospital genera un ambiente tenso de trabajo al trabajar desmotivado, que repercute en sus colegas durante el trato laboral y a los pacientes, durante la atención. Una persona debe trabajar en óptimas condiciones para brindar un buen servicio.

Por lo expuesto, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19; y como objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. Identificar el nivel de desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. Establecer la relación entre la motivación del logro con el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. Establecer la relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. Establecer la relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19.

Se establece como hipótesis general: Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. Mientras que las específicas: Existe relación significativa y directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. Existe relación significativa y directa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. Existe relación significativa y directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones que formarán parte de los antecedentes de esta investigación. A nivel internacional, Cadena (2018), asumió el reto de encontrar la posible dependencia entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. en Pichincha, Ecuador. Para ello, ejecutó un estudio cuantitativo, de tipo no experimental con corte transversal, alcance descriptivo y correlacional. A la muestra de 50 trabajadores de la empresa, le fue aplicado un cuestionario para el acopio de datos. Los resultados demuestran que los indicadores de las dimensiones sí presentan correlación de significancia ($p=0.01$), a excepción del indicador de autoestima del desempeño laboral. Se concluye que sí existe reciprocidad entre las dos variables de estudio, a excepción de las necesidades de autoestima.

Por otro lado, Sum (2015), buscó emparejar la incidencia de la motivación con el desempeño laboral del personal administrativo de una compañía de alimentos en Quetzaltenango, Guatemala. La investigación fue de tipo descriptivo, la cual fue aplicada a una muestra de 34 sujetos, a quienes un cuestionario fue aplicado para el acopio de datos. Los resultados demuestran la relación significativa entre ambas variables ($p<0,05$). El trabajo finaliza concluyendo que la motivación tiene influencia en el desempeño profesional del trabajador administrativo de la empresa en Quetzaltenango.

Por su parte, Enríquez (2014), pretendió conocer el grado de motivación y desempeño de los servidores del Instituto de la Visión. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, de campo y transversal en una muestra de 164 trabajadores del instituto, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados permitieron determinar que existía una influencia positiva y significativa entre las variables ($p=0,00$); por lo que tuvo como conclusión que, además de la significancia, que los empleados perciben a la motivación de muy buena a excelente y que el desempeño laboral se percibe entre muy bueno y excelente.

Con respecto a los antecedentes de estudios nacionales, Huamán (2018), tuvo como fin establecer la relación motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud de Belenpampa, Cusco. Para ello, ejecutó un estudio de enfoque descriptivo, cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La muestra para el estudio lo constituyeron 51 profesionales de la salud y se usó una encuesta para la obtención de datos. Luego de la investigación, resulta que existe nivel de correlación entre ambas variables (0.001), por lo que la conclusión encontró una relación significativa entre las variables de estudio del centro de salud en investigación.

Granados (2020), tuvo como propósito emparejar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital I EsSalud "Victor Soles Garcia", Virú. Su investigación fue tipo descriptivo-correlacional y diseño transversal, y a la muestra de 58 trabajadores, se les aplicó una encuesta para recoger datos. Los resultados indicaron la relación moderada – alta existente entre la motivación y el desempeño laboral (Spearman $R = ,905$ Sig. 0,000). Se concluye que existe relación significativa ($p < 0,05$) entre las variables de estudio.

Cedrón (2020), tuvo como propósito investigar la correlación de la motivación con el desempeño laboral en el personal de salud de la Gerencia Regional de Salud de La Libertad, en tiempos de pandemia. Su investigación fue de tipo correlacional, descriptiva y de diseño transversal, con una muestra de estudio de 106 miembros del personal de salud a quienes se les fueron aplicados una encuesta para la obtención de datos. Los resultados demostraron que la baja motivación (50,9%), está relacionada significativamente ($p < 0,05$) con el bajo desempeño laboral (60,4%).

En la localidad, Rassa (2018), buscó con su investigación probar la dependencia de la motivación con el desempeño laboral del personal que labora en la Financiera Confianza, agencia Chimbote 2017. Para ello realizó una investigación correlacional dentro del enfoque cuantitativo y trabajó con 20 trabajadores aplicándoles una encuesta predeterminada. Obtuvo como resultado que no existe relación significativa entre las variables de estudio ($r = 0.028$), por lo

que concluye que los trabajadores tienen un impulso interno que les permite ejecutar acciones para lograr sus objetivos y alcanzar su satisfacción personal.

Adrianzén y Franco (2018), se enfocó en establecer la conexión de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores en supermercados Metro en Nuevo Chimbote. Para lograrlo, realizó una investigación correlacional, transversal, no experimental y tuvo una muestra de 53 trabajadores, quienes respondieron una encuesta para el acopio de información. Como resultado, se estableció que la motivación y el desempeño laboral presentan una relación positiva significativa. ($p=0.003$). Se concluyó que la correlación es altamente significativa y, por lo tanto, se valida la hipótesis de investigación.

Referente a la perspectiva conceptual de este estudio, se materializó la descripción de las variables. Con respecto a la motivación Ali y Anwar (2021), la definen como el intento de una persona de lograr una meta a través de un proceso que influye en la dirección, la fuerza y la sostenibilidad. Moon et al (2020), expresan que este concepto presupone una clarificación coherente de los tres factores, de modo que, la fuerza es aplicada hacia una dirección deseada y con sostenibilidad para alcanzar su propósito. Hemakumara (2020) y Umeozor (2018), definen a la motivación como la fortaleza psicológica que ejerce y produce en un determinado comportamiento, cuando éste no está sujeto a situaciones que limiten el proceso psicológico. Este comportamiento, de acuerdo a Stefurak et al (2020), es el resultado de interacciones que ocurren entre individuos con sus necesidades, valores aprendidos, percepciones del momento, intereses personales, metas, etc. y el ambiente familiar, situaciones laborales, ejecución de trabajos, presiones temporales, entre otros.

Además, existen factores que influyen en la motivación, tales como el salario que es la remuneración lograda por los trabajadores en la organización, producto de las responsabilidades desarrolladas en el ejercicio de sus funciones, señala Pancasila et al (2020). Asimismo, las condiciones ambientales que equivalen al contexto físico de la empresa en salvaguarda de la salud y el bienestar de los empleados; en ese sentido, Ihsani y Wijayanto (2020),

mencionan que las zonas de reunión, recepción, servicios higiénicos, y oficinas, deben satisfacer las necesidades de cada empleado. De igual manera, el compromiso, a lo manifestado por Bohórquez (2020), es la predisposición que el empleado tiene hacia la empresa, lo cual le motiva a ejecutar la labor encomendada. Paralelamente, guarda relación con el nivel de responsabilidad y entusiasmo que ejerce el empleado a lo requerido por la empresa, refiere Cubas (2016).

El ciclo motivacional, según Chiavenato (2017), surge con el nacimiento de un requerimiento o un impulso que provoca un comportamiento. Estos requerimientos, a lo sostenido por Reizer (2019), provocan una inestabilidad en la persona, generando situaciones tensas de incomodidad y molestia. Vaca (2017), plantea que esta situación conduce a la persona hacia una conducta o actividad para afrontar lo requerido. Astuti et al (2020), manifiestan que, si la conducta es eficaz, las personas encontrarán satisfacción en lo solicitado, caso contrario, las insatisfacciones producidas producirán estrés o desgano.

Como dimensiones para esta investigación, se tomará a McClelland (citado por Santivañez, 2017), quien define 3 dimensiones: de logro, poder y afiliación. Estas dimensiones son aprendidas inconscientemente y como resultado del afrontar el medio que se desenvuelve. El logro, considerado por Guo et al (2020), se refiere a las necesidades de resaltar de su grupo, el lograr salir exitoso de los estándares requeridos. Peña y Villón (2018), expresan que los individuos con necesidad de logro se sienten estimulados con altas responsabilidades, con manejo de personal, que les gusta, en base a Morán y Menezes (2016), ser evaluados y que no muestran interés en influenciar el trabajo de otros. Cárdenas (2021), propone estos indicadores como mejora del desempeño: situaciones difíciles, tareas complejas, decisiones adecuadas, progresos, metas realistas, satisfacción y objetivos institucionales.

El poder, a lo manifestado por Murrugarra (2018), consiste en influir que otros individuos adopten conductas que uno desea. Paais y Pattiruhu (2020), aluden que los individuos con alta necesidad de poder, buscan controlar a los

demás, consiguiendo lo que desean de otras personas. Esta influencia, acorde a Cueva (2018), puede ser ganada o ejercida jerárquicamente y busca lograr los objetivos de la organización. En ese sentido, Cárdenas (2021), recomienda algunos indicadores tales como competitividad, situaciones de estrés, actividad laboral, actividades institucionales, confrontación, objetivo institucional, control de acciones y logro de objetivos.

La afiliación, a lo descrito por Lozano y Barragán (2017), busca tener relaciones interpersonales positivas de calidad donde el nivel de amabilidad, respeto, compañerismo y confianza sea lo primordial. Do et al (2020), destacan que esta motivación se basa en la transferencia de conocimientos entre los miembros de un grupo de trabajo previamente establecido. El objetivo es que prime la solidaridad en grupo, brindando ideas y conocimientos, de modo que el equipo funcione como un solo engranaje, a lo señalado por Guerrero y López (2020). No obstante, Cárdenas (2021), propone algunos indicadores como asuntos extralaborales, compañía, compañerismo, socialización, relaciones cercanas, organizaciones laborales, preferencia laboral y trabajo en equipo.

Con respecto a la variable de desempeño laboral, es definido por Chiavenato (2017), como el comportamiento de un individuo comprometido en un trabajo. De acuerdo con Qing et al (2019), esta función tiene un gran impacto, ya que varía de una situación a otra y depende de una serie de componentes condicionantes, así como de componentes organizativos que varían de persona a persona. Sapta et al (2021), enfatizan que el costo de la compensación y su percepción de los empleados determinan el esfuerzo que brinda una persona. Los esfuerzos individuales también dependen de las competencias personales y la conciencia del rol que cumple en la función, a lo postulado por Aflah (2021). Latorre y Obregón (2018), definen esta variable como la contribución de capacidad que los empleados dan a la organización en su función. Al mismo tiempo, Tunio et al (2021), añaden que el desarrollo realizado por los empleados debe estar en línea con los objetivos de la organización, el cual se espera que sea efectivo y eficiente.

Vega y Nuñez (2019), especifican que las habilidades técnicas de interés, incluyendo conocimiento, experiencia, motivación, características personales y habilidades, satisfacen las necesidades de la organización e intentan conseguir los resultados deseados. Sangama (2019), sostiene que el desempeño laboral se trata de lograr los objetivos organizacionales, mejorar la eficiencia del trabajo y altos niveles de rendimiento productivo. Desde el punto de vista de Gridwichai (2020), esta variable comienza a cobrar importancia al convertirse en la variable de productividad más relevante e inmediata para cualquier organización. Como argumentan Gul et al (2018), el logro de resultados laborales positivos está impulsado por los conocimientos, habilidades y habilidades específicas de los empleados asociados con su trabajo.

Hay ocho características de desempeño laboral que son consistentes con los conocimientos, habilidades y actitudes que se aplican y son esperados en el desarrollo empresarial. La primera característica, la adaptabilidad, para De la Cruz y Huamán (2016), está asociada a su capacidad para expresar sus ideas de manera positiva, colectiva o individual. Es la habilidad de adaptar el lenguaje y las palabras a usar a las necesidades de quienes interactúan y gestionar de forma óptima la gramática, organización y coherencia de la comunicación. La segunda característica, la iniciativa, es explicado por Yang et al (2021), quienes refieren que es propósito de influir activamente en un acontecimiento para obtener resultados óptimos. La capacidad de adueñarse de la solución de un problema y tomar medidas para lograr más de lo requerido, en lugar de aceptarlo pasivamente. La tercera característica, el conocimiento, a lo manifestado por Van der Vaart (2020), se refiere a las calificaciones técnicas y/o profesionales adquiridas en el campo de trabajo especializado. Es la capacidad que necesita para mantenerse competente en su carrera. La cuarta característica, el trabajo en equipo, según con lo que sostienen Peral y Geldenhuys (2020), se relaciona con la capacidad de trabajar eficazmente dentro del equipo o grupo de trabajo y lograr las metas organizacionales, promoviendo un ambiente armonioso que posibilita el consenso. La quinta característica, los estándares de trabajo, es definido por Smidt et al (2016), como el ejercicio de la función de modo satisfactorio e incluso sobresaliente a la metas de su puesto, de modo que retroalimente y mejore el

sistema organizacional con lo logrado en el ejercicio de su trabajo. La sexta característica, el desarrollo de talentos, es la habilidad de ayuda a los miembros su equipo, a lo expresado por Mafini (2015), lo cual mejora sus propias competencias, lo que le es útil para su puesto actual y profesionalismo futuro. La séptima característica, potencia el diseño de trabajo, tiene que ver con la capacidad de determinar la forma más eficaz de lograr sus objetivos. Alsafadi y Altahat (2021), consideran que es la capacidad de reestructurar continuamente las acciones laborales para maximizar las oportunidades de mejora. La octava característica, maximiza el desempeño, consiste en el logro de metas de desarrollo a través de una capacitación por su cuenta o por parte de la institución, considerando los resultados de evaluación objetiva de su desempeño laboral, acorde a lo acotado por Kim (2020).

La evaluación del desempeño ofrece muchos beneficios reconocibles. Chiavenato (2017), muestra que, si la evaluación está bien desarrollada, pues beneficia a los empleados, ejecutivos, y a la organización. Respecto a los beneficios de los empleados, Ramírez (2018), indica que se logra conocer lo que la empresa requiere de él y cuán necesario es su trabajo para la organización. Puede identificar los planes de mejora que la organización ha creado para él y los planes de mejora que tiene que implementar por su propia cuenta. Como han demostrado Prasad y Gularity (2019), la capacitación conduce al desempeño óptimo de los empleados y la efectividad organizacional, al tiempo que permite la meditación de su desempeño y estándares personales. Agrega que comprender el desempeño de los empleados es importante para generar confianza en que los empleadores están contratando personal talentoso. En beneficio a los ejecutivos, Chiavenato (2017), sostiene que el desarrollo de los empleados se puede medir dejando de lado la subjetividad, además de conseguir una manera de optimizar la eficiencia de los trabajadores. Ramírez (2018), concerniente a los beneficios de la organización, sustenta que permite conocer las capacidades de los empleados, decidir el nivel de apoyo a la organización, decidir a qué empleados recurrir, mejorar sus habilidades de desempeño, transferir, dar la oportunidad de obtener una promoción, un aumento de sueldo o identificar a quien no se debe renovar el contrato; también permite ofrecer información al área de recursos humanos para

mejorar la productividad y las interacciones entre los integrantes de la organización. Peng (2020), valida, que los cambios de funciones y ascensos, incentiva la productividad de los trabajadores. Singh y Singh (2018) añaden que las bonificaciones, aumentos salariales y recompensas mejoran el desempeño laboral. Además, Tisu et al (2019) afirman que, si la empresa no cuenta con esta política, los empleados pueden empezar a decaer su productividad.

Para las dimensiones del desempeño laboral, se consideran 3, la responsabilidad, el liderazgo y trabajo en equipo, y la formación y desarrollo personal. La primera dimensión, la responsabilidad; es la capacidad de cada persona de reconocer las consecuencias de un acto realizado en pleno uso de sus derechos. En tal sentido, Cárdenas (2021), sugiere como indicadores el tiempo establecido, el trabajo independiente, el orden, la puntualidad, las consecuencias, el puesto de trabajo, el cumplimiento de objetivos, las resoluciones de problemas y las dificultades. La segunda dimensión, el liderazgo y trabajo en equipo, es la habilidad para influir en los miembros de un grupo y conseguir que se logren objetivos diseñados por el líder y aceptados por el equipo. Un buen liderazgo puede lograr que la empresa tenga más efectividad y que haga frente a escenarios complejos de modo exitoso (Villanueva y Villanueva, 2008). No obstante, Cárdenas (2021), propone como indicadores la respuesta clara, el respeto, el trabajo en equipo, el desarrollo de capacidades, la metodología, la preparación, la promoción de capacidades, los conocimientos adquiridos y la capacitación. La tercera dimensión, la formación y desarrollo personal, es el proceso de desarrollar competencias, capacidades y actitudes mediante un aprendizaje constante y permanente, lo que desarrolla el conocimiento de los trabajadores, permitiendo un desempeño laboral cada vez mejor. El afán de superación está relacionado al crecimiento personal, y las ambiciones que se forja para su futuro (Goleman, 2006). A su vez, Cárdenas (2021), sugiere como indicadores la formulación de ideas, el logro del trabajo, la retroalimentación, la motivación, la evaluación, el desarrollo personal, el desempeño, los cambios laborales, la promoción de competencias y el desarrollo profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

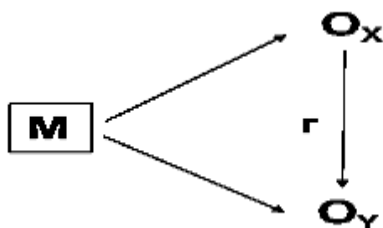
Según su naturaleza fue cuantitativa porque se hizo uso de estadística para procesar los datos y obtener información (Hernández, et al., 2018), también era básica ya que se aplicó la teoría científica en un problema real (Hernández, et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue correlacional puesto que se verificó la relación de dos variables, no experimental debido a que no se intervino ninguna de las variables y transversal puesto que la toma de datos fue en un momento específico (Hernández et al., 2018). El esquema se presenta a continuación:

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

Ox: Motivación laboral

Oy: Desempeño laboral

M: Población en estudio

r: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Ali y Anwar (2021), la definen como el intento de una persona de lograr una meta a través de un proceso que influye en la dirección, la fuerza y la sostenibilidad. Moon et al (2020), expresan que la motivación presupone una clarificación congruente entre los tres factores, de modo que, la fuerza es aplicada hacia una dirección deseada y con sostenibilidad para alcanzar su propósito. Se midió por medio de la motivación de logro, la motivación de poder y la motivación de afiliación.

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2017), lo define como el comportamiento de un individuo comprometido en un trabajo. De acuerdo con Qing et al (2019), esta función tiene un gran impacto, ya que varía de una situación a otra y depende de una serie de componentes condicionantes, así como de componentes organizativos que varían de persona a persona. Sapta et al (2021), enfatizan que el costo de la compensación y su percepción de los empleados determinan el esfuerzo que brinda una persona. Se midió por medio de la responsabilidad, el liderazgo y trabajo en equipo y la formación y desarrollo personal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Es el conjunto de elementos con una característica común que tiene la facultad de ser observable, sobre la cual se busca realizar determinados estudios (Hernández et al., 2018). Se consideró como población de estudio a los 50 médicos que laboran en el área COVID-19 del Hospital III EsSalud de Chimbote.

Criterios de inclusión: Médicos que trabajaron específicamente en el área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, además que no presentaron

problemas psicológicos y/o molestias de salud al momento de responder los cuestionarios de la investigación.

Criterios de exclusión: Médicos que estuvieron en cuarentena por padecer COVID-19, no haber sido encontrado para la aplicación de la encuesta o no haber aceptado colaborar con la investigación o que presentaron problemas psicológicos y/o molestias de salud al momento de responder las encuestas.

3.3.2. Muestra

Se define como una parte representativa de la población o universo de estudio, pero en ciertos casos donde la población es pequeña no se requiere usar fórmula alguna (Hernández et al., 2018), tal es el caso de esta investigación donde la muestra estuvo conformada por toda la población (50 médicos).

3.3.3. Muestreo

Es el método que permite la selección de las unidades de estudio que van a ser parte de la muestra (Hernández et al., 2018). Se consideró una muestra censal y se utilizó un muestreo por conveniencia no probabilístico.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo conformada por los 50 médicos asistenciales del Hospital III EsSalud Chimbote que laboran durante la pandemia COVID-19.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta se empleó debido a la rapidez y facilidad de aplicación (Hernández et al., 2018).

3.4.2. Instrumento

Se aplicaron 2 cuestionarios con preguntas escritas conforme a las dimensiones de las variables, las cuales fueron hechas a los sujetos por vía virtual, con la finalidad de que las contesten igualmente online, para evitar el contagio manteniendo las medidas de distanciamiento social (Puente, 2020). Para la variable motivación se aplicaron 24 ítems y para desempeño laboral se utilizaron 28 ítems. Asimismo, cada ítem fue presentado en escala de Likert, siendo respondidas a partir de 5 alternativas distribuidas con valores numéricos equivalentes a 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Para medir la variable motivación laboral se aplicó la Escala de Motivación Humana - MLPA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers y Braunstein que fue creada en el año de 1976 (citado por Cárdenas, 2021). Dicho instrumento está basado en los planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñado con la técnica de Likert, los puntajes obtenidos permitieron clasificar el grado de motivación como baja, media o alta. Además, hizo posible determinar el tipo de motivación predominante. En su aplicación se utilizó un cuestionario de 24 ítems divididos en tres dimensiones como la motivación de logro, la motivación de poder y la motivación de afiliación y su resolución fue sin límite de tiempo.

Para medir la variable desempeño laboral se aplicó la Escala de Desempeño Laboral de Rodríguez y Ramírez creada en el 2015 (citado por Cárdenas, 2021). Dicho instrumento fue diseñado con la técnica de Likert y los puntajes obtenidos permitieron clasificar el grado de desempeño laboral como bajo, medio o alto. En su aplicación se utilizó un cuestionario de 28 ítems y su resolución fue sin límite de tiempo.

3.4.3. Validez

Los instrumentos fueron analizados por el juicio de tres expertos, quienes hicieron uso de una matriz de valoración para medir la congruencia de las variables, dimensiones, indicadores, etc. a fin de determinar si es

adecuado o no para su aplicación o realizar su corrección (Hernández, et al., 2018). La valoración obtenida fue de 1.

3.4.4. Confiabilidad

Se aplicó a 10 médicos que laboran en el área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote. Con el coeficiente Cronbach obtenido para cada cuestionario se buscó garantizar la consistencia interna de los instrumentos (Hernández, et al., 2018). Los coeficientes alfa de Cronbach que se obtuvieron para cada cuestionario fueron de, 0.851 y 0.856 para las variables motivación laboral y desempeño laboral respectivamente, denotando esto una gran confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se elaboraron las encuestas en el programa Google Forms y se aplicaron ambos instrumentos de recolección de datos por vía virtual previa autorización de la Gerencia de la Red Asistencial Ancash de EsSalud y la Jefatura del Servicio COVID-19. Es importante resaltar que las encuestas fueron aplicadas fuera del horario de trabajo de los médicos que laboran en el área COVID-19 y se les contactó por vía WhatsApp de manera individualizada. Asimismo, a los participantes del estudio se les pidió la aceptación del consentimiento informado. Luego, se les envió el formulario virtual a través de un link al WhatsApp conteniendo las 2 encuestas sobre motivación y desempeño laboral, siendo respondidos con honestidad y sinceridad cada uno de los ítems y se finalizó haciendo click en enviar las respuestas. A continuación, dichos datos obtenidos fueron almacenados automáticamente en el Google Drive creado para tal fin, para su posterior procesamiento estadístico en el programa SPSS 24. Finalmente, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para obtener resultados y brindar conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Después de obtener la validez y confiabilidad de los instrumentos se aplicó a los 50 médicos del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote con

el debido consentimiento. Los datos recolectados se sometieron al análisis estadístico mediante SPSS 24, pruebas de normalidad, Chi Cuadrado y otras pruebas estadísticas utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Los datos se recogieron valiéndose de la honestidad y veracidad. Además, se respetó el anonimato y se mantuvo la reserva de datos e información de los participantes del estudio. Se respetó los derechos de autor haciendo uso del APA séptima edición. Los datos de los sujetos de estudio sólo fueron usados para fines académicos, siendo el investigador el directo responsable de cautelar la información. La investigación busco de alguna forma brindar información y recalcar la problemática existente esperando que se puedan ver soluciones a futuro. Finalmente, se consideró la aceptación de los médicos mediante el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre motivación y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)
	11,923	4	0,018	0,017
Razón de verosimilitud	12,527	4	0,014	0,021
Prueba exacta de Fisher	11,346			0,021
Asociación lineal por lineal	11,143 ^b	1	0,001	0,001
N de casos válidos	50			

Gamma	Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S^b	Aprox. Sig.
	0,615	0,131	4,067	0,000
N de casos válidos	50			

Nota. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Siendo el porcentaje de casillas mayor al 20%, se usó la significancia de Fisher, que arrojó un valor de 0.021, siendo este menor a 0.05, implicando que existe asociación entre las variables motivación y desempeño laboral. Además, la prueba de simetría Gamma muestra un valor de 0.615 lo que implica una asociación de intensidad alta directamente proporcional entre la motivación y el desempeño laboral.

Tabla 2

Nivel de motivación laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Dimensiones de motivación	Médicos del área COVID-19	
	N	%
Motivación de logro		
Baja	0	0
Media	10	20
Alta	40	80
Total	50	100
Motivación de poder		
Baja	2	4
Media	16	32
Alta	32	64
Total	50	100
Motivación de afiliación		
Baja	1	2
Media	28	56
Alta	21	42
Total	50	100
Motivación laboral		
Baja	0	0
Media	16	32
Alta	34	68
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Respecto a la dimensión motivación de logro percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, el 20% lo percibe como media y el 80% lo percibe como alta. Respecto a la dimensión motivación de poder percibido por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, el 4% lo percibe como baja, 32% lo percibe como media y 64% lo percibe como alta. Respecto a la dimensión motivación de afiliación percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, el 2% lo percibe como baja, 56% lo percibe como media y 42% lo percibe como alta. Finalmente, respecto a la variable motivación laboral percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, el 32% lo percibe como media y 64% lo percibe como alta.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Dimensiones de desempeño	Médicos del área COVID-19	
	N	%
Responsabilidad		
Baja	0	0
Media	6	12
Alta	44	88
Total	50	100
Liderazgo y trabajo en equipo		
Bajo	0	0
Medio	16	32
Alto	34	68
Total	50	100
Formación de desarrollo personal		
Baja	0	0
Media	15	30
Alta	35	70
Total	50	100
Desempeño laboral		
Bajo	0	0
Medio	9	18
Alto	41	82
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Respecto a la dimensión responsabilidad percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, el 12% lo percibe como media y el 88% lo percibe como alta. Respecto a la dimensión liderazgo y trabajo en equipo percibido por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, el 32% lo percibe como medio y 68% lo percibe como alto. Respecto a la dimensión formación de desarrollo personal percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, el 30% lo percibe como media y 70% lo percibe como alta. Finalmente, respecto a la variable desempeño laboral percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 18% lo percibe como medio y 82% lo percibe como alto.

Tabla 4

Relación entre motivación de logro y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)
	17,209	4	0,002	0,001
Razón de verosimilitud	17,648	4	0,001	0,003
Prueba exacta de Fisher	15,924			0,002
Asociación lineal por lineal	14,864	1	0,000	0,000
N de casos válidos	50			

Gamma	Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S^b	Aprox. Sig.
	0,711	0,114	4,982	0,000
N de casos válidos	50			

Nota. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Siendo el porcentaje de casillas mayor al 20%, se usó la significancia de Fisher, que arrojó un valor de 0.002, siendo este menor a 0.05, implicando que existe asociación entre las variables motivación de logro y desempeño laboral. Además, la prueba de simetría Gamma muestra un valor de 0.711 lo que implica una asociación de intensidad alta directamente proporcional entre motivación de logro y desempeño laboral.

Tabla 5

Relación entre motivación de poder y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)
	11,943	4	0,018	0,016
Razón de verosimilitud	16,291	4	0,003	0,005
Prueba exacta de Fisher	13,428			0,008
Asociación lineal por lineal	9,753	1	0,002	0,002
N de casos válidos	50			

Gamma	Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S^b	Aprox. Sig.
	0,568	0,125	4,106	0,000
N de casos válidos	50			

Nota. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Siendo el porcentaje de casillas mayor al 20%, se usó la significancia de Fisher, que arrojó un valor de 0.008, siendo este menor a 0.05, implicando que existe asociación entre las variables motivación de poder y desempeño laboral. Además, la prueba de simetría Gamma muestra un valor de 0.568 lo que implica una asociación de intensidad media directamente proporcional entre motivación de poder y desempeño laboral.

Tabla 6

Relación entre motivación de afiliación y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)
	5,498	4	0,240	0,254
Razón de verosimilitud	5,376	4	0,251	0,281
Prueba exacta de Fisher	5,057			0,286
Asociación lineal por lineal	3,346	1	0,067	0,071
N de casos válidos	50			

Gamma	Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S^b	Aprox. Sig.
	0,338	0,180	1,799	0,072
N de casos válidos	50			

4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Siendo el porcentaje de casillas mayor al 20%, se usó la significancia de Fisher, que arrojó un valor de 0.286, siendo este mayor a 0.05, implicando que no existe asociación entre las variables motivación de afiliación y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general planteado en esta investigación respecto a la relación entre motivación laboral y desempeño laboral, luego de recoger datos y analizarlos se logró encontrar que, con un coeficiente de Gamma de 0.615 y una significancia de 0.021 se logró verificar la asociación entre de intensidad alta y directamente proporcional entre la motivación laboral y desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, siendo esta, estadísticamente significativa.

Similar a esta investigación, Cárdenas (2021), mediante un coeficiente de Spearman de 0.695 y significancia de 0.000 evidenció una correlación fuerte y directamente proporcional entre la motivación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Como se observa, los hallazgos de Cárdenas (2021), son similares a los encontrados en esta investigación, cabe decir que dichas similitudes pueden deberse a que ambas fueron realizadas en el mismo año y bajo el un escenario COVID-19 donde el personal estaba sometido a características similares debido a que ambas fueron realizadas también en instituciones ligadas al sector salud y he allí que los coeficientes de 0.615 y 0.695 son muy similares.

Por otro lado, de manera contraria a esta investigación y contrario también a Cárdenas (2021), Rassa (2018), encontró un coeficiente de Spearman de 0.028 y significancia de 0.9, con lo que afirmo que el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Confianza, agencia Chimbote no se relaciona con el factor motivacional. Estos datos difieren enormemente de esta investigación, primero el coeficiente de relación es demasiado apegado al 0 lo que implica un nivel demasiado bajo o en otras palabras muy poca fuerza de relación directa y por otro lado la significancia mostrada por Rassa (2018), fue de 0.9 comparada al 0.021 de esta investigación hace notar la gran diferencia o significancia, por lo que esto contradice a lo hallado en esta investigación. Estas diferencias podrían deberse a que Rassa (2018) , realizo su investigación en una entidad privada (Financiera) y por el contrario, esta investigación se realizó en una entidad pública

y a diferente tipo de personal, siendo los primeros netamente personal de oficina y por el contrario esta investigación tuvo como sujetos de estudio a personal que está altamente expuesto a peligros por el escenario COVID-19, con lo cual es evidente las diferencias y discrepancias con los resultados obtenidos.

Por otro lado, Granados (2020), al analizar a los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, de Virú, evidencio que la motivación y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel de alto debido al coeficiente de Spearman de 0,905 y una significancia de 0,000. Esta información, se asemeja mucho a lo obtenido por Cárdenas (2021) y esta investigación y por el contradice lo hallado por Rassa (2018). Esto puede deberse a que Granados (2020), también se realizó en una entidad pública y orientada a la salud y también se debe considerar que se realizaron todas en un escenario COVID-19 por lo que se puede considerar que es normal que investigaciones realizadas en instituciones similares y en condiciones y personal similar tengan medidas y resultados similares por lo que los datos de investigación se respaldan por Cárdenas (2020) y Granados (2020) y se contradice con Rassa (2018).

Como primer objetivo específico se buscó describir el nivel de la dimensión motivación de logro percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, donde el 32% lo percibe como media y un 68% lo percibe como alta. De manera similar, Cárdenas (2021), estudio a las obstetras que laboraban en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas donde observaron que el 81.9% de las obstetras consideraron que la motivación estaba en un nivel medio, mientras que el 15.8% la consideran un nivel alto y el 2.3% lo percibieron un nivel bajo. Esto evidenció que solo el 2.3% presentaba baja motivación, muy parecido a los resultados de esta investigación cuyo porcentaje fue de 0%, esto evidencia que probablemente las cosas se manejan de una manera muy similar en ambos centros asistenciales, generando dichos valores en la investigación de Cárdenas (2021).

Por otro lado, Rassa (2018), encontró que ningún trabajador percibía una baja motivación, por el contrario, los valores hallados en la Financiera Confianza

respecto a la motivación eran de 55% que reconocieron una motivación media y el 45% la consideraron alta. Cabe decir que similar a esta investigación Rassa (2018), no evidencia puntos negativos respecto a la motivación, puede deberse a que al ser una entidad privada manejan diferentes protocolos y estrategias de motivación a diferencia de una entidad estatal, pese a ello y considerando también que es un tipo de personal con preparación y tareas muy diferenciadas se encontraron resultados muy parecidos.

También se encuentra la investigación de Adrianzen y Franco (2018), que analizaron a los trabajadores de Supermercado metro, en donde hallaron que el nivel de la motivación respecto a las respuestas vertidas por los trabajadores era de un 38% de nivel muy alto y un 55% alto. Estos datos no difieren mucho con los hallados en esta investigación al encontrar niveles altos de motivación y son similares a Rassa (2018), con lo que los resultados son indiferentes al tipo de empresa en la cual se desarrollan.

Respecto al segundo objetivo específico, que busco medir el nivel de desempeño laboral percibido por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, se obtuvo que un, 18% lo percibió en nivel como medio y un 82% lo percibió como alto.

Por otro lado, Cárdenas (2021), obtuvo información a partir de levantar información de las obstetras que demostraron que el 51.1% consideraban que existía desempeño laboral regular, mientras que el 47.4% consideran un nivel bueno y el 1.5% un nivel malo. Las diferencias son mínimas, respecto a los resultados de la investigación pues se encontró que el 1.5% consideraban el desempeño como malo; no obstante, esta investigación obtuvo 0% de desempeño bajo, esto implica no existen muchos problemas de desempeño laboral, demostrando ser bien manejados en ambas instituciones. Cabe decir que la evaluación se realizó en obstetras y ésta en médicos que estuvieron laborando durante la pandemia COVID-19, por lo que a pesar de ser resultados parecidos, el personal médico estuvo más expuesto al nuevo coronavirus que el personal evaluado en la investigación antes mencionada.

Un caso particular es el de Rassa (2018), quien luego de analizar a los colaboradores de la Financiera Confianza, obtuvieron que el 100% reconoció un desempeño medio, lo que difiere parcialmente de todas las investigaciones mencionadas incluida esta investigación, donde existe una tendencia menor con 82% de nivel medio de desempeño.

Respecto al tercer objetivo específico, la prueba Gamma con un valor de 0.711, permitió verificar la asociación alta, directamente proporcional entre motivación de logro y desempeño laboral analizado en el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, siendo altamente significativa con un valor de significancia de 0.002.

En manera similar a esta investigación, Cárdenas (2021), encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.534 y una significancia altamente estadística de 0.000 con lo que comprobó que existía una relación y directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Esto se asemeja a los valores encontrados en esta investigación, partiendo de un coeficiente positivo y cercano y una significancia muy similar, esto puede deberse a que ambas investigaciones fueron llevadas a cabo en instituciones públicas del sector salud.

También se tiene a Granados (2020), donde al analizar a los trabajadores del hospital I EsSalud "Víctor Soles García", evidencio que la motivación del logro y el desempeño laboral estaban relacionados significativamente en un nivel de moderado al hallar un coeficiente de Spearman de 0,584 y una significancia de 0,000. Esto refuerza los resultados obtenidos en esta investigación, ya que al igual que Cárdenas (2021), sus coeficientes de fuerza de relación son moderados, siendo el de esta investigación un poco más alto, pero para ambos casos las sibilancias son similares tanto como en esta investigación.

Respecto al cuarto objetivo específico, la prueba Gamma obtuvo un valor de 0.568, y una significancia de 0.008, lo que implicó la existencia de asociación

de intensidad media, directamente proporcional entre motivación de poder y desempeño laboral en el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote.

En manera similar a esta investigación, Cárdenas (2021), encontró un coeficiente de Spearman de 0.329 y una significancia de 0.000, lo que implicó que existía una relación baja y positiva entre la motivación de poder y el desempeño laboral del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Lo encontrado por Cárdenas (2021), se asemeja a lo encontrado en esta investigación, pero con la diferencia en la fuerza de la relación siendo de 0.329 de Cárdenas (2021) y 0.568 de esta investigación, esto puede deberse a la prueba estadística utilizada, ya que en esta investigación se hizo uso de Fisher que es más exacta y precisa.

También se cuenta con la investigación de Granados (2020), quien al analizar a los trabajadores del hospital I EsSalud "Víctor Soles García", Virú, demostró que la motivación del poder y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel de moderado al encontrar un coeficiente de Spearman de 0.735 y una significancia de 0,000. Ambas investigaciones, Granados (2020) y Cárdenas (2021), son similares a esta investigación, siendo en todos los casos relaciones directamente proporcionales y altos grados de significancia, todos considerando personal médico en tiempos de COVID-19.

Respecto al quinto objetivo específico, se utilizó la significancia de Fisher que era más exacta obteniendo el resultado de 0.286, demostrando así que no existió asociación entre las variables motivación de afiliación y desempeño laboral en el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote.

Contrario a esta investigación, Cárdenas (2021), al analizar a las obstetras que trabajaban en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas encontrar un coeficiente de Spearman de 0.491 y una significancia de 0.000 lo que implicó que existía una relación significativa y directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral.

Finalmente, similar a esta investigación, Granados (2020), al estudiar a los trabajadores del hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, encontraron que la motivación de afiliación y el desempeño laboral no estaban relacionados significativamente, ya que encontraron un coeficiente de Spearman de 0,180 y una significancia de 0,175. Granados (2020), tiene una significancia que no permite aseverar la relación entre dichas variables, lo que se asemeja a esta investigación y contradice lo hallado por Cárdenas (2021) que por el contrario si evidenció la existencia de una relación significativa, por otro lado, dichos resultados se acontecen en instituciones públicas del sector salud pero con diferentes fuentes de financiamiento como son el MINSA y EsSalud.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe asociación significativa entre la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Segunda: La variable motivación laboral es percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, de forma que el 32% lo percibe como media y un 68% lo percibe como alta.

Tercera: La variable desempeño laboral es percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, de forma que el 18% lo percibe como medio y 82% lo percibe como alto.

Cuarta: Existe asociación significativa entre la variable motivación de logro y la variable desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Quinta: Existe asociación significativa entre la variable motivación de poder y la variable desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Sexta: No existe asociación significativa entre la variable motivación de afiliación y la variable desempeño laboral del personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Ministerio de Salud, no descuidar el tema de prevención COVID-19, seguir comunicando mediante campañas audiovisuales temas de prevención y tener muy en claro el panorama de una posible tercera ola.

Segunda: Se recomienda a la Red de Salud Pacífico Norte que cumpla con los cronogramas de entrega de oxígeno, instrumentos médicos, medicamentos y equipos de protección personal; del mismo modo prever un escenario de tercera ola y tener un stock adecuado que permita respuestas rápidas.

Tercera: Se recomienda a la administración del Hospital III EsSalud de Chimbote, realizar más estudios (mediciones) respecto a la motivación del personal, no solo médico sino en general, a fin de levantar observaciones y proponer mejoras, debido a que es un personal sometido a constantes situaciones que pueden aminorar su desempeño, siendo la motivación uno de los puntos a tener en cuenta.

REFERENCIAS

- Adrianzén, X y Franco, S (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de servicio en Atención al Cliente, supermercados Metro - Nuevo Chimbote, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19017>
- Aflah, K., Suharnomo, S., Mas'ud, F., y Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.997>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Alsafadi, Y., y Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.519>
- Astuti, S., Shodikin, A. y Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO11.1059>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

- Cadena, E. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Cárdenas, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Cardenas_AMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cedron, Y. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48403>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Educación.
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en La I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4366>
- Cueva, S (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>
- De la Cruz, E. y Huamán, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>

- Do, A., Pham, N., Bui, H., Vu, D., Nguyen, T. y Nguyen, T. (2020). Impact of motivational factors on the work results of lecturers at Vietnam National University. Hanoi. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 425–433. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.425>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos]. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/99>
- González, M. (2017). *Grado de motivación por el trabajo y su relación con el desempeño laboral en Enfermeras Servicios de Medicina*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2506>
- Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Viru, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47589>
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B. y Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Sys. Rev. Pharm.*, 11(3), 185-194. <https://www.sysrevpharm.org/articles/role-of-personality-traits-on-employees-job-performance-in-pharmaceutical-industry-in-thailand.pdf>
- Guerrero, S y López, J (2020). *Influencia del clima laboral en la motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la fundación Liceo Internacional en el año 2019*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/17963>
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z. y Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and

job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4, 68-83. DOI:10.1016/j.fbj.2017.12.001

Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y. y Cao, D. (2021) The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2021(1), 1-9. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>

Hemakumara, M. (2020). The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2), 24-29. <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Huamán, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37559>

Ihsani, N. y Wijayanto, A. (2020). The effect of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance. *DIJDBM*, 1(4), 492-502. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.350>

Kim, S. (2020). The Effect of Job Stress and Job Exhaustion on Job Performance of Body Guards and Security Guards due to Organizational Culture. *Journal of the Korea Society of Computer and Information*, 25(7), 193–202. <https://doi.org/10.9708/JKSCI.2020.25.07.193>

Latorre, S. y Obregón, E. (2018). *La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa DINO S.R.L., Nuevo Chimbote, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://docplayer.es/169132272-Facultad-de-ciencias-empresariales.html>

- Lozano, D. y Barragán, J. (2017). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre necesidades humanas. *Innovaciones De Negocios*, 12(24). 295-326. <https://doi.org/10.29105/rinn12.24-7>
- Mafini, C. (2015). Investigating antecedent factors to job performance: Contemporary evidence from government supply management professionals. *Acta Commercii*, 15(1), 1-11. <https://dx.doi.org/10.4102/AC.v15i1.287>
- Moon, T., Youn, N., Hur, W. y Kim, K. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychol* 39(1), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Morán Astorga, C., & Menezes dos Anjos, E. (2016). La Motivación de logro como impulso creador de bienestar: Su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
- Murrugarra, C. (2018). *Nivel motivacional y la Identificación de la Necesidad predominante basado en la teoría de MCCLELLAND en los docentes de la Institución Educativa inicial N°192 de Puno, en el Año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1410>
- Paais, M., y Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

- Pancasila, I., Haryono, S., y Sulisty, B. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>
- Peng, X., Lee, S. y Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 90(3). DOI:10.1016/j.ijhm.2020.102632
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peral, S., y Geldenhuys, M. (2020). The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1715>
- Prasad, D. y Guliti, M. (2019), Role of Training on Employees Performance and Organizational Effectiveness. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(1), 600-611. <http://iaeme.com/Home/issue/IJMET?Volume=10&Issue=1>
- Puente, W. (2020). *Técnicas e instrumentos aplicables*. Caracas: 4º edición. Editorial Edansa.
- Qing, M, Nathan, E., Newman, A y Schwarz, G (2019) Public service motivation and performance: The role of organizational identification, *Public Money & Management*, 39(2), 77-85. DOI: 10.1080/09540962.2018.1556004
- Ramirez, T. (2018) Satisfacción de los usuarios y el desempeño laboral del personal en la Administración Local del Agua Chotano Llaucano - Chota,

2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26179>

Rassa, J. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Confianza, agencia Chimbote 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30341>

Reizer, A., Brender-Ilan, Y. y Sheaffer, Z. (2019), Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 415-428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>

Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38327>

Santivañez, S. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1841>

Sapta, I., Muafi, M. y Setini, N. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.495>

Singh, V. y Singh, M. (2018). A Burnout Model of Job Crafting: Multiple Mediator Effects on Job Performance. *IIMB Management Review*, 30(1), 305-315.
DOI:10.1016/j.iimb.2018.05.001.

- Smidt, O., de Beer, L., Brink, L. y Leiter, M. (2016). The validation of a workplace incivility scale within the South African banking industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-12.
<https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1316>
- Stefurak, T., Morgan, R., y Johnson, R. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590–616.
<https://doi.org/10.1177/0091026020917695>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tisu, L., Lupsa, D., Virga, D. y Rusu, A. (2019). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153.
 DOI:10.1016/j.paid.2019.109644
- Tunio, F., Agha, A., Salman, F., Ullah, I., y Nisar, A. (2021). Factors Affecting Job Performance: A Case Study of Academic Staff in Pakistan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 473–483.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO5.0473>
- Umeozor, S. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3), 29–40.
<https://doi.org/10.5865/IJKCT.2018.8.3.029>
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>

- Van der Vaart, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1), 1-11. <https://dx.doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3581>
- Vega-Monsalve, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(6), 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00062516>
- Yang, S., Chen, S., Lee, L. y Liu, Y. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO3.0605>

ANEXOS

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación laboral	Ali y Anwar (2021), la definen como el intento de una persona de lograr una meta a través de un proceso que influye en la dirección, la fuerza y la sostenibilidad. Moon et al (2020), expresan que el concepto de motivación así formado presupone una clarificación coherente entre los tres factores, de modo que, la fuerza es aplicada hacia una dirección deseada y con sostenibilidad para alcanzar su propósito.	Es el impulso que tiene el personal médico por lograr las metas institucionales y propias. Se mide respecto a la motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.	Motivación de logro	Mejora del desempeño	1	Escala ordinal Baja: [24-55] Media: [56-87] Alta: [88-120]
				Situaciones difíciles	2	
				Tareas complejas	3	
				Decisiones adecuadas	4	
				Progresos	5	
				Metas realistas	6	
				Satisfacción	7	
				Objetivos institucionales	8	
			Motivación de poder	Competitividad	9	
				Situaciones de estrés	10	
				Actividad laboral	11	
				Actividades institucionales	12	
				Confrontación	13	
				Objetivo institucional	14	
				Control de acciones	15	
				Logro de objetivos	16	
			Motivación de afiliación	Asuntos extralaborales	17	
				Compañía	18	
				Compañerismo	19	
				Socialización	20	
				Relaciones cercanas	21	
				Organizaciones laborales	22	
				Preferencia laboral	23	
				Trabajo en equipo	24	

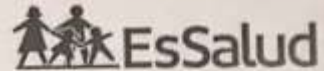
Desempeño laboral	Chiavenato (2017), lo define como el comportamiento de un individuo comprometido en un trabajo. De acuerdo con Qing et al (2019), esta función tiene un gran impacto, ya que varía de una situación a otra y depende de una serie de componentes condicionantes, así como de componentes organizativos que varían de persona a persona. Sapta et al (2021), enfatizan que el costo de la compensación y su percepción de los empleados determinan el esfuerzo que brinda una persona.	Es el comportamiento del personal médico respecto al cumplimiento de sus labores diarias. Es el comportamiento de Se mide mediante la responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo personal.	Responsabilidad	Tiempo establecido	1	Escala ordinal Bajo: [24-55] Medio: [56-87] Alto: [88-120]
				Trabajo independiente	2	
				Orden	3	
				Puntualidad	4	
				Consecuencias	5	
				Puesto de trabajo	6	
				Cumplimiento de objetivos	7	
				Resoluciones de problemas	8	
				Dificultades	9	
			Liderazgo y trabajo en equipo	Respuesta clara	10	
				Respeto	11	
				Trabajo en equipo	12	
				Desarrollo de capacidades	13	
				Metodología	14	
				Preparación	15	
				Promoción de capacidades	16	
				Conocimientos adquiridos	17	
				Capacitación	18	
			Formación y desarrollo personal	Formulación de ideas	19	
				Logro del trabajo	20	
				Retroalimentación	21	
				Motivación	22	
				Evaluación	23	
				Desarrollo personal	24	
				Desempeño	25	
				Cambios laborales	26	
				Promoción de competencias	27	
				Desarrollo profesional	28	



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud EsSalud



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 210 -GRAAN-ESSALUD-2021

Chimbote, 23 de Julio del 2021

Señor.

SIFUENTES DÍAZ, ALBERTO

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez en respuesta a su solicitud **AUTORIZAR** el desarrollo del Proyecto de Investigación titulado: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL MÉDICO DEL HOSPITAL III ESSALUD CHIMBOTE DURANTE LA PANDEMIA COVID-19"; a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio; a su vez, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que se estime pertinente.

Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad y seguridad de nuestros usuarios y respetando las normas institucionales.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Dr. Ramón De la Cruz Castillo
GERENTE
RED ASISTENCIAL ANCASH
EsSalud

RDCRCA
CC: Archivo.

	Área	Año	Correlativo
NIT	1216	2021	321

www.essalud.gob.pe

Av. Circunvalación N° 119
Urb. Laderas del Norte
Chimbote - Perú
Tel.: 043-483830

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ médico del Hospital III EsSalud Chimbote, con DNI _____, domiciliado en _____, del Distrito de _____, Provincia de _____, Región _____, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre los fines y objetivos de la investigación titulada **“Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19”**, realizada por el Bach. Alberto Sifuentes Díaz. Asimismo, dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como sujeto de estudio. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, solamente se empleará en las áreas académicas profesionales en las que se llevará a cabo la investigación mencionada respetándose lo estipulado por Ley.

_____, ____ de _____ del año 2021.

Firma

Cuestionario de motivación laboral

Escala de Motivación Humana - MLPA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers y Braunstein

El presente cuestionario busca medir la motivación laboral percibida por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud. Lea cada pregunta y marque con una X en el recuadro que usted considere el adecuado. Toda la información recopilada es anónima y será tratada con cuidado.

OPCIÓN	CÓDIGO
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Motivación de logro						
1	Si mejoro como trabajador se reconocerá mi esfuerzo					
2	Un problema es en realidad una oportunidad para aprender y mejorar					
3	Las tareas complejas son un reto para mi					
4	Tengo la confianza de la empresa para poder tomar decisiones rápidas y practicas ante un problema.					
5	La institución reconoce mi desempeño y mis progresos.					
6	Esta institución plantea metas y objetivos realistas que se que puedo lograr alcanzar					
7	Me siento feliz y satisfecho después de un día de trabajo bien realizado					
8	Que la institución logre alcanzar sus objetivos beneficia a todos con capacitaciones, etc. (incentivos no económicos)					

Motivación de poder					
9	Me gusta ser competitivo y demostrar mis capacidades				
10	El estrés laboral puede ser relativamente bueno, en ocasiones te ayuda a dar todo de ti				
11	Me gusta liderar los equipos de trabajo, es algo que me nace hacer				
12	Siempre estoy atento a cualquier actividad de la institución, participar me hace sentir satisfecho				
13	Siempre propongo mis ideas de manera asertiva				
14	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional				
15	Me gusta tomar iniciativa y verificar el correcto proceso de trabajo del grupo				
16	Siempre que puedo ayudo a los demás a lograr sus objetivos y los de la institución				
Motivación de afiliación					
17	Constantemente converso con mis compañeros de trabajo sobre temas que no forman parte del trabajo				
18	Me gusta estar rodeado por este gran equipo de profesionales (compañeros de trabajo)				
19	Me siento apreciado por mis capacidades y mi calidad de persona				
20	La institución fomenta el trabajo en equipo y colaborativo (considerando las restricciones de COVID-19)				
21	Tengo facilidad para acercarme a gente nueva (compañeros de trabajo)				
22	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y colectivos en mi trabajo				
23	Me siento mejor trabajando acompañado, eso facilita las tareas				
24	La cooperación es la base fundamental para aprender cosas nuevas y enseñar lo que se				

Cuestionario de desempeño laboral

Escala de Desempeño Laboral de Rodríguez y Ramírez

El presente cuestionario busca medir el desempeño laboral percibido por el personal médico del área COVID-19 del Hospital III EsSalud. Lea cada pregunta y marque con una X en el recuadro que usted considere el adecuado. Toda la información recopilada es anónima y será tratada con cuidado.

OPCIÓN	CÓDIGO
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Responsabilidad						
1	Mis compañeros cumplen el trabajo en el tiempo y momento establecido, esto es clave para no perjudicar los procesos y el trabajo del equipo					
2	Mis compañeros suelen realizar todas las tareas sin necesidad de tener una supervisión exhaustiva					
3	El trabajo se realiza bien cuando se realiza de forma metódica y ordenada					
4	Es importante llegar en el horario adecuado, eso dice mucho de uno mismo					
5	Cuando cometen un error, mis compañeros los asumen y aprenden de ello					
6	Cada compañero es responsable de sus acciones y actos, este trabajo representa una gran responsabilidad con el					

	paciente					
7	Lograr los objetivos de la institución es también lograr los nuestros.					
8	Mis compañeros resuelven los problemas presentados de manera práctica y eficiente					
9	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas					
Liderazgo y trabajo en equipo						
10	Ante cualquier duda las respuestas de mis compañeros son claras y precisas					
11	El respeto es parte fundamental en esta institución, todos tiene un comportamiento alturado					
12	El trabajo en equipo funciona, permite generar mejoras y retroalimentarnos					
13	Los retos del trabajo generan que mis compañeros lleven al máximo sus capacidades					
14	Mis compañeros siempre están abiertos a aprender sobre nuevas metodologías de trabajo					
15	Mis compañeros se encuentran en constante capacitaciones y crecimiento académico					
16	Las capacidades y habilidades son valiosas y recompensadas por la institución					
17	Trabajar en equipo es beneficioso para generar nuevas ideas desde diferentes perspectivas					
18	Esta institución nos capacita constantemente					
Formación y desarrollo personal						
19	Mis compañeros tienen capacidades que siempre tiene buenas ideas y las comparten					
20	Mis compañeros se sienten satisfechos cuando saben que realizaron bien su trabajo					
21	Existe una retroalimentación entre el equipo de trabajo, siempre se puede aprender algo					

22	Mis compañeros evidencian sentirse motivados					
23	La evaluación de las actividades producto de la supervisión genera que mis compañeros entreguen todo de si					
24	El crecimiento personal brinda seguridad y facilita la realización de las tareas					
25	Desempeño					
26	Cambios laborales					
27	Promoción de competencias					
28	El crecimiento académico mejora la eficiencia en el trabajo					

Motivación laboral

**Estadísticas de
confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	24

Desempeño laboral

**Estadísticas de
confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	28