



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre
los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de
Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Anaya Alayo, Giancarlo (ORCID: 0000-0002-3133-6813)

ASESOR:

Mg. Amoros Rodríguez, Eduardo Martín (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, a mis padres, mi abuelita y mi hermano; quienes en la distancia me han dado todo su apoyo Incondicional, a Heimy que siempre me ha motivado para salir adelante y a mí mismo por el deseo constante de superarme cada día más.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por darme salud y sabiduría en este proceso, a mis padres y mi abuelita por ser los pilares en mi formación, a mi asesor quien siempre me ha mostrado apoyo y comprensión, al Mgtr. Pedro Pérez quien me enseñó en una clase magistral, la normativa para subsanar este noble trabajo, a mi institución Policial por permitirme realizar y concretar este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXO.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo – 2021	19
Tabla 2 Nivel de Motivación en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo	19
Tabla 3 Nivel de Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo	20
Tabla 4 Relación que existe de la dimensión logro y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo.	21
Tabla 5 Relación que existe de la dimensión poder y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo.	22
Tabla 6 Relación que existe de la dimensión afiliación y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo.	23

Resumen

El presente trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo – 2021. Se utilizó una metodología de aplicación de investigación básica, a través de un diseño descriptivo, no experimental, correlacional de corte transversal sobre una muestra de 120 sujetos, mediante un muestreo no probabilístico intencional, para ello se utilizó la escala de MLPA de Motivación y la escala de Desempeño laboral de Hoyos. En los resultados se obtiene la correlación de $-.225$, nivel de significancia de 0.013 , es decir existe una correlación negativa y significativa entre ambas variables, así mismo a nivel de la variable motivación laboral prevalece un nivel bajo con 49.2% y con relación a la variable desempeño laboral prevalece el nivel medio con 55% , por último existe relación directa entre la dimensión poder y logro con la variable desempeño, sin embargo relación negativa entre la dimensión afiliación y la variable desempeño.

Palabras clave: Motivación, Desempeño, trabajadores asistenciales.

Abstract

The present study, which had as its general objective: To determine the relationship between Work Motivation and Work Performance in times of COVID-19 among the healthcare workers of the Regional Police Hospital of Chiclayo - 2021. A basic research application methodology was used, through a descriptive, non-experimental, correlational cross-sectional design on a sample of 120 subjects, through an intentional non-probabilistic sampling, to this took advantage of the MLPA Motivation breakout and the Hoyos Job Performance scale. In the results, the correlation of -0.225 , significance level of 0.013 is obtained, that is, there is a negative and significant correlation between both variables, likewise at the level of the work motivation variable, a medium level prevails with 49.2% and in relation to the labor performance variable prevails at the medium level with 55%; finally, there is a direct relationship between the power and achievement dimension with the performance variable, however a negative relationship between the affiliation dimension and the performance variable.

Keywords: Motivation, Performance, care workers.

I. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Salud de la Policía Nacional del Perú, se ha visto afectado en los últimos años por una serie de problemas como: el déficit de recursos humanos calificados, una infraestructura no adecuada, desabastecimiento de medicamentos e insumos que influyen en la calidad de atención de la demanda de los servicios, percibiéndose en especial ante la situación actual de pandemia por el SARS-COVID19. (Zhou, Yang, Wang, Hu, Zhang, Zhang, 2020)

Konfio (2020) refiere que la pandemia en países como México ha generado un 50% de alza en la demanda en consultorios generales pero también un 25% caídas en otros sectores del nivel de salud, a nivel nacional (Ignacio, 2020) esta situación ha puesto de manifiesto la falta de gestión de recursos humanos y la falta de gestión financiera, así mismo el Ministerio de Salud reveló que esta situación en muchos casos genera crisis de ansiedad, depresión y estrés post traumático (Muñoz, Farias, Reyes y Diaz, 2020); países como Whuan afronta casos de discriminación, frustración, aislamiento y emociones negativas ante la pérdida de contacto con la familia, el agotamiento físico y mental. (Lozano, 2020)

Por lo tanto esta crisis sanitaria ha revelado que puede tener incidencia sobre el desempeño laboral, es decir sobre la manera de cómo el personal cumple las exigencias y el logro de los objetivos de la empresa (Gonzales, 2006); ya que el entorno donde labora y estilo de dirección va a tener una incidencia en su desenvolvimiento (Puitiza, Tejada, Morales, Chávez y Sánchez, 2020); Elvina y Chao (2019) mencionan que en Rusia el 77% de trabajadores que poseen bajos niveles de motivación presentan un bajo rendimiento en su área laboral, en la República Eslovaca expresan que 77% gerentes que impulsan y motivan a sus empleados regularmente logran evaluaciones laborales positivas, además de usar estrategias como buenos salarios y reconocimientos gerenciales, a nivel nacional el Centro de Liderazgo para el desarrollo refiere que una empresa que no motiva a su personal disminuye un 50% su productividad. (Gaslac, 2020).

Por otro lado, ante la situación de pandemia, la Organización mundial de la salud (2020) recomienda usar mascarillas, distanciamiento social y

limpieza constante, de igual manera la Organización Internacional del Trabajo (2020) sugiere motivar al personal en aspectos como, mejorar implementos de bioseguridad, estrategias de autocuidado, distanciamiento, trabajo remoto, disminuir la jornada laboral y contratación de más personal para evitar un desgaste emocional y un bajo rendimiento; por tal motivo en el Hospital Regional Policial de Chiclayo, con la finalidad de proteger a su personal, se estableció el cierre de consultorios, trabajo remoto, distanciamiento social y acatar todas las medidas de protección sanitarias; todo ello para prevenir el impacto psicológico y mejorar la situación que enfrenta en trabajador asistencial ante la presencia del COVID. (Kang, Li Yu, 2020).

Ante lo expuesto se presenta el interés por conocer si la motivación, que según Sánchez, Brea, de la Cruz y Matos (2017) es el conjunto de razones que explican la conducta de la persona y al ser aplicada al ámbito laboral conforma el conjunto de características que influyen en el colaborador para el logro de metas personales y laborales, se relaciona como un recurso en la actualidad para estimular de manera positiva o negativa en el trabajador y obtener los resultados deseados, por ende mejor desempeño (Linares, 2018).

Por tal motivo se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo?; y cómo objetivos específicos: ¿Cuál es el nivel de Motivación en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo?; ¿Cuál es nivel de Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión logro y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión poder y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo? Y ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión afiliación y el desempeño

laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo?

El objetivo de la investigación es el siguiente: Determinar la relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo – 2021. Como Objetivos específicos: Determinar el nivel de Motivación en tiempos de COVID-19; (Determinar el nivel de Desempeño laboral en tiempos de COVID-19; Determinar la relación que existe de la dimensión logro y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19; Determinar la relación que existe de la dimensión poder y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19; y Determinar la relación que existe de la dimensión afiliación y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo.

La presente investigación a nivel teórico se justifica porque desarrolla un estudio novedoso sobre la realidad del personal asistencial que sirve como antecedente para futuras investigaciones, a nivel metodológico permite usar instrumentos validados en la población local, demostrar su validez y confiabilidad en una población específica como son los trabajadores del sector de salud y a nivel práctico, esta información será útil para nuevas investigaciones, en especial como antecedente de estudio, así mismo en relación a la población estudiada permite utilizar los resultados para desarrollar recomendaciones apropiadas a futuros planes de intervención.

Planteándose como hipótesis: H1: Existe relación directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo. H0: No existe relación directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo y cómo Hipótesis específica se plantea: Existe relación directa entre la dimensión logro y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19; Existe relación directa entre la dimensión poder y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19; y Existe relación directa entre la dimensión afiliación y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional encontramos a: Gallegos (2019) en su estudio Proyecto para mejorar el desempeño laboral y satisfacción del personal de enfermería en el Hospital Regional de Ambato 2019, Ecuador; tuvo como objetivo mejorar el desempeño de ambas variables, posterior del proceso de evaluación se presenta un proyecto e intervención. Entre los resultados resaltan que existen cifras bajas de desempeño en el personal del Hospital aplicando como estrategia actividades relacionadas a la motivación laboral y expectativas de trabajo, así mismo Medranda y Moreira (2020) en su investigación sobre la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño laboral de los servidores públicos del centro de salud tipo C del Cantón Chone, Ecuador; siendo su objetivo principal mejorar la inteligencia emocional interpersonal de los colaboradores. A través de un método inductivo-deductivo y aplicando la técnica de entrevista y encuesta para la recopilación de datos, encontró en sus resultados que existe bajos niveles en el desempeño de los colaboradores, dificultad para el manejo de emociones, desinterés por la salud de sus compañeros y bajos niveles de motivación por parte de la gerencia. Por último, Apex-Apeh, et al. (2020), en su estudio examinó los roles del entorno laboral y la motivación (motivación extrínseca, motivación intrínseca y desmotivación) en el desempeño laboral de las enfermeras en el estado de Enugu, Nigeria. Aplicándose a 200 enfermeras registradas (47% hombres y 53% mujeres) con el rango de edad de 18 a 60 años (Mage = 35.54 años, SD = 11.68) los participantes. Fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo por conveniencia en función de su disponibilidad y voluntad de participar en el estudio. Los instrumentos utilizados en la recolección de datos fueron la Escala de Ambiente de Trabajo -10, la Escala de Motivación Laboral y la Escala de Desempeño de Tareas. Se utilizó regresión múltiple jerárquica para analizar los datos utilizando el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 20. El resultado mostró que el ambiente de trabajo, la motivación intrínseca y la desmotivación no predecían el desempeño laboral ($\beta = -.05$; $\beta = -.10$, $\beta = -.02$ respectivamente, mientras que la motivación extrínseca predijo el desempeño laboral ($\beta = .24$, $p > 0.5$). Esto

implica que los trabajadores más motivados están por motivos que están fuera de ellos mismos (p. Ej., Como dinero, promociones, beneficios, buenas condiciones de trabajo, reconocimiento por parte de supervisores y compañeros de trabajo, etc.).

A nivel nacional tenemos a Cedrón (2020), quién desarrolla su investigación sobre la Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19; la cual presenta como objetivo conocer la relación de dichas variables, a través de un método hipotético-deductivo, con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, desarrollando su estudio en una población de 106 colaboradores, aplicando el instrumento de Factores motivacionales y la guía de observación sobre rendimiento laboral, este autor encuentra en sus resultados que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral con la variable y dimensiones de desempeño de los colaboradores, concluyendo que a mayor nivel de motivación, mejor desempeño laboral; así mismo Granados (2020) en su investigación Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020; la cual tuvo como objetivo determinar la relación que presenta dichas variables, a través de un método hipotético-deductivo, con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, sobre una población de 58 colaboradores, a través del cuestionario de motivación laboral y desempeño laboral, dicho autor encontró en sus resultados un valor de 56% en Motivación laboral, 56.9% en el desempeño laboral y un valor de en las dimensiones de logro 69%, afiliación 43% y poder 1.7%; concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables, en especial la motivación de logro y poder sobre el desempeño, de igual manera Barreto (2020) en su investigación sobre la Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020; dónde su objetivo fue determina la relación de ambas variables, a través de un diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, sobre una población de 352 colaboradores y a través de la técnica de encuesta de motivación laboral y productividad laboral, encontrado en sus resultados de

la correlación un valor para Rho de Spearman $=0,566 = 0.000 < 0.05$ donde se confirma la hipótesis y se concluye la relación es directa positiva y significativa.

Por último a nivel local Irigoien (2020) en su investigación sobre Estrategias de motivación para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Clínico Provida SAC – Chiclayo, 2019, la cual tuvo como objetivo proponer un plan de motivación para potenciar el desempeño, estudio de tipo cuantitativo-descriptivo, el diseño No Experimental, propositivo y transversal. Sobre una muestra de 70 trabajadores y tras la aplicación de la Escala de Motivación y el cuestionario de Productividad laboral; obteniendo de la correlación entre ambas variables como resultado mediante la prueba Rho el valor Rho fue de 0.566 y predominancia en las dimensiones de logro y poder, por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la motivación con la productividad laboral.

La motivación para Vargas (2015) viene a ser la disposición para realizar determinada actividad, condicionada por sus intereses personales, a nivel laboral esta disposición si se fomenta oportunamente se expresará a través del desempeño, siendo este la base de una organización; para Charaja & Mamani (2013) refieren que viene a ser el impulso o necesidad, extrínseca o intrínseca que activa al ser humano, a nivel laboral mencionan que se representa como el conjunto de diversos factores del entorno laboral que refuerzan al colaborador para el logro de metas, por lo tanto si dentro del entorno laboral se logra motivar adecuadamente a su personal, esto se verá reflejado en su productividad y en las metas organizacionales y según Singh (2017) la motivación en el ambiente laboral, viene a ser la estrategia de los cargos gerenciales para mejorar la producción, por lo tanto la gran mayoría de líderes asocian la motivación con producción.

Asimismo, la motivación es un problema importante que afecta el comportamiento humano y no solo afecta a otros factores cognitivos como la percepción y el aprendizaje, sino que también afecta el desempeño total de un individuo en el entorno de la organización. Esta es la razón por la que

los gerentes deben otorgar gran importancia a la motivación en la organización. Las organizaciones diseñan sistemas de motivación con el fin de incrementar el desempeño de los empleados y atraer trabajadores potenciales. La forma de motivar a los empleados es otorgar recompensas e incentivos por su buen desempeño. Motivación que es característica del trabajo en sí. Según Beer & Walton (2014), las recompensas intrínsecas resultan de realizar la tarea en sí y pueden incluir la satisfacción del logro o una sensación de aliento. Mosley, Pietri, & Mosley (2012) describen la motivación extrínseca como el comportamiento realizado, no por su interés personal, sino por las consecuencias relacionadas con él.

Además, se afirma que, los empleados motivados están más comprometidos con su trabajo, su desempeño es de mayor calidad (Cerasoli, et al. 2014) y se benefician más de la formación ocupacional (Massenberg, et al. 2015). Además, si están más comprometidos con su trabajo, trabajan más horas, eligen metas más desafiantes para alcanzar (Becker, et al. 2015). Sin embargo, parece haber una deficiencia en la investigación con respecto a las recompensas no financieras, a pesar de que las organizaciones continúan implementándolas (de Gieter & Hofmans, 2015). En un estudio de (Hendijani, et al. 2016) se demostró que, un bono económico como factor externo y un interés personal como factor interno de motivación contribuyen conjuntamente a la motivación de los participantes del estudio. Por otro lado, (Kohls G, et al. 2013), manifestaron que cuando se experimentan altos ingresos, liderazgo respetuoso y automóviles de empresa de prestigio, hay más motivación.

El nivel de motivación de los trabajadores de la salud puede afectar a las organizaciones, a saber, las instituciones de salud, de manera positiva o negativa (Ekingen, et al. 2017; Dal & Bulgan, 2021). La insatisfacción de los empleados en el trabajo puede llevar a una gran cantidad de consecuencias individuales y organizacionales, como una disminución en su nivel de desempeño, una tendencia al absentismo, una atención médica deficiente y un aumento en la tasa de entrada y salida (Jedwab, et al. 2021).

Dentro de las Teorías de la Motivación laboral, en primer lugar encontramos la teoría de Jerarquía de Maslow, este autor clasifica a la motivación humana en dos categorías, la primera relacionado a las necesidades primarias y el segundo relacionado a las necesidades de seguridad relacionado a las de supervivencia; la segunda categoría presenta tres niveles, el primero relacionado a las necesidades sociales, el segundo de autoestima y el tercero de autorrealización, enfocado en el potencial máximo de las habilidades del hombre; así mismo Chiavenato (2000) describe la Teoría de los dos Factores de Herzberg, esta teoría se encarga de dividir a la motivación en dos factores, el primero llamado Factor higiénico, se relaciona a las características del ambiente laboral, el segundo Factor llamado Motivacional, se relaciona con las características que posee cada cargo como los logros, recompensas, que promueven el empeño y productividad del colaborador.

Tipos de motivación, según Gallardo, (2018) manifiesta que existen dos tipos de motivación, la primera también llamada extrínseca está relacionada a las acciones no relacionadas con el sujeto para desarrollar un impulso o deseo de conseguir una meta, como recompensas, sueldos, reconocimientos; y la motivación intrínseca directamente asociada con el sujeto, son todas las características personales como deseo de superación personal o autorrealización, al momento de concretar una meta; así mismo este autor menciona la relevancia de potenciar ambos factores para una mejor productividad.

En el contexto de la atención médica, la motivación intrínseca se define operativamente como la auto gratificación, el placer de realizar actividades en el lugar de trabajo en lugar de trabajar para obtener recompensas externas. Por ejemplo, las enfermeras que disfrutan desempeñando su trabajo ya no necesitan ser alentadas o instruidas para que lleven a cabo sus funciones. Se cree que con la motivación intrínseca, se espera que las enfermeras progresen y se desarrollen en su carrera. Su desempeño estará generado por el interés propio y la autodeterminación. Estos atributos son creados espontáneamente por estímulos internos (Apex-Apeh, et al. 2020).

En el mismo contexto, la motivación extrínseca se percibe como una fuerza que impulsa a las enfermeras a realizar un comportamiento que les reportará o les reportará beneficios a ellos y a la organización. La motivación extrínseca se crea a partir de estímulos externos y se puede obtener a través de elogios, incentivos, premios, premios, calificaciones y otros beneficios adicionales. Una enfermera con motivación extrínseca brindará servicios de atención médica excepcionales en la organización debido a las recompensas extrínsecas (Apex-Apeh, et al. 2020). Sin embargo, dado que la motivación extrínseca tiene que ver con aquellas cosas ajenas al trabajo (como sueldos, premios, rebotes, mejores instalaciones y buenas condiciones de trabajo, etc.), los investigadores consideraron necesario estudiar cómo el entorno de trabajo puede afectar el desempeño laboral de las enfermeras y más en la situación de covid.

Irteaga (2008) menciona que motivación laboral es un factor relevante en la organización porque permite alinear al personal para el logro de objetivos, así mismo la ausencia de esta puede generar el fracaso en la empresa, ya que entre sus beneficios se encuentra que mejora el desempeño de los colaboradores, es decir obtiene mejores resultados en su productividad, generando un deseo de competitividad, así mismo se expresa el agradecimiento y satisfechos con su organización, estas características fomentan que se involucren más con los proyectos, es decir se ponen la camiseta con los objetivos aportando ideas y colaborando en desarrollo de las mismas, se percibe también un mejor clima laboral con pocos conflictos, por lo tanto se fideliza el talento.

Por otro lado, el Desempeño laboral según Chiavenato (2000) refiere que es el desenvolvimiento del colaborador, es decir como aplica sus habilidades, destrezas y capacidades dentro de la empresa con relación al cumplimiento de objetivos y resultados, Robbins & Coulter (2013) mencionan que, para determinar el éxito organizacional, la evaluación de desempeño nos ofrece de una idea de acerca del logro de metas según estrategias personales por colaborador, así mismo Stoner, Freeman y Gilbert (2003), mencionan que para que exista un adecuado desempeño laboral el empleado debe estar sujeto a las políticas de la empresa. El

análisis de la calidad del desempeño pasa por tener en cuenta las condiciones laborales y personales que tienen los trabajadores, ya que pueden influir en el desempeño laboral tanto positiva como negativamente (Yáñez-Araque, et al. 2021).

Dentro de las teorías relacionadas al Desempeño laboral, encontramos la Teoría de la Equidad de Adams, relacionada a la percepción del colaborador con relación a el trato que recibe si este es justo o no, por lo tanto si percibe que está dentro de un ambiente laboral donde se ve reforzado por el aprecio, lealtad, buen clima laboral, tendrá mayor predisposición al momento de realizar una tarea, sin embargo esta teoría se vincula a la estabilidad emocional del colaborador, la cual si se encuentra afectada no se observaran cambio. (Moreno, Ramírez, Tamaño, 2016), así mismo encontramos la Teoría de las Expectativas de Vroom, la cual se centra en que el empleado tendrá mejor rendimiento si se siente satisfecho, entre los factores para fomentar la satisfacción se encuentra la constante capacitación, los reconocimientos o sanciones según méritos (Moreno et al, 2016)

También encontramos a Mc Gregory propone la Teoría X y Y de, la cual plantea que la conducta humana a nivel laboral va a depender de diversos factores, por ejemplo, la presión, supervisión constante y amenazas tiende a desmotivar al trabajador y por ende generar deseos de renuncia, denominándolo Teoría X, pero si a nivel laboral se aplica nuevas visiones, políticas modernas enfocados a potenciar al personal se observará mayor predisponían y compromiso. (Moreno et al, 2016)

Por otro lado, entre los factores que influyen en el desempeño laboral, Benites (2012) refiere que el desempeño va a depender tres factores los cuales se verán reflejados en la realización de la tarea, entre ellos tenemos: Los factores ambientales relacionados a las condiciones laborales como equipos, tecnología, iluminación, organización y trabajo en equipo, si se aplica un uso eficiente incrementa la productividad y reduce riesgos; también se refiere a los factores de recompensas justas y valoradas, es decir la aplicación de un sistema justo en salario y trato al colaborador y al

factor motivacional, relacionado a las acciones para incentivar al colaborador como políticas, capacitación, ascenso y participación.

De igual manera autores como Flores (2008) refiere que el desempeño laboral se va a ver expresado en características esperadas que se apliquen en el ambiente laboral, como la capacidad para adaptarse a nuevos ambientes, facilidad para expresar ideas claras, tener iniciativa, capacitarse constantemente, fomentar el trabajo colaborativo y promover el desarrollo de talentos y competencias.

Posteriormente Stonner (2003) en su Teoría de la Administración humana, menciona que el desempeño va a poseer dimensiones que van a estar influenciadas por aspectos o características del colaborador y características de la organización de como aplica sus estrategias sobre su recurso humano, las cuales si trabajarán en conjunto tendrían como resultado un colaborador eficiente, productivo y comprometido con la empresa, considerando entre estas: la calidad en el trabajo, relacionado a las condiciones laborales a nivel de entorno y trato; así mismo la responsabilidad laboral, es decir la capacidad del colaborador para realizar una labor eficaz y eficiente con relación a las metas organizacionales; también recalca la importancia del trabajo en equipo, es decir el sentimiento de afiliación entre los miembros refuerza la confianza y apoyo del logro en metas.

Debido a la naturaleza particular de su ocupación, las enfermeras están cargadas con una gran responsabilidad, una gran carga de trabajo, una presión laboral extrema y la necesidad de trabajar en turnos rotativos (Huang, et al. 2018). Además, alrededor del 18% de las enfermeras se ven obligadas a dejar su trabajo debido a su gran carga de trabajo (Kaewboonchoo, et al. 2014). Los resultados de la investigación indican que una gran carga de trabajo conduce a una atención menos que óptima para los pacientes (Arghami, et al. 2015). Por lo tanto, una mayor carga de trabajo puede afectar el desempeño laboral como uno de los principales indicadores de éxito en todas las organizaciones (Ardestani-Rostami, et al. 2019).

El desempeño laboral se define como la eficiencia de uno para llevar a cabo las funciones y responsabilidades relacionadas con la atención directa al paciente. También se puede definir como el desempeño efectivo de las funciones y responsabilidades específicas de una persona (Al-Makhaita, et al. 2014). Generalmente, el desempeño laboral es un fenómeno multidimensional afectado por muchas variables como características personales, carga de trabajo, satisfacción laboral, competencias personales, apoyo social y ambiente organizacional (Foy, et al. 2019).

Las dimensiones ya mencionadas se vuelven relevantes en áreas como la Evaluación del Desempeño, que viene a ser el proceso que determina el nivel de productividad de cada colaborador (Ivancevich, 2005), es individual y se realiza a través de un proceso estructurado y sistemático que evalúa áreas como atributos, comportamientos, rendimiento; con el objetivo de reforzar y mejorarlo, puesto que también arroja como resultados las causas para un buen o bajo resultado (Aguirre, 2000), para la implementación de políticas que ayuden a mejorar las necesidades del empleado, como por ejemplo ascensos o reubicación de puestos, enfocado la bienestar del empleado y la organización.

Por otro lado, el Personal asistencial, está conformado por los trabajadores sanitarios que se encargan de realizar los procesos de promoción, prevención, rehabilitación en intervención de la salud; quienes se pueden desempeñar en distintas organizaciones.

Smith (2006) refiere que factores como las normas y políticas, descripción de actividades, supervisión, instrucción, capacitación, adecuada estructura física, suministros, adecuado entorno laboral, son características que promueven un mejor desempeño además que se deben estar redirigidas a dimensiones como ambiente y horario laboral, necesidades del colaborador, relaciones interpersonales amena, expectativas reales, es decir la meta de trabajo no debe afectar al trabajador ni su calidad de trabajo.

En el contexto de las enfermeras, se demuestra que ellas tienen el potencial de liderar el camino en la mejora de la salud y la atención médica para todos, pero para darse cuenta de ese potencial, necesitaban operar en un entorno seguro, empoderado y satisfactorio. Así como los trabajadores de la salud tienen el deber de cuidar a sus pacientes, los empleadores tienen el deber fundamental de cuidar a sus empleados: crear un entorno de trabajo saludable para ellos. Trabajan en situaciones complejas que abarcan la máxima profesionalidad y competencia para exhibir un comportamiento orientado al paciente y brindar atención de enfermería. El desafiante entorno laboral en los hospitales ejerció mucha presión sobre las enfermeras. El advenimiento de la globalización también ha introducido un nuevo fenómeno en el que el entorno laboral estresante puede disminuir el nivel de motivación de las enfermeras. Este escenario, si no se controla, puede causar un impacto adverso en su desempeño laboral. Las enfermeras son la piedra angular del sistema sanitario y deben contar con las mejores condiciones para que puedan desempeñar sus funciones de la mejor manera. El desempeño óptimo de la enfermería depende del conocimiento, las competencias, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de las enfermeras individuales (Dic, Kuzey, & Stela, 2018).

El desempeño laboral es la medida en que un trabajador realiza su trabajo en función de su evaluación del esfuerzo individual. También se considera la eficacia de los empleados en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades relacionadas con el cuidado del paciente. El desempeño laboral es imperativo en cualquier industria, ya que sirve como uno de los indicadores clave de productividad y rentabilidad. Según Janssen & Van Yperen (2004), el desempeño en el puesto de trabajo indica las acciones especificadas y requeridas por la descripción del puesto de un empleado. También está destinado a ser evaluado y recompensado por la organización empleadora y, por lo tanto, contribuye al excelente desempeño de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo. Este estudio posee un tipo de investigación básica o pura, puesto que tiene como objetivo investigar un nuevo conocimiento, a partir de una hipótesis y problema, para posibilitar un estudio más preciso y claro (Nicomedes, 2018).

Diseño. Presenta un nivel descriptivo puesto que describe las características del fenómeno presentado; así mismo su diseño es no experimental de tipo correlacional de corte transversal, puesto que explica la relación causa-efecto que existe entre ambas variables sin alterar las características de las mismas de manera natural o artificial. El diseño fue no experimental, porque no se manipuló variables. (Hernández et al, 2014)

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Motivación

Definición conceptual. McClelland (1961) La motivación es el impulso personal para satisfacer las necesidades básicas, de logro y poder, adquiridas a través de sus experiencias vitales expresadas en el conjunto de comportamientos y características que posee la persona y su medio.

Definición Operacional. La motivación se expresa a través de la capacidad de toma de decisiones y trazo de metas personales para el logro de objetivos laborales, desarrollando habilidades participativas y formando parte del trabajo colaborativo de los colaboradores.

Indicadores. Logro, expresado a través de la toma de decisiones y logro de objetivos; Poder, se evidencia en la participación e influencia en los demás; Afiliación, mediante el trabajo en equipo y socialización

Escala de medición. Escala MLPA de Motivación, creada por Steers y Brauntein

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual. Desempeño laboral, según Stoner et al (2003) viene a ser el resultado del trabajo del personal dentro de una organización, que suele estar directamente asociado a metas en común y reglas de la organización.

Definición Operacional. El desempeño laboral se evalúa a través de la calidad del trabajo que presentan sus colaboradores, la responsabilidad en la realización de actividades y logro de metas, de la comunicación activa y trabajo en equipo, participación en el entrenamiento y su rendimiento en el logro de resultados.

Indicadores. Calidad en el trabajo, expresado en la medida de prevención, logros personales y reglamentos idóneos; Responsabilidad laboral, manifestado en la responsabilidad y autonomía en el trabajo; Trabajo en equipo, a través de la comunicación activa, retroalimentación y solución de problemas; Capacitación, se evidencia en el enteramiento adecuado y participación activa; Orientación a resultados, es el desempeño favorable y satisfacción de las funciones

Escala de medición. La encuesta de Desempeño Laboral de Hoyos

3.3. Población y muestra

Para Hernández y Mendoza (2018), la población se encuentra conformada por todo el conjunto de individuos que comparten una serie de especificaciones, en el presente estudio la población estuvo conformada por 230 sujetos, personal asistencias que forma parte del Hospital Regional Policial de Chiclayo.

La muestra será constituida por el personal asistencial del Hospital Regional de Policía, conformado por 120 sujetos los cuales serán seleccionados a través de un procedimiento de muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández et al, 2018)

Criterios de inclusión

- Personal asistencial

- Mayor de 18 años
- Ambos sexos
- Laboren actualmente en el Hospital Regional
- Aceptan participar en el estudio voluntariamente
- Personal no vulnerable

Criterios de exclusión

- Personal no asistencial
- Menores de 18 años
- Laboren en otro Hospital de la Región
- No Acepten participar en el estudio voluntariamente
- Personal vulnerable

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica utilizada en el presente estudio es el de la encuesta, que es el medio estandarizado dónde se recoge datos observados de manera directa o indirecta a través de un conjunto de indicadores que posteriormente pasarán por su respectivo análisis, así mismo permite un muestreo extenso. (Casas, Repullo y Donado, 2013)

Cuestionario 1: Para la variable Motivación, e aplicará la Escala MLPA de motivación, versión adaptada y Baremada por Sonia Palma y Sintia Hoyos, la cual presenta 3 dimensiones, definidas como Logro, poder y afiliación, cada una con 5 ítems, de tipo Likert, orientada a una población de sujetos mayores de 16, en un ámbito de aplicación individual o colectiva, sin tiempo límite; así mismo para la interpretación los baremos tienen una escala máxima de 75 y mínima de 15, por dimensión una escala máxima de 25 y mínima de 5.

El criterio de validez, del instrumento fue realizado por tres jueces de la ciudad de Lambayeque, quienes confirmaron que el instrumento de Motivación laboral, mide lo que desea medir, así mismo presenta un nivel de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.833.

Cuestionario 2: Para la variable Desempeño Laboral, se aplicará la encuesta de Desempeño Laboral de Hoyos creada en el año 2018 consta de 25 ítems con cinco dimensiones las que son: Calidad en el trabajo, Responsabilidad Laboral, Trabajo en equipo, capacitación y Orientación a resultados de tipo Likert, orientada a una población de sujetos mayores de 18, en un ámbito de aplicación individual o colectiva, sin tiempo límite, así mismo para la interpretación los baremos tienen una escala máxima de 125 y mínima de 25, por dimensión una escala máxima de 25 y mínima de 5.

El criterio de validez, del instrumento fue realizado por tres jueces de la ciudad de Lambayeque, quienes confirmaron que el instrumento de Motivación laboral, mide lo que desea medir, así mismo presenta un nivel de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.892.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó a la jefatura correspondiente del Hospital Regional Policial de Chiclayo por medio de una solicitud formal emitida por la oficina de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el permiso de aplicación, con el permiso otorgado se organizó con el Director del Hospital la aplicación del instrumento al personal asistencial, dónde se informa el procedimiento y solicita el consentimiento de aplicación, para recabar los datos pertinentes, así mismo los datos fueron recolectados por medio de la aplicación de la Escala de Motivación en el Trabajo y la Escala de Desempeño laboral de forma presencial, dónde no existió manipulación de variables, dada la naturaleza no experimental.

3.6. Método de análisis de datos

Dado a que el estudio posee un enfoque cuantitativo, los datos obtenidos tras la aplicación se trasladan a una base de datos Excel 2019, según su respectiva variable, posterior a ello mediante el software estadístico SPSS 24 se procesa la información, aplicando el Coeficiente de Rho Spearman, que nos permite correlacionar las variables, a un nivel confianza 95% y significancia del 5%, que se describen a través de tablas.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se llevó a cabo según los principios éticos de: Respeto por las personas, este principio se ve expresado cuándo se le explica el motivo de la investigación y si de manera autónoma desea formar parte de ella, así mismo se aplica el principio de consentimiento informado, este mecanismo se utiliza para proteger la información del estudio y reconocer procedimientos que no representen un beneficio para el mismo; de la mano con el principio de confidencialidad, tienen el objetivo de proteger los datos del informante y sientan menos presión ante el resultado. (Ética, 2012)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo – 2021

Coeficiente	Variables	ítems	Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,225
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	120	120

La tabla 1, muestra la relación entre la variable motivación laboral y desempeño laboral, presentando un coeficiente de correlación de -,225 y un nivel de significancia de 0,013; criterios que expresan una correlación indirecta y significativa, es decir ante un aumento de la motivación laboral, el desempeño laboral disminuirá, por lo tanto esta situación ha revelado que en la situación actual de pandemia trabajar los criterios de motivación laboral relacionados a la dimensión poder, logro y afiliación generará que disminuya el desempeño laboral, puesto que en la actualidad se trabaja de manera primordial los criterios de autocuidado a nivel físico y mental.

Tabla 2

Nivel de Motivación en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	59	49,2	49,2
Medio	45	37,5	86,7
Alto	16	13,3	100,0
Total	120	100,0	

La tabla 2, muestra el nivel de motivación laboral presente en los colaboradores del Hospital Regional Policial Chiclayo, donde encontramos que el 49.2% posee un nivel bajo, 37.5% un nivel medio y un 13.3% nivel alto, por lo tanto, predomina un nivel bajo de motivación laboral en los

colaboradores, situación relacionada a la deficiencia de implementos que proporcionan al personal, el aislamiento presente y cierre de algunos servicios, haciendo que muchos profesionales laboren en especialidades que no les corresponde.

Tabla 3

Nivel de Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	36	30,0	30,0
Medio	66	55,0	85,0
Alto	18	15,0	100,0
Total	120	100,0	

La tabla 3, muestra el nivel de desempeño laboral presente en los colaboradores del Hospital Regional Policial Chiclayo, donde encontramos que el 30.0% posee un nivel bajo, 55.0% un nivel medio y un 15.0% nivel alto, por lo tanto, predomina un nivel medio de desempeño laboral en los colaboradores, por lo tanto los colaboradores realizarán sus funciones según lo necesitado, sin dar su mayor esfuerzo, esta situación puede estar relacionada ante el déficit de personal, implementos de seguridad y el desconocimiento de cómo actuar ante la presencia del SARS COVID19.

Tabla 4

Relación que existe de la dimensión logro y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo.

			Logro	Desempeño Laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,204
Rho de Spearman	Logro	Sig. (bilateral)	.	,025
		N	120	120

La tabla 4, muestra la relación entre la dimensión logro y la variable desempeño laboral, presentando un coeficiente de correlación de ,204 y un nivel de significancia de 0,025; criterios que expresan una correlación directa, es decir ante un aumento de la motivación de logro el desempeño laboral aumentará, siendo una correlación significativa, es decir cuándo reciben el reconocimiento de del jefe inmediato o de los pacientes, ellos se sentirán motivados para realizar un mejor trabajo, por ende desempeño.

Tabla 5

Relación que existe de la dimensión poder y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo.

			Poder	Desempeño Laboral
		Coefficiente de correlación	1,000	,067
Rho de Spearman	Poder	Sig. (bilateral)	.	,465
		N	120	120

La tabla 5, muestra la relación entre la dimensión poder y la variable desempeño laboral, presentando un coeficiente de correlación de ,067 y un nivel de significancia de 0,465; criterios que expresan una correlación directa, es decir ante un aumento de la motivación de poder el desempeño laboral aumentará, además fue, no significativa, es decir aquel personal que se refuerce su liderazgo, delegando grupos de trabajo, ante el sentimiento de responsabilidad, se esforzará por tener un rendimiento acorde a lo establecido y en algunos casos superior.

Tabla 6

Relación que existe de la dimensión afiliación y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo.

			Afiliación	Desempeño Laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	-,443**
Rho de Spearman	Afiliación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120

La tabla 6, muestra la relación entre la dimensión afiliación y desempeño laboral, presentando un coeficiente de correlación de -,443 y un nivel de significancia de 0,000; criterios que expresan una correlación indirecta, es decir ante un aumento de la motivación de afiliación el desempeño laboral disminuirá, de manera significativa. Esto evidenciado porque, en épocas de pandemia según las recomendaciones del MINSA se establece el distanciamiento social, por lo cual se establece el cierre de servicios no indispensables en épocas de pandemia, para no exponer a su personal, siendo un motivante, el estar protegido y no socializar con los demás por el tema del COVID.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por objetivo principal: determinar la relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo – 2021, donde el coeficiente de Rho Spearman tuvo una correlación de -0,225 y un nivel de significancia de 0,013; criterios que expresan una correlación indirecta, es decir ante un aumento de la motivación de laboral el desempeño laboral disminuirá, siendo una correlación significativa, por lo tanto podemos afirmar que en ambientes laborales del sistema de salud en el contexto actual de pandemia, cuando se aplican estrategias de motivación relacionadas a mejorar su nivel de afiliación, logro y poder, el desempeño laboral del trabajador va a disminuir no radicalmente. Debido a que, en pandemia, los trabajadores, han tenido muchas preocupaciones que, no les ha permitido poder establecer algún tipo de inclinación frente a la motivación que les hayan proporcionado, es más, muchos afirmaron que, en el Hospital no se efectuaban dichas estrategias motivacionales, puesto que, el interés latente, ha estado presente más en los cuidados para no contagiarse además de recibir lo necesario para poder atender sus necesidades, es decir que mayormente se ha prestado atención a su salud y temor de no contagiarse ellos mismos o a sus familiares, más que el de motivarse a ellos o a los demás colaboradores.

Resultado el cual se opone a las investigaciones realizadas, como la de Apex-Apeh, et al. (2020) quienes demostraron que, los trabajadores más motivados están por motivos que están fuera de ellos mismos, siendo mayor su desempeño, es decir que la motivación y el desempeño laboral no presentaron relación significativa, al igual que Cedrón (2020) quien también desarrolla un estudio donde relaciona la motivación y el desempeño laboral en la gerencia de salud, encontrando que existe una relación directa y significativa, es decir cuándo se aplican estrategias de motivación laboral el desempeño del trabajador aumentará según las

funciones de su área. De igual forma, Granados (2020), en su estudio donde buscó determinar la relación de las dos variables expresadas anteriormente, encontró que, una relación directa entre ambas variables, en especial la motivación de logro y poder sobre el desempeño.

Por lo tanto, al obtener resultados que se oponen a los antecedentes de estudios se puede decir que la motivación laboral es un factor relevante en la organización, sin embargo, el personal asistencial, son el personal diferenciado debido a que encuentran a cargo de una vida, estos presentan emociones que pueden incidir en su desempeño, más allá del ambiente dónde trabajen desarrollándose estrategias que tengan por objetivo el logro de metas y productividad del colaborador (Singh, 2017).

En especial en el contextual de pandemia dónde la OMS y MINSA han presentado una lista de recomendaciones, donde propone el distanciamiento social y cuidados de la salud como factor de protección relevante en estos tiempos (MINSA; 2020), muchos trabajadores del sistema de salud en especial a nivel nacional se ven limitados a desarrollar mejor su función por el temor de contagio, normas de distanciamiento y la precariedad de los instrumentos biomédicos e insumos para afrontar el SARS COVID 19 (Zhou et al, 2020), ya que tal como lo expresa Maslow, la motivación humana va a responder a las necesidades primarias y secundarias, pero en el contexto actual aquellas relacionadas a su supervivencia van a tener más relevancia y por ende enfocarse al momento de desarrollar estrategias de motivación.

Además, ante la situación actual infectocontagiosa tan importante que se da a nivel nacional e internacional, con relación al COVID y otras enfermedades muchos pacientes mueren en sala o en pleno tratamiento por la alta demanda de casos observados en la el Hospital regional y diferentes hospitales de la región, desmotivando al personal de salud; pero al reconocer que dentro de sus funciones es cuidar la vida humana, así se apliquen o no estrategias de motivación, ellos van a enfocarse en desarrollar mejor su trabajo dentro de su área respectiva, respetando todos los protocolos presentados por el Ministerio de Salud, como el de

aislamiento, que aunque en otra época era visto como un aspecto negativo, en la actualidad es una de las primeras medidas de prevención ante el contagio.

Por otro lado, con relación a los objetivos específicos se tiene:

El segundo objetivo del presente estudio, revela el nivel de motivación laboral presente en los colaboradores del Hospital Regional Policial Chiclayo, donde se encontró que el 49.2% posee un nivel bajo, 37.5% un nivel medio y un 13.3% nivel alto, por lo tanto, predomina un nivel bajo de motivación laboral en los colaboradores, por lo cual se puede afirmar que aproximadamente el 86.7% de los trabajadores no se encuentran adecuadamente motivados, es decir, dentro del hospital no se están aplicando estrategias que promuevan el talento y fidelicen al trabajador, esto puede generar que dentro del ambiente laboral se caractericen por bajos niveles de responsabilidad, bajos niveles de productividad o insatisfacción (McClellan, 1961), situación que se visualiza en el personal del hospital, en especial en época de pandemia dónde las necesidades del personal no solo van a ser a nivel económico sino también a nivel emocional y de salud, por lo tanto según lo observado ante la ausencia de material de bioseguridad, protocolos de atención, desconocimiento de intervención en COVID, cierre de consultorios y su alto nivel de exposición a casos, el personal se demuestra desmotivado.

Los resultados anteriores, difieren con lo obtenido por Granados (2020), quien manifestó que, más de la mitad de los encuestados, se encontró en un nivel alto de motivación laboral, con sus dimensiones de logro en un 69%, de afiliación con 43% mientras que de poder, se encontró en solo 1.7%, respectivamente. Sin embargo, se encontraron resultados similares a lo obtenido por Medranda y Moreira (2020), quienes manifestaron en su estudio realizado, que, existía, desinterés por la salud de sus compañeros y bajos niveles de motivación por parte de la gerencia hacia los colaboradores.

Lo anterior rescata la importancia que deben dar los gestores de las decisiones en las organizaciones, tal como lo refiere Irteaga (2008), quien mencionó que, la motivación laboral es un factor relevante en la organización porque permite alinear al personal para el logro de objetivos, así mismo la ausencia de esta puede generar el fracaso en la empresa, ya que entre sus beneficios se encuentra que mejora el desempeño de los colaboradores. Aunque en una situación de pandemia, la preocupación y motivación, no se encuentre en las decisiones laborales sino más bien en la salud y protección frente a la enfermedad.

Con respecto al tercer objetivo según los resultados se evidencia, que el nivel de desempeño laboral presente en los colaboradores del Hospital Regional Policial Chiclayo, específicamente para el 30.0% es de nivel bajo, el 55.0% es de nivel medio y un 15.0% es de nivel alto, por lo tanto, predomina un nivel medio de desempeño laboral en los colaboradores, lo cual quiere decir que el desempeño del personal va a carecer de aspectos como responsabilidad, capacitación u orientación a resultados, situación similar a los resultados encontrados por Medranda et al (2020) que en su estudio en el centro de Salud del Cantón en Ecuador, encuentra niveles bajos de desempeño laboral, problemas para manejar sus emociones, desinterés por la salud de sus compañeros.

Además con relación a la población evaluada del Hospital regional se puede decir según lo observado, ante el desconocimiento de intervención y al cumplimiento de los protocolos de limitarán a realizar procedimientos que involucren acercamientos innecesarios o medicación sin antecedentes de estudios, por otro lado los profesionales que ante el cierre de sus consultorios realizan actividades no directamente relacionadas con su profesión y desconocen los procedimientos de determinada función en muchos casos van a tener dificultad hasta conocer la tarea por completo.

Lo anterior, se fundamenta en lo establecido por Chiavenato (2000), quien refiere que, es el desenvolvimiento del colaborador, es decir como aplica sus habilidades, destrezas y capacidades dentro de la empresa con relación al cumplimiento de objetivos y resultados. Por lo cual, la institución

debe de saber cuál es la motivación del personal para lograr reflejar mayores niveles de desempeño laboral.

En el cuarto objetivo, se encontró que la relación entre la dimensión logro y desempeño laboral, según los resultados presenta un coeficiente de correlación de 0,204 y un nivel de significancia de 0,025; teniendo una correlación directa y significativa, es decir ante un aumento de la motivación de logro, el desempeño laboral aumentará, resultados similares a los que obtuvo Granados (2020) quien en su estudio en trabajadores del hospital en Viru, encontró la relación directa entre la dimensión logro con el desempeño laboral, al igual que Irigoín (2020) quien en su investigación en un Hospital clínico de Chiclayo, encuentra la relación directa y significativa entre la dimensión de logro y el desempeño laboral, por tal motivo cuando el profesional recibe el reconocimiento de del jefe inmediato, de los pacientes o familiares, demuestra mayor interés, mejor estado de ánimo y deseos por seguir realizando su labor, situación observada dentro del ambiente laboral de la institución.

Así mismo con respecto al quinto objetivo sobre la relación entre la dimensión poder y desempeño laboral, según los resultados presenta un coeficiente de correlación de 0,067 y un nivel de significancia de 0,465; criterios que expresan una correlación directa, es decir ante un aumento de la motivación de poder el desempeño laboral aumentará, además fue no significativa, es decir al desarrollar estrategias relacionadas a promover la participación e influencia en los demás va a incidir en el desempeño que exprese el trabajador pero no se verá reflejado de manera significativa, resultados similares vamos a encontrar en Granados (2020) e Irigoín (2020) quienes, también refieren que trabajar la dimensión va a incidir en que el trabajador presente un mejor desenvolvimiento dentro de su ambiente de trabajo, es decir aquel personal que se refuerce su liderazgo, delegando grupos de trabajo, ante el sentimiento de responsabilidad, se esforzará por tener un rendimiento acorde a lo establecido y en algunos casos superior, ante el nivel de exigencia requerida por el puesto se esforzará más.

Por último, la relación entre la dimensión afiliación y desempeño laboral, según los resultados presenta un coeficiente de correlación de $-0,443$ y un nivel de significancia de $0,000$; criterios que expresan una correlación indirecta, es decir ante un aumento de la motivación de afiliación el desempeño laboral disminuirá, de manera significativa, esto puede estar relacionado porque la dimensión afiliación se enfoca en las estrategias para la cooperación, desarrollo de habilidades sociales y vínculos, sin embargo entre las estrategias de cuidados y prevención de contagio contra COVID se encuentra el aislamiento social, respetando esta norma en los diferentes espacios de la población y el sistema de salud, por la cual, las personas se aíslan o toman su distancia debida de los compañeros de la institución, con el objetivo de cuidado y protección, por tal motivo dentro del hospital se da el cierre de servicios no indispensables en épocas de pandemia, llegando en algunos casos en personas vulnerables a realizar trabajo remoto, es así que aquellas actividades las cuales antes eran vistas para la mejora en las relaciones, se considera en la actualidad inadecuado por la exposición de la población, evitándose en los diferentes establecimientos.

Por lo tanto, en base a lo discutido en los párrafos anteriores se puede concluir que, en primer lugar existe una relación indirecta y significativa entre la variable motivación laboral y desempeño laboral en el contexto actual de pandemia en el personal asistencial, así mismo con relación a los objetivos específicos se concluye que el personal presenta un nivel bajo de motivación laboral y nivel medio de desempeño laboral, por otro lado al correlacionar las dimensiones con la variable desempeño laboral obtenemos que: existe una correlación directa y significativa entre la dimensión logro y la variable desempeño, sin embargo, se presenta correlación directa y no significativa entre la dimensión poder y la variable desempeño, por último se obtiene una relación indirecta y significativa entre la dimensión afiliación y la variable desempeño.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. **Primera:** La relación entre motivación laboral y desempeño laboral, fue indirecta y significativa, es decir ante un aumento de la motivación de laboral, el desempeño laboral disminuirá.
- 6.2. **Segunda:** El nivel de Motivación laboral presente es de, 49.2% posee un nivel bajo, 37.5% un nivel medio y un 13.3% nivel alto, llegándose a determinar que el nivel presente de la motivación laboral es el bajo.
- 6.3. **Tercera:** El nivel de desempeño laboral presente, es de 30.0% posee un nivel bajo, 55.0% un nivel medio y un 15.0% nivel alto, llegándose a determinar que el nivel presente del desempeño laboral es el medio.
- 6.4. **Cuarta:** La relación entre la dimensión de logro y desempeño laboral, expresa una correlación directa y significativa.
- 6.5. **Quinta:** La relación entre la dimensión de poder y desempeño laboral, expresa una correlación directa y no significativa.
- 6.6. **Sexta:** La relación entre la dimensión de filiación y desempeño laboral, expresa una correlación indirecta y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. **Primera:** Realizar una evaluación profunda y cualitativa sobre la situación actual del personal asistencial en la situación actual de pandemia para poder reconocer que factores y estrategias mejorarían su nivel de motivación dentro de su espacio laboral.
- 7.2. **Segunda:** Desarrollar propuestas motivaciones para lograr tener un personal que se sienta seguro y satisfecho del lugar donde labora.
- 7.3. **Tercera:** Aplicar una evaluación 360° la cual estaría enfocada a evaluar las tareas y funciones que realiza cada colaborador con el objetivo de conocer puntos débiles sobre las tareas y funciones de cada colaborador.
- 7.4. **Cuarta:** Fomentar la capacitación gratuita dentro de los trabajadores dentro de la institución la retroalimentación, dónde el colaborador evidencia estrategias de apoyo más no solo llamadas de atención.
- 7.5. **Quinta:** Promover espacios donde se tengan en cuenta las características del personal asistencial para desarrollar el liderazgo y autonomía.
- 7.6. **Sexta:** Establecer espacios por ejemplo a nivel virtual dónde el personal asistencial comparta, desarrolle relaciones, se elogie e incentive.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Madrid: Ediciones Piramide.
- Al-Makhaita, H., Sabra, A., & Hafez, A. (2014). Job performance among nurses working in two different health care levels, Eastern Saudi Arabia: A comparative study. *International Journal of Medical Science and Public Health*, 3(7), 832– 837. doi:<https://doi.org/10.5455/ijmsph.2014.240420142>
- Apex-Apeh, C., Ujoatuonu, I., Ugwu, J., & Olowu, C. (2020). Motivation and work environment as predictors of job performance among nurses. *Nigerian Journal of Psychological Research*, 16(1), 65-72.
- Ardestani-Rostami, R., Ghasembaglu, A., & Bahadori, M. (2019). Evaluation of workload and performance of nurses in ICUs of teaching hospitals of Tehran. *Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty*, 4(3), 63– 71.
- Arghami, S., Kamali, K., & Radanfar, F. (2015). Task performance induced workload in nursing. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 2(3), 45– 54.
- Arias, G. (2018) La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de Salud San Atancio de Pedregal, 2018. (Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega)
- Barreto, H. (2020). Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020.
- Becker, T., Kernan, M., Clark, K., & Klein, H. (2015). Dual commitments to organizations and professions: different motivational pathways to productivity. *J Manag.* Doi:10.1177/0149206315602532

- Beer, M., & Walton, R. (2014). Reward systems and the role of compensation. En J. Searle, *Manage people not personal* (pág. 17). Boston: Harvard Business Review.
- Benítes, I. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la arena*. (Tesis de licenciatura).
- Bohlander, G. y Snell, S. (2007): *Administración de Recursos Humanos*.
- Cardenas, Y. (2018) *Gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores de la Red de Salud, San Juan de Lurigancho, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Perú)
- Casas, J.; Repullo, J. y Donado, J. (2013) La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I) Aten Primaria*;31(8):527-38.
- Cerasoli, C., Nicklin, J., & Ford, M. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis. *Psychol Bull*, 140(4), 980–1008. doi:10.1037/a0035661
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2013). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo -Puno- Perú, 2013. *Comuniación*, 1-6.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital de las organizaciones* (9.ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Cedron, L. (2020) *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las operaciones productivas*. México: Pearson.

- Da Silva, O. (Enero de 2008). Eficacia. Obtenido de www.promonegocios.net/administración/definición-eficacia.html.
- Dal, S., & Bulgan, Ç. (2021). The effects of leisure time satisfaction levels of healthcare workers on job motivations during COVID-19 pandemic. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 421-436. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1285760.pdf>
- De Gieter, S., & Hofmans, J. (2015). How reward satisfaction affects employees' turnover intentions and performance: an individual differences approach. *Hum Resour Manag J*, 25(2), 200–216. doi:10.1111/1748-8583.12072
- Dic, M., Kuzey, C., & Stela, N. (2018). Nurses job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment components and job performance. *Journal of Workplace Behaviour Health*, 33(2), 1-21.
- Ekingen, E., Yıldız, A., Korku, C., & Korkmazer, F. (2017). Hastanelerde uygulanan performansa dayalı ek ödeme sisteminin çalışanların motivasyonu ve performansına etkisi üzerine bir araştırma. *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(12), 71-83.
- Ética (2012) Principios de la ética de la investigación y su aplicación. *Rev. ED HONDUR*, Vol. 80, No. 2.
- Gallardo, C. P. (2018). Tipos de motivación en psicología: definición y ejemplos. Obtenido de *Psicología-Online*,.
- Flores, R. (2008). El desempeño en las organizaciones. (Tesis de maestría).
- Foy, T., Dwyer, R., Nafarrete, R., Hammoud, M., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. doi:<https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>

- Gallegos (2019) en su estudio Proyecto para mejorar el desempeño laboral y satisfacción del personal de enfermería en el Hospital Regional de Ambato 2019. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Francisco de Quito USFQ)
- Granados, L. M. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020.
- Girón, C. (2018) Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23175/GIR%c3%92N_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hendijani, R., Bischak, D., Arvai, J., & Dugar, S. (2016). Intrinsic motivation, external reward, and their effect on overall motivation and performance. *Hum Perform*, 29(4), 251–274. doi:10.1080/08959285.2016.1157595
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: Mc-Graw Hill.
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Ed. McGraw-Hill: México
- Huang, C., Wu, M., Ho, C., & Wang, J. (2018). Risks of treated anxiety, depression, and insomnia among nurses: A nationwide longitudinal cohort study. *PLoS One*, 13(9). doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204224>
- Ignacio, F. (2020) El rol de la administración de la salud en una crisis sanitaria. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Irigoin, A. (2019) Estrategias de motivación para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Clínico Provida SAC –

Chiclayo, 2019. (Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Perú) <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7662>

Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw-Hill

Janssen, O., & Van Yperen, N. (2004). Employees goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.

Jedwab, R., Hutchinson, A., Manias, E., Calvo, R., Dobroff, N., Glozier, N., & Redley, B. (2021). Nurse Motivation, Engagement and Well-Being before an Electronic Medical Record System Implementation: A Mixed Methods Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 1-22. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18052726>

Kaewboonchoo, O., Yingyuad, B., Rawiworrakul, T., & Jinayon, A. (2014). Job stress and intent to stay at work among registered female nurses working in Thai hospitals. *Journal of Occupational Health*, 56(2), 93–99. doi:<https://doi.org/10.1539/joh.12-0204-oa>

Kang L.; Li Y. yHu S. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *Lancet Psychiatry*. ; 7(3):e14. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30047-X

Kohls G, P. M., Madva, E., Cayless, S., Troiani, V., Price, E., Faja, S., Schultz, R. (2013). The nucleus accumbens is involved in both the pursuit of social reward and the avoidance of social punishment. *Neuropsychologia*, 51(11), 2062–2069. doi:10.1016/j.neuropsychologia.2013.07.020

Konfio (2020) Contrastes en el impacto del COVID-19 en el sector salud.

Linares, J. (2017). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1

- Linares, M. (2018) Diagnóstico del desempeño laboral de los colaboradores de un centro médico particular. (Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipan) Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4933/Linares%20Correa%20Mayra%20Sofia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozano, A. (2020) Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China. *Rev Neuropsiquiatr* vol.83 (1). <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Massenberg, A., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2015). Social support at the workplace, motivation to transfer and training transfer: a multilevel indirect effects model. *Int J Train Dev*, 19(3), 161–178. doi:10.1111/ijtd.12054
- McClelland, D. (1961). La sociedad realizadora. Recuperado de: [https://psicuagtab.files.Wordpress.Com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-hu mana.pdf](https://psicuagtab.files.Wordpress.Com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-hu%20mana.pdf)
- McGregor, D. (1960). El lado humano de las empresas. Recuperado de: <https://isa.belportoperez.files.wordpress.com/2011/11/direccic3b3nxy.pdf>
- Medranda, J. y Moreira, G. (2020) Diagnóstico de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño laboral de los servidores públicos del centro de salud tipo C del Cantón Chone, Ecuador. (Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López)
- Mejía, C. (28 de Julio de 2015). Indicadores de eficiencia y efectividad. Obtenido de www.planning.com.co
- Mora, S., Gómez, J. & Orozco, L. (2016). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los

empleados de la empresa Distraves de Cúcuta. Revista MundoFesc, 2(10), 23-26.

Moreno, C.; Ramirez, K. y Tamani. G. (2016). El desarrollo del personal y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Fondecyt. p47,48

Mosley, D., Pietri, P., & Mosley, D. (2012). Supervisory management: The art of inspiring, empowering and developing people. Manson: OH: Thomson South-Western.

Nicomedes, E. (2018) Tipos de investigación. Recuperado de: <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2005). Factores ambientales en el lugar de trabajo. Recuperado de: <http://www.upch.edu.pe/faest/imagenes/stories/upcyd/sgc-sae/normas-sae/OIT.pdf>

Organización Internacional de la Salud (2020) Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19.

Oyague (2018) en su estudio Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú) Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20859/Oyague_HDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, E. Q. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral. Andahuaylas, Perú.

Ramírez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo.

Robbins, S., & Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario competitivo. México: Pearson Educación

- Ruiz, N. (2021) Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. (Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico)
- Santos, I.; Brea, I., De la Cruz y Matos, I. (2017) Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Revista Scielo*, pág. 433 – 444.
- Stoner, J, Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). *Administración*.
- Team Factory, B. (2018). DIFERENTES TIPOS DE MOTIVACIÓN LABORAL Y EJEMPLOS. Obtenido de <https://amazoniateamfactory.com/blog/diferentes-tipos-de-motivacion-laboral-y-ejemplos/>
- Torres, V.; Farías, J.; Reyes, L. y Díaz, C. (2020) Mental health risks and damage in healthcare personnel due to treating patients with COVID-19. *Rev. Mexicana de Urología* Vol. 80 (3), pag. 1-10.
- Yáñez-Araque, B., Gómez-Cantarino, S., Gutiérrez-Broncano, S., & López-Ruiz, V. (2021). Examining the Determinants of Healthcare Workers' Performance: A Configurational Analysis during COVID-19 Times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18115671>
- Zamalloa, T. (2019) *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral del personal administrativo de la red de servicios de Salud Cusco Norte – 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Andina del Cusco, Perú)
- Zhou P, Yang XL, Wang XG, Hu B, Zhang L. y Zhang W, (2020) A pneumonia outbreak associated with a new coronavirus of probable bat origin. *Nature*. [en línea]. 2020 Mar [citado 18/06/2020];579(7798):270-273. Doi: <https://doi.org/10.1038/s41586-020-2012-7>

ANEXO

MATRIZ OPERACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento de medición
V1: Motivación	McClelland (1961) La motivación es el impulso personal para satisfacer las necesidades básicas, de logro y poder, adquiridas a través de sus experiencias vitales expresadas en el conjunto de comportamientos y características que posee la persona y su medio.	La motivación se expresa a través de la capacidad de toma de decisiones y trazo de metas personales para el logro de objetivos laborales, desarrollando habilidades participativas y formando parte del trabajo colaborativo de los colaboradores.	Logro	Toma de decisiones	1, 4, 7	Escala Ordinal	Escala MLPA de Motivación, creada por Steers y Brauntein Encuesta Escala de Likert
				Logro de objetivos	10, 13		
			Poder	Participación	2, 5, 8,		
				Influencia en los demás	11, 14		
			Afilación	Socialización	3, 6, 9		
				Trabajo equipo	12, 15		
V2: Desempeño laboral	Desempeño laboral, según Stoner et al (2003) viene a ser el resultado del trabajo del personal dentro de una organización, que suele estar directamente asociado a metas en común y reglas de la organización.	El desempeño laboral se evalúa a través de la calidad del trabajo que presentan sus colaboradores, la responsabilidad en la realización de actividades y logro de metas, de la comunicación activa y trabajo en equipo, participación en el entrenamiento y su rendimiento en el logro de resultados.	Calidad en el trabajo	Medidas de prevención	4, 16, 22	Escala Ordinal	La encuesta de Desempeño Laboral de Hoyos Encuesta Escala de Likert
				Logros personales	6		
				Reglamentos idóneos	9		
			Responsabilidad laboral	Información eficaz	5, 12, 14		
				Responsabilidad de herramientas	20		
				Autonomía	23		
			Trabajo en equipo	Comunicación activa	1, 19		
				Retroalimentación de equipo	13, 17		
				Solución de problemas	10		
			Capacitación	Entrenamiento adecuado	8, 24		
				Necesidad de capacitación	11, 18		
				Participación activa	3		
			Orientación a resultados	Desempeño favorable	2, 21		
				Resultados óptimos	25		
Satisfacción de las funciones	7						
Apoyo del superior	15						

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

A. DATOS GENERALES

Sexo: F () M () Edad: ()

Escala de motivación – MLPA (logro, poder y afiliación) de Steers, R y Braunstein, D. basados en la teoría de McClelland.

Instrucciones: Dibuje un aspa (“X”) en el número que describa mejor la forma en que usted se siente.

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo					
ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.					
2. Me gusta competir y ganar.					
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mí alrededor, acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
4. Me gustan los retos difíciles.					
5. Me gusta llevar el mando.					
6. Me gusta agradar a otros.					
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.					
8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					
11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.					
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
13. Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15. Me gusta más trabajar con otras personas que solo.					

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A. DATOS GENERALES

Sexo: F () M () Edad: ()

Instrucciones: Dibuje un aspa (“X”) en el número que describa mejor la forma en que usted se siente.

1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4= De acuerdo	5= Totalmente de acuerdo	
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
1. Los miembros confían unos a otros; la comunicación es abierta y sin barreras.					
2. Considera usted que los resultados de su trabajo son los esperados por su área.					
3. Participa voluntariamente de las capacitaciones que brinda la empresa.					
4. La organización establece medidas para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los colaboradores.					
5. Asume con responsabilidad las consecuencias de sus acciones negativas, demostrando compromiso y deseo de mejorar.					
6. Dentro de su puesto tiene la sensación que puede alcanzar altos estándares de logros personales.					
7. Cumple de manera satisfactoria todas las funciones que demanda su puesto.					
8. Considera que las capacitaciones son importantes para mejorar el desempeño de los colaboradores.					
9. Existen leyes o reglamentos internos, que establecen los derechos de los colaboradores y son cumplidas con total parcialidad.					
10. Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta para buscar soluciones.					
11. Considera que la información suministrada en las capacitaciones es clara y permite ponerlo en acción en sus funciones diarias.					
12. Mantiene informado al supervisor o jefe inmediato de las ocurrencias que pasa en su puesto de trabajo.					
13. El equipo saca provecho de las diferencias, fortalezas y capacidades únicas de cada miembro.					
14. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas que se presente en su área de trabajo.					
15. Considera que su supervisor o jefe inmediato cumple la función de guía y apoyo para alcanzar las metas.					
16. Las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas para el tipo de funciones y/o actividades que realiza.					
17. En su equipo de trabajo se proporciona y recibe retroalimentación unos a otros de manera sólida y constructiva.					
18. La empresa evalúa las necesidades de capacitación que requiere el personal operativo.					
19. En su área de trabajo se escuchan de manera activa unos a otros y se esfuerzan por entender completamente los puntos de vista de los demás					
20. Cuida de los equipos o herramientas de trabajo que se le asigna a su responsabilidad					
21. Al finalizar su jornada laboral usted considera que su desempeño fue el ideal.					
22. Considera usted que la empresa desarrolla acciones que permitan prevenir los incidentes y accidentes peligrosos de trabajo.					
23. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su puesto.					
24. La organización implementa programas de capacitación adecuados a su puesto de trabajo.					
25. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					

Chiclayo, 05 de Julio de 2021

SEÑOR

Dr. HECTOR ULISES VELASCO GARCIA
DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL POLICIAL DE CHICLAYO

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha 05/07/2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman par obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Anaya Alayo Giancarlo
- 2) Programa de estudios : Maestría en Gestión de los Servicios de Salud
- 3) Mención : Maestra en Gestión de los Servicios de Salud
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo
- 6) Asesor : Dr. Amorós Rodríguez Eduardo Martin (ORCID - 0000-0002-3133-6813).

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

arp (CI).



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DIRECTORA EPG-UCV-CH



**EL SEÑOR CORONEL MEDICO PNP DIRECTOR DEL
HOSPITAL REGIONAL PNP CHICLAYO:**

AUTORIZA:

Al, señor **Giancarlo ANAYA ALAYO**, identificado con DNI. 71413133, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para que desarrolle su proyecto de investigación denominado: **"MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 ENTRE LOS TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL POLICIAL CHICLAYO"**. Para lo cual deberá brindársele las facilidades pertinentes para tal.

Se otorga la presente, para los fines que estime conveniente.

Chiclayo, 05 de Julio de 2021.



06-292072
Nelson Wilber ARBOLEDA GIL
CRNL MED. PNP
DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL
POLICIAL CHICLAYO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : FLOR M. AGUILAR SANDOVAL
 Institución donde labora : HOSPITAL REGIONAL POLICIAL CHICLAYO
 Especialidad/Grado Académico : Maestro en Administración y Ciencias Policiales; Magister en Educación.
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor del instrumento : Giancarlo Anaya Alayo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Calidad de atención.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					48	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El presente instrumento es de aplicabilidad a nuestra institución ya que permitirá conocer el desempeño y motivación del personal del Hospital Regional Policial de Chiclayo en pandemia COVID-19

APTO:

Proyecto apto

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Chiclayo, 03 de junio del 2021





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : BRAVO DIAZ Neli Anonieta
 Institución donde labora : HOSPITAL REGIONAL POLICIAL CHICLAYO
 Especialidad/Grado Académico : Maestra en Ciencias de Enfermería
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor del instrumento : Giancarlo Anaya Alayo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN				x		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Calidad de atención.					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x	
PUNTAJE TOTAL							47

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los instrumentos de investigación para el presente estudio es de aplicabilidad funcional para ser utilizado en el personal asistencial del Hospital Regional Policial Chiclayo en tiempos de pandemia por COVID 19.

APTO:

Proyecto apto

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Mg. BRAVO DIAZ Neli Anonieta
CEP 37172

Chiclayo, 03 de Junio del 2021



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : MONCADA ESPINOZA ROSA LETICA
 Institución donde labora : HOSPITAL REGIONAL POLICIAL CHICLAYO
 Especialidad/Grado Académico : Maestra en Ciencias de Enfermería
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor del instrumento : Giancarlo Anaya Alayo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN					x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Calidad de atención.					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x	
PUNTAJE TOTAL							47

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El presente instrumento es de aplicabilidad y funcionalidad para el personal asistencial que labora en el Hospital Regional Policial de Chiclayo en pandemia COVID-19, más aún en el contexto que se está viviendo.

APTO:

Proyecto apto

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47



Mónica
 Mónica Espinoza Rosa Letica
 Maestra en Ciencias de Enfermería
 Hospital Regional Policial Chiclayo

Chiclayo, 03 de junio del 2021