



UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

NIVEL DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ATIENDE A PACIENTES AFECTADOS POR COVID-19, HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ 2021

Tesis para optar el grado de Maestro en
Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

YESSICA CHICLLA DOMINGUEZ

Asesor: **Dra. BIBIANA MARÍA LEÓN HUERTA**

Huaraz – Perú

2024

N.º de Registro: **T0980**





UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
ESCUELA DE POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado, de la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller : **CHICLLA DOMINGUEZ YESSICA**

Título : **NIVEL DE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE ATIENDE A PACIENTES AFECTADOS POR COVID19, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2021**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

Aprobado con mención, con el calificativo de Dieciocho (18)

De conformidad con el Reglamento General de la Escuela de Postgrado y el Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestra en **GESTIÓN Y GERENCIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD** a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 09 de enero de 2024

Dra. Ursula Lezameta Blas
PRESIDENTE

Dra. Silvia Elizabeth Reyes Narvaez
SECRETARIA

Mag. Gilma Aly Rojas Tello
VOCAL

Dra. Bibiana María León Huerta
Asesor

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

NIVEL DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
QUE ATIENDE A PACIENTES AFECTADOS POR COVID-19, HOSPITAL VÍCTOR RAMO

Presentado por: Bach.Yessica Chiclla Dominguez

con DNI N°: 43469292

para optar el Grado de Maestro en:

Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11 ° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : 17% de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud para trabajos de investigación, tesis posgrado, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 11, inc 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones	Marque Con una X
Del 1 al 20%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	X
Del 21 al 30%	Devolver al autor para las correcciones y se presente nuevamente el trabajo en evaluación.	
Mayores al 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes; sin perjuicio de las sanciones administrativas que corres andan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de **Asesor responsable**, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 23/04/2024



Apellidos y Nombres: León Huerta Bibiana María

DNI N°: 31674771

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
T033_NºDE DENI_M
(2).docx

AUTOR
YESSICA CHILLA DOMINGUEZ

RECuento DE
PALABRAS
19645 Words

RECuento DE CARACTERES
107345 Characters

RECuento DE
PÁGINAS
102 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
980.7KB

FECHA DE ENTREGA
Apr 23, 2024 2:04 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Apr 23, 2024 2:07 PM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

MIEMBROS DE JURADO

Doctora Úrsula Lezameta Blas

Presidenta



Doctora Silvia Elizabet Reyes Narváez

Secretaria



Magister Gilma Aly Rojas Tello

Vocal



ASESORA

Doctora Bibiana María León Huerta



AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento, en primer lugar, a Dios por protegernos a mí y a mi familia.

A mi esposo, por ser aquel compañero incondicional y darme aliento a continuar con mi superación profesional y concretizar mis sueños, por cada día que estás a mi lado fortaleciéndome y mostrándome la mujer luchadora que puedo ser.

A mis queridos hijos, por motivarme siempre a superarme día a día, por la paciencia que me tuvieron y la compañía durante este comienzo que iniciamos juntos como familia.

A mi madre, por ser aquella mujer ejemplo de lucha y perseverancia, por sus palabras de aliento y su apoyo incondicional.

A todos los directivos y licenciados de Enfermería del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz del área Covid-19 que participaron en el estudio.

Un agradecimiento en especial a la Dra. Bibiana María León Huerta, por su asesoramiento incondicional durante todo el proceso de la investigación, y por sus consejos y conocimientos compartidos.

A mi familia, en especial a mis hijos quienes son mis compañeros de viaje y de descubrir nuevas cosas, a mi esposo por ser mi compañero incondicional y por hacer que mis sueños sean también los suyos, a mi madre por ser el ejemplo a seguir, para quien no existen barreras para cumplir los sueños.

INDICE

	Página
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3-8
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	3
1.2. Objetivos.....	6
1.3. Justificación.....	7
1.4. Delimitación.....	9
Capítulo II	
MARCO TEÓRICO.....	10-30
2.1. Antecedentes.....	10
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3. Definición de términos.....	32
2.4. Hipótesis.....	34
2.5. Variables.....	34
Capítulo III	
METODOLOGÍA.....	36-38
3.1. Tipo de Investigación.....	36
3.2. Diseño de investigación.....	36
3.3. Población y muestra.....	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	41
Capítulo IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43-59
4.1. Presentación de resultados.....	43
4.2. Prueba de hipótesis.....	52
4.3. Discusión.....	63

Conclusiones	69
Recomendaciones.....	70
Anexos	76



RESUMEN

En la investigación concluida se tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por la Covid-19, en el hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, año 2021. Corresponde a una de investigación de tipo básica, nivel observacional - correlacional, corte transversal; diseño no experimental; la muestra se constituyó por 40 profesionales de enfermería del área Covid- 19, los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta, como instrumentos se usaron dos cuestionarios. En cuanto a los resultados: con respecto al nivel de motivación, el 75.0% tiene un alto nivel de motivación, seguido de un 17.0% que tiene un nivel medio de motivación, y solo un 8% muestra un bajo nivel de motivación. En relación con el desempeño laboral se muestra que el 75.0% tiene un desempeño laboral bueno, seguido de un 17.5% tiene un desempeño laboral regular y solo un 7.5% tiene un desempeño laboral malo. Así mismo según la relación entre ambas variables se halló un Rho de Spearman = 0.758 con una significancia de 0.001. Conclusión: existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por la Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021.

Palabras Claves: nivel de motivación, desempeño laboral, profesionales de enfermería

ABSTRACT

The objective of the concluded research was to determine the relationship between the level of motivation and the work performance of the nursing staff who care for patients affected by Covid-19, at the “V́ctor Ramos Guardia” hospital in Huaraz, year 2021. It corresponds to a basic type of research, observational - correlational, cross-sectional level; non-experimental design; The sample consisted of 40 nursing professionals from the Covid-19 area, the data were collected through the survey technique, two questionnaires were used as instruments. Regarding the results: with respect to the level of motivation, 75.0% have a high level of motivation, followed by 17.0% who have a medium level of motivation, and only 8% show a low level of motivation. In relation to job performance, it is shown that 75.0% have a good job performance, followed by 17.5% have a regular job performance and only 7.5% have a bad job performance. Likewise, according to the relationship between both variables, a Spearman's Rho = 0.758 with a significance of 0.001 was found. Conclusion: there is a direct and significant relationship between the level of motivation and the work performance of the nursing staff who care for patients affected by Covid-19 at the “V́ctor Ramos Guardia” Hospital in Huaraz, in 2021.

Key words: level of motivation, job performance, nursing professional

INTRODUCCIÓN

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Panamericana para la Salud (OPS) (2021) mencionan que la prolongación de la pandemia por (COVID-19) cobró cerca de un millón y medio de vidas en América Latina y el Caribe, con 44 millones de casos confirmados; una distribución desigual y una asimetría mundial entre países desarrollados y países en vías de desarrollo hace referencia que a setiembre 2021 solo un 30% de la población contaba con vacunación completa. Por ello se reafirma la necesidad de asegurar los suministros sanitarios esenciales en el marco de una transformación de los sistemas de salud, fortaleciendo las capacidades institucionales de los representantes del sector, así mismo preparar constantemente a los profesionales de salud, incrementar sus conocimientos y habilidades como respuesta a los retos en curso y los futuros que se puedan presentar; el desempeño que tuvieron los trabajadores de salud fue muy importante, dado que fueron los directos responsables del cuidado y recuperación de muchos pacientes

Por otro lado, según una última información de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020), a nivel internacional existe 28 millones de profesionales de salud aproximadamente, en el cual se encuentran médicos, odontólogos, enfermeros, obstetras, farmacéuticos y otros profesionales de la salud. Un promedio de 8,4 millones trabaja en la Región de las Américas, representando el 56 % de la fuerza laboral del profesional de la salud. Respecto al personal de enfermería, más del 80 % están en países con poblaciones desarrolladas, en general representan la mitad de los

profesionales, estimándose que hay 5,9 millones de profesionales de enfermería, el 20% de profesionales explica el déficit de enfermeros en los países subdesarrollados

Reconociéndose la importancia que tiene la labor profesional en enfermería, y las responsabilidades propias que tienen, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2022) hace conocer que los licenciados de enfermería están sufriendo de intensos cuadros de estrés, de ansiedad con miedo y el miedo con ansiedad, que viene generando ciertos cuadros críticos en su desempeño laboral. Significa que frente a los riesgos que tiene que afrontar al atender a pacientes con Covid-19 por las razones aludidas, se encuentra que la gran mayoría del personal de enfermería se encuentra desmotivado y con falta de interés por asumir responsablemente su sagrada misión teniendo en cuenta el peligro que corre su vida, y los posibles contagios a los miembros de su hogar.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.Planteamiento y formulación del problema

El Ministerio de Salud, frente a las altas de estrés en los profesionales de la salud, como médicos y enfermeras que tienen a su cargo el cuidado de pacientes con Covid-19, por tal motivo se anunció la aprobación de lineamientos técnicos para el cuidado de la Salud Mental de los profesionales del sector salud, quienes atienden los casos leves, moderados y severos del SARS- CoV-2, el cual viene afectando a los habitantes en general del Perú, en algunas regiones y provincias el nivel de contagio y decesos fueron más que en otras. La finalidad es promover el cuidado de la salud mental de todo el personal de salud como médicos y enfermeras, promoviendo el uso correcto de los implementos de bioseguridad y los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud, la disposición técnica fue aprobada mediante R. M. N° 180-2020, que sustenta que esta pandemia viene ocasionando altos grados de estrés, manifestándose por sobrecarga física y mental, las cuales ocasionan fatiga, tensión y alteraciones del sueño durante el proceso de atención a los pacientes de COVID-19. (Ministerio de Salud, 2021).

Asimismo, el Instituto Nacional de Salud, hace mención que más de 814 000 personas se han visto afectadas por la patología COVID-19 desde el mes de diciembre del 2019. Esta pandemia está ocasionando el deceso de muchas personas, en especial de los adultos mayores, atacando también al personal de salud como médicos y enfermeras, debido a su noble profesión y la atención que se tiene que brindar a los

pacientes, siendo los primeros en la línea de batalla contra esta pandemia, quienes vienen experimentando fuertes cuadros de depresión, ansiedad y fobias, estas son manifestaciones claras de estrés laboral, generando cuadros profundos de “Falta de Motivación” esto ocasiona efectos negativos en el desempeño laboral (Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades,2021).

Por otro lado, el decano del Colegio de Psicólogos de Lima, Alejandro Vélez manifiesta que durante el desarrollo de la lucha contra la COVID-19 los galenos y enfermeras son quienes permanecen en la línea de batalla, prestando atención a los ciudadanos que padecen esta enfermedad, en las distintas fases que se encuentra la enfermedad y con un riesgo alto de contagio, exponiendo su salud y la vida misma en el cumplimiento y responsabilidad de su noble misión, en respuesta directa a la labor asumida, están experimentando como lógica respuesta, desmotivación y frustración en niveles elevados al no lograr salvarles la vida de todos sus pacientes, lo cual conlleva a no cumplir eficiente y eficazmente su desempeño laboral (Andina, 2020).

Ponce (2020), como Decano del Colegio de Enfermeros de Ancash, explica que, a la fecha, en lo que va del proceso de pandemia originada por la Covid-19, a fines de agosto son ya 186 profesionales de enfermería contagiados con el nuevo coronavirus (Covid-19) quienes laboran en la zona costa de Ancash. Dicha enfermedad fue adquirida en el cumplimiento de sus labores, siendo los primeros en la línea de atención a las personas afectadas por la Covid-19. Ahondando en dicho comunicado también menciona sobre los profesionales que se encuentran en el cumplimiento de sus funciones en los hospitales de Huarney, Casma, Santa, Pallasca ,etc. no únicamente adquirieron la Covid-19, sino que sufren altos niveles de desmotivación que viene

afectando la calidad de su trabajo, disminuyendo en su responsabilidad, la promoción del trabajo en equipo, así como descuidando el compromiso institucional, que son los fundamentos de las responsabilidades laborales que tienen.

Asimismo, el gerente de EsSalud Ancash, De la Cruz, anuncia que varios profesionales de la salud del nosocomio de Huaraz, y la Red Asistencial de EsSalud Ancash, quienes sufren alteraciones en su salud muestran cuadros de falta de motivación hacia un eficiente trabajo, por lo que se considera necesario implementar el Plan de Salud Mental que se viene promoviendo para la mejora del desempeño laboral del personal de enfermería, y para mejorar su desempeño laboral (EsSalud, 2021).

Concluyendo esta parte referente a la caracterización de la problemática, se explica que los niveles de motivación que tiene el profesional de salud, es determinante en su desempeño laboral; por lo que nace la idea de investigar y establecer la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por la Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, por lo que se plantea el problema a investigar.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021?

Problemas específico

- ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión responsabilidad del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz,2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz,2021?
- ¿Cuál es la relación existente del nivel de motivación y la dimensión compromiso institucional del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz,2021?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente del nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.

Objetivos específicos

- Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación y la dimensión de calidad de trabajo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.
- Precisar la relación existente del nivel de motivación y la dimensión responsabilidad correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.
- Analizar la relación existente la motivación y la dimensión trabajo en equipo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.
- Identificar la relación existente del nivel de motivación y la dimensión compromiso institucional correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, en el 2021.

1.3. Justificación

Teórica: la investigación permitió obtener información relevante sobre factores influyentes en la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en contexto de pandemia. Para ello, se revisaron diferentes teorías y modelos que permitieron entender los procesos motivacionales y su relación con el desempeño

laboral. Además, se analizaron estudios previos que abordaron la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, tanto en situaciones normales como en situaciones de crisis sanitarias.

Práctica: la investigación permitió realizar una evaluación objetiva del nivel de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería quien atendió a los usuarios afectados por COVID-19 en el nosocomio “Víctor Ramos Guardia”. Los resultados obtenidos pueden ser utilizados para diseñar estrategias que permitan mejorar el ambiente laboral y la calidez y calidad en el cuidado que se brinda a los usuarios. Asimismo, los resultados sirven como base para futuras investigaciones relacionadas con la motivación y desempeño laboral de los licenciados de enfermería.

Metodológica: la investigación se sostiene en un enfoque cuantitativo, utilizando un cuestionario estructurado para recopilar datos acerca de las variables nivel de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería que atendió a pacientes afectados por COVID-19. El cuestionario fue aplicado a una muestra representativa de los licenciados en enfermería quienes trabajaban en el nosocomio Víctor Ramos Guardia de Huaraz. Los datos obtenidos fueron analizados mediante técnicas estadísticas que permitieron identificar las relaciones existentes entre las variables de estudio.

Social: la investigación contribuye a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería que trabajó en el ámbito de la pandemia del COVID-19. Los datos adquiridos pudieron ser utilizados por los responsables de la gestión del hospital para diseñar políticas y estrategias que permitan mejorar el ambiente

laboral y el nivel de atención que se ofrece a los usuarios. Asimismo, los resultados pueden ser utilizados por otros profesionales de la salud y por investigadores interesados en el tema de la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería.

1.4. Delimitación

La investigación estuvo dirigida a establecer la correlación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería que atendió a pacientes afectados por COVID-19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, en el año 2021.

La muestra se conformó por 40 licenciados de enfermería, que trabajaron en el área de atención a pacientes COVID-19 en el hospital mencionado.

Se utilizó un enfoque cuantitativo y se aplicó un cuestionario estructurado a los participantes, con preguntas relacionadas al nivel de motivación y desempeño laboral. Se excluyeron a los que no estaban presentes.

La investigación se limitó a analizar el nivel de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto de la pandemia del COVID-19, sin profundizar en otros factores que puedan influir en estos aspectos. Además, se enfocó en un solo hospital y no se comparó con otros hospitales o centros de atención médica.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Erazo y Herrera (2014) tuvieron por objetivo determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi-Ecuador. Su metodología fue de paradigma cuantitativo, tipo observacional, diseño transversal sin experimentos, nivel relacional, siendo sus instrumentos los cuestionarios. El resultado demuestra que el rol ejecutado es elaborado dentro de un ambiente en condiciones adecuadas con instrumentos e insumos necesarios accediendo a 17 profesionales de enfermería a emplear sus conocimientos y habilidades, colaborando de una manera óptima con todo el equipo de salud logrando obtener un clima laboral adecuado el cual lleva a mantener una motivación con un nivel adecuada en el ejercicio de sus funciones. Concluyendo que los trabajadores de enfermería de la provincia del Carchi cuentan con un nivel de motivación elevado el cual lleva a lograr un desempeño equitativo de manera personal o en conjunto logrando una óptima satisfacción laboral. En la investigación realizada se demostró la existencia de la correlación directa entre las dos variables nivel de motivación y nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de enfermería, logrando desempeñarse laboralmente en forma coordinada, ordenada, propiciando confianza, seguridad personal y laboral en las diferentes actividades realizadas.

Triviño (2017) tuvo por fin analizar aportaciones de las diferentes investigaciones con respecto a la motivación laboral y su relación con la mejora de la gestión del

personal de enfermería. La metodología fue de paradigma cuantitativo, tipo observacional, diseño transeccional que no realiza experimentos, siendo sus instrumentos los cuestionarios. Lo hallado evidencia que la motivación del personal de enfermería se logra por medio de la utilización del instrumento psicométrico que llegan a conclusiones de las variables que se asocian con la calidad de la vida profesional, clima laboral, satisfacción laboral, etc. Para la gestión de la motivación laboral se consideró la utilización de estímulos monetarios, simbólicos sociales o de posición. Concluyendo que motivar a los profesionales de enfermería conlleva un compromiso de la institución el cual debe estar dirigida a lograr una meta institucional además de satisfacer necesidades personales, logrando obtener oportunidades tanto para el colaborador como para a la entidad, por tanto, se identificó la asociatividad directa entre las variables.

Arango et al.(2017) tuvo por objetivo la identificación de los factores asociados a la motivación de los empleados de OPS en la ciudad de Medellín. Su metodología fue cuantitativa, de tipo observacional, diseño transversal que no realiza experimentos, además, sus instrumentos fueron los cuestionarios. Según los resultados, muestran que un 72,45% presentan una buena motivación interna (reconocimiento), un 78,35% logra una alta motivación del logro, el 54,15% cuenta con una baja motivación del logro. Concluyendo que los factores motivadores presentan una mayor motivación laboral para el reconocimiento y el logro. Además, se demostró que existe vínculo entre las variables.

Menchu (2016) se planteó la identificación de que tipos de motivación se asocian con el comportamiento laboral de los empleados de una entidad con sistema

biométrico. Investigación de paradigma cuantitativo, diseño transversal, tipo observacional y alcance relacional; sus instrumentos fueron los cuestionarios aplicados a 60 colaboradores. Su resultado demuestra que la motivación hacia los objetivos es Alta (68,3%) mientras que la motivación con respecto a las relaciones interpersonales es Media (58,3%). Se concluyó que los tipos de motivación se relacionan con el comportamiento laboral.

Guevara y Sánchez (2016) tuvieron por objetivo determinar los factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Buon Giorno, siendo una investigación observacional, cuantitativa, relacional y no experimental, aplicando la encuesta a 53 colaboradores. El resultado constata que un 54,7% de Alta capacidad cognitiva, 56,6% presenta Regular capacidad afectiva y un 71,7% cuentan con una Alta capacidad psicomotora. Concluyendo que existe asociación directa y significativa entre las variables.

Nacionales

Bernales (2020) tuvo por objetivo: establecer la relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del Covid-19, Lima 2020. El método fue hipotético-deductivo, básica, tipo observacional, relacional y el enfoque cuantitativo. A una muestra de 70 personales se aplicó dos cuestionarios. El resultado reside en la prueba Rho de Spearman que demuestra la relación de ambas variables, obteniéndose un valor 0,730. Concluyendo la existencia de relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre ambas variables de estudio.

Cedrón (2020) cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en el tiempo COVID-19, se desarrolló una investigación de paradigma cuantitativo, tipo observacional, diseño transeccional que no desarrolla experimentos, descriptiva-correlacional, además, se aplicó el Cuestionario. Se contó con la participación de 106 colaboradores de ambos sexos con una permanencia mínimo de 12 meses dentro de entidad. Obteniéndose un resultado predominantemente baja para la motivación laboral (50,9%) de la misma manera un bajo desempeño laboral (60,4%) así mismo competencias cognitivas, afectivas y psicomotoras relacionadas al desempeño laboral generalmente son bajas (49,1% 50.0% y 64,2% correlativamente). Concluyendo que se halló relación significativa entre ambas variables y las dimensiones del desempeño laboral, durante la pandemia del COVID-19.

Anaya (2021) la presente investigación tiene como objetivo “Determinar la relación entre la Motivación y Desempeño laborales en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo – 2021”. Con una metodología básica, descriptivo, no experimental, correlacional, de corte transversal con 120 personas que conforman la muestra el muestreo fue intencional no probabilístico, utilizando la Motivación la escala de MLPA y la escala laboral de Hoyos para el desempeño laboral. Como resultado se obtuvo una relación de -225 y una significancia de 0.013, indicando la existencia correlacional negativa y significativa de las dos variables, con respecto a la motivación laboral tiene una predominancia de nivel bajo de 49.2%, en con respecto al desempeño laboral la prevalencia es de nivel medio con 55%. Se concluyó la existencia de una relación directa entre las dimensiones logro

y poder con respecto al variable desempeño y entre la dimensión afiliación y el desempeño laboral tienen una relación negativa.

Halanocca et al. (2019) el objetivo de este estudio fue “determinar la existencia de la relación de los factores humanos: motivación y satisfacción laboral en la productividad del personal médico, enfermería y técnico”. Su metodología fue de paradigma cuantitativo, tipo observacional, diseño que no conlleva a ejecutar experimentos. Para el recojo de datos el instrumento aplicado la entrevista. El resultado demuestra que los factores humanos se relacionan cercanamente al rendimiento logrando así, mejorar el desempeño en las tareas del trabajador de salud como impacto positivo presentar las valiosas capacidades de cada uno, esto fortifica ampliamente la organización ; por ende, se concluyó que lo más importante del proceso de mejora que se pueda contribuir en dicha entidad es en cuanto a la magnitud de cambios que se reflejan durante la atención con calidad que se proporciona a los usuarios el cual se obtendrá con la mejora del factor humano galeno, enfermera y sanitario, es así como se identificó la asociación directa y positiva entre las variables investigadas.

Zanabria (2018) se planteó “determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud de san Antonio de Moquegua: Perú: UCV”. El trabajo fue de paradigma cuantitativo, tipo observacional, diseño transeccional que no desarrolla experimento alguno y de nivel descriptivo–correlacional. Comprometió a 46 trabajadores, a quienes se aplicó los cuestionarios como instrumentos. El hallazgo constata que 52,2% cuenta con Alta motivación y 60,9% con desempeño laboral Medio. Se concluyó que existe correlación significativa entre las variables en estudio.

Carrión (Perú, 2017) cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laborales de los trabajadores de la red de salud este metropolitana, desarrolló una investigación cuantitativa, tipo observacional, descriptiva correlacional, involucrando el suministro de cuestionarios a 329 enfermeras. Encontrando como resultado que el 93,3% presentó una motivación Regular, mientras que en el 79,9% el desempeño laboral era regular. Concluyendo la existencia significativa correlación ($Rho=0,911$) ($p=0,000 < 0,05$) entre las variables de estudio.

Llagas (2017) tuvo como objetivo “determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015”. Investigación con paradigma cuantitativa, hipotético-deductivo, tipo observacional, correlacional, no experimental de corte transversal, 30 enfermeras de la unidad de neonatología conformaron la población. La encuesta y observación fue la técnica utilizada el instrumento un cuestionario. Los resultados obtenidos indican que el 30.00% de los profesionales cuentan con alto nivel de motivación, el 46.6% nivel medio y un 23.33% bajo nivel. En cuanto al desempeño laboral el 36.67% tiene un eficiente nivel, un 50.00% presenta un regular nivel y 13.33% nivel deficiente. Con respecto a la hipótesis se encontró un coeficiente Rho de Spearman = 0.850 y una $p=0.000$ por debajo del nivel propuesto de 0.01, podemos indicar el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Por consiguiente, se concluyó que existe relación directa entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La motivación

2.2.1.1. Definiciones

Según Valdez H. (2020) “la motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano” (p.1.). Su caracterización no es como un aspecto de uno mismo, esta se da a través de la interrelación de los individuos y la institución, esto puede ser variable de un sujeto a otro y en el mismo individuo puede ser variable de acuerdo a coyuntura.

Para Larico (2015) la motivación es importante en los distintos campos laborales, al ser aplicado en el entorno laboral, puede garantizar que los colaboradores motivados, se esfuercen por desempeñarse mejor. El individuo que disfruta con el cumplimiento de su trabajo y se encuentra satisfecho. Exterioriza y transmite su regocijo de tratar con el usuario, de no lograr ejecutarlo, al menos hizo el intento.

2.2.1.2. Teorías de la motivación

a. Teoría motivación-higiene Herzberg

El renombrado psicólogo Frederick Irving Herzberg (1923-2000) fue el hombre que tuvo mayor influencia en la gestión administrativa empresarial. Especialmente es reconocido por la “Teoría de los dos factores” (teoría de la motivación e higiene). Además, enriqueció al campo laboral indicando que los individuos están condicionados por dos elementos: el placer y el descontento.

Álvarez (2013) mencionó que la propuesta de la motivación explicada por Herzberg llegaría a representar la teoría motivacional con mayor popularidad para laborar. En cuanto al arquetipo de Herzberg tienen exactamente la base que se comparte en todas las investigaciones sobre necesidades, además es importante hasta hoy por que presenta

estímulos para posteriores investigaciones sobre Psicología motivacional de la organización.

b. Teoría de las expectativas de Vroom

Según Torres (2016) Vroom fue otro impulsor de las teorías modernas, que muestra explicaciones amplias, aceptadas sobre la motivación, en la que da reconocimiento a la importancia de las diversas necesidades y motivaciones de orden individual. Lo cual adopta una apariencia mucho más realista a diferencia de los desarrollados por Maslow y Herzberg. Aunado a ello, Furnham (2000) mencionó que la psicología organizacional impulsa un modelo de expectativas sobre la motivación que se basa en finalidades intermedias y graduales que conllevan a un objetivo final. Por lo tanto, Víctor Vroom se acerca a la definición de armonía de objetivos, la idea de que los sujetos cuentan con sus propios objetivos, al mismo tiempo se pueden diferenciar a las metas de la entidad, no obstante, pueden cambiar los dos como si fuera uno.

c. Teoría de Porter y Lawler

Ávalos (2016) consideran que en gran medida que las perspectivas de Vroom, Porter y Lawler llegaron a disponer de un esquema más integral de la motivación implementándose principalmente en las instituciones. También es considerada el formato de teoría desarrollada. El sacrificio o el incentivo hacia la labor es obtenida de la atracción en respuesta a la retribución y como es visualizada la relación existente entre el esfuerzo y la retribución. Para Ávalos (2016) la segunda fase de este esquema es la relación que existe entre el desempeño y las recompensas. Muchos individuos piensan que quienes tienen un trabajo sobresaliente son los que perciben beneficios y quienes tienen rápidos escensos.

d. Teoría de las tres necesidades (Mc Clelland)

De acuerdo con Robbins (2014) a principios de la década de los sesenta, David Mc Clelland detalló en su texto “La Sociedad Realizadora” su propuesta de las tres necesidades. Donde propone tres tipos de motivación comunes hacia los individuos, sin relacionarse con el nivel cultural, género o alguna peculiaridad. Especialmente destaca que lograr el éxito no siempre es necesario, se debe considerar las necesidades básicas, así mismo se deben tener en cuenta otras recomendaciones del autor, los cuales se complementan y garantizan el éxito del individuo y, por lo tanto, el éxito de la compañía.

Robbins (2014) hace mención que la motivación puede entenderse como el método relevante, de modo similar a las ideas psicoanalíticas. El autor menciona que la motivación es un procedimiento que se da de manera inconsciente, porque permanece en la parte interna de cada ser humano y depende de uno mismo estar motivado, en tal sentido es pertinente comprender que para lograr el éxito cada persona es autónoma de sus propias decisiones.

2.2.1.3. Los principios de la motivación

López (2012) plantea un conjunto de principios que son los hacen que ocurra los actos motivacionales en las personas, por lo que considera los siguientes principios:

- a. **Principio de la predisposición:** siempre que se esté dispuestos de manera positiva a realizar una labor, su realización resultara por lo general agradable. Cuando se convierte el «¿por qué?» con un «¿por qué no?», o «esto es inaguantable» con un «¿qué estoy aprendiendo de esta situación?», o bien «estoy enfadado porque...»

- con un «me pregunto por qué me estoy enfadando ante este hecho», en otras palabras, transformar el enojo por la curiosidad, estar siempre predispuesto.
- b. **Principio de la consecuencia:** se tiende a generar conocimientos placenteros mas no a reproducir las incidencias incomodas. Durante la obtención de un resultado igual o superior a lo que se tiene las personas se encuentran compensadas y se conserva, a nivel del subconsciente, aquel bonito recuerdo por el cual se generan momentos de placer.
 - c. **Principio de la repetición:** luego que un incentivo ocasiona una respuesta favorable, la vinculación que existe entre el incentivo y la reacción podrá fortalecerse por medio de los ejercicios o con la recurrencia. De esta manera la motivación durante su ejecución de una tarea vendrá dada entre otras cosas, se reforzará por las repeticiones por un modelo hacia la excelencia.
 - d. **Principio de la novedad:** del mismo modo, las innovaciones supervisadas suelen convertirse en una atracción y motivan a lo desconocido. En este fundamento se aborda la seguridad personal con una dosis elevada y un cierto control, porque en caso contrario podría aparecer el fenómeno de la resistencia al cambio, las novedades controladas suelen ser más atractivas y motivadoras que aquello ya conocido.
 - e. **Principio de la vivencia:** vincular una vivencia agradable la cual se pretende concretar, siendo muy estimulante la experiencia, puede tratarse de una vivencia con anterioridad, como podría ser algunas experiencias novedosas que se puedan gestionar sensorialmente.

2.2.1.4. Los motivos fuente de la motivación

Según Xuleta (2013) los profesionales de la salud mental diferencian 3 motivos: los psicológicos, sociales y fisiológicos. En el motivo fisiológico, Vásquez (2016) sostiene que las necesidades fisiológicas y el proceso de auto regulación del cuerpo se dan de manera natural, dicho de otra manera, se presenta desde el nacimiento: una de ellas es la necesidad de alimentación, respirar, conciliar el sueño, etc. Los motivos sociales, para Vásquez (2016) se logran dentro del proceso de socialización, dentro de una cultura determinada, son adquiridas de acuerdo con los contactos interpersonales, valores sociales, considerando que una vez generado una razón influye en el comportamiento indistintamente del origen. Por último, los motivos psicológicos, de conformidad con Vásquez (2016) son desarrollados a lo largo del proceso de aprendizaje, surgen simplemente con la satisfacción de las necesidades fisiológicas esta motivación es distinta en cada individuo, esto va de acuerdo con las experiencias pasadas y de la clase de aprendizaje que se obtuvo.

2.2.1.5. La motivación laboral

Maslow (2015) la define como a la unión de fortalezas tanto internas como externas, las cuales logran que una persona se desempeñe al máximo y, así también determinan el comportamiento del acto y en gran medida por intermedio de la conducción y la perspectiva del comportamiento, la magnitud de iniciativa y perseverancia conductual.

Por su parte Krieger (2011) explica que la motivación laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas, donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Se articuló incontables labores realizadas por un grupo de individuos y el

pensamiento era diferente en cada individuo, se iniciaron los problemas de baja productividad y apatía en el trabajo. Emergiendo las controversias, la deficiencia de consenso entre los individuos, la poca motivación, la disminución del rendimiento y el desinterés, el procedimiento usado en la solución de conflictos fue la negociación entre el interés de los trabajadores y las expectativas empresariales; en una empresa en la que se tiene una cantidad considerable de trabajadores las relaciones interpersonales se complican, en estos casos es bueno llegar a un análisis, reflexionar, decidir y comunicar. A inicios del siglo XVIII con la activación del desarrollo industrial y la desaparición definitiva de los talleres artesanales, surgieron mayores dificultades en cuanto al ámbito profesional, en las relaciones personales del asalariado, una disminución en la producción y el aumento de la desmotivación de los colaboradores. Para el control del escenario resulta necesario encontrar un balance de ambas posturas, tanto del empresario como de los colaboradores.

2.2.1.6. Dimensiones de la motivación laboral

a. Factores motivacionales o intrínsecos

Según Chiavenato (2011) los coeficientes vinculados al grado motivacional de los colaboradores emanan de circunstancias internas o son en base al desempeño propiamente dicho. Estas características que contiene la satisfacción son, por una parte, el logro. El trabajador debe contar con un concepto bien definido de logro, el cual se genera de su labor. Así mismo, el reconocimiento, en el que se felicita a los trabajadores y reconoce su destacada labor por parte de los representantes de la empresa. De igual manera la satisfacción en el entorno laboral debe resultar del interés y desafíos, de manera que el colaborador se sienta motivado y muestre su potencial. Igualmente, con

respecto a la responsabilidad: el obrero es responsable de su labor, de modo que el administrador debe proporcionar la facultad del quehacer, disminuyendo el control, pero conservando la dedicación. Para finalizar el crecimiento: la institución debería promover posibilidades de crecimiento y desarrollo que haga que los empleados estén motivados y por ende, su rendimiento de manera adecuada.

b. Factores de higiene o extrínsecos

Chiavenato (2014) refiere que Herzberg empleo el término “higiene” con el objetivo de precisar los aspectos que causan insatisfacción dentro del ámbito ocupacional, como los extrínsecos o independientes dentro del trabajo como tal, son vinculados a otros factores en particular, como la retribución, la estabilidad laboral, normativas de la institución, condiciones de trabajo, la voluntad del jefe y la interrelación entre los directivos, personal y colegas. Estas características no motivan a los colaboradores, sin embargo, la ausencia o su errónea implantación, con relación a los aspectos de higiene, puede ser el causante de un descontento considerable. Estos elementos están constituidos por las normas de la corporación y políticas administrativas, las cuales no deben ser muy rigurosas, deben ser más equilibradas y evidentes, teniendo en consideración el horario laboral flexible, considerando las normas sobre indumentaria, descansos, vacaciones, entre otras cosas.

c. Motivación trascendental

Chiavenato (2014) manifiesta que este tipo de motivación se extiende en los individuos. Motivando y movilizandoo el dinamismo del individuo, no es de suma importancia la labor (intrínseca), ni es lo ganado, ni lo que se logre obtener de ella

(extrínseca), debe ser trascendental a uno mismo, normalmente se colabora y apoya a un motivo con mayor importancia.

Fischman (2014) señaló que una motivación es trascendente cuando lo que atrae es la satisfacción de necesidades ajenas. La motivación trascendente satisface necesidades ajenas, pero no caprichos ajenos, por lo que una persona puede ser muy trascendente y, simultáneamente, muy exigente.

2.2.2. El desempeño laboral

2.2.2.1. El desempeño

La conceptualización de desempeño es definida por algunos investigadores como una explicación de lo que se espera de los colaboradores, así mismo de continuas orientaciones en torno al desempeño eficiente.

2.2.2.2. Definición de desempeño laboral

Ross (2013) conceptualiza que evaluar el desempeño es una parte importante en las organizaciones laborales, porque tiene en cuenta la conformación de equipos exitosos y la permanente obtención de resultados excelentes que está de acuerdo con los objetivos, fines y metas de las organizaciones. Por lo que, si previamente no se establece el perfil de un desempeño excelente, los trabajadores, por propia naturaleza, establecerán sus propios estándares, que pueden ser muy diferentes de las expectativas planteadas por la organización, por lo que es necesario que cada uno tenga una idea más definida y la actitud, y las medidas que conducen a resultados excelentes previstos por la empresa; esto en función al propio y exclusivo modelo que cada uno tiene.

Chiavenato (2011) expresa que es la eficiencia del individuo al ocupar una plaza. El desempeño puede ser circunstancial. Es cambiante, esto varía de individuo hacia otro

depende de varios elementos determinantes con mucha influencia en él. La importancia de las retribuciones y la percepción dependen del esfuerzo de uno mismo, el determinante es la dimensión del empeño que se predispone a realizar. Siendo una relación óptima de la rentabilidad. Por otra parte, el esfuerzo personal está sujeto a la capacidad, función y la destreza del personal y la visión de la labor que asume.

2.2.2.3. Teorías del desempeño laboral

Para Klingner y Nabaldian (2002) indica la conexión entre motivación y el potencial de ejecución del desempeño, así mismo la conexión entre la satisfacción del empleo y su desempeño. De ahí que, se detallan los más fundamentales.

a. Teoría de la Equidad:

Según Klingner y Nabaldian (2002) la impresión del trabajador sobre el trato que recibe está asociado con el desempeño laboral. Por consiguiente, esas apreciaciones dan como resultado dedicación, demostración de buenas intenciones y efectividad en su empleo al interior de la institución. En su mayoría esta sensación está vinculada al estado mental que a una noción fundamentada en sucesos. Lo que implica que la objetividad y un trato adecuado son aspectos imprescindibles. También influye la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales.

La imparcialidad se conforma por dos componentes: el rendimiento y la igualdad entre todos. Primeramente, es contrastar la participación o desempeño laboral y su compensación percibida con respecto a otros individuos. En el segundo caso, se habla de la comparación subjetiva de uno respecto a su par (Klingner y Nabaldian, 2002). De acuerdo con lo descrito, se precisa en principio de la equidad está en base al balance de la forma de atención que recibe el trabajador y su desempeño, indican, el vínculo que

existe entre esfuerzo y compensación; por tanto, estará sujeto a la manera de tratar siendo esta equitativa o desigual, que recibe el trabajador, sintiéndose estimulado y presente un particular desempeño (Klingner y Nabaldian, 2002).

b. Teoría de las expectativas

Se basa en emociones de agrado del personal, propiciando un óptimo cumplimiento de sus labores con otros. En ese sentido, la postura se concentra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo, o desarrollar determinados comportamientos, conlleve a la consecución de cierto desempeño (Vroom, 1964), quien asimismo manifiesta que la teoría de las expectativas presenta tres elementos:

- Expectativa: es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, hace referencia al empeño que el empleado ejecuta para tener un desempeño preciso.
- Instrumentalidad: viene hacer la conexión del desempeño con la retribución, expresa el nivel de oportunidad, considerado respecto a los logros posibles de quienes contribuyen a una gratificación.
- Valencia: se refiere cuán importante son los seres humanos que atribuyen al resultado o retribución por el desempeño logrado.

c. Teoría de la finalidad o de las metas

Fue planteada por Locke (1976) quien afirmó que existe un papel motivacional que afecta en las intenciones de los trabajadores al momento de desempeñar alguna labor. Asimismo, los trabajadores siguen casualmente un propósito o una finalidad por medio de la ejecución de sus deberes, donde se implican un importante grado de empeño el cual establece el nivel de su desempeño. Es importante mencionar que “una meta es

aquello que una persona se esfuerza por lograr” (Locke, 1969). La intención de alcanzar un propósito se basa en la motivación, dado que estas guían los actos e impulsan a dar el mejor desempeño (Locke, 1976).

2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

2.2.4.1. Calidad del trabajo

Stoner et al. (2003) afirmó que es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos, habilidades y buen juicio, asociados a la profesión. Según lo manifestado por el autor, menciona que el profesional pone en práctica sus conocimientos y destrezas para brindar una atención con calidad al usuario.

2.2.4.2. Responsabilidad laboral

Stoner et al. (2003) señalaron que es el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En cuestión, dicho término asocia el buen rendimiento, de ese modo se da un procedimiento de integración de herramientas nuevas para desarrollarse a nivel mundial.

2.2.4.3. Trabajo en equipo

Según Stoner et al. (2003) representa la condición de la ocupación de los empleados, al igual que cuidar las características y las experiencias. Constatar que los conocimientos son formativos y en unidad se adquiere en el transcurso de la carrera profesional. Además, los licenciados en enfermería muestran su habilidad para conducir dando solución a los obstáculos, los cuales se pudieran presentar durante el proceso de atención de los pacientes con Covid-19; de igual modo, trabajar en equipo conlleva a una mejor gestión y satisfacción del usuario. De la misma manera, sobre el entorno laboral en el cual están desarrollándose las profesionales de enfermería es de

suma importancia tomar, debido a la condición en la que se encuentren emplearán las mejores herramientas para lograr satisfacción en el entorno laboral. Habilidades que permitirán evaluar oportunidades de elección entre ellas, así como utilizarlas.

2.2.4.4. Compromiso institucional

Stoner et al. (2003) sostienen que es una facultad de “sentimientos” y/o compromisos enmarcados bajo el nivel de la ocupación profesional, siendo los sentimientos que muestra una persona enmarcada en cada personal por medio de su desempeño laboral, y estas se muestran a diario mediante las diferentes dificultades de las obligaciones del ser humano que puedan presentar los clientes prestadores de servicio. Conforme a lo citado se puede observar que en los ámbitos laborales constantemente existe variedad de características personales, ocasionalmente irrelevantes, apacibles, egocéntricos, agotados, arbitrario, subestimando a sus colegas, pese a todo cuentan con un desempeño laboral adecuado. El compromiso en el entorno laboral el cual destaca la comunicación y el liderazgo que tiene el líder que dirige el servicio por el bienestar de los usuarios y las enfermeras.

Stoner et al. (2003) mencionan que la comunicación involucra promover los sistemas, medios y un clima adecuado para desarrollar un intercambio de ideas e información dentro de la organización.

2.2.5. Factores determinantes del desempeño laboral

2.2.5.1. Satisfacción del trabajo:

Davis y Newstrom (1991) plantean que es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. El cual está vinculada con la naturaleza del trabajo,

monitoreo, estructura organizativa, etc. De acuerdo con los autores la satisfacción en el trabajo es una sensación de alegría o angustia relacionadas al razonamiento objetivo o intenciones de la conducta, dichas acciones cooperan con el jefe a evaluar los efectos que tendrán en el proceder futuro.

2.2.5.2. Autoestima

Es un elemento que provoca un mecanismo de necesidad de trabajador, expresa el requerimiento, para así obtener logros en la institución, también se busca el reconocimiento al interior del grupo laboral. La autoestima es de mucha importancia, en algunos centros laborales que existan posibilidades para los individuos, para así lograr mostrar sus capacidades. Con relación a las labores constantes, el autoestima es un factor importante, para vencer trastornos depresivos; según esto, se quiere decir que la vulnerabilidad puede ser contaminante, si se presenta una sobre exposición de sentimientos verdaderos, por tanto, es importante la confianza de las cualidades propias y flexibles ante algunos escenarios conflictivos que se presenten, no obstante, este frágil equilibrio está sujeto a la autoconfianza, esa identidad de la persona es la que garantiza el éxito o llegar al fracaso (Davis y Newtrom, 1991).

2.2.5.3. Trabajo en equipo

Es considerable tener en mente, que las actividades realizadas por los colaboradores pueden ser mejores si se logra una conexión directa con los clientes prestadores del servicio o que puedan pertenecer a un equipo de trabajo donde se pueda valorar su calidad. Al momento de que los colaboradores cubran un conjunto de necesidades se origina un esquema que presenta un mecanismo constante de cooperaciones logrando un equipo de trabajo, al interior de este mecanismo se elaboran actividades y se

formulan algunos procedimientos, entre ellos la unidad del grupo, armonización del personal, surgimiento de un líder, modelos de comunicación, aun cuando los actos que desarrolla un grupo en gran parte permanecen en la actitud de los miembros, el cual dirigen a tener en cuenta que la naturaleza del ser humano exige condiciones las cuales deberían ser analizados para un trabajo eficaz (Davis y Newtrom, 1991).

2.2.5.4. Capacitación del trabajador

Para Drovett (1992) “es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”. Según Nash (1989) “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos”. Dentro de las consideraciones del autor los programas formales de entrenamiento no cubren mucho los requisitos reales de la vacante, los reclamos se presentan porque usualmente en la organización casi todos sienten que la falta de formación y el desconocimiento de los procesos para lograrlos.

2.2.6. Evaluación del desempeño laboral

Nash (1989) sostiene que está incluida de por sí el diagnóstico de capacidades, del total de acuerdo al entorno del empleo y mano de obra solicitada, que debe contar un trabajador para su desenvolvimiento en un determinado puesto de trabajo. Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes. La evaluación del desempeño facilita obtener un diagnóstico operativo de las actividades donde se

requiera más soporte para afianzar la estructura organizacional, las capacidades humanas también están incluidas, así como el equipamiento y las instalaciones. Al evaluar el desempeño se tiene en consideración dos aspectos que se complementan: el autodiagnóstico o evaluación interna que se desarrolla por la misma institución siendo su más importante fuerza motriz, y el segundo vendría a ser la evaluación externa esta es ejecutado por personal especializado o autoridades de diferentes niveles del SNS.

2.2.7. Importancia de la evaluación del desempeño

Werther y Keith (2008) opinan que la importancia de la evaluación del desempeño de la función del recurso humano se ha vuelto importante en las entidades, debido a que uno de los retos más importantes de los ejecutivos es identificar el valor añadido que cada empleado proporciona a la organización, así como la garantía del logro de las metas institucionales y su contribución al resultado final.

Según Werther y Keith (2008) el resultado obtenido al realizar en forma regular la evaluación y son los siguientes:

- Esclarecer los propósitos y objetivos de la dirección al que pertenece el trabajador
- El trabajador debe conocer la misión y visión de la institución y el departamento.
- Definir las propuestas nuevas y posibilidades que se presentan a los colaboradores.
- Determinar con claridad y en forma colaborativa los misión y visión e indicadores del puesto.

- Establecer la capacidad disponible o el que se requiera para el éxito de las metas.
- Tener un norma documentado por escrito, concerniente a los resultados de cada trabajador, y poder decidir sobre el plan de carrera, promociones y compensación.
- Contar con una buena comunicación y entendimiento entre directores y empleados, generando un adecuado clima laboral.
- Establecer una posibilidad de colaboración entre ejecutivos y trabajadores, dando a conocer puntos de vista sobre la institución y las actividades diarias.

2.3. Definición de términos

Motivación: es la actitud de una persona que conlleva a comportarse de tal forma que pueda cumplir determinados objetivos o realizar actividades para poder satisfacer sus necesidades personales. Hace relación a las fuerzas internas que lleva una persona a mostrar un comportamiento determinado (Naranjo, 2009).

Intrínseca: es la que impulsa a realizar cosas, simplemente por el gusto por efectuarlo. La propia realización de la tarea es el estímulo. A diferencia de la motivación extrínseca, basada en recibir dinero, incentivos y castigos o presiones externas la motivación intrínseca emana en el propio individuo (Martínez, 2013).

Extrínseca: hablando estrictamente del área laboral, la motivación extrínseca son aquellos factores o estímulos provenientes de afuera como podrían ser los incentivos económicos, pero también existen otros factores y ámbitos de influencia en la motivación extrínseca por el cual no se deben descuidar (Martínez, 2013).

Trascendental: muchas veces la motivación trascendental suele pasar inadvertida puesto que es habitual mencionarla. Que esta motivación no es para uno, sino para las demás personas. Hay individuos que viven con esta motivación como filosofía están para colaborar a otros miembros en la vida diaria, brindando lo mejor de sus acciones en sus responsabilidades (Martínez, 2013).

Desempeño: es la productividad de una persona al momento de realizar sus funciones es cumplir un deber, llevar a cabo una actividad, desempeñar una labor. Dicho acto también se puede vincular a la obtención de un rol (Carranza, 2017).

Desempeño Laboral: es la calidad de servicio profesional y la acción que expresa el colaborador al realizar las tareas y deberes primordiales que requiere su puesto en el

ámbito de sus funciones de su actuación, permitiendo demostrar su capacidad (Carranza, 2017).

Calidad de trabajo: es el nivel de satisfacción vinculado con las actividades ejecutadas en el entorno corporativo. Un ambiente laboral de calidad fomenta una percepción de seguridad y desarrollo personal y profesional entre el equipo de trabajo. (Cruz, 2018).

Responsabilidad: es una cualidad que tiene una persona que estudia la Ética sobre la base de la moral. Al ponerlo en ejecución, determina la dimensión de un proceder y la manera de afrontarla positivamente y global así contribuir posteriormente (Polo, 2019).

Trabajo en equipo: es una tarea que se realiza con un grupo de miembros que cuentan con una meta en conjunto, pese a la elaboración de sus actividades propias de manera personal así lograrlo. Las unidades de trabajo son conformadas para contribuir con conocimientos, intercambiar información, pautas, para el logro de la meta en conjunto gracias a la labor que lleva a cabo cada integrante (Gómez y Acosta, 2013).

Compromiso institucional: es una visión psicológica de los integrantes de una institución y su afecto al área laboral. La dedicación de los colaboradores es esencial para establecer si los empleados continuaran durante un tiempo más largo y lo realizadas con el apasionamiento necesaria para el logro de los objetivos establecidos. Al conocer el compromiso organizacional ayuda a saber la satisfacción laboral, la distribución de liderazgo, el compromiso de la fuerza laboral, el desempeño, la inseguridad laboral, etc. Es relevante que sea observado por la dirección para así poder saber su compromiso a las labores que se designan a diario (Hernández, 2018).

Trabajo: es toda actividad del ser humano con el propósito de producir y atender una exigencia. Para los profesionales de las ciencias económicas, es uno de los componentes de productividad juntamente con la tierra y el capital (Méda, 2007).

2.4. Hipótesis

Existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021.

2.5. Variables

Variable independiente: Nivel de motivación

Variable dependiente: Desempeño laboral

Operacionalización de variables:

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Nivel de motivación	Motivar es aquella fortaleza que incita a un individuo para continuar, de cierto modo o que provoca, como mínimo una postura establecida, a una conducta específica (Chiavenato, 2011).	La motivación ha sido medida por medio de un formulario de 15 interrogantes, donde se midieron las dimensiones con 7 indicadores, bajo la escala de Likert. Y los niveles son bajo, regular y alto.	Intrínseca	Necesidades satisfechas	1-5	Likert
				Oportunidades		
				Reconocimiento		
			Extrínseca	Seguridad	6-10	
				Estabilidad		
			Trascendental	Autorrealización	11-15	
Satisfacción						
Desempeño laboral	Es como los colaboradores de la institución desempeñan su labor con eficiencia, Para él logró de fines colectivos, respaldado en las normativas instituidas previamente (Storner et al., 2003).	En el desempeño laboral se utilizó un cuestionario con 20 preguntas, en el cual se analizaron las dimensiones y sus 8 indicadores, bajo la escala de Likert. Cuyo rango fue bajo, regular y alto.	Calidad de trabajo	Eficiencia	16-20	Likert
				Eficacia	21-25	
			Responsabilidad	Individual	26-30	
			Trabajo en equipo	Individual		
				Grupal		
			Compromiso institucional	Participación		
Entrega						

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Según su finalidad la investigación es básica, ya que busca la utilización del conocimiento que adquiere teniendo como propósito es medir un supuesto vínculo entre un aspecto y un efecto (Argimon, 2013). En este caso para, determinación de la relación existente del grado motivacional y el desempeño laboral de los licenciados en enfermería que viene atendiendo a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz en el 2021.

Con respecto a la asignación de factores de estudio es de tipo observacional porque este tipo de estudios no son controlados por los investigadores, sino que estos se limitan a observar, medir y analizar determinadas variables en los sujetos (Argimon, 2013).

De acuerdo con el inicio del estudio en relación con la cronología de los hechos, es de tipo prospectivo ya que su inicio es con anterioridad a los sucesos investigados, de forma que la información fue recogida a medida que fueron produciéndose (Argimon, 2013).

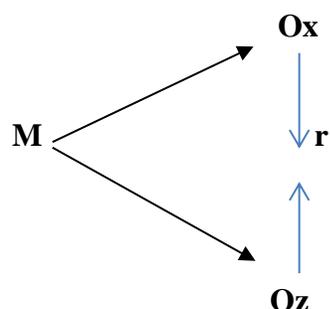
De acuerdo con la secuencia temporal es transversal, ya que los datos de cada sujeto se recolectaron en un momento del tiempo Argimon y Jiménez (2013)

3.2. Diseño de investigación

No experimental, porque se observó situaciones o fenómenos tal y como se presentaron en su contexto natural, y no hubo manipulación de ninguna variable; transeccional, puesto que la recolección de información se realizó en un solo momento

y en un tiempo único; y correlacional, porque se determinó la correlación entre nivel motivacional y el desempeño laboral del personal de enfermería que viene atendiendo a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz en el 2021, sin precisar el sentido de causalidad (Hernández, 2010).

Esquemáticamente se representa así:



Dónde:

M: Es la muestra del estudio conformada por los licenciados en enfermería que atendieron a los usuarios afectados por el Covid-19 en el “Hospital Víctor Ramos Guardia” de Huaraz en el 2021.

Ox: Son las observaciones que se encuentran respecto de la variable X (Nivel motivacional).

Oz: Son las observaciones correspondientes a la variable Z (Desempeño laboral).

r: Es la relación del grado de motivación con el desempeño laboral de los licenciados en enfermería quienes atendieron a los usuarios afectados por Covid-19 dentro del “Hospital Víctor Ramos Guardia” de Huaraz en el 2021.

Unidad de Análisis y plan de muestreo

Cuando ya se ha determinado la unidad de análisis, se debe definir la población de estudio sobre la cual se va a generalizar los estudios los resultados. Una población es el conjunto de casos que son coherentes con una serie de especificaciones (Hernández, 2012).

La población en estudio se conformó por los profesionales de salud, exclusivamente los Lic. En Enfermería que laboraron en el área Covid-19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz.

3.3. Población y muestra

La población de estudio se conformó por 40 enfermeras que se encuentran laborando en el ámbito del Covid-19 dentro del “Hospital Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021.

La muestra es igual a la población, por ser una población pequeña.

Tabla 1

Población

Personal de enfermería profesional		TOTAL
Varones	Mujeres	40
12	28	

Nota: Información Estadística del Área de Recursos Humanos del Hospital “VRG” de Huaraz 2021

Criterios de inclusión:

- Lic. En Enfermería que se encontraron laborando exclusivamente en el ámbito del Covid-19 del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz previo consentimiento informado.
- Sexo femenino y masculino

Criterios de exclusión:

- Lic. Enfermería que no cuentan con contrato laboral dentro del ámbito del Covid-19 del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, y se encuentren con licencia laboral.
- Lic. En Enfermería que se encontraron laborando en otras áreas del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método empleado en la recolección de información de ambas variables fue la encuesta. De acuerdo con Tamayo (2003) está compuesta de un conjunto de preguntas en relación con las variables de estudio que se encuentran sujetos a medición, y se elaboraron teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, ambos instrumentos cuentan con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad.

El instrumento se configura de la siguiente manera:

I. Datos Generales

II. Nivel de Motivación 15 ítems

Factores intrínsecos 05 ítems

Factores extrínsecos 05 ítems

Factor trascendental 05 ítems

Escalamiento de la respuesta

Siempre 5

Casi siempre 4

A veces 3

Casi nunca 2

Nunca 1

➤ **Niveles de medición**

Bajo

Medio

Alto

III. Desempeño profesional 20 ítems

Calidad de trabajo 05 ítems

Responsabilidad 05 ítems

Trabajo en equipo 05 ítems

Compromiso institucional 05 ítems

Escala de respuesta

Siempre 5

Casi siempre 4

A veces 3

Casi nunca 2

Nunca 1

➤ Niveles de medición

Bajo

Medio

Alto

Validación:

La validación de ambos instrumentos se efectuó por el juicio de 5 expertos con un rango académico de Maestro y/o Doctor en gestión y gerencia de los servicios de la salud correspondiente a los ítems evaluados, existiendo concordancia entre las variables y las dimensiones que se plantearon en los ítems de ambos instrumentos.

Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento de estudio se efectuó por medio del coeficiente alfa de Cronbach, utilizando para este fin una muestra piloto que estuvo conformada de 30 licenciados en enfermería de características parecidas a la unidad de estudio. El coeficiente de Alfa de Cronbach fue mayor a 0,8 (Anexo 05).

3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

Análisis descriptivo. Mediante la información obtenida de la unidad de análisis se prosiguió a la conformación de la base de datos en el software de Microsoft Office Excel 2019, para el análisis descriptivo de los datos se utilizó SPSS versión 26 el permitiéndonos realizar la distribución de frecuencias e identificando las variables de estudio, posteriormente se efectuó el análisis descriptivo de variables aplicando el coeficiente de correlación de Spearman como un nivel de medición ordinal.

Contrastación de hipótesis. Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de Chi cuadrado, con un grado de significancia del 5 % la cual determinó el grado de relación entre ambas variables.

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Tabla 2

Edad y sexo del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

		n	%
Edad	25-30 años	12	30.0
	31-35 años	11	27.5
	36-40 años	17	42.5
	Total	40	100.0
Sexo	Femenino	28	70.0
	Masculino	12	30.0
	Total	40	100.0

Se observa que el 42.5% del total del personal de enfermería tienen edades que fluctúan entre 36 y 40 años, además se observa que la mayoría del personal que atiende a pacientes con Covid-19 son mujeres.

Tabla 3

Nivel de motivación y sus dimensiones del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Variable / Dimensión	n	%	
Nivel de motivación	Bajo	3	7.5
	Medio	7	17.5
	Alto	30	75.0
	Total	40	100.0
Intrínseca	Bajo	3	7.5
	Medio	5	12.5
	Alto	32	80.0
	Total	40	100.0
Extrínseca	Bajo	4	10.0
	Medio	14	35.0
	Alto	22	55.0
	Total	40	100.0
Trascendental	Bajo	3	7.5
	Medio	4	10.0
	Alto	33	82.5
	Total	40	100.0

En la tabla, se puede evidenciar que el 75.0% de los licenciados de enfermería quienes prestan servicio a usuarios afectados por Covid-19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz tiene un alto nivel de motivación, seguido de un 17.5% del total del personal de enfermería que tiene un nivel de motivación medio, además se observa que las dimensiones del nivel de motivación como son la intrínseca, extrínseca y trascendental tienen la misma tendencia que la variable.

Tabla 4

Desempeño laboral y sus dimensiones del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2021.

Variable / Dimensión		n	%
Desempeño laboral	Malo	3	7.5
	Regular	7	17.5
	Bueno	30	75.0
	Total	40	100.0
Calidad de trabajo	Malo	3	7.5
	Regular	7	17.5
	Bueno	30	75.0
	Total	40	100.0
Responsabilidad	Malo	3	7.5
	Regular	9	22.5
	Bueno	28	70.0
	Total	40	100.0
Trabajo en equipo	Malo	3	7.5
	Regular	3	7.5
	Bueno	34	85.0
	Total	40	100.0
Compromiso institucional	Malo	3	7.5
	Regular	6	15.0
	Bueno	31	77.5
	Total	40	100.0

En la tabla se muestra que un 75.0% del total de licenciados de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid -19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz tiene un desempeño laboral bueno, seguido de un 17.5% del total del personal

de enfermería que tiene un desempeño laboral regular, solo un 7.5% de los licenciados de enfermería que prestan servicio a los usuarios con Covid-19 tiene un desempeño laboral malo, además se observa que las dimensiones del desempeño laboral tienen la misma tendencia que la variable.

Tabla 5

Relación entre nivel de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Nivel de motivación	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	7.5	0	0.0	0	0.0	3	7.5
Medio	0	0.0	6	15.0	1	2.5	7	17.5
Alto	0	0.0	1	2.5	29	72.5	30	75.0
Total	3	7.5	7	17.5	30	75.0	40	100.0

$X^2=67.146$ gl=4 P-valor=0.000

Se puede evidenciar en la tabla anterior, que un 72.5% de licenciados de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid 19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz presentan un nivel de motivación, y en consecuencia tiene un desempeño laboral bueno, seguidamente un 15.0% del total de licenciados de enfermería presenta un nivel de motivación medio por ende un desempeño laboral regular, solo un 7.5% del total de enfermeras que atienden a pacientes con Covid-19 tienen un nivel de motivación bajo y en consecuencia el desempeño laboral es malo.

Realizada la prueba estadística no paramétrica de dependencia de Chi- cuadrado, encontrándose una correlación considerable con respecto al nivel de motivación y desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atendieron a usuarios afectados por Covid-19, en el nosocomio Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2021, a una confianza de 95%.

Tabla 6

Relación entre nivel de motivación y la calidad de trabajo del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Nivel de motivación	Calidad de trabajo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	7.5	0	0.0	0	0.0	3	7.5
Medio	0	0.0	5	12.5	2	5.0	7	17.5
Alto	0	0.0	2	5.0	28	70.0	30	75.0
Total	3	7.5	7	17.5	30	75.0	40	100.0

$\chi^2=56.776$ gl = 4 P-valor=0.000

Se puede observar en la tabla, que un 70.0% de los licenciados de enfermería quienes prestan servicio a los usuarios afectados por Covid-19 dentro del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz tiene un alto nivel de motivación y en consecuencia tiene una buena calidad de trabajo, seguido de un 12.5% de licenciados de enfermería tiene un nivel medio de motivación y por ende una calidad de trabajo regular, solo un 7.5% del total de enfermeras que atienden a pacientes con Covid-19 tienen un nivel de motivación bajo y en consecuencia su calidad de trabajo es malo.

Ejecutando la prueba estadística no paramétrica chi cuadrado, evidenciamos una correspondencia relevante entre el nivel de motivación y la calidad de trabajo de los licenciados de enfermería quienes atiende a usuarios afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2021, a una certeza de 95%.

Tabla 7

Relación entre nivel de motivación y la responsabilidad del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Nivel de motivación	Responsabilidad							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	7.5	0	0.0	0	0.0	3	7.5
Medio	0	0.0	6	15.0	1	2.5	7	17.5
Alto	0	0.0	3	7.5	27	67.5	30	75.0
Total	3	7.5	9	22.5	28	70.0	40	100.0

$X^2=59.109$ gl=4 P-valor=0.000

La tabla muestra, que el 67.5% del total del personal de enfermería quienes atiende a usuarios afectados por Covid-19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz tiene un alto nivel de motivación y en consecuencia tiene una responsabilidad buena, seguido de un 15.0% del total del personal de enfermería que tiene un nivel de motivación medio y por ende su responsabilidad es regular, solo un 7.5% del total de enfermeras que atienden a pacientes con Covid-19 tienen un nivel de motivación bajo y en consecuencia tienen mala responsabilidad.

Ejecutando la prueba estadística no paramétrica de dependencia de chi cuadrado, se encontró una correlación relevante entre el nivel de motivación y la responsabilidad del personal de enfermería quienes atiende a usuarios afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2021, con una fiabilidad de 95%.

Tabla 8

Relación entre nivel de motivación y trabajo en equipo del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Nivel de motivación	Trabajo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	7.5	0	0.0	0	0.0	3	7.5
Medio	0	0.0	3	7.5	4	10.0	7	17.5
Alto	0	0.0	0	0.0	30	75.0	30	75.0
Total	3	7.5	3	7.5	34	85.0	40	100.0

$X^2=55.126$ gl=4 P-valor=0.000

De la tabla, se puede manifestar que un 75.0% de Víctor Ramos Guardia de Huaraz tiene un alto nivel de motivación y en consecuencia realiza un buen trabajo en equipo, seguido de un 7.5% del total del personal de enfermería que tiene un nivel de motivación medio y por ende realiza trabajos en equipo de manera regular, además un 7.5% del total de enfermeras que atienden a pacientes con Covid-19 tienen un nivel de motivación bajo y en consecuencia realiza trabajos en equipo malos.

Efectuando la comprobación estadística no paramétrica de dependencia Chi - cuadrado, se evidenció una relación relevante del nivel de motivación y la labor en equipo del personal de enfermería quienes atiende a usuarios afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2021, con una certeza de 95%.

Tabla 9

Relación entre nivel de motivación y compromiso institucional del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Nivel de motivación	Compromiso institucional							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Bajo	3	7.5	0	0.0	0	0.0	3	7.5
Medio	0	0.0	4	10.0	3	7.5	7	17.5
Alto	0	0.0	3	7.5	27	67.5	30	75.0
Total	3	7.5	7	17.5	30	75.0	40	100.0

$X^2=44.876$ gl=4 P-valor=0.000

Se observa en la tabla que, un 67.5% de los licenciados de enfermería quienes atiende a usuarios afectados por Covid-19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz tiene un alto nivel de motivación y en consecuencia su compromiso institucional es bueno, seguido de un 10.0% del total del personal de enfermería que tiene un nivel de motivación medio y por ende su compromiso institucional es bueno, además un 7.5% del total de enfermeras que atienden a pacientes con Covid-19 tienen un nivel de motivación bajo y en consecuencia su compromiso institucional es malo.

Ejecutando la comprobación estadística no paramétrica de dependencia Chi-cuadrado, se demostró un vínculo significativo entre el nivel de motivación y el compromiso institucional de los licenciados de enfermería quienes atiende a usuarios afectados por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021, a una confianza de 95%.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 10

Prueba de normalidad de los datos

Variable / Dimensión	<i>Pruebas de normalidad</i>						Resultado
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
Nivel de motivación	0.195	40	0.001	0.849	40	0.000	No Normal
Intrínseca	0.202	40	0.000	0.837	40	0.000	No Normal
Extrínseca	0.130	40	0.087	0.941	40	0.038	No Normal
Trascendental	0.254	40	0.000	0.825	40	0.000	No Normal
Desempeño laboral	0.192	40	0.001	0.824	40	0.000	No Normal
Calidad de trabajo	0.172	40	0.004	0.869	40	0.000	No Normal
Responsabilidad	0.148	40	0.027	0.889	40	0.001	No Normal
Trabajo en equipo	0.221	40	0.000	0.793	40	0.000	No Normal
Compromiso institucional	0.208	40	0.000	0.809	40	0.000	No Normal

Nota: Cuestionarios aplicados a los encuestados

Prueba de Hipótesis

La comparación de las hipótesis se comprobó por medio del coeficiente de correlación de Spearman dado que las variables y dimensiones no cumplen el supuesto de normalidad en los resultados obtenidos.

Hipótesis general

i. Hipótesis de Investigación

La relación existente entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 dentro del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente es significativa

ii. Hipótesis Estadística

H₀: La relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente no es significativa

H₁: La relación que existe entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atiende a personas afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente si es significativa

iii. Nivel de significación

Nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, correspondiente a una fiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se efectuó a través del coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en los datos.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula si se obtiene un valor de “p” menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando el valor de “p” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 11

Correlaciones

			Nivel de motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.758**
		Sig.		<.001
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.758**	1.000
		Sig.	<.001	
		N	40	40

**correlación significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota: base de datos

Observamos en la décima tabla, la existencia de correlación directa y significativa entre las dos variables.

vii. Conclusión.

Según la significancia del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por el cual se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido se sostiene y comprueba la hipótesis general del trabajo

de investigación formulado, en este sentido, existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.

Hipótesis Especifica 1

i. Hipótesis de Investigación

Se cuenta con una relación significativa entre el nivel de motivación y la dimensión de calidad de trabajo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a usuarios afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.

ii. Hipótesis Estadística

H₀: La relación entre el nivel de motivación y la dimensión calidad de trabajo correspondiente al desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente no es significativa

H₁: La relación que existe entre el nivel de motivación y la dimensión calidad de trabajo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021, estadísticamente si es significativa

iii. Nivel de significación

Nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, correspondiendo a una fiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se efectuó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en los datos.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula si se obtiene un valor de “p” menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando el valor de “p” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 12

Correlaciones

			Nivel de motivación	Calidad de trabajo
Rho de Spearman	Nivel de motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.686**
		Sig.		<.001
		N	40	40
	Calidad de trabajo	Coeficiente de correlación	.686**	1.000
		Sig.	<.001	
		N	40	40

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

Nota: base de datos

Según lo evidenciado en la tabla 12, existe relación directa y significativa entre las dos variables.

vii. Conclusión

Según la significancia del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por el cual se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido se sostiene y comprueba la hipótesis específica 1

formulado, en este sentido, existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y la dimensión calidad de trabaja correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.

Hipótesis Específica 2

i. Hipótesis de Investigación

La relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión responsabilidad correspondiente al desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 dentro del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente es significativa

ii. Hipótesis Estadística

H₀: La relación entre el nivel de motivación y la dimensión responsabilidad correspondiente al desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente no es significativa

H₁: La relación que existe entre el nivel de motivación y la dimensión responsabilidad correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021, estadísticamente si es significativa.

iii. Nivel de significación

Nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, correspondiente a una fiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se efectuó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en los datos.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula si se obtiene un valor de “p” menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando el valor de “p” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 13

Correlaciones

		Nivel de motivación	Responsabilidad
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	Nivel de motivación	Sig,	.733**
		N	<.001
	Responsabilidad	Sig,	40
		N	40

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

Nota: base de datos

Lo reflejado en la tabla 13, con respecto a las dos variables es una relación significativa

vii. Conclusión

Según la significancia del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por el cual se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido se sostiene y comprueba la hipótesis específica 2

formulado, en este sentido, existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y la dimensión responsabilidad correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.

Hipótesis específica 3

i. Hipótesis de investigación

La relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión compromiso institucional correspondiente al desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 dentro del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente es significativa

ii. Hipótesis estadística

H₀: La relación que existe entre el nivel de motivación y la dimensión de trabajo en equipo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021, estadísticamente no es significativa.

H₁: La relación que existe entre el nivel de motivación y la dimensión de trabajo en equipo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021, estadísticamente si es significativa.

iii. Nivel de significación

Nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, correspondiente a una fiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

El cálculo se efectuó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en los datos.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula si se obtiene un valor de “p” es menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando el valor obtenido de “p” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 14

Correlaciones

			Nivel de motivación	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Nivel de motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.705**
		Sig.		<.001
		N	40	40
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.705**	1.000
		Sig.	<.001	
		N	40	40

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

Nota: Base de datos

Lo reflejado en la tabla 14, con respecto a las dos variables es una relación significativa.

Conclusión

Según la significancia del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por el cual se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido se sostiene y comprueba la hipótesis específica 3

formulado, en este sentido, existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y la dimensión de trabajo en equipo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería que atienden a pacientes afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.

Hipótesis Especifica 4

i. Hipótesis de investigación

La relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión compromiso institucional correspondiente al desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 dentro del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente es significativa

ii. Hipótesis estadística

H₀: La relación entre el nivel de motivación y la dimensión de compromiso institucional correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente no es significativa.

H₁: La relación entre el nivel de motivación y la dimensión de compromiso institucional correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a personas afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021, estadísticamente si es significativa.

iii. Nivel de significación

Nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, correspondiente a una fiabilidad de 95%.

iv. Función de prueba

El cálculo se efectuó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en los datos.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula si se obtiene un valor de “p” menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando el valor de “p” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 15

Correlaciones

			Nivel de motivación	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Nivel de motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.671**
		Sig,		<.001
		N	40	40
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	.671**	1.000
		Sig,	<.001	
		N	40	40

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

Nota: Base de datos

Lo reflejado en la tabla 15, con respecto a las dos variables es una relación significativa.

vii. Conclusión

Según la significancia del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por el cual se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido se sostiene y comprueba la hipótesis específica 4

formulado, en este sentido, existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y la dimensión compromiso institucional correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por el Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2021.

4.3. Discusión

En el estudio realizado según los resultados obtenidos de la prueba no paramétrica de Chi - cuadrado, identificando la relación significativa del nivel de motivación y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería a una confianza del 95%. Lo que significa que mientras más motivado este el personal de enfermería que se encuentra atendiendo a los pacientes afectados por el Covid-19 tendrán un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo por ende un mejor desempeño laboral.

Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, significando que existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021, Este resultado difiere con los resultados obtenidos, Cedrón León (2020) quien encontró como resultados que la motivación laboral fue predominantemente baja (50,9%), el desempeño laboral también fue bajo (60,4%) concluyó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Ambas conclusiones se relacionan entre sí. Así mismo, los resultados que se obtuvo son semejante a lo hallado por Zanabria Chayña, (2018) quien encontro 52,2% colaboradores del centro de salud de San Antonio de Moquegua, presentan nivel de motivación alta, entretanto un 45.7% nivel medio de motivación, Así mismo el 21.7% tienen nivel medio de

desempeño en sus labores, concluyendo que las variables de estudio y sus dimensiones se relacionan entre sí.

En ese marco, bajo lo indicado anteriormente y al analizar estos resultados, se puede confirmar que a mayor motivación que se encuentre el profesional se obtendrá mejores resultados de su desempeño laboral, por ende, niveles óptimos de compromiso por el trabajo que realizan de los licenciados en enfermería en el hospital Víctor Ramos Guardia.

Con respecto al nivel de motivación el 75.0% del total del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz tiene un alto nivel de motivación, en tanto un 17.0% tienen niveles medios de motivación y solo un 8 % tienen niveles bajos de motivación, por lo que se deduce que la tendencia predominante es el nivel alto de motivación, así mismo las dimensiones del nivel de motivación como son la intrínseca, extrínseca y trascendental tienen la misma tendencia que la variable, Anaya (2021) quien obtuvo como resultado la correlación de -225 con nivel de significancia de 0.013, indicando la existencia de correlación negativa y significativa entre las variables, con respecto a la variable motivación laboral tiene una prevalencia de nivel bajo con un 49.2%, en cuanto a la variable desempeño laboral la prevalencia es el nivel medio con 55%. Para culminar se evidencia una relación directa entre las dimensiones logro y el poder con respecto a variable desempeño y una relación negativa de la dimensión afiliación y el desempeño laboral.

En tal efecto, se encontraron resultados opuestos a lo hallado en el trabajo de investigación. Por otro lado, Llagas Chafloque, (2015) obtuvo como resultado que el

30 % del personal presentan un nivel alto en la motivación, un 46.67% un nivel medio y un 23.33% un nivel bajo. En consecuencia, con los resultados logrados se evidencia la existencia de una correlación directa entre el nivel de la dimensión intrínseca y el desempeño laboral conforme a Spearman, estadísticamente significativa $p=0.000$ y una relación directa y moderada ($r=0,730$). En cambio, Bernales, (2020) obtuvo el siguiente resultado, una relación positiva media ($r=0,730$) con un nivel de significancia de ($p=0,000 < 0,05$). Significando que los colaboradores se sienten motivados en su totalidad en el trabajo, pese a ello realizan un buen trabajo, existiendo un alto nivel de exigencia en el empleo, experimentan una sobre carga laboral en este contexto de la emergencia sanitaria.

Por otra parte, Halanocca et al. (2019) indican que la motivación y la satisfacción laboral influyen directamente en el comportamiento del ser humano. Haciendo referencia a la motivación como un impulso y empeño que un individuo realiza con la finalidad de satisfacer la necesidad en tanto que la satisfacción hace referencia al placer que experimentamos al cumplirse el deseo. Mientras no estén complacidos o exista descontento, impactando negativamente en la organización. Diferentes autores demostraron que ambos factores están relacionados directamente al rendimiento.

Por lo tanto, con lo indicado anteriormente y con el análisis de los resultados se puede señalar que los niveles de motivación que tenga el personal de enfermería son trascendentales principalmente durante este periodo de emergencia sanitaria donde puso en riesgo su vida ya que fueron la primera línea de batalla frente a esta pandemia del Covid-19 ya que la motivación es un estímulo y esfuerzo que una persona necesita para satisfacer un deseo o meta, en este caso fue la de salvar vidas.

Referente al desempeño laboral, el 75.0% del total del personal de enfermería quienes atiende a pacientes afectados por Covid-19 dentro del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz tiene un desempeño laboral bueno, seguido de un 17.5% del total del personal de enfermería que tiene un desempeño laboral regular, solo un 7.5% del personal de enfermería que atiende a pacientes Covid -19 tiene un desempeño laboral malo además se observa que las dimensiones del desempeño laboral presentan tendencias similares a la variable. Por el que se concluyó que el personal de enfermería tiene un desempeño laboral bueno en su mayoría en el periodo 2021. Para Llagas Chafloque (2015). La motivacion viene hace el motor del desempeño laboral puesto que una entidad requiere personales eficaces para el funcionamiento adecuado, pero sí se desea un excelente funcionamiento, todo el personal que labora en la institución debe estar motivado, puesto que es crucial y es la llave de la prosperidad, ya que los logros seran la máxima ganancia que se evidencia en el bienestar de la institucion. Zanabria Chayña, (2018) Luego de realizar el análisis estadístico descriptivo, concluyó que el 60.9% de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio de Moquegua, en el año 2018, obtuvo un nivel de desempeño medio. Halanocca Moreno S. E. (2019) Como conclusión de la investigación se determinó que existe un estrecho vínculo entre los factores humanos y la productividad logrando un buen desempeño en las tareas del personal de salud logrando un efecto positivo demostrando las verdaderas capacidades de cada uno de los profesionales.

Para, Bernales, (2020) con su resultado inferencial de la segunda dimensión, quien visualiza que la relación positiva media ($r=0,698$) se concatena con el nivel de significancia ($p=0,000 < 0,05$), ello implica que muchos de los trabajadores tienen

iniciativa en sus puestos de trabajo, de esa manera rendir mejor, pese a muchas dificultades que se tenga. Por ello, es importante resaltar lo importante que es la iniciativa. Ya que guarda relación con la creatividad e innovación;

Al analizar la dimensiones intrínsecas, extrínsecas y trascendentales de la variable nivel de motivación con el desempeño laboral se observa que tienen la misma tendencia que la variable. que el 72.5% del total del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por covid-19 dentro del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz presentan un alto nivel de motivación, como resultado se tiene un desempeño laboral bueno, seguido de un 15.0% del total de licenciados de enfermería presentan una motivación de nivel medio por ende un desempeño laboral regular, solo un 7.5% del total de enfermeras que atienden a pacientes Covid-19 tienen un nivel de motivación bajo y en consecuencia el desempeño laboral es malo. Puesto que el nivel de significación del coeficiente de correlación de Spearman Sig.(bilateral) = 0.000, es inferior a la significación teórica $\alpha = 0.05$, la hipótesis nula se rechaza. Existiendo estadísticamente una significancia del nivel de motivación y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por el Covid-19 dentro del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2021, se cumple la hipótesis general de investigación. Estos resultados guardan relación con los obtenidos por Bernales, (2020) quien evidencia la existencia de una significancia estadística significativa ($p=0,000 < 0,05$) y un coeficiente de correlación de 0,730 de ambas variables. Por consiguiente, hipótesis nula es rechazada, admitiendo la hipótesis alterna: afirmando la existencia de la “relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del Covid-19,

Lima 2020". Así mismo Cedrón León, (2020) Demuestra una baja motivación laboral con un (50,9%), una Motivación Laboral Media (37,7%) y una alta motivación laboral de (11,3%), por otro lado, un bajo desempeño laboral de (60,4%), Medio (28,3%) y un alto desempeño de (11,3%). Así mismo se evidencia la existencia de una significativa relación ($p < 0,05$) de ambas variables, en este caso la mayor ponderación de las razones cruzadas se localiza entre un desempeño laboral Bajo y una baja Motivación Laboral de (49,1%).

Las perspectivas de los resultados hallados en la presente investigación son coherentes con el marco teórico teniendo como resultado una relación directa y significativa entre las variables motivación y desempeño laboral, con respecto a la presente discusión se pretendió corroborar los objetivos de la investigación frente al estado de emergencia en el cual se encuentra el país por la pandemia del Covid-19 y este fue de vital importancia al momento de realizar la comparación de los resultados de los niveles de motivación en el cual se encuentra el personal de enfermería para poder desempeñarse adecuadamente, teniendo en cuenta que en esta pandemia es tan difícil acceder a un buen servicio de salud, es muy complicado, solo el que tiene dinero puede acceder a un buen servicio de salud, pese a esto, los licenciados de enfermería son quienes están en la primera línea de batalla para luchar contra esta pandemia, tienen un alto nivel de motivación para atender a estos pacientes y restablecer su salud, sin importar el riesgo que corre su vida, la formación académica y el amor al prójimo hace que tengan ese alto nivel de motivación, también se debe a que ya bajó las altas tasas de contagio y se incrementó la población vacunada y se bajó la carga laboral pero la lucha es constante y continúa generando discusiones.

Conclusiones

Evidenciado los hallazgos de la investigación se puede concluir que:

- El nivel de motivación está relacionado en forma directa y significativa con el desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 dentro del hospital.
- El nivel de motivación y la dimensión de calidad de trabajo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 dentro del hospital, evidenciándose en gran mayoría los profesionales se encuentran con un nivel de motivación alta, en tal sentido tienen una buena calidad de trabajo.
- El nivel de motivación está relacionado con la dimensión responsabilidad correspondiente al desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atiende a pacientes afectados por Covid-19 dentro del hospital.
- Existe relación del nivel de motivación y la dimensión trabajo en equipo correspondiente al desempeño laboral de los licenciados de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por Covid-19 dentro del hospital.
- La motivación y la dimensión de compromiso institucional se encuentran relacionados correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería quienes atienden a pacientes afectados por el Covid-19 dentro del hospital.

Recomendaciones

1. Al director, juntamente con el jefe de recursos humanos y los jefes de las diferentes áreas, deberían generar nuevos programas para afianzar las habilidades y destrezas que posee cada personal, de esa manera se les pueda motivar a continuar con la competitividad y la superación profesional.
2. A los directivos de la institución que, al tomar las decisiones los jefes tengan en cuenta a los trabajadores para poder crear un ámbito de confianza, para propiciar y mejorar el trabajo en equipo.
3. A los directivos del establecimiento de salud promover proceso de revalorización del personal de enfermería a su accionar durante su labor profesional, para mejorar la identidad institucional
4. Al jefe de Recursos Humanos ejecutar valoraciones periódicas de desempeño laboral con la finalidad de definir ventanas de oportunidad fomentándose el crecimiento profesional, de la misma manera compartir los resultados obtenidos con todos los trabajadores para incentivar a seguir mejorando.
5. A la jefa de Enfermería motivar constantemente al personal de enfermería ya que es importante para el desenvolvimiento dentro de su área laboral, así mismo permitir que se dé a conocer alguna incomodidad o peligro que identifique dentro del área de trabajo.

Referencia bibliográfica

- Anaya, G. (2021). Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo. *Universidad César Vallejo*, 54. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ancash, M. P. (2020). Instalacion sobre la estatua mas grande. (L. C. Caballero, Entrevistador) Chimbote, Peru.
- Ancash, M. P. (2020). Situacion actual del personal de enfermeria en la pandemia. (P. M. Padilla, Entrevistador)
- Andina. (2020). *Coronavirus: guía para manejar riesgo de estrés del personal médico*. GRM. <https://andina.pe/agencia/noticia-coronavirus-guia-para-manejar-riesgo-estres-del-personal-medico-792986.aspx>
- Arango, Arbeláez, & Londoño. (2017). Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP. *Biblioteca digital de la Universidad de San Buenaventura Colombia*, 19-65-74.
- Argimon, J., & Jiménez, J. (2013). *Metódos de investigación clínica y epidemiología*. Barcelona-España: ELSERVIER. https://postgrado.medicina.usac.edu.gt/sites/default/files/documentos/investigacion_clinica_y_epidemiologica.pdf
- Bernales, M. (2020). Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del. *Universidad Cesar Vallejo*, 31-33- 51.
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Red Ebook. https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Cedron, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. *Universidad Cesar Vallejo*, 72.

- Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades. (2021). *Boletín epidemiológico*. MINSA. https://www.dge.gob.pe/epipublic/uploads/boletin/boletin_20218.pdf
- Chiavenato. (2011). Motivación. En I. Chiavenato, *Comportamiento Organizacional* (págs. 235- 546). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGRAW-HILL/Interamericana Editores. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Organización Panamericana para la Salud (OPS). (2021). La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía, y el desarrollo social. *CEPAL*, 39. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5d7d5402-188b-4d6a-8d0c-49eec0709554/content>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 1(45). <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Erazo, Y. V., & Herrera, F. M. (2014). Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014. *Repositorio de la Universidad Politécnica de Carchi*, 95-161.
- EsSalud. (2021). *EsSalud Áncash incrementa recursos y equipos en hospitales ante una eventual tercera ola de la Covid-19*. <http://noticias.essalud.gob.pe/?innoticia=essalud-ancash-incrementa-recursos-y-equipos-en-hospitales-ante-una-eventual-tercera-ola-de-la-covid-19>
- Frederick, I. (1923-2000). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 1-9.

- Gómez, A., & Acosta, H. (2013). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6). <https://doi.org/ISSN 1024-9435>
- Guevara, P., & Sanchez, G. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. *Universidad Tecnica de Ambato*, 11-114-276.
- Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. *Universidad ESAN*, 22-177.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16). <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw- Hill.
- Klingner, N. (2002). La Administracion del personal en el sector publico. En J. N. Donald E Klingner, *Contexto y Estrategias*. Mexico: Mcgraw- Hill Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Krieger, F. (2011). Comportamiento humano, rendimiento y productividad. En M. J. Enrique B. Franklin Fincowsky, *Comportamiento organizacional enfoque para latino América* (pág. 568). Mexico: Pearson Educación de México.
- Llagas, M., & Chafloque, L. (2017). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015. *Universidad Cesar Vallejo*, 61-93-135.
- Maravi, R. M. (2007). Contexto Etico de la Investigacion Social. *Investigaciones Educativas* , 1-15.
- Martínez, M. (2013). Motivación. La gestión empresarial. En M. d. Martínez Guillén, *Motivación: la gestión empresarial*. <https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n/EsOztllFaxgC?hl=es&gbpv=0>

- Maslow, A. H. (2015). Motivation and personality. En A. H. Maslow, *Maslow, A. H. (1954): Motivation and personality. New York: Harper & Row* (pág. 98). NEW YORK: New York : Harper, [1954.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de trabajo*, 6(4), 17-29. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47278170/Meda-libre.pdf?1468624747=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMeda.pdf&Expires=1690843052&Signature=QeYjoVwKmh8fWnCmP~r6UYuSwmqMn3331sSsfUccw~FRz6Uxr~DwE64X7vAo8cnxMlqJ3s7vPwyjA0Dy3XyFSrWsALxxO>
- Menchu, M. (2016). Motivaciones que orientan el comportamiento laboral de los colaboradores de una empresa de sistemas de identificación biométrica. *Universidad Rafael Landivar*, 38-96-103.
- Ministerio de Salud. (2021). *Tiempos de pandemia 2020 - 2021*. MINSA. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5485.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] . (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la region de las americas en tiempos de la pandemia del COVID-19. *Revista Panamericana de la Salud Publica*, 1.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2022). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Ortiz, K. (2020). El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19. *DSPACE*, 5-21.
- Ortiz, L., & Pérez, M. (2020). Inequidades sociales en la progresión de la COVID-19. *IRIS PAHO*, 5.

- Polo, M. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*, 3(42).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049>
- Tamayo, & Tamayo, M. (2003). En *El proceso de la investigación científica*. Mexico,D.F: Limusa. S.A. C.V Grupo Noriega Editores.
- Triviño, G. y. (2017). Gestion de la motivacion de la motivacion personal de Enfermeria. *Revista Salud, Historia y Sanidad On-Line*, 12.
- Valdez, C. (2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*.
<https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Zanabria, S. (2018). Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 13-100.

Anexos



ANEXO 01

Título: NIVEL DE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE ATIENDE A PACIENTES AFECTADOS POR COVID19, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ,2021

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021.</p> <p>Objetivos específicos a. Identificar la relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión de calidad de trabajo correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021. b. Precisar la relación existe entre el nivel de motivación y la dimensión de responsabilidad correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021. c. Analizar la relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión de trabajo en equipo correspondiente al</p>	<p>Hipótesis general. Existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021</p>	<p>VARIABLES</p> <p>Independiente Nivel de motivación</p> <p>Dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de Investigación: Según su finalidad el estudio que se realiza es una investigación aplicada, Diseño de Investigación No experimental debido a que se observarán situaciones o fenómenos tal como se da en su contexto natural los cuales serán analizados posteriormente.</p> <p>Población: Conformada por la totalidad de personal de enfermería que viene laborando 2021 en el área COVID-19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, en el 2021 siendo un total de 40 Lic. en Enfermería de los cuales 28 mujeres y 12 varones</p>

	<p>desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Victor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021.</p> <p>d. Identificar la relación existente entre el nivel de motivación y la dimensión de compromiso institucional correspondiente al desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por el Covid-19 en el Hospital “Victor Ramos Guardia” de Huaraz, en el 2021?</p>			
--	--	--	--	--

ANEXO 02

Consentimiento informado

La finalidad de esta ficha de consentimiento es proporcionar a los participantes de este estudio de investigación una explicación sobre dicho estudio y el rol de su participación.

Estimado personal de salud se le informa la realización de una investigación titulada: **NIVEL DE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE ATIENDE A PACIENTES AFECTADOS POR COVID19, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ**, realizada por la Lic. Chiclla Domínguez Yessica, estudiante de la Maestría en Gestión y Gerencia de los Servicios de Salud.

Si usted participa en este estudio, se le solicitará responder preguntas del cuestionario de nivel de motivación y desempeño laboral, esto le tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La colaboración de este estudio será de manera voluntaria. La información plasmada será confidencial y su uso no será para ningún otro propósito que no tenga que ver con la investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación por consiguiente serán anónimas.

Si tuviera alguna duda sobre este estudio, puede realizar preguntas durante su participación en el.

Agradezco anticipadamente su participación

Yo.....

después de realizar la lectura de este documento de consentimiento informado proporcionado por el investigador y deseo participar en dicho estudio para el bien del sistema de salud. Por este motivo autorizo la aplicación de ambos cuestionarios.

Firma del participante

Distinguida (o) profesional en Enfermería que viene laborando en el Área de Covid-19 del Hospital "Víctor Ramos Guardia" de Huaraz, el presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información respecto al, nivel de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19 en el hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz. Los datos que nos proporcione serán de uso exclusivo del trabajo de tesis de Maestría en la UNASAM, por lo que se le garantiza confidencialidad y anonimato de su opinión. Mi agradecimiento desde ya por su participación.

DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: F M

I. NIVEL DE MOTIVACION:

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de enunciados respecto nivel de motivación, conteste marcando con una (X) una sola alternativa.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	VALORES				
	S	CS	AV	CN	N
	5	4	3	2	1
1. Me siento satisfecho por haber cumplido muy bien con mi trabajo					

2. Se cumple mis expectativas que tuve al inicio de este trabajo de atención a este tipo de pacientes					
3. Trato de superarme más en atender a los pacientes a mi cargo					
4. Estoy seguro de mis competencias profesionales para atender a los pacientes					
5. Me siento alegre por las felicitaciones y reconocimiento que se me hace por mi trabajo.					
6. Tengo garantía de preservar mi salud física y emocional por tener este tipo de trabajo					
7. Mis capacidades profesionales son reconocidos en mi trabajo					
8. Se reconocen mi esfuerzo y dedicación hacia mis pacientes					
9. Me encuentro seguro y estable en mi centro de trabajo					
10. El beneficio económicos que percibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas					
11. Me siento comprometido de apoyar a la curación de los pacientes del Covid-19					
12. Tengo la oportunidad de atender y salvar la vida a los pacientes afectados por la pandemia					
13. Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
14. Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las profesionales					
15. Mi desempeño, aporte e ideas son tomadas en cuenta y valoradas por mis superiores y compañeros.					

I. DESEMPEÑO LABORAL

Ítems	VALORES				
	S	CS	AV	CN	N
	5	4	3	2	1
1. Su nivel de producción está de acuerdo a lo establecido en las políticas de la entidad					
2. El nivel de conocimiento técnico y profesional que posee le permite tener un desempeño óptimo.					
3. No comete errores en el desempeño de sus funciones y responsabilidades en su trabajo					
4. Cumple con las metas dentro de los cronogramas y plazos establecidos.					
5. Hace uso racional de los equipos y recursos de su centro laboral					
6. No requiere de supervisión y control frecuente para el cumplimiento de sus responsabilidades					
7. Muestra gran capacidad para resolver problemas que se presentan en el cumplimiento de sus funciones					

8. Su adaptación es con rapidez a los cambios que se generan en su contexto laboral					
9. Su desempeño en el cargo está de acuerdo a su capacidad profesional					
10. Se le reconoce por la calidad del servicio que muestra atendiendo a los pacientes.					
11. Evita los conflictos dentro del trabajo					
12. Evita los conflictos dentro del grupo de trabajo buscando el apoyo y colaboración entre todos					
13. Brinda apoyo y orientación a sus compañeros de trabajo para atender mejor a los pacientes					
14. Se considera un líder como profesional en su centro de trabajo					
15. Muestra aptitud para integrarse al equipo					
16. Se identifica plenamente con el área e institución donde labora					
17. Participa espontáneamente en las diferentes actividades programadas por la institución					
18. L. 18. Le interesa la buena imagen interna y externa de la institución donde labora					
19. Participa activamente para que la institución donde labora logre sus fines, metas y objetivos.					
20. Asume voluntariamente todos los compromisos que tiene la institución cuidando el clima e imagen institucional					

ANEXO 04



Ficha de validación por juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL

“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”



NIVEL DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ATIENDE A PACIENTES AFECTADOS POR COVID 19, HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ 2021

Seguidamente, le presento 20 aspectos con relación al proyecto de investigación, las cuales se calificarán con una puntuación de 16 0 de acuerdo a su criterio.

1. El instrumento persigue los fines del objetivo general.
2. El instrumento persigue los fines del objetivo específicos.
3. La hipótesis es atingente al problema y los objetivos planteados
4. El número de los ítems que cubre cada dimensión es el correcto.
5. Los ítems están redactados correctamente.
6. Los ítems despiertan ambigüedad en el encuestado.
7. El instrumento a aplicarse llega a la comprobación de la hipótesis.
8. La hipótesis esta formulada correctamente.

ANEXO 05

Resultados de validación

LEYENDA PUNTUACIÓN

A: Adecuado 1

I: Inadecuado 0

Validez del contenido

Tabla: resultados de validación

JUEZ	Ítems	TOTAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	
I	1	1	1	1	1	1	1	1	8
II	1	1	1	1	1	1	1	1	8
III	1	1	1	1	1	0	1	1	7
IV	1	1	1	1	1	1	1	1	8
V	1	1	1	0	1	0	1	1	6
TOTAL									

Juez 1:



Mag. Kárin Jaimés Neglia

CEP: 44256

Juez 2:



Mag. Olga Rupay Nolasco

Juez 3:



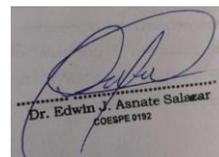
Mag. ANIBAL EDWIN MINAYA
SERNA

Magíster en Gestión de los Servicios de la
Salud

Juez 4:



Juez 5:



ANEXO 06

Confiabilidad del instrumento para medir Nivel de motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	15

ANEXO 07

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlaci ón total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento satisfecho por haber cumplido muy bien con mi trabajo	57.37	54.309	.450	.860
Se cumple mis expectativas que tuve al inicio de este trabajo de atención a este tipo de pacientes	57.63	49.275	.804	.842
Trato de superarme más en atender a los pacientes a mi cargo	57.20	56.924	.267	.867
Estoy seguro de mis competencias profesionales para atender a los pacientes	56.93	58.616	.111	.871
Me siento alegre por las felicitaciones y reconocimiento que se me hace por mi trabajo.	57.23	51.357	.573	.853
Tengo garantía de preservar mi salud física y emocional por tener este tipo de trabajo	57.40	50.593	.693	.848
Mis capacidades profesionales son reconocidas en mi trabajo	57.87	47.637	.640	.850
Se reconocen mi esfuerzo y dedicación hacia mis pacientes	57.50	50.466	.595	.852
Me encuentro seguro y estable en mi centro de trabajo	57.63	47.964	.669	.848
El beneficio económico que percibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas	57.53	49.154	.713	.845
Me siento comprometido de apoyar a la curación de los pacientes del Covid-19	57.03	58.999	.068	.872
Tengo la oportunidad de atender y salvar la vida a los pacientes afectados por la pandemia	57.20	54.097	.421	.861
Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo	57.07	56.271	.315	.865

Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las profesionales	57.30	52.838	.560	.855
Mis desempeños, aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por mis superiores y compañeros.	57.63	51.895	.496	.858

ANEXO 08

Confiabilidad del instrumento para medir Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.854	20

ANEXO 09

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Su nivel de producción está de acuerdo a lo establecido en las políticas de la entidad	79.90	62.783	.332	.852
El nivel de conocimiento técnico y profesional que posee le permite tener un desempeño óptimo.	79.60	65.214	.208	.856
No comete errores en el desempeño de sus funciones y responsabilidades en su trabajo	80.03	60.723	.351	.854
Cumple con las metas dentro de los cronogramas y plazos establecidos.	79.40	61.834	.548	.844
Hace uso racional de los equipos y recursos de su centro laboral	79.60	61.283	.574	.843
No requiere de supervisión y control frecuente para el cumplimiento de sus responsabilidades	80.00	63.034	.207	.862
Muestra gran capacidad para resolver problemas que se presentan en el cumplimiento de sus funciones	79.57	61.564	.579	.843

Se adapta con rapidez a los cambios que se generan en su contexto laboral	79.43	60.116	.731	.838
Su desempeño en el cargo está de acuerdo a su capacidad profesional	79.60	62.386	.403	.849
Se le reconoce por la calidad del servicio que muestra atendiendo a los pacientes	79.87	61.637	.304	.856
Evita los conflictos dentro del trabajo	79.40	64.317	.340	.851
Evita los conflictos dentro del grupo de trabajo buscando el apoyo y colaboración entre todos	79.77	60.737	.545	.843
Brinda apoyo y orientación a sus compañeros de trabajo para atender mejor a los pacientes	79.70	60.148	.503	.845
Se considera un líder como profesional en su centro de trabajo	79.73	63.099	.225	.860
Muestra aptitud para integrarse al equipo	79.37	63.895	.426	.849
Se identifica plenamente con el área e institución donde labora	79.33	63.057	.517	.846
Participa espontáneamente en las diferentes actividades programadas por la institución	79.30	60.148	.650	.840
Le interesa la buena imagen interna y externa de la institución donde labora	79.40	59.697	.657	.839
Participa activamente para que la institución donde labora logre sus fines, metas y objetivos.	79.30	60.907	.687	.840

Asume voluntariamente todos los compromisos que tiene la institución cuidando el clima e imagen institucional	79.27	61.099	.740	.840
---	-------	--------	------	------

Ambos instrumentos son confiables tienen consistencia interna mayor a 0.80.

ANEXO 06

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento satisfecho por haber cumplido muy bien con mi trabajo	2	5.0	1	2.5	4	10.0	16	40.0	17	42.5	40	100.0
Se cumple mis expectativas que tuve al inicio de este trabajo de atención a este tipo de pacientes	1	2.5	3	7.5	9	22.5	15	37.5	12	30.0	40	100.0
Trato de superarme más en atender a los pacientes a mi cargo	2	5.0	1	2.5	3	7.5	15	37.5	19	47.5	40	100.0
Estoy seguro de mis competencias profesionales para atender a los pacientes	2	5.0	3	7.5	3	7.5	11	27.5	21	52.5	40	100.0
Me siento alegre por las felicitaciones y reconocimiento que se me hace por mi trabajo.	5	12.5	2	5.0	8	20.0	12	30.0	13	32.5	40	100.0
Tengo garantía de preservar mi salud física y emocional por tener este tipo de trabajo	3	7.5	1	2.5	11	27.5	13	32.5	12	30.0	40	100.0
Mis capacidades profesionales son reconocidas en mi trabajo	6	15.0	3	7.5	13	32.5	10	25.0	8	20.0	40	100.0
Se reconocen mi esfuerzo y dedicación hacia mis pacientes	4	10.0	5	12.5	9	22.5	18	45.0	4	10.0	40	100.0
Me encuentro seguro y estable en mi centro de trabajo	2	5.0	7	17.5	14	35.0	11	27.5	6	15.0	40	100.0
El beneficio económico que recibo en mi trabajo satisface mis necesidades básicas	3	7.5	1	2.5	4	10.0	21	52.5	11	27.5	40	100.0
Me siento comprometido de apoyar a la curación de los pacientes del Covid-19	1	2.5	3	7.5	5	12.5	8	20.0	23	57.5	40	100.0
Tengo la oportunidad de atender y salvar la vida a los pacientes afectados por la pandemia	2	5.0	1	2.5	5	12.5	11	27.5	21	52.5	40	100.0
Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo	1	2.5	2	5.0	6	15.0	16	40.0	15	37.5	40	100.0
Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las profesionales	3	7.5	1	2.5	7	17.5	21	52.5	8	20.0	40	100.0
Mis desempeños, aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por mis superiores y compañeros.	1	2.5	3	7.5	10	25.0	18	45.0	8	20.0	40	100.0

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Su nivel de producción está de acuerdo con lo establecido por las políticas de la entidad	3	7.5	1	2.5	10	25.0	15	37.5	11	27.5	40	100.0
El nivel de conocimiento técnico y profesional que posee le permite tener un desempeño óptimo.	0	0.0	4	10.0	5	12.5	14	35.0	17	42.5	40	100.0
No comete errores en el desempeño de sus funciones y responsabilidades en su trabajo	3	7.5	5	12.5	6	15.0	16	40.0	10	25.0	40	100.0
Cumple con las metas programadas dentro de los cronogramas y plazos establecidos.	2	5.0	2	5.0	4	10.0	18	45.0	14	35.0	40	100.0
Hace uso racional de los equipos y recursos de su centro laboral	2	5.0	3	7.5	5	12.5	15	37.5	15	37.5	40	100.0
No requiere de supervisión y control frecuente para el cumplimiento de sus responsabilidades	3	7.5	1	2.5	10	25.0	15	37.5	11	27.5	40	100.0
Muestra gran capacidad para resolver problemas que se presentan en el cumplimiento de sus funciones	3	7.5	1	2.5	6	15.0	15	37.5	15	37.5	40	100.0
Su adaptación es con rapidez a los cambios que se generan en su contexto laboral	2	5.0	2	5.0	4	10.0	19	47.5	13	32.5	40	100.0
Su desempeño en el cargo está de acuerdo con su capacidad profesional	2	5.0	2	5.0	7	17.5	13	32.5	16	40.0	40	100.0
Se le reconoce por la calidad del servicio que muestra atendiendo a los pacientes	3	7.5	9	22.5	8	20.0	10	25.0	10	25.0	40	100.0
Evita los conflictos dentro del trabajo	3	7.5	1	2.5	3	7.5	12	30.0	21	52.5	40	100.0
Evita los conflictos dentro del grupo de trabajo buscando el apoyo y colaboración entre todos	1	2.5	2	5.0	3	7.5	13	32.5	21	52.5	40	100.0
Brinda apoyo y orientación a sus compañeros de trabajo para atender mejor a los pacientes	3	7.5	2	5.0	6	15.0	13	32.5	16	40.0	40	100.0
Se considera un líder como profesional en su centro de trabajo	2	5.0	3	7.5	8	20.0	15	37.5	12	30.0	40	100.0
Muestra aptitud para integrarse al equipo	3	7.5	1	2.5	4	10.0	10	25.0	22	55.0	40	100.0
Se identifica plenamente con el área e institución donde labora	1	2.5	2	5.0	6	15.0	14	35.0	17	42.5	40	100.0
Participa espontáneamente en las diferentes actividades programadas por la institución	3	7.5	3	7.5	5	12.5	11	27.5	18	45.0	40	100.0
Le interesa la buena imagen interna y externa de la institución donde labora	2	5.0	1	2.5	5	12.5	11	27.5	21	52.5	40	100.0
Participa activamente para que la institución donde labora logre sus fines, metas y objetivos.	3	7.5	3	7.5	4	10.0	9	22.5	21	52.5	40	100.0
Asume voluntariamente todos los compromisos que tiene la institución cuidando el clima e imagen institucional	2	5.0	1	2.5	8	20.0	9	22.5	20	50.0	40	100.0

ANEXO 07



MEMORANDO Nro 00202 -2022-RA-DIRES-A-H"VRG"/UADEL.

Asunto : Autorización de Proyecto de Investigación

A : Dra. Lesly Gonzáles Alfaro.
Coordinadora de COVID-19

REF : Proveldo Nro.003-2022 –DIRES A-H "HVRG" HZ/PCE.

Fecha : Huaraz, 04 FEB. 2022

Por el presente se hace de su conocimiento que, el comité de Ética e Investigación autoriza la realización del proyecto de Investigación denominado "Nivel de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes afectados por Covid-19, atendidos en el Hospital "Víctor Ramos Guardia –Huaraz". Por lo que deberá brindar las facilidades que el caso amerite a la **Srta.Yessica Chiclla Domínguez**, para la ejecución de dicho proyecto, asimismo la interesada en el informe de tesis deberá especificar Confidencialidad de los datos recogidos del Hospital, y dejará una copia del dicho estudio a la Unidad de Docencia e Investigación. Así mismo visitar las instalaciones de nuestra institución vistiendo su respectivo equipo de protección personal (EPP).
Proceder en consecuencia.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Dirección Regional de Salud - Ancash
Hospital "Victor Ramos Guardia" - Huaraz
M.C Juan J. Herrera Mendoza
D.N.I. 21571972
C.M.P. 41494
Director Ejecutivo