



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-  
19 EN UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN  
SALUD PÚBLICA**

**AUTORA**

**DAVILA ZAVALETA, MERY JANE**

**ORCID: 0000-0003-2764-1388**

**ASESORA**

**GIRÓN LUCIANO SONIA AVELINA**

**ORCID: 0000-0002-2048-5901**

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2022**

## **2. EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Dávila Zavaleta, Mery Jane

ORCID: 0000-0003-2764-1388

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Posgrado,  
Chimbote, Perú

### **ASESORA**

Girón Luciano, Sonia Avelina

ORCID: 0000-0002-2048-5901

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de  
la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Cotos Alva, Ruth Marisol

ORCID: 0000-0001-5975-7006

Urquiaga Alva, María Elena

ORCID: 0000-0002-4779-0113

Condor Heredia, Nelly Teresa

ORDICD: 0000-0003-1806-7804

### **3. HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR**

---

Dra. Cotos Alva Ruth Marisol

Presidenta

---

Dra. Urquiaga Alva María Elena

Miembro

---

Dra. Condor Heredia Nelly Teresa

Miembro

---

Dra. Girón Luciano, Sonia Avelina

Asesora

#### **4. AGRADECIMIENTO**

A Dios, por el regalo de la vida  
día a día.

A la Dra. Sonia Girón por su guía  
en la consecución de este objetivo.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por brindarme salud, y  
encaminarme en esta linda profesión  
Humanitaria y a mi hija Isabel, que  
es la fuente de mi inspiración y  
esfuerzo en todo lo que hago.

## 5. RESUMEN

Esta investigación busco determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 en un hospital de la ciudad de Chimbote en el año 2022. Se tuvo un diseño de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y corte transversal. La población que a la vez fue la muestra se conformó de todo el personal de enfermería del área no COVID-19 (80). Se aplicaron dos instrumentos: El cuestionario de motivación laboral y el cuestionario de desempeño laboral. El procesamiento de datos se realizó en el programa SPSS versión 26.0. Se obtuvo como resultados un coeficiente de Spearman=0.516 entre la motivación laboral y el desempeño laboral y significancia de 0.000, el 56,25% (42), percibe buena motivación laboral, el 41,25% (33) la percibe regular y el 2,50% (2) la percibe como mala, el 53,75% (43) percibe buen desempeño laboral, el 45,50% (36) lo percibe regular y el 1,25% (1) lo percibe como malo, un coeficiente de Spearman=0.376 y significancia de 0.001 entre la motivación de logro y el desempeño laboral, un coeficiente de Spearman=0.458 y significancia de 0.000 entre la necesidad de poder y el desempeño laboral y un coeficiente de Spearman=0.612 y significancia de 0.000 entre la afiliación de personas y el desempeño laboral. Y se arribó a las siguientes conclusiones: La mayor parte del personal de enfermería percibe buena motivación laboral, la mayor parte del personal de enfermería percibe entre un buen y regular desempeño laboral, existe relación positiva baja directa y significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral del personal de enfermería, existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería, existe relación positiva moderada directa y significativa entre la afiliación de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería y finalmente existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

**Palabras clave:** Desempeño, hospital, motivación.

## ABSTRACT

This research sought to determine the relationship between work motivation and work performance of nursing staff in the non-COVID-19 area in a hospital in the city of Chimbote in 2022. A quantitative, descriptive correlational, non-experimental design was used. and cross section. The population that was also the sample was made up of all the nursing staff in the non-COVID-19 area (80). Two instruments will be applied: The work motivation questionnaire and the work performance questionnaire. Data processing was performed in the SPSS version 26.0 program. As a result, a Spearman coefficient = 0.516 was obtained between work motivation and work performance and significance of 0.000, 56.25% (42) perceive good work motivation, 41.25% (33) perceive it as regular and the 2.50% (2) perceive it as bad, 53.75% (43) perceive it as good work performance, 45.50% (36) perceive it as regular and 1.25% (1) perceive it as bad, a Spearman coefficient=0.376 and significance of 0.001 between achievement motivation and job performance, a Spearman coefficient=0.458 and significance of 0.000 between the need for power and job performance and a Spearman coefficient=0.612 and significance of 0.000 between the affiliation of people and job performance. And the following conclusions were reached: Most of the nursing staff perceive good work motivation, most of the nursing staff perceive between good and regular work performance, there is a direct and significant low positive relationship between achievement motivation and job performance of nursing staff, there is a direct and significant moderate positive relationship between power motivation and nursing staff job performance, there is a direct and significant moderate positive relationship between power affiliation and nursing staff job performance and Finally, there is a direct and significant moderate positive relationship between work motivation and work performance of nursing staff.

**Key words:** Hospital, motivation, performance.

## 6. CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
1. Título de la tesis	i
2. Equipo de trabajo	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria	iv
5. Resumen y abstract	vi
6. Contenido	viii
7. Índice de gráficos, tablas y cuadros	ix
<b>I. Introducción</b>	1
<b>II. Marco teórico</b>	8
2.1 Bases teóricas relacionadas con el estudio	8
2.2 Hipótesis	27
2.3 Variables	27
<b>III. Metodología</b>	28
3.1 El tipo y nivel de la investigación	28
3.2 Diseño de la investigación	28
3.3 Población y muestra	28
3.4 Definición y operacionalización de las variables y los indicadores	29
3.5 Técnicas e instrumentos	31
3.6 Plan de análisis	32
3.7 Matriz de consistencia	33
3.8 Consideraciones éticas y de rigor científico	34
<b>IV. Resultados</b>	36
4.1 Resultados	36
4.2 Análisis de resultados	42
<b>V. Conclusiones y recomendaciones</b>	56
5.1 Conclusiones	56
5.2 Recomendaciones	58
5.3 Aspectos complementarios	59
Referencia bibliográfica	60
Anexos	71

## 7. INDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
TABLA 1. RELACIÓN ENTRE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL .....	32
TABLA 2. NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL .....	33
TABLA 3. NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL .....	34
TABLA 4. RELACIÓN ENTRE NECESIDAD DE LOGRO Y DESEMPEÑO LABORAL .....	35
TABLA 5. RELACIÓN ENTRE NECESIDAD DE PODER Y DESEMPEÑO LABORAL .....	36
TABLA 6. RELACIÓN ENTRE AFILIACIÓN DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL .....	37

## INDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
GRÁFICO DE TABLA 1. RELACIÓN ENTRE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022 .....	32
GRÁFICO DE TABLA 2. NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022 .....	33
GRÁFICO DE TABLA 3. NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022 .....	34
GRÁFICO DE TABLA 4. RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN DEL LOGRO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, .....	35
GRÁFICO DE TABLA 5. RELACIÓN ENTRE NECESIDAD DE PODER Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022 .....	36
GRÁFICO DE TABLA 6. RELACIÓN ENTRE AFILIACIÓN DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022 .....	37

## I. INTRODUCCIÓN

El COVID-19 y sus diversas mutaciones han significado un constante desafío a los sistemas de salud globales. Miles de personas han sido afectados en todo el mundo, muchos llegaron a enfermarse gravemente y gran parte de ellos perdieron la vida. Ante esa situación los establecimientos de salud se vieron obligados a reforzarse y actualizarse respecto al manejo de esta pandemia, buscando la forma de satisfacer la demanda y necesidades de los pacientes, no solo enfermos de COVID-19, si no también muchos otros pacientes que a pesar de no estar infectados por la pandemia debían de ser tratados por otras diversas enfermedades en tiempo de pandemia.

Es por la labor importante del personal de enfermería en los establecimientos de salud que, la OMS (1) puso de manifiesto la imperiosa necesidad de fortalecer su desempeño laboral mediante una extendida formación profesional, ya que estar en primera línea en la lucha contra el COVID-19 a nivel mundial ha demostrado la valía de su función, pero también los ha expuesto a la muerte al ser la primera línea de defensa contra esta enfermedad.

Es de notar también que, a pesar de vivir en contexto de pandemia, jamás se puede dejar a un lado las demás enfermedades y tratamientos. El tratamiento de otras enfermedades aparte del COVID-19 exige respeto y atención. Según la OMS (2) el buen desempeño laboral del personal de enfermería logra el acceso y cobertura de la salud universal, por lo que se necesita mantenerlos motivados para cubrir los tratamientos de las distintas enfermedades y no sólo los de la pandemia, para conseguir un efecto positivo en la salud y bienestar poblacional. El personal de

enfermería de hospitales, postas médicas, centros de salud y otros centros de salud, se enfrentan a muchos desafíos, donde la motivación es un factor importante que impulsa el desempeño.

A nivel internacional, por ejemplo, se mostró que la persistente presión laboral desalentó a los trabajadores de las empresas ecuatorianas a producir empaques de cartón. Esto se reflejó en la dejadez de funciones, la intolerancia de los compañeros y, según la valoración de los empleados, el desdén de los superiores hacia ellos (3). A mediano plazo, esto conduciría a una mala relación entre el empleado, sus compañeros de trabajo y jefe, que a la larga conllevaría a término de contratos laborales.

A nivel nacional, continuando con la problemática, el personal de salud del Hospital Militar Central de Lima estuvo proclive a estar desmotivado, fatigado, frustrado y mostró escasa o nula predisposición creativa al ejecutar su labor (4). Además, carecía de un reglamento de incentivos que impulse la satisfacción de sus empleados durante su trabajo. En otro punto del país, los trabajadores redujeron sus capacidades cognitivas, emocionales y psicológicas al punto que en abril del 2020 se encontraban sobrecargados de trabajo, señaló el servicio regional de salud La Libertad (5). Y es que, a pesar del aumento salarial, no pudieron cumplir con los requisitos del Ministerio de Salud durante muchos meses, ya que el miedo al contagio del COVID-19 fue más allá de su motivación para ir a trabajar, aún mayor que el riesgo que fueran despedidos del puesto de trabajo.

A nivel local, una problemática similar indicaba que los empleados de una financiera Chimbotana no estaban motivados por los factores monetarios, y sociales que afectaban a sus clientes. Los empleados eran conscientes que sus trabajos

estaban en peligro al no realizar las metas mensuales, debido a estos factores externos que escapan de su control (6). Por otro lado, los empleados de un supermercado en Nuevo Chimbote tenían la percepción de no ser una parte valorada en la empresa y estaban pocos motivados porque sostenían que les ofrecían pocos incentivos (7). Esto condujo a una relación resquebrajada con el jefe y un tenso ambiente laboral.

El Hospital de ESSALUD-Chimbote, cuenta con aproximadamente 300 profesionales médicos que atienden a 40,000 pacientes con o sin COVID-19 cada mes, convirtiéndolo en un referente de la Red Asistencial Ancash. Para la atención de los pacientes, el departamento de enfermería cuenta actualmente con 130 enfermeras, las cuales 50 pertenecen al área COVID-19 y los 80 restantes no atienden en las áreas COVID-19.

El personal del departamento mencionado muestra su capacidad en sus funciones con los pacientes, no obstante; se presentaron algunos inconvenientes: Las jornadas laborales cambiaron a turnos diurnos y nocturnos de 12 horas los cuales eran rotativos, esto ocurrió debido al déficit de personal centrados en dos motivos: Había plazas no cubiertas para enfermeras que atienden el área COVID-19 y no había contratos para el área no COVID-19. Además, el personal que se contagiaba con COVID-19 se le otorgaba descanso médico por ley, aumentando la carga laboral del resto del personal, un incremento en la dejadez en sus funciones aunado a una fatiga constante.

Otro inconveniente es con respecto a los sueldos. Y es que las enfermeras del área COVID-19 recibían un bono mensual que casi duplicaba sus sueldos y su equipo de protección personal se encontraba bien implementado; lo que les permitía laborar en

condiciones seguras y no infectarse de COVID-19. Caso distinto con las enfermeras del área no COVID-19 que no recibían bono ni equipos de protección completos y su área no estaba tan bien implementado como la otra. Se percibió el recelo creciente de parte de un área hacia la otra y la gerencia del hospital. Por último, hay una fuerte desmotivación respecto a la corta duración de las vacaciones, pues, normalmente el tiempo de vacaciones eran de un mes completo, pero debido al contexto de pandemia y por ende del poco personal, se recortaron a 15 días. Hay quejas constantes hacia el área gerencial pues las enfermeras no se sentían valoradas con estas decisiones.

Se sospechaba que todas estas situaciones atentaron contra su desempeño laboral. Debido a ello, fue indispensable identificar si la motivación tuvo influencia sobre el desempeño del personal de enfermería del área no COVID-19 en este hospital y definir qué dimensiones de la motivación podrían acrecentar el accionar del personal de salud durante su desenvolvimiento laboral.

Por ello, se enunció el problema de investigación el cual guió la investigación: ¿Cuál es la relación existente de la motivación con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022?

Por su parte, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación existente de la motivación con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022.

Como objetivos específicos se tuvo:

- Identificar el nivel de motivación laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote.
- Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote.

- Establecer la relación entre la necesidad de logro con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote.
- Establecer la relación entre la necesidad de poder con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote.
- Establecer la relación entre la afiliación de personas con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote.

Debido a estos objetivos, es que esta investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal. Se estudio a todo el personal de enfermería del área no COVID-19 de la institución (80). Se aplicaron el cuestionario de motivación laboral y el cuestionario de desempeño laboral. El procesamiento de datos se realizó en SPSS versión 26.0.

Se obtuvo como resultados que existió una relación positiva moderada (Spearman=0.516) entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería, siendo esta estadísticamente significativa (0.000), el 56,25% (42), percibe buena motivación laboral, el 41,25% (33) la percibe regular y el 2,50% (2) la percibe como mala, se evidencio que el 53,75% (43) percibe buen desempeño laboral, el 45,50% (36) lo percibe regular y el 1,25% (1) lo percibe como malo, existió una relación baja directa y significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral del personal de enfermería (Spearman=0.376, sig=0.001), se encontró que existió relación positiva moderada y significativa entre la necesidad de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería (Spearman=0.458, sig=0.000) y se encontró que existe relación positiva moderada y significativa entre la afiliación de personas y el desempeño laboral del personal de enfermería debido al coeficiente de Spearman de 0.612 y una significancia de 0.000.

Con ello se concluyó que la mayor parte del personal de enfermería percibe regular y buena motivación laboral, la mayor parte del personal de enfermería percibe entre regular y buen desempeño laboral, existe relación positiva baja directa y significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral del personal de enfermería, existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería, existe relación positiva moderada directa y significativa entre la afiliación de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería y finalmente existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Teniendo en cuenta que el desempeño laboral está condicionado por diversos factores, está claro que se ha convertido en el eje principal en la productividad de una organización, y es que el personal de enfermería, gracias a su desempeño laboral, puede brindar atención productiva a todos los pacientes con enfermedades diversas, ya que su vocación de servicio va más allá de los horarios largos de trabajo, remuneración injusta o condiciones no aceptables de trabajo, por enfocarse en generar una mejor calidad de vida a sus pacientes.

Sin embargo, es importante brindarle las herramientas para que su motivación siga latente. Por ello, la base de este estudio fue determinar si la motivación influye en el desempeño laboral y, de ser así, qué dimensiones específicas eran las más influyentes. En este caso estas variables fueron estudiadas en el hospital - Chimbote en el área no COVID-19 de enfermería.

Esta investigación se justificó de manera teórica, ya que contribuirá a las futuras investigaciones en el área de enfermería, al brindar una fuerte información de la

problemática en el hospital en mención, asimismo; podrá ser antecedente a investigaciones descriptivas correlacionales. Por otro lado, también se justificó de manera social ya que, al estudiar el problema en mención, se encontrará información útil para las ciencias de la salud pública donde las conclusiones podrán guiarán las futuras decisiones del hospital beneficiando así al personal que trabaja en dicha área y con ello también pudiendo generar una mayor satisfacción del usuario. Por el lado de la justificación practica se puso en evidencia todo el conocimiento adquirido abordando un problema real en una institución real.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Bases teóricas relacionadas con el estudio

#### 2.1.1 Antecedentes

Las investigaciones tomadas como antecedentes en este estudio son presentadas a continuación.

##### **A Nivel Internacional:**

**Rinaldi E y Riyanto S**, (8) en su tesis: “The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic”, tuvo como objetivo examinar el nivel de influencia de la motivación, entorno de trabajo, satisfacción profesional sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional y desempeño laboral bajo el contexto del COVID-19 en Jakarta, Indonesia, en el año 2021. El estudio descriptivo y correlacionado obtuvo como resultado una relación significativa entre las variables ( $p=0,00$ ), excepto entorno de trabajo con comportamiento de ciudadanía organizacional. El trabajo concluyó que la motivación y satisfacción laboral afectó positivamente el comportamiento de ciudadanía organizacional, el entorno laboral no influyó al comportamiento de ciudadanía organizacional, la satisfacción laboral, la motivación y el comportamiento de ciudadanía organizacional influyó positivamente en el desempeño laboral de los encuestados.

En igual forma, **Carranza M**, (9) produjo el estudio: “Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la

cooperativa ahorro-crédito -lucha campesina- Cantón Cumandá”, el cual tuvo por objetivo evaluar la motivación y la satisfacción del trabajador de la cooperativa mencionada en Cumandá, Ecuador, en el año 2018. La investigación fue inductiva, deductiva, descriptiva y correlacional; y uno de sus resultados arrojó que hay gran relación entre las variables estudiadas (media igual o superior al 50% de los niveles deseados). El estudio concluyó que el objeto de estudio presentó una motivación aceptable con algunas dificultades en la variable estudiada.

También, **Velásquez C**, (10), en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil”, quien centró su objetivo en relacionar las variables señaladas en Ecuador, en el año 2018. Se valió de una investigación cuantitativa, no experimental, y correlacional. En cuanto a sus resultados, de que, si el trabajo es estimulante, el 42,86% respondió de forma afirmativa y con respecto a que su desempeño laboral es evaluado positivamente el 56,25% contestó que sí. Concluyó que, a mayor rango de motivación, mayor la intencionalidad de aumentar el desempeño laboral.

Así mismo, **Burgos M**, (11), en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral en las instituciones médicas colombianas”, tuvo como objetivo relacionar las variables señaladas en el año 2018. Se valió de una investigación aplicada, de campo no experimental y transversal donde su resultado arrojó una correlación media positiva ( $p=0.01$ ), por lo que se concluyó que, a mayor motivación en los establecimientos de salud estudiados, mayor el desempeño laboral.

Por su parte, **Cadena E**, (3), ejecutó el estudio: “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha”, donde como objetivo, se comprometió a establecer la concordancia entre las variables mencionadas en Ambato, Ecuador en el año 2018. Para su acometido, elaboró un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. El trabajo llevó al resultado de la existencia recíproca en las dos variables de estudio ( $p=0.01$ ), por lo que se concluyó que la motivación influyó en el desenvolvimiento laboral de la empresa.

#### **A Nivel Nacional:**

**Cusiquispe M**, (12), produjo el estudio: “Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021”, donde su objetivo se centró en averiguar la relación existente entre las variables mencionadas en el año 2021. Su investigación sigue un diseño cuantitativo, no experimental, transversal, de nivel descriptivo y correlacional. En el resultado se obtuvo que las variables presentaron una relación positiva moderada ( $p=0.001$ ), a pesar de ello, se concluyó que la motivación sí presentaba una influencia en el desempeño laboral.

**Cueva S**, (13), en su trabajo: “Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bombos de Javier Prado, 2018”, tuvo por objetivo indagar la relación entre variables descritas anteriormente de la tienda limeña en el año 2018. Para ello, realizó una investigación no experimental, de tipo correlacional-

descriptivo. Entre sus resultados destacó que existía una relación significativa entre la motivación y el desempeño en el centro laboral ( $<0.05$ ); además, en sus conclusiones, identificó que las falencias motivacionales afectaban directamente al desempeño laboral.

**Huamán M,** (14), en su estudio titulado: “Motivación laboral y desempeño de los cuidadores del centro médico de Belenpampa, Cusco”, donde tuvo por objetivo relacionar las variables señaladas en el año 2018. Por ello necesitó un estudio con un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Obtuvo como resultado que existió una relación significativa en las variables estudiadas (0.001), por lo que concluyó que si había influencia de la motivación laboral sobre el desempeño de los cuidadores-

**Cedrón Y,** (5), realizó el estudio: “Motivación y desempeño laboral en la gestión regional de salud de La Libertad, durante el COVID19”, donde tuvo por objetivo examinar el nivel de correlación las variables aludidas en el contexto de COVID-19 en Trujillo en el año 2020. Su investigación pertenece al tipo transversal, correlacional-descriptivo. Como resultado, el estudio presentó una relación significativa ( $p<0,05$ ), además concluyó que la poca motivación (50,9%) se asoció con el bajo rendimiento en el trabajo (60 %).

**Granados L,** (15), ejecutó el estudio: “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Viru, 2020”, donde su objetivo fue relacionar las variables nombradas en Virú en el año 2020. Su investigación, cuyo diseño fue descriptivo-correlacionado y transversal, llegó al resultado de que

existió una relación altamente significativa ( $p < 0,05$ ) entre motivación y desempeño en el trabajo, por lo que concluyó que la motivación ejerce una influencia sobre el desempeño laboral

#### **A Nivel Regional:**

**Dionisio A**, (16), en su trabajo: “Motivación y desempeño laboral de los funcionarios y empleados de la ciudad de Yungay, provincia 2017”, donde su objetivo se centró en describir las variables mencionadas en Caraz en el año 2017 a través de una investigación descriptiva, transversal, no experimental. Los resultados obtuvieron un 85% de motivación y un 90% de desempeño laboral en la entidad. En conclusión, la investigación confirmó que la motivación aportaba al buen desempeño laboral.

**Rivero M y Vera C**, (17), produjo el estudio: “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital Apoyo San Ignacio de Casma - 2018”, donde su objetivo se comprometió en relacionar las variables descritas anteriormente de Casma en el año 2018. El estudio fue no experimental, y descriptivo-correlacional cuyo resultado arrojó un balance de correlación positivo alto entre las variables de estudio ( $p=0.689$ ), por lo que concluyó que había una influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral.

**Norabuena R**, (18), en su tesis: “Motivación y desempeño laboral en la constructora T&S, Huaraz 2018”, donde su objetivo busco indagar la concomitancia entre las variables aludidas en Huaraz en el año 2018. El estudio fue no experimental y descriptivo. El resultado obtenido, presenta

un bajo nivel de motivación y desempeño laboral en promedio, por lo que concluyó en la influencia, aunque negativa, de la motivación sobre el desempeño laboral.

**Palacios A,** (19), en su estudio titulado: “Motivación y Participación Laboral en el Instituto Universitario de Educación Pública de Huaraz, 2019”, donde su objetivo fue averiguar la relación vinculante entre las variables nombradas en Huaraz en el año 2019. El estudio fue de tipo aplicado, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. El resultado arrojó una relación entre las variables con un Rho de Spearman de 0.511 y significancia de 0.000; por lo que concluyó que había una relación positiva moderada entre las variables.

**Gamonal M,** (20) ejecutó la tesis: “Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de urgencias del hospital San Ignacio, Casma 2019”, donde según su objetivo examinó el nivel la relación entre las variables descritas anteriormente en el año 2020. El estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. El estudio arribó al resultado de que las variables poseen una correlación positiva alta ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se concluyó que los factores motivacionales influyeron en la satisfacción laboral.

**Córdova T,** (21), en su investigación: “Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de CANDPE CARGO SAC, Huaraz, 2019”, donde su objetivo se centró en identificar las incidencias entre las variables mencionadas en el año 2019, usando una investigación no experimental, descriptiva, y correlacional. Su resultado arrojó que los

factores internos de la motivación afectan el desempeño laboral ( $t$  value=2,220), no siendo el caso de los factores extrínsecos ( $t$  value=1.779), por lo que se concluyó que los factores motivacionales internos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.

#### **A Nivel Local:**

**Adrianzén X, Franco S**, (7), ejecutó el estudio: “Motivación y eficiencia laboral de meseros en atención al cliente, supermercado Metro Nuevo Chimbote, 2018”, donde se su objetivo se enfocó en establecer relaciones entre las variables mencionadas en el año 2018. Para ello, realizó una investigación de correlación, no experimental, donde obtuvo como resultado que las variables poseían una relación significativamente positiva ( $p=0.003$ ), por lo que su conclusión validaba su hipótesis de estudio.

**Rassa J**, (6), en su estudio: “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los empleados en Financiera Confianza, agencia Chimbote 2017”, donde según su objetivo se examinó el nivel de relación en las variables señaladas en el año 2017. Al respecto, realizó una investigación cuantitativa y correlacionada, donde su resultado arrojó la no existencia de relación entre las variables ( $r=0.028$ ), por lo que en su conclusión se refutaba que la motivación influya en el desempeño laboral; sin embargo, los trabajadores poseían una fuerza interna que los impulsaba al logro de metas y satisfacciones personales.

**Agreda Y**, (22), en su estudio titulado: “Motivación y Desempeño en el Trabajo, Provincia del Santa Urbano, Chimbote, 2018”, donde su objetivo

indagó el efecto entre las variables aludidas en el año 2018 con una investigación cuantitativa, correlacionada y transversal. Como resultado, el 60% de la motivación influyó un 65% del nivel de desempeño de los trabajadores. En conclusión, la investigación sostuvo la existencia de una correlación positiva entre las variables, es decir, mayor motivación laboral, mayor desempeño laboral.

**Dorador T**, (23), en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral de los representantes financieros del Banco Interbank, Chimbote - 2018”, donde según su objetivo se direccionó en determinar la correlación entre las variables nombradas en el año 2018. Para tal propósito, usó una investigación transversal, no experimental, correlacional. En su resultado indicó la existencia de una relación positiva y moderada entre las variables ( $r= 0.006$ ), por lo que concluyó que la motivación sí influía en el desempeño laboral en el objeto de estudio.

**Atoche C**, (24), en Chimbote 2018, produjo el estudio: “Efecto entre la motivación y clima laboral del personal del restaurante Don Ramón, Chimbote - 2018”, donde su objetivo se comprometió en relacionar las variables descritas anteriormente en el año 2018. Para lograrlo, se realizó un estudio de correlación-causal aplicado, no experimental. Como resultado, la motivación incidió positivamente en clima de trabajo con un Rho de Spearman de 0.465, por lo que se concluyó que la motivación influía en el clima laboral.

**Sifuentes A**, (25), en Chimbote realizó el estudio denominado “Motivación laboral y desempeño laboral del personal médico del área

COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021” teniendo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral del personal médico. Fue una investigación aplicada, cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 50 médicos que laboran en el área COVID-19. Los resultados se obtuvieron a partir de la aplicación de dos cuestionarios, mediante pruebas de Chi Cuadrado, Fisher y Gamma. Como resultado principal se obtuvo un coeficiente Gamma de 0.615, lo que implicó una asociación de intensidad alta directamente proporcional entre motivación laboral y desempeño laboral y por medio de Fisher una significancia de 0.021 que verificó que existió una asociación estadísticamente significativa.

### **2.1.2 Bases teóricas relacionadas al estudio**

Dentro de la investigación, se recoge a la teoría de diferencia individual de McClelland y Herzberg, la teoría de necesidad de Maslow y la teoría de expectativa de Lawler para la variable de motivación. En el caso de la variable desempeño laboral se recoge como modelo a Chiavenato, quien es el referente en la gestión del talento humano.

En cuanto a la visión conceptual específica de este estudio, se presentan las descripciones de las variables. Cuando se trata de motivación, se define como el esfuerzo de uno para lograr una meta mediante un proceso que afecta la dirección, la fortaleza y la persistencia (26). El concepto de motivación se forma asumiendo una clarificación consistente entre los tres componentes, de modo que la fortaleza se aplique en una dirección deseada y sea persistente

para lograr su objetivo (27). Es necesario precisar que la motivación es la fuerza psicológica que actúa y produce una determinada conducta, presentándose sobre todo si no está sujeta a limitantes psicológicas (28). Este comportamiento es el producto de interacciones entre individuos con requerimientos, objetivos, preferencias, etc. y el entorno del hogar, circunstancias laborales, el desempeño de las tareas, las limitaciones de tiempo y otros (29).

Existen factores que afectan la motivación laboral: Sueldo. Es la remuneración que alcanzan los empleados de una empresa, debido al desempeño de sus funciones (30). Condiciones ambientales, Es el contexto donde la empresa está inmersa y que preserva la salud física y mental de los empleados. Al respecto, los ambientes de reunión, así como los servicios de limpieza y oficina deben cumplir con los requisitos de acuerdo a la función que desempeñan (31). El compromiso, es la disposición del empleado con respecto a la empresa, lo que motiva el ejercicio de sus funciones asignadas (32). Al mismo tiempo, está ligado al nivel de responsabilidad y entusiasmo del tipo de empleados que requiere la empresa (12).

También es importante reflexionar acerca del ciclo de la motivación, el cual nace al comenzar una necesidad o un impulso dinámico que induce la conducta (33). Estas demandas inducen la inestabilidad personal, creando situaciones estresantes incómodas y confusas (34). Esta necesidad o impulso conduce hacia un comportamiento o una actividad en respuesta a la situación (35). Si la conducta es efectiva, las personas se sentirán satisfechas con lo que

se les pide, de lo contrario, la insatisfacción generada puede originar estrés o desmotivación (36).

Ahora bien, la motivación varía de acuerdo al enfoque que se proyecte. Así se puede segmentar en 3 vertientes: Necesidad, Diferencia individual y cognoscitivo (32). La Necesidad se basa en la búsqueda de los líderes para motivar a los trabajadores mediante la satisfacción de sus deseos. En este punto se resaltan 2 teorías: Teoría de las necesidades de Maslow, donde las necesidades son jerarquizadas o clasificadas de acuerdo al comportamiento humano planteado por Abraham Maslow: Fisiológico, de seguridad, social, de estima y autorrealización (34). La segunda, es la teoría ERG de Alderfer, en la que no asume una jerarquía rígida de satisfacción, por lo que la persona puede desarrollar motivaciones complejas, sin haber satisfecho las básicas, o tener varias necesidades operando a la vez (11).

Continuando con los enfoques de motivación, la diferencia individual trata a las personas de modo diferenciado, en su aspecto personales, valores y función laboral. En este enfoque sobresalen 2 teorías: La Teoría de McClelland, donde sostiene que la afiliación, el poder y el logro son las necesidades medulares que explican la motivación (43). La siguiente es la teoría de Herzberg, la cual señala que los factores que aportan a la satisfacción o motivación laboral son independientes de los que generan insatisfacción (12)

Para finalizar con los enfoques de la motivación, se presenta el cognoscitivo, que sustenta que la motivación se presenta al tener objetivos bien planteados, ya que las personas saben que se recibe recompensas e incentivos al lograr conseguirlos. En este enfoque existen 3 teorías resaltantes:

Establecimiento de metas, donde se asume que las metas palpables y la motivación condicionan, en el aspecto de comportamiento, esfuerzo y persistencia (4). La siguiente es Teoría de las expectativas, la cual propone que la aparición de un comportamiento está supeditado a la combinación de tres factores: Necesidad de logro, posibilidad de éxito y el valor que se obtiene al hacer la tarea (8). Por último, la Teoría de la Equidad resalta el papel de la equidad en la motivación, donde el trabajador coteja lo que aporta a la empresa y lo que obtiene de ella, con otros trabajadores (32)

Las dimensiones de la motivación se enmarcan en la Teoría de McClelland: Necesidades de logro, afiliación y poder (37). Estos motivadores se aprenden inconscientemente producto de la interacción con el entorno. La necesidad de logro describe la necesidad de sobresalir, de conseguir el éxito ante los estándares enfrentados (38). Los individuos con una gran necesidad de realizar logros se sienten estimulados por tareas con altos grados de responsabilidad, donde son evaluados y tengan personal a su cargo (39). Se recomienda estos indicadores: Mejorar el desempeño, contextos difíciles, Metas realistas, satisfacción, responsabilidades complejas, toma de decisiones apropiadas y progresos (41).

En la afiliación las personas buscan relaciones con calidad positiva con otras, donde prime el grado de cordialidad, respeto, camaradería y confianza (42). Está cimentado en la interacción con los miembros de un grupo de trabajo previamente establecido (43). Se sugiere los siguientes indicadores: Organización del trabajo, intereses laborales, compañerismo, socialización y trabajo en equipo (44).

Con el poder se trata de influir en otras personas para que adopten las conductas deseadas (44). Las personas con gran necesidad de poder, siempre están en la búsqueda de controlar a otras personas, obteniendo lo que quieren de los demás (45). Esta influencia puede lograrse o ejercerse de forma jerárquica y debe ser encaminada hacia el logro de objetivos organizacionales (11). Se recomienda estos indicadores: dominio de acciones, competencia, confrontación y logro de metas (41).

En cuanto a la variable desempeño laboral, se define como el actuar de un individuo hacia el trabajo. Esta función es vitalmente relevante, ya que varía dependiendo de la situación y a una amplia gama de regulaciones y diferencias organizacionales (46). Por un lado, los costos de compensación de la labor y las percepciones establecen los esfuerzos del empleado (47). Por otro lado, la voluntad de trabajar también depende de la habilidad individual y el conocimiento del papel que cumple en el trabajo (47). Es relevante precisar que el desempeño laboral es el aporte de competencia que hacen los empleados a la organización durante sus funciones (49). Al mismo tiempo que el desarrollo liderado por los empleados debe alinearse con las metas organizacionales, para ser más eficiente y efectivo (50).

El desempeño laboral incluye el conocimiento, la experiencia, la motivación, las características y habilidades personales, y es lo que satisface los requerimientos organizacionales para alcanzar los resultados deseados (43). También se refiere al incremento de la eficiencia del trabajo y de niveles de productividad (51). Esta variable empieza a cobrar importancia al convertirse en el factor productivo más relevante e inmediato para cualquier organización,

dependiente de las capacidades específicas que los empleados ejercen en sus trabajos para lograr los resultados laborales positivos (48).

Hay ocho rasgos de desempeño laboral que se esperan sean mostrados en ámbito empresarial. El primero, la adaptabilidad, que está relacionado a la capacidad de expresar sus ideas de forma activa, sea grupal o individualmente. Es la capacidad de adecuarse a las necesidades con quienes se relacionan y de gestionar de manera óptima el lenguaje, términos y coherencia en la comunicación (52). El segundo, la iniciativa, se trata de ser partícipe en una actividad y obtener resultados óptimos. Es la actitud de tomar un problema como suyo y buscar una solución exitosa (53). El tercero, el conocimiento, es referido a los estándares técnicos y/o profesionales adquiridos en el área para lograr un trabajo calificado. Esta es una habilidad necesaria para ser competente en su profesión (54).

El cuarto rasgo considera; el trabajo en equipo se relaciona con la habilidad de cooperar en un grupo o grupos de trabajo de manera efectiva y alcanzar las metas organizacionales, propiciando un ambiente armónico que permite el respeto, compañerismo y consenso (55). El quinto rasgo, los estándares del puesto, es el desempeño de la función de acuerdo a los objetivos de su cargo, el cual se espera sea de manera satisfactoria. Si su desempeño fuera destacable, va a permitir, incluso, retroalimentar el sistema de organización y mejorarla (53). El sexto, el desarrollo del talento, es descrito como la capacidad de cooperar con los miembros del equipo y ayudar a mejorar las habilidades del equipo, mientras va desarrollando también las propias, lo que resulta beneficioso para el puesto actual y su futuro profesional (55).

El séptimo rasgo fortalece su sistema de trabajo, implica su capacidad para determinar la manera más eficiente y eficaz del logro de objetivos. Es rediseñar permanentemente sus actividades laborales para maximizar mejora de resultados (56). El octavo, la maximización del desempeño, se refiere a la capacidad de lograr objetivos de desarrollo a través de una formación propia o por parte de sus empleadores, teniendo en cuenta los resultados de una evaluación hacia su desempeño en el trabajo (54).

Las evaluaciones de desempeño ofrecen muchos beneficios. Una buena evaluación beneficia al trabajador, gerente y organización. En cuanto al trabajador, le es posible saber qué esperan las empresas de él y cuán necesario es su trabajo para la organización (55). Puede reconocer las mejoras que necesita implementar brindadas por la organización o las que deba agenciarse por su cuenta. Adicionalmente, permite reflejar el rendimiento y estándares propios y genera que la gerencia tenga la confianza de contar con personas talentosas. En lo referido al gerente, una evaluación objetiva puede medir el desarrollo real de los empleados, además de ubicar formas de mejorar su desempeño (33). En última instancia, promueve una comunicación sobre el desempeño laboral, apartando la subjetividad y emociones.

En referencia a la organización, le ayuda a conocer la competencia de los empleados, determinar el nivel productivo con la organización, decidir a qué empleados mantener e incrementar sus habilidades de desempeño, hacerlos pasar a otra área de trabajo, promoverlos de sus cargos, aumentar sus sueldos o ya no renovarles el contrato (56). También ayuda a informar al departamento de recursos humanos a acrecentar la productividad y las relaciones entre los

miembros de la organización. Se sabe que los cambios de trabajo y las promociones fomentan la productividad de los trabajadores (47), por lo que las gratificaciones, los aumentos salariales y las recompensas impulsan el desempeño laboral (54). Incluso, si la empresa no adopta estas políticas, es probable que los empleados empiecen a perder productividad (57).

Acercas de las dimensiones del desempeño laboral, se plantean tres: responsabilidad, liderazgo y trabajo cooperativo, y capacitación y desarrollo personal. La primera dimensión, Responsabilidad; es la predisposición de cada persona para percibir los efectos de un acto realizado durante el pleno ejercicio de sus derechos. Es encontrar y anticiparse a las respuestas de las consecuencias en una conducta consciente (54). Se entrega los siguientes indicadores: Horario establecido, trabajo autónomo, resultados, puesto laboral, puntualidad y resolución de problemas (42).

La segunda dimensión, Liderazgo y Trabajo cooperativo, es la capacidad de influir en los miembros del equipo y alcanzar las metas diseñadas por el líder y aceptadas por el equipo. Un buen liderazgo puede hacer que una empresa opere de manera más eficiente y enfrente con éxito ante situaciones complejas (61). Se da los siguientes indicadores: Respuesta objetiva, respeto, método de trabajo, desarrollo de capacidades, trabajo en grupo (41).

La tercera dimensión, capacitación y desarrollo personal, es la adquisición continua de habilidades, aptitudes y actitudes a través del aprendizaje óptimo y constante, encaminado a desarrollar los conocimientos de los trabajadores, para que su desempeño profesional sea siempre mejor. El deseo de mejorar está relacionado con su crecimiento personal y ambiciones formadas para el futuro

(54). Se da los siguientes indicadores: Realización laboral, retroalimentación, retos en el trabajo, especialización profesional y desarrollo individual (41).

Para conseguir el desempeño laboral óptimo se recomienda incrementar la financiación para el contrato, sueldo y formación de los profesionales de enfermería; gestionar, ética y responsablemente, una política de incentivos que motiven al enfermero; recoger y datos del desempeño del personal para tomar medidas pertinentes; brindar una formación científica, empírica, tecnológica y sociológica para avanzar en la atención de salud; apoyar el liderazgo de los jóvenes profesionales de la enfermería teniendo en cuenta los aspectos de género; abastecer de equipos de atención para ofrecer su potencial, independientemente a que esté trabajando en pabellones de riesgo o no; fortalecer el rol del enfermero en equipos multidisciplinarios que genere un diálogo de mejora de la fuerza laboral (59).

Para el profesional de enfermería del área no COVID-19 del hospital, el sentimiento y la conciencia de la satisfacción laboral están sujetos a las necesidades de logro, de sobresalir al atender a sus pacientes, y conseguir el éxito ante las metas del hospital; la necesidad de afiliación, para establecer relaciones con calidad positiva con sus colegas del área y todo personal con quien labora; y la necesidad de poder o influencia en equipo que guíe hacia decisiones en mejora de sus condiciones laborales o en bienestar del paciente. Es decir, antes que material tecnológico, insumos e infraestructura, la calidad en su trato, es determinante para su buen desempeño. Y sólo con un equipo humano con alta motivación se logra la misión y visión del hospital.

En ese sentido, el desempeño del enfermero en el hospital depende de la actitud de motivación o desmotivación en sus horas de trabajo. Este desempeño está subyugado a tres aspectos: Responsabilidad, o predisposición de asumir los efectos de un acto realizado durante sus turnos; liderazgo y trabajo cooperativo, que influya en un equipo para alcanzar las metas de trabajo; y capacitación y desarrollo personal, lo que encamina a desarrollar los conocimientos del personal de modo constante sean en temas de COVID-19 o no.

Esta investigación, al proporcionar información sobre la motivación y el nivel de desempeño laboral, permite el descubrimiento de variables de gestión en el personal de enfermería perteneciente al área no COVID-19 del hospital. Los resultados obtenidos, han de llevar a la optimización de la motivación, desempeño laboral que ha de incrementar la calidad de servicio al paciente.

**Motivación:** Definido como el empeño para lograr una meta siguiendo un proceso de dirección, fortaleza y persistencia (26). Por lo tanto, la fortaleza se aplica en una dirección deseada y de forma persistente para lograr un propósito (26)

**Necesidad de logro:** Dimensión de la motivación descrito como la necesidad de sobresalir ante los estándares presentados (38). Quienes tienen una gran necesidad de realizar logros se sienten inclinados hacia tareas con altos grados de responsabilidad (39)

**Afiliación:** Dimensión de la motivación donde explica que las personas buscan lazos positivos con otras, donde exista la cordialidad, respeto,

camaradería y confianza (42). Está cimentado en la interacción del grupo de trabajo donde se encuentran (42)

**Poder:** Dimensión de la motivación referida la influencia ejercida en otras personas para que adopten conductas orientadas (44). Las personas están en búsqueda de controlar a otras, obteniendo lo que se requiere (45).

**Desempeño laboral:** Definido como el actuar de un individuo respecto a su trabajo. Este actuar varía dependiendo de la situación, las regulaciones y diferencias organizacionales (46).

**Responsabilidad:** Dimensión del desempeño laboral definido como la predisposición de cada persona para asumir las consecuencias de un accionar realizado durante el pleno ejercicio de sus derechos, con el propósito de anticiparse a escenarios posibles de su conducta consciente (54).

**Liderazgo y Trabajo cooperativo:** Dimensión del desempeño laboral referida a la capacidad de influir en un grupo y obtener las metas diseñadas por el líder, previamente aceptadas por el equipo. El buen liderazgo hace que las operaciones organizacionales sean más eficientes enfrentando situaciones complejas más exitosamente (57).

**Capacitación y desarrollo personal:** Dimensión del desempeño laboral referida a la adquisición continua de competencias por medio del aprendizaje óptimo y constante, encaminado a desarrollar los conocimientos de los trabajadores y mayor panorama en el desempeño profesional (54).

**Personal de Enfermería:** Es el responsable del cuidado independiente y colaborativo de personas de diferentes edades, núcleos familiares y comunidades, estén enfermos o sanos. Las enfermeras prestan su labor

mediante una atención centrada en la persona, brindando diversos tipos de servicios de salud en distintos estratos del sistema (59).

## **2.2. Hipótesis**

- **H1:** Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022.

## **2.3. Variables**

- Variable Independiente: Motivación laboral
- Variable Dependiente: Desempeño laboral

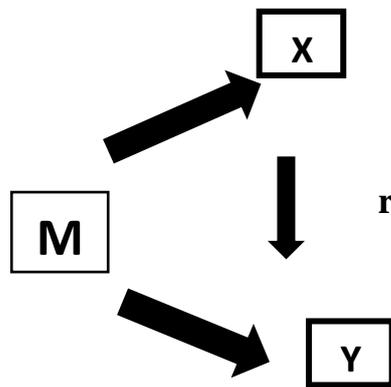
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. El tipo y el nivel de la investigación

La investigación, según **Hernández R et al.** (60), fue cuantitativa descriptiva porque se hizo uso de la estadística para el procesamiento de datos (60), también fue aplicada ya que se aplicó la teoría científica en un problema real.

#### 3.2. Diseño de la investigación

Fue correlacional ya que verifíco la relación de dos variables, no experimental porque no existió manipulación de las variables y de corte transversal ya que se recopilaron datos en un solo momento (60).



**M:** 80 enfermeras del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote.

**X:** Motivación

**Y:** Desempeño laboral.

**r:** Relación

#### 3.3. Población y muestra

La población son elementos con características similares que permitieron la medición para ser estudiada (60). La población estuvo compuesta por el total del profesional de enfermería del área no COVID-19 del hospital, lo que represento un total de 57 enfermeras y 23 enfermeros.

La muestra como definición es una parte representativa de la población, pero existen estudios que no requieren una muestra cuando la población es pequeña (60). En este caso, la muestra, fue no probabilística ya que se consideró al universo muestral, que se conformó por las 57 enfermeras y 23 enfermeros del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote.

**Unidad de análisis:** Cada profesional de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote.

**Criterios de inclusión:** Personal de enfermería del área no COVID-19 en trabajo presencial.

**Criterios de exclusión:** Personal de enfermería con licencia médica, personal de enfermería con vacaciones y personal de enfermería del área COVID-19.

### **3.4. Definición y operacionalización de las variables e indicadores**

Variable Independiente: Motivación laboral

- Definición conceptual: Se define como el esfuerzo de uno para lograr una meta mediante un proceso que afecta la dirección, la fortaleza y la persistencia (23). El concepto de motivación se forma asumiendo una clarificación consistente entre los tres componentes, de modo que la fortaleza se aplique en una dirección deseada y sea persistente para lograr su objetivo (27).
- Definición operacional: Se midió mediante las dimensiones, necesidad de logro, necesidad de poder, afiliación de personas en escala de Likert.
- Dimensión necesidad de logro: Se midió mediante, mejorar el desempeño, contextos difíciles, metas realistas, satisfacción responsabilidades complejas, toma de decisiones apropiadas, progresos, y metas institucionales (41).

- Dimensión afiliación de personas: Se midió mediante, la organización del trabajo, actividades fuera del trabajo, compañía, relaciones cercanas, intereses laborales, compañerismo, socialización y trabajo en equipo.
- Dimensión necesidad de poder: Se midió mediante, dominio de acciones, competencia, desempeño institucional, confrontación, situaciones de estrés, desempeño laboral, metas institucionales y logro de metas (41).

Variable Dependiente: Desempeño laboral

- Definición conceptual: Se define como el actuar de un individuo hacia el trabajo. Esta función esta vitalmente relevante, ya que varía dependiendo de la situación y a una amplia gama regulaciones y diferencias organizacionales (46).
- Definición operacional: Se midió mediante, responsabilidad, liderazgo y trabajo cooperativo y capacitación y desarrollo personal en escala de Likert.
- Dimensión responsabilidad: Se midió mediante, horario establecido, trabajo autónomo, resultados, puesto laboral, cumplimiento de metas, organización, puntualidad y resolución de problemas (41).
- Dimensión liderazgo y trabajo cooperativo: Se midió mediante, respuesta objetiva, respeto, desarrollo de habilidades, método de trabajo, preparación, desarrollo de capacidades, trabajo en grupo, conocimientos obtenidos y capacitación (41)
- Dimensión capacitación y desarrollo personal: Se midió mediante, generación de ideas, realización laboral, retroalimentación, motivación, retos en el trabajo, promoción de habilidades, especialización profesional, estimación objetiva, desarrollo individual y ejercicio de función (41).

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de la encuesta es más rápida y de más fácil aplicación (60), por lo que se hizo uso de dicha técnica en esta investigación.

El cuestionario es un conjunto de preguntas que responden a las variables (60). Se utilizaron dos cuestionarios, los cuales son adaptaciones de los instrumentos utilizados por **Sifuentes (25)** en su investigación. Dichos instrumentos ya contaban con validez y confiabilidad previa.

El instrumento 1, denominado “Cuestionario de motivación laboral”, fue una adaptación del instrumento utilizado en la tesis “Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19“, de Sifuentes (25). Este cuestionario conto con 16 preguntas y evaluó las dimensiones de: necesidad de logro, necesidad de poder y afiliación de personas. El cuestionario se presentó en escala de Likert con las opciones de pregunta de: nunca=1, casi nunca=2, regularmente=3, casi siempre=4 y siempre=5. Los puntajes finales fueron:

Nivel	Puntaje
Malo	16-37
Regular	38-59
Bueno	60-80

El instrumento 2, denominado “Cuestionario de desempeño laboral”, fue una adaptación del instrumento utilizado en la tesis “Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19“, de Sifuentes (25). Este cuestionario conto con 16 preguntas y evaluó las dimensiones de responsabilidad, liderazgo y trabajo cooperativo y capacitación y desarrollo personal. Los puntajes finales fueron:

nunca=1, casi nunca=2, regularmente=3, casi siempre=4 y siempre=5. Los puntajes finales fueron:

Nivel	Puntaje
Malo	16-37
Regular	38-59
Bueno	60-80

Respecto a la validez, se requirió el juicio de expertos que en base a su experticia evaluaron la congruencia de las variables, dimensiones e indicadores, verificando que se puede aplicar el instrumento. La valoración obtenida fue de 1.

Respecto a la confiabilidad, se aplicó los instrumentos a 10 enfermeros del área no COVID-19 del hospital con el fin de generar una prueba piloto que garantizó la confiabilidad y consistencia interna de dichos instrumentos. Los coeficientes Alfa de Cronbach que se obtuvo para cada cuestionario estuvieron por encima del rango mayor a 0,85.

### **3.6. Plan de análisis**

Se aplicaron los instrumentos a las 80 enfermeras del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote con la previa entrega del consentimiento informado. Los datos que se recopilaron sirvieron para crear una base de datos en SPSS V26 que luego fue sometida a un análisis estadístico, donde se utilizó la prueba de correlación de Spearman donde los resultados de significancia fueron menores al 5%.

### 3.7. Matriz de consistencia

Título de La investigación	Enunciado del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Tipo de investigación	Diseño de investigación	Población y muestra
Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022.	¿Cuál es la relación existente de la motivación con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022?	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación existente de la motivación con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de motivación laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022. Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022. Establecer la relación entre la necesidad de logro con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022. Establecer la relación entre la necesidad de poder con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022. Establecer la relación entre la afiliación de personas con el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022.</p>	H1: Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022.	<p>Motivación</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>Necesidad de logro:</b> Mejorar el desempeño Contextos difíciles Metas realistas Satisfacción Responsabilidades complejas Toma de decisiones apropiadas Progresos</p> <p><b>Afiliación de personas:</b> Organización del trabajo Intereses laborales Compañerismo Socialización Trabajo en equipo</p> <p><b>Necesidad de poder:</b> Dominio de acciones Competencia Confrontación Logro de metas</p> <p><b>Responsabilidad</b> Horario establecido Trabajo autónomo Resultados Puesto laboral Puntualidad Resolución de problemas</p> <p><b>Liderazgo y trabajo cooperativo:</b> Respuesta objetiva Respeto Método de trabajo Desarrollo de capacidades Trabajo en grupo</p> <p><b>Capacitación y desarrollo personal:</b> Realización laboral Retroalimentación Retos en el trabajo Especialización profesional Desarrollo individual</p>	El tipo de investigación propuesta para el proyecto es cuantitativo de nivel descriptivo correlacional.	El diseño del proyecto es correlacional, no experimental y de corte transversal.	<p>Población: Personal de enfermería del área no COVID-19 (80) de un hospital de Chimbote, 2022. Muestra: Todo el personal de enfermería del área no COVID-19 (80) de un hospital de Chimbote, 2022.</p>

### 3.8. Consideraciones éticas y de rigor científico

Las bases fundamentales de esta investigación se basaron en el código de ética de la **ULADECH** (61), los cuales serán:

Respecto a la **protección a las personas** (61), se respetó la dignidad de cada individuo, su identidad y confidencialidad al momento y luego de tomar los datos que se requirieron para el estudio, manejando adecuadamente la información de cada participante evitándoles algún perjuicio.

Para el **cuidado del medio ambiente y la biodiversidad** (61), esta investigación no uso papel impreso, toda la investigación requerirá solo medios virtuales con lo que se redujo el uso de papel y otros artículos.

**La libre participación y derecho a estar informado** (61), se refiere a la participación voluntaria de cada individual usado para recopilar datos, ellos fueron debidamente informados de los propósitos, finalidades y alcances de esta investigación teniendo total libertad de elegir participar o no.

Respecto a la **beneficencia no maleficencia** (61), se puso por encima de todo el bienestar del participante de la recogida de datos, evitando causar algún tipo de daño, y, por el contrario, se buscó generar beneficio para los participantes.

Se actuó con **justicia y equidad** (61) al tratar a todos los participantes por igual sin ningún tipo de sesgo dándoles la información y mostrándoles los resultados si ellos lo requieren.

Finalmente, respecto a la **integridad científica** (61), se mantuvo la integridad científica al evitar conflictos de interés que pudieran afectar el desarrollo del estudio y los resultados a fin de obtener la mayor cantidad de beneficios.

Desde el punto de vista del rigor científico esta investigación recopiló información de diversos autores, su forma de pensar y perspectivas expresadas de manera parafraseada respetando la autoría de dichos investigadores. Del mismo modo esta investigación siguió el proceso científico partiendo de un supuesto sustentado en el marco teórico y finalmente donde esto se contrastó con los resultados los cuales fueron discutidos según lo encontrado por otros autores permitiendo llegar a conclusiones finales. El procedimiento de toma de datos, tanto como el procedimiento estadístico mediante las pruebas de correlación son confiables y fiables luego de haber pasado por los diversos filtros requeridos por lo que esta investigación es precisa, consistente y verificable.

Finalmente, antes de tomar datos se puso énfasis en el consentimiento informado, donde, valga la redundancia, se informó a cada participante para que estos firmaran y aceptaran ser parte del estudio, siendo este aspecto muy importante para que la investigación no sea forzada y los datos fueren representativos del sentir de la realidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

TABLA 1

#### RELACIÓN ENTRE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022

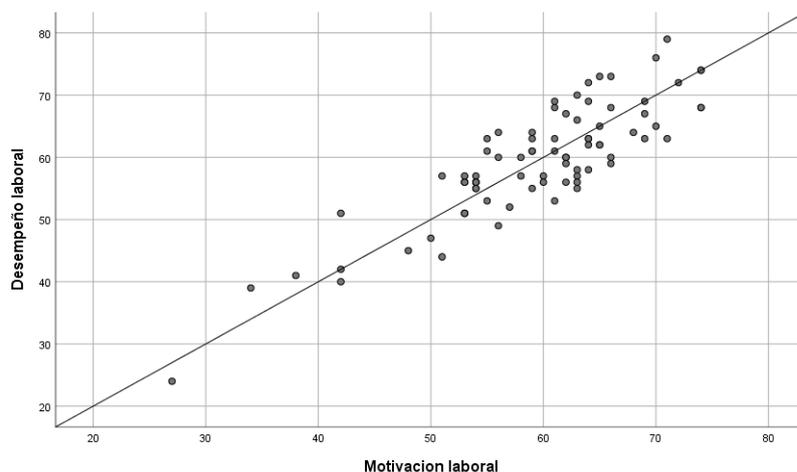
		Nivel de desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	0,516**
Nivel de motivación	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

Se encontró que existe una relación positiva moderada entre la motivación laboral y desempeño laboral (0.516) en el personal de enfermería del área no COVID-19 en un hospital de Chimbote, 2022 siendo dicha relación estadísticamente significativa (0.000).

GRAFICO DE LA TABLA 1

#### RELACIÓN ENTRE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022



**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

## MOTIVACIÓN LABORAL

TABLA 2

### NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022

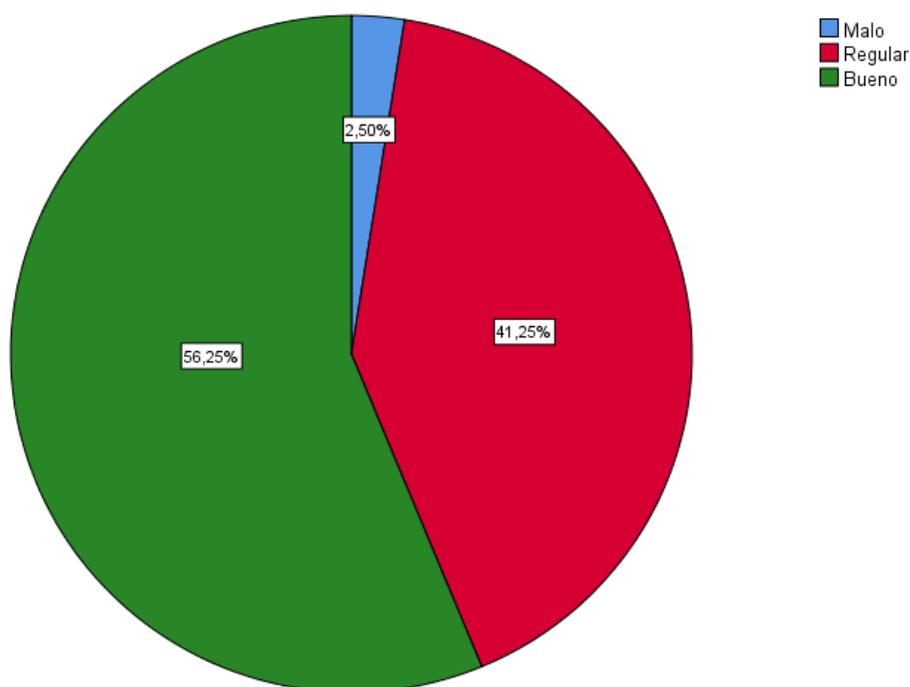
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	2,50%
Regular	33	41,25%
Bueno	45	56,25%
Total	80	100,00%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

Se encontró que el 56.25% (45) del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022 evidencia buena motivación laboral, el 41.25% (33) un nivel regular y un 2.5% (2) mal nivel de motivación.

GRAFICO DE LA TABLA 2

### NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022



**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

## DESEMPEÑO LABORAL

TABLA 3

### NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022

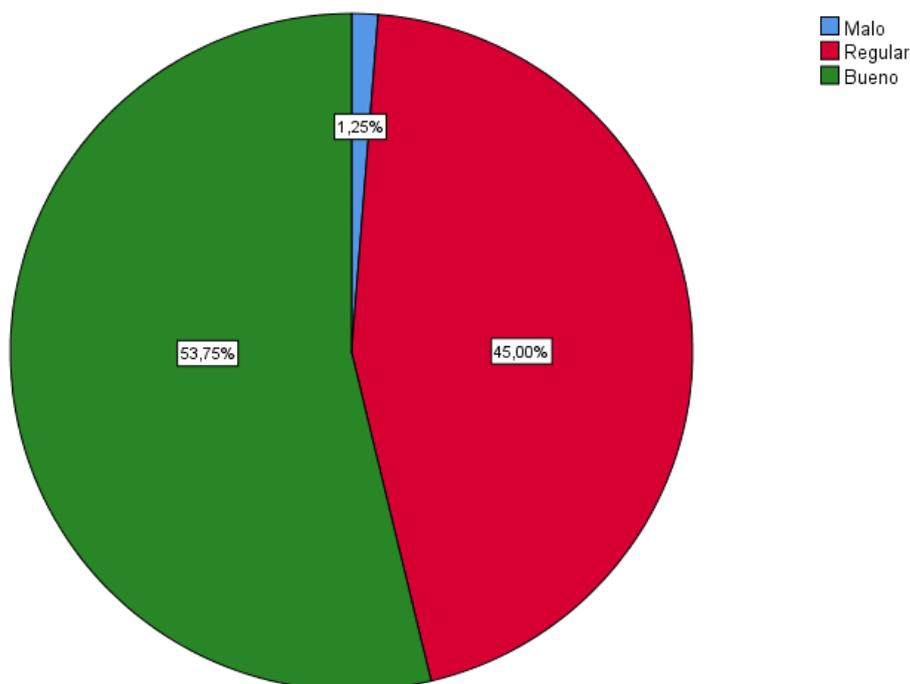
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,25%
Regular	36	45,00%
Bueno	43	53,75%
Total	80	100,00%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

Se encontró que el 53.75% (43) del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022 evidencia buen desempeño laboral, el 45.25% (36) un nivel regular y un 1.25% (1) mal nivel de desempeño.

GRAFICO DE LA TABLA 3

### NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022



**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

## NECESIDAD DE LOGRO Y DESEMPEÑO LABORAL

TABLA 4

### RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN DEL LOGRO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022

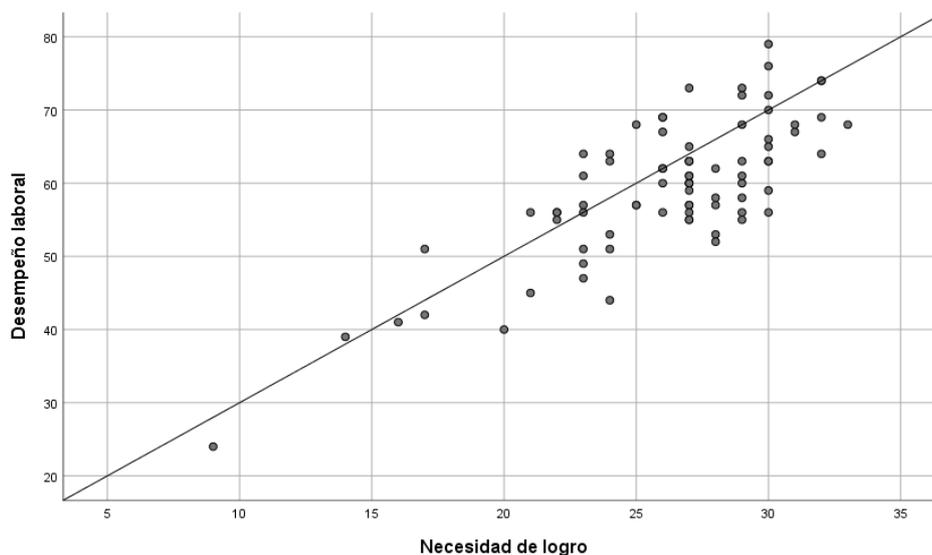
		Nivel de desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	0,376**
Necesidad de logro	Sig. (bilateral)	0,001
	N	80

**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

Se encontró que existe una relación positiva baja entre la motivación de logro y desempeño laboral (0.376) en el personal de enfermería del área no COVID-19 en un hospital de Chimbote, 2022 siendo dicha relación estadísticamente significativa (0.001).

GRAFICO DE LA TABLA 4

### RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN DEL LOGRO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022



**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

## NECESIDAD DE PODER Y DESEMPEÑO LABORAL

TABLA 5

### RELACIÓN ENTRE NECESIDAD DE PODER Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022

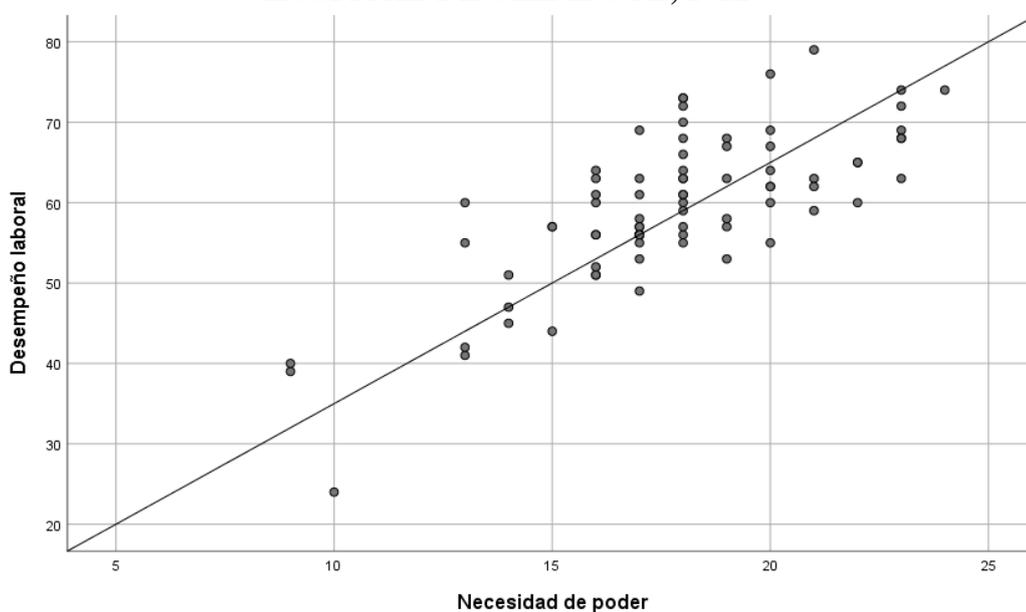
		Nivel de desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	0,458**
Afiliación de poder	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

Se encontró que existe una relación positiva moderada entre la necesidad de poder y desempeño laboral (0.458) en el personal de enfermería del área no COVID-19 en un hospital de Chimbote, 2022 siendo dicha relación estadísticamente significativa (0.000).

GRAFICO DE LA TABLA 5

### RELACIÓN ENTRE NECESIDAD DE PODER Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022



**Fuente:** Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

## AFILIACIÓN DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL

TABLA 6

### RELACIÓN ENTRE AFILIACIÓN DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022

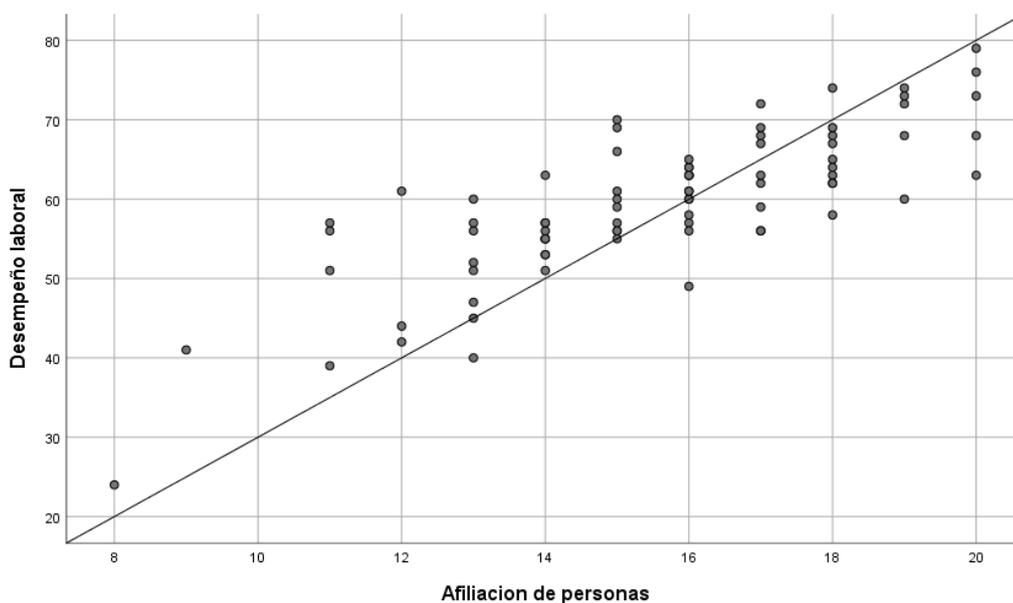
		Nivel de desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	0,613**
Necesidad de afiliación	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

Se encontró que existe una relación positiva moderada entre la afiliación de personas y desempeño laboral (0.613) en el personal de enfermería del área no COVID-19 en un hospital de Chimbote, 2022 siendo dicha relación estadísticamente significativa (0.000).

GRAFICO DE LA TABLA 6

### RELACIÓN ENTRE AFILIACIÓN DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID-19 DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado al personal del área NO COVID de un hospital en Chimbote, adaptado de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19, de Sifuentes (25).

## 4.2. Análisis de los resultados

### En La Tabla 1

Del 100% (80), enfermeras encuestadas sobre la relación entre variable motivación laboral y variable desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022, se evidenció la existencia de una relación positiva moderada (Spearman=0.516) entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería, siendo esta estadísticamente significativa (0.000).

Esta investigación evidencio resultados similares a los obtenidos por Cadena (3), quien en su investigación denominada “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha”, logro determinar la existencia directamente proporcional entre motivación y desempeño ( $p=0.01$ ).

Los resultados de esta investigación también se asemejaron en los resultados de Sifuentes (25) quien en su investigación llamada “Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19” obtuvo una significancia de Fisher con un valor de 0.021, así demostró que, si existió asociación entre la motivación y desempeño laboral del personal médico de un hospital de Chimbote, además de una fuerza alta de asociación determinada por la prueba Gamma con un valor de 0.615.

Por el contrario, los resultados obtenidos en esta investigación difirieron con lo hallado por Rassa (6) quien en su estudio denominado “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Confianza, agencia Chimbote 2017” al analizar las mismas variables similares a

este estudio, pero enfocado en una financiera obtuvo un coeficiente Spearman de 0.028 y una significancia estadística de  $p=0.9$ , con lo que concluyo que la motivación no guardo relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera.

Debe entenderse que una motivación reducida afecta el desempeño del personal y mermo las ganancias de las empresas de alimentos en Guatemala (4) y la motivación si se aplica en una dirección correcta permite lograr los objetivos deseados (27).

Respecto a la relación encontrada en esta investigación, la motivación laboral y su relación con el desempeño laboral se identificó como directamente proporcional, es decir, si el personal es motivado, adecuadamente, el desempeño de los mismos debería ser adecuado o si la motivación no fuera la adecuada por ende el desempeño debería de ser bajo en similar magnitud. Estos resultados son similares a Cadena (3) y Sifuentes (25). Es fácil entender que este estudio se asemeje a Sifuentes (25) debido a que ambos se realizaron en hospitales en la ciudad de Chimbote y más aún en periodo de la pandemia COVID-19, por otro lado, Cadena (3) lo aplicó en una empresa del sector privado en Ecuador en el 2018 sin ningún contexto de pandemia, aun así, dichos resultados son similares por lo que puede inferirse que dicha relación no es diferente así sea en una empresa estatal como en una privada.

Sin embargo, en Chimbote Rassa (6) obtuvo resultados diferentes, y si se considera que su estudio fue realizado 2017, sin situación de pandemia y en una empresa privada por lo que podría deberse a el enfoque diferente en sus dimensiones analizadas o que los factores de motivación afectan de manera

inversa en dicha financiera, por lo que sería necesario realizar nuevos estudios, más actuales en dicha institución considerando la situación de pandemia a fin de volver a contrastar los resultados.

Es importante mencionar que, al ser una institución pública, los recursos con los que se dispone (Cantidad de personal, horarios, etc.) no son las mejores para ser percibidos como motivadores positivos al personal del área no COVID, es por ello que el personal en mención expresa una motivación regular y buena, lo que a simple vista podría parecer aceptable no lo es, debido a que en el ámbito de salud estos valores deberían de ser óptimos para cumplir con los principios de calidez y calidad de atención, por lo que muchas veces el personal debe de obviar estos aspectos y se dedica a trabajar a pesar de la poca motivación, y el profesionalismo impulsa al personal a cumplir con su función (Intentar lograr el desempeño requerido). Finalmente, es necesario generar estrategias acordes a la temporalidad para influenciar positivamente en el desempeño del trabajador debido a que en el sector salud no puede tenerse valores intermedios o regulares, pues la salud es un área delicada donde se necesita que todo sea óptimo.

### **En La Tabla 2**

Del 100% (80), enfermeras encuestadas, respecto al nivel de motivación laboral de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022, se evidenció que el 56,25% (42), percibió buena motivación laboral, el 41,25% (33) la percibió regular y el 2,50% (2) la percibe como mala.

Dichos valores se asemejan a lo hallado por Huamán (14) quien en su investigación denominada “Motivación y Desempeño Laboral En Trabajadores

Asistenciales Del Centro De Salud Belenpampa, Cusco” obtuvo porcentaje similar de las personas que consideran la existencia de un buen nivel de motivación 43,1%, un 23,5% que evidenciaron regular motivación y un 13,7% mala motivación donde la tendencia al igual que los resultados obtenidos en esta investigación tienden a un buen nivel de motivación.

De mismo modo los resultados obtenidos en esta investigación se asemejan a los hallados por Sifuentes (25) quien en su investigación denominada “Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19” encontró que el 20% del personal considera a la motivación como regular y un 80% que la percibe como alta, por lo que también se nota la tendencia positiva de motivación laboral pero no siendo esta al 100%.

Los resultados hallados en esta investigación fueron debidamente contrastados con Huamán (14) y Sifuentes (25) y evidencian similitudes, es la mayoría de casos se evidencio un nivel regular y alto de motivación laboral percibida por los trabajadores. Esta investigación luego de procesar los datos determino que casi la totalidad del personal de enfermería considero que la motivación es buena, pero otra proporción similar la considero regular lo cual no es lo adecuado en el sector salud ya que se debe de buscar la optimización de todo. Cabe decir que los tres estudios, incluido este estudio, se realizaron en instituciones de salud pública, por lo que podría inferirse que el personal está acostumbrado a no recibir tanta motivación, no recibir vacaciones en su tiempo respectivo debido al poco personal con el que se cuenta viendo atrasadas sus vacaciones y sobrecargados de trabajo y que a pesar de ellos el personal se debe

enfocar en su trabajo a pesar de las dificultades que perciben la motivación independientemente esta sea buena o mala.

Luego de realizar las comparaciones con los estudios anteriores se espera recibir de parte de la institución ciertas mejoras salariales y condiciones laborales que generen un mayor nivel de motivación en el personal ya que el gran parte del personal evidencio un nivel intermedio de motivación. Por ejemplo, debería de haber mejoras en salario, ya que este es la mitad comprado a los sueldos que se pagan en el área COVID-19, los equipos de protección no son completos como en el área COVID-19 lo que genera cierto miedo en el personal por un posible contagio a pesar de no pertenecer ni interactuar con pacientes comprobados con COVID-19 y que en muchos casos el mismo personal debe de comprarse o adquirir sus propios equipos de protección para trabajar más seguros. También, algunos recursos faltantes para el desempeño correcto de labores considerando la burocracia y demoras propias de una entidad pública, por lo que es muy necesario mejorar todo esto ya que la labor misma es demasiado extenuante y cada pequeño detalle cuenta para hacer sentir mejor al trabajador, más aún debido a que la motivación es la fuerza psicológica que actúa y produce una determinada conducta (27), todo esto genera un nivel entre intermedio y grande de motivación laboral.

### **En la tabla 3**

Del 100% (80) de la población encuestada sobre el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022, se evidencio que el 53,75% (43) percibe buen desempeño laboral, el 45, 50% (36) lo percibe regular y el 1,25% (1) lo percibe como malo,

es decir con dichos resultados no se cumple con los principios de calidez y calidad.

Los resultados obtenidos en esta investigación se asemejan en los resultados hallados por Granados (15), quien en su investigación llamada “Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020” encontró que el 69% del personal percibía el desempeño laboral como regular y un 31% consideraba que si había buen desempeño laboral.

También se tiene similares resultados a los hallados por Sifuentes (25) en su investigación denominada “Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19” encontró que el 18% del personal considera tener un desempeño regular y un 82% lo percibe como alto, lo que denota una mayor tendencia entre regular y buena.

Los resultados hallados en esta investigación fueron debidamente contrastados con Granados (15) y Sifuentes (25) y evidencian similitudes, es decir en todos los casos se evidenció un alto nivel de desempeño laboral brindada de los trabajadores considerando que fueron estudios realizados en instituciones de salud pública.

Esta investigación luego de recoger la percepción sobre el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022, se determinó que más de la mitad, pero una parte de similar tamaño considera que el desempeño laboral es regular, es decir dada la necesidad de atención a los pacientes, donde el personal llega en situación

crítica o que requieren sacar una cita, el personal independientemente de las adversidades y complicaciones propias del sector salud , como falta de personal, escasos de recursos, falta de comprensión y empatía de algunos pacientes, se realiza todo el esfuerzo posible cumpliendo los protocolos establecidos, protocolos que obviamente no son de conocimiento del público ya que dichos protocolos no son del dominio ni del interés de la mayoría de la población en general generando en algunos casos ciertos roces entre enfermero/paciente y por ello, propio de lo descrito existe también una percepción del 45% de desempeño laboral intermedio. Esto implica que las tareas no se logran concretar en muchos casos en el tiempo de horario establecido debido principalmente a la sobrecarga de labores que se tiene ya que de por sí no se cuenta con la calidad de personal de enfermería adecuada y donde por obvias razones el desempeño laboral no logra cumplir el principio de calidez y calidad de servicio.

Cabe decir que la OMS (1) puso de manifiesto la imperiosa necesidad de fortalecer su desempeño laboral del personal de enfermería, ya que estar en primera línea en la lucha contra el COVID-19 a nivel mundial ha demostrado lo valioso de su función. Por lo que luego de encontrar de que más de la mitad del personal evidencia tener un buen desempeño y de revisar los diversos estudios sería aconsejable realizar mediciones de desempeño laboral enfocadas a la observación y revisión de data histórica a fin de estudiar el desempeño laboral, pero desde otro punto de vista, ya que esto tiene impacto directo en el estado de salud del paciente donde se debe de buscar siempre la excelencia en el servicio.

**En la tabla 4.**

Del 100% (80), de personas encuestadas respecto a las variables relación entre motivación del logro y desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022, se determinó que existe relación baja directa y significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 (Spearman=0.376, sig=0.001).

Esto se asemeja a los resultados obtenidos por Granados (15) quien en su estudio llamado “Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020” encontró que la motivación de logro y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel de moderado con un coeficiente de Spearman de 0,584 y significancia de 0,000 demostrando así dicha relación, donde el coeficiente que denota fuerza es muy similar.

Los resultados de esta tesis también se pueden respaldar en lo hallado por Sifuentes (25), quien en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19” utilizó la prueba de Fisher que demostró la significancia del cálculo estadístico por lo que se pudo demostrar relación entre motivación de logro y desempeño laboral con una fuerza de 0.711 que implica intensidad alta determinada por la prueba Gamma.

Según McClelland, la necesidad de logro es la necesidad de sobresalir, de conseguir el éxito ante los estándares enfrentados (37). Un individuo con una gran necesidad de realizar logros se siente estimulado por tareas con altos

grados de responsabilidad, donde tengan personal a su cargo (38) y, les gusta estar sujetos a evaluación (40), donde dicha necesidad de conseguir logros y ser evaluado incide en su desempeño.

Similar a esta investigación, las investigaciones de Granados (15) y Sifuentes (25) tienen coeficientes de relación que de la misma similares en sentido, pero con cierta variación en fuerza posiblemente debido a que todas las investigaciones se realizaron en hospitales públicos lo que podría generar que los resultados sean similares independientemente de la situación de pandemia.

Dentro de lo encontrado, el personal de enfermería evidencia sentir que no se le reconocen del todo sus logros y progresos lo que en cierta forma es común debido a la carga laboral (debido al poco personal de enfermería) lo que da poco tiempo para reconocimientos, también el personal evidencia tranquilidad al sentir concluida su horario de guardia, aunque a veces los horarios laborales que son rotativos y las extensas horas generan poco a poco la acumulación de cansancio aunque estos horarios han mejorado un poco al ser 12 horas nocturna y 12 horas diurna a diferencia de los horarios anteriores donde se acumulaba en exceso el cansancio debido a las pocas horas de descanso, aparte de ello también se evidencia que en algunas ocasiones no se logran cumplir las metas institucionales en el global de lo requerido por la institución debido a la carga laboral pero siempre se pone todo el empeño posible más por convicción y amor a la profesión buscando siempre tener un desempeño que cumpla con las tareas encomendadas aunque solo de una manera eficaz mas no eficiente.

Por todo ello es necesario se le brinde al personal el reconocimiento debido al personal de enfermería para que este al sentirse reconocido desde la

perspectiva de institución/trabajador más aun considerando la carga laboral que experimentan, y las diversas deficiencias a las que tiene que hacer frente el personal de enfermería entendiendo que esto según los resultados obtenidos se relacionan de manera directamente proporcional con el desempeño laboral.

#### **En la tabla 5**

Del 100% (80) personas encuestadas respecto a la variable, relación entre necesidad de poder y desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 de un hospital de Chimbote, 2022, se encontró evidencia estadística de que existe relación positiva moderada directa y significativa entre la necesidad de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 (Spearman=0.458, sig=0.000).

Resultados similares a esta investigación también son los de Granados (15) quien en su estudio llamado “Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020” logro demostrar que la motivación del poder y el desempeño laboral guardan relación significativa positiva moderada debido al coeficiente de Spearman de 0,735 y Sig. 0,000.

Sin embargo, contario a los resultados de esta investigación, Sifuentes (25) en su investigación denominada “Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19” encontró una significancia de Fisher de 0.286, implicando que no existe relación entre las variables motivación de afiliación y desempeño labora considerando que la prueba Gamma muestra una intensidad de 0.338 pero al no ser significativa no puede aseverarse dicha relación.

Según McClelland, la necesidad de poder se trata de influir en otras personas para que adopten las conductas deseadas (43). Las personas con gran necesidad de poder, siempre están en la búsqueda de controlar a otras personas, obteniendo lo que quieren de los demás (44). Esta influencia puede lograrse o ejercerse de forma jerárquica y debe ser encaminada hacia el logro de objetivos organizacionales (11) realizando el trabajo de la manera adecuada y enmarcada en los parámetros de acción.

Se obtuvo similitudes con lo hallado por Granados (15) a pesar de ser estudios realizados en diferentes años, manejan mismo sentido y difieren solo en la fuerza de la relación. Por otro lado, Sifuentes (25) tiene resultados diferentes, pues este estudio obtuvo una significancia aceptable, mientras que Sifuentes (25) encontró similar sentido y fuerza de relación, pero una significancia que no brinda la seguridad estadística para considerar dicha relación como válida, pudiendo deberse esto a que el tipo de personal sobre el cual se aplicó el estudio es diferente en ambos casos.

El personal de enfermería evidencia que, muchos trabajadores debido a la cantidad de años de experiencia que poseen en el puesto, suelen ser lo que asumen el liderazgo ante una situación problemática, situación que tiene la consigna de agilizar el trabajo manteniendo siempre las ordenes otorgadas por su superior (Personal médico de turno) en ese momento. Por otro lado, el personal cumple con los protocolos de atención establecidos y consideran que salirse de dichos protocolos definitivamente pueden traer consecuencias negativas en la salud o atención de un paciente por lo que siempre se apegan al protocolo y órdenes del superior apoyándose en ocasiones del personal de más antigüedad y

experticia. La interdependencia del trabajo enfermero/medico podría ser mejor, agilizarse más, pero se evidencia la falta de personal y la sobrecarga laboral producida por dicha situación.

El poder generado por un trabajador puede ser positivo o negativo según la situación y la forma en cómo se da, por lo que es necesario se brinden talleres de habilidades blandas para cada jefe de personal a fin de que sepan cómo manejar e influenciar de una mejor manera al personal, pues en algunos casos se han generado ciertos roces laborales entre el personal, producto de la efusividad y exigencia del trabajo, con lo que se podría aprender a manejar mejor las emociones el cómo se puede impactar o influenciar positivamente en el trabajo.

#### **En la tabla 6**

Del 100% (80) de la población encuestada, según la variable de relación entre afiliación de personas y desempeño laboral del personal de enfermería del área no covid-19 de un hospital de Chimbote, 2022. Se encontró que existe relación positiva moderada directa y significativa entre la afiliación de personas y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 debido al coeficiente de Spearman de 0.612 y una significancia de 0.000.

Similar a esta investigación se tiene a lo hallado por Sifuentes (25) en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19” donde encontró una significancia de Fisher que le dio un valor de 0.008, evidenciando significancia estadística con lo que demostró que existe asociación entre las variables motivación de poder y desempeño laboral con una intensidad mediana directamente proporcional debido al coeficiente Gamma de 0.568.

Sin embargo, contrario a lo hallado en esta investigación, se tiene a Granados (15) quien en su investigación llamada “Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020” encontró que la motivación de afiliación y el desempeño laboral no están relacionados significativamente pues halló un coeficiente de significancia de 0.75 y un coeficiente de Spearman de 0.180 que a todas luces muestra la falta de evidencia estadística y muy poca intensidad de relación entre dichas variables.

Cabe decir que, según McClelland, la afiliación de personas implica construir relaciones con calidad positiva entre personas, con cordialidad, respeto, camaradería y confianza (41), donde esta se desarrolla en la interacción de los miembros de un grupo de trabajo previamente establecido (42), situación que favorece el cumplimiento de labores gracias al apoyo mutuo.

Los resultados obtenidos en esta investigación al ser comparado con Granados (15) muestra resultados similares respecto a la afiliación de personas y desempeño laboral donde se evidenció una relación directamente proporcional y con una fuerza similar en ambos casos, más aun considerando que ambas investigaciones fueron realizadas en instituciones de salud pública en época de pandemia, por el contrario, Sifuentes (25) evidencia también una fuerza y dirección directamente proporcional entre las variables observadas, esta es muy pequeña en comparación a esta investigación y más aún la significancia hallada por el autor no brinda la suficiente seguridad para poder aseverar la tenue relación hallada a pesar de ser realizada en un periodo casi similar en cuestiones de

pandemia, lo que podría deberse a que fue aplicada a diferente personal entro de una institución similar.

El personal de enfermería evidencia el gusto por cooperar en el trabajo a fin de agilizarlo, pero a veces es algo complicado debido a la misma situación de emergencia donde se requieren acciones rápidas y el miedo latente a ser contagiado independientemente del área en el cual se desempeña (Emergencia, medicina, cirugía, consultorio externo, et.). También, se encontró más fluidez dentro de los subgrupos informales que se juntaron por afinidad, lo que implica una mayor compenetración dentro de dichos subgrupos, pero fuera de ellos, (En el grupo de trabajo por orden o disposición del jefe de área) se evidenciaron algunas discrepancias y roces menores propios del área donde siempre se vive una situación algo tensa más aun considerando lo tedioso del trabajo, la carga laboral, el nivel de responsabilidad y la falta de recursos humanos y de protección, que afectan en gran medida el desempeño a pesar del profesionalismo del personal de enfermería.

Producto de la investigación se logró ubicar la conformación de ciertos grupos informales debido a que ya tiene muchos años en el puesto, estos se han unido por su propia elección y afiliación por lo que es necesario (para sumar a lo anterior) aplicar estrategias de compenetración entre compañeros de trabajo a pesar del poco tiempo disponible con el que se cuenta fortaleciendo lazos y aprovechando la sinergia generada.

## V. CONCLUSIONES

### 5.1. Conclusiones

La presente investigación sobre la relación entre la motivación laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chimbote, 2022 concluye en lo siguiente:

- Se concluye que existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19, por lo que se debe diseñar y aplicar estrategias direccionadas a gestionar de manera adecuada la motivación laboral del personal de enfermería a fin de obtener el mejor desempeño posible.
- Se concluye que la mayor parte del personal de enfermería del área no COVID-19 percibe buena motivación laboral por lo que se debe identificar por separado cada aspecto de la motivación y reforzar los aspectos más bajos según puntuaciones del cuestionario a fin de mantener el mismo nivel o mejorarlo aún más.
- Se concluye que la mayor parte del personal de enfermería del área no COVID-19 percibe entre un buen y regular desempeño laboral por lo que se debe identificar por separado cada aspecto del desempeño laboral a fin de reforzar los aspectos más bajos según puntuaciones del cuestionario para mejorar el desempeño del personal.
- Se concluye que existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19, por lo que se debe otorgar premios (no

económicos) a cada persona que cumpla con las metas asignadas, dándoles el reconocimiento que desean.

- Se concluye que existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19, por lo que se debe dar talleres y capacitación de habilidades blancas a fin de que puedan saber manejar mejor sus emociones para con el público y entre ellos mismos.
- Se concluye que existe relación positiva moderada directa y significativa entre la afiliación de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19, se debe generar entropía y determinar grupos de trabajo alternando y variando entre todo el personal de enfermería.

## 5.2. Recomendaciones

- **Recomendaciones desde el punto de vista metodológico:**

Desde el punto de vista metodológico se recomienda en futuros estudios analizar el desempeño laboral no desde una percepción si no cuantificándola en base a objetivos logrados, es decir desde un punto de vista numérico.

- **Recomendaciones desde el punto de vista práctico:**

Se recomienda seguir investigando aspectos relacionados a la motivación y desempeño laboral no solo en hospitales si no en otras instituciones públicas desde diversas perspectivas buscando comparar los resultados obtenidos.

- **Recomendaciones desde el punto de vista académico:**

Se recomienda abordar e investigar aspectos relacionados a la motivación y desempeño laboral en los hospitales ya que son un punto frágil y fácilmente percibido por los usuarios.

- **Recomendaciones desde el punto de vista institucional:**

Gestionar a través de las autoridades del hospital la contratación de recursos humanos para disminuir la brecha existente y por ende mejorar el desempeño laboral y poder satisfacer mejor las necesidades del paciente.

Gestionar entre las áreas encargadas la mejora de relaciones interpersonales mediante dinámicas y diversas formas de confraternización entre el personal repotenciando la comunicación entre el personal de enfermería a la vez de fortalecer al personal mediante capacitaciones y talleres prácticos de habilidades blandas.

### **5.3. Aspectos complementarios**

- Para el citado de los diversos investigadores consultados, respetando su autoría y cumpliendo así con la ética del profesional, en esta investigación se utilizó la normativa ISO 690 que es una norma de la Organización Internacional de Normalización donde se indican las directrices básicas para la preparación de referencias bibliográficas de materiales publicados, en forma impresa o no impresa.
- Para el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 26, que es un software especial (dentro de muchos en el mercado) para trabajar datos estadísticos, siendo de los más usados en Perú y debido a su robustez y versatilidad permite realizar gran cantidad de cálculos estadísticos.
- También se considero el condigo de ética de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote en su versión 17, contenido en la Resolución 491-2021-CU-ULADECH, donde se estipula las directivas éticas para poder desarrollar las investigaciones, poniendo énfasis en la veracidad de la información y respeto de los diversos autores tanto como de los participantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. OMS; 2020. [citado 18 enero 2021]. Recuperado a partir de: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [Internet]. OMS. 2019 [citado 18 enero 2021]. Recuperado a partir de: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es)
3. Cadena E. La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. [Tesis de Licenciatura]. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018. Recuperado a partir de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
4. González M. Grado de motivación por el trabajo y su relación con el desempeño laboral en Enfermeras Servicios de Medicina. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2506>
5. Cedrón Y. Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. [Tesis de Maestría]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48403>
6. Rassa J. La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Confianza, agencia Chimbote 2017. [Tesis de Licenciatura].

- Chimbote: Universidad César Vallejo; 2018. Recuperado a partir de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30341>
7. Adrianzén X, Franco S. Motivación y Desempeño Laboral del personal de servicio en Atención al Cliente, supermercados Metro - Nuevo Chimbote, 2018. [Tesis de Licenciatura]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2018. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19017>
  8. Rinaldi E, Riyanto S. The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employee's performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. *Int J of Res in Bus and Soc Sci* [Internet]. 2021[Consultado 02 de Mayo 2021]; 10(6), 101–110. Disponible en: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>
  9. Carranza (2018) Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito “lucha campesina” Cantón Cumandá. [Tesis de Licenciatura]. Cumandá: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López; 2018. Recuperado a partir de: <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/784>
  10. Velásquez, C. Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. [Tesis de Maestría]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Recuperado a partir de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15937>
  11. Burgos M. Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *R Interd d Inv* [Internet]. 2018 [Consultado 10 de Dic 2021]; 2(2): 21-

41. Disponible en:  
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
12. Cusiquispe M. Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Recuperado a partir de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84514>
13. Cueva S. Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2018. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>
14. Huamán M. Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. [Tesis de Maestría]. Cuzco: Universidad César Vallejo; 2018. Recuperado a partir de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37559>
15. Granados L. Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Viru, 2020. [Tesis de Maestría]. Virú: Universidad César Vallejo; 2020. Recuperado a partir de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47589>
16. Dionisio, A. Motivación y desempeño laboral de funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial Yungay-2017. [Tesis de Licenciatura]. Caraz: Universidad San Pedro; 2017. Recuperado a partir de:  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9724>
17. Rivero M, Vera C. Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018

- [Tesis de Licenciatura]. Casma: Universidad César Vallejo; 2018. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29002>
18. Norabuena R. Motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T&S, Huaraz 2018. [Tesis de Licenciatura]. Huaraz: Universidad San Pedro; 2018. Recuperado a partir de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10684>
19. Palacios A. Motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019. [Tesis de Maestría]. Huaraz: Universidad César Vallejo; 2019. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39235>
20. Gamonal M. Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. [Tesis de Maestría]. Casma: Universidad César Vallejo; 2020. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46614>
21. Córdova T. Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de CA&PE CARGO S.A.C., Huaraz, 2019. [Tesis de Licenciatura]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2020. Recuperado a partir de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4483>
22. Agreda Y. La motivación y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2018. [Tesis de Licenciatura]. Chimbote: Universidad San Pedro; 2018. Recuperado a partir de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13608>
23. Dorador T. Motivación y desempeño laboral de los representantes financieros en el Banco Interbank, Chimbote – 2018. [Tesis de Licenciatura]. Chimbote:

- Universidad César Vallejo, 2018. Recuperado a partir de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28968>
24. Atoche C. Influencia entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores en el Restaurant don Ramón, Chimbote – 2018. [Tesis de Licenciatura]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2021. Recuperado a partir de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/59071>
25. Sifuentes A. Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. [Tesis de Maestría]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Recuperado a partir de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76315>
26. Ali B, Anwar G. An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. Intern J of Eng, Bus and Man [Internet]. 2021 [Consultado 10 de Dic 2021]; 5(2): 21-30. Disponible en:  
<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
27. Moon T, Youn N, Hur W, Kim K. Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. Cur Psyc [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic 2021]; 39(1): 1618-1634. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
28. Hemakumara M. The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. J of Hu Res Manag and Lab St [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic 2021]; 8(2): 24-29. Disponible en: <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
29. Stefurak T, Morgan R, Johnson R. The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. Pub Pers Manag [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic

- 2021]; 49(4): 590-616. Disponible en:  
<https://doi.org/10.1177/0091026020917695>
30. Pancasila I, Haryono S, Sulisty B. Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The J of As Fin, Econ and Bus* [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic 2021]; 7(6): 387-397. Disponible en:  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>
31. Ihsani N, Wijayanto A. The effect of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance. *DIJDBM* [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic 2021]; 1(4): 492-502. Disponible en:  
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.350>
32. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Rev Univ y Soc* [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic 2021]; 12(3): 385-390. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
33. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 9na ed. México D.F.: McGraw-Hill Educación, 2011
34. Reizer A, Brender-Ilan Y, Sheaffer Z. Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *J of Manag Psyc* [Internet]. 2019 [Consultado 10 de Dic 2021]; 34(6): 415-428. Disponible en:  
<https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>

35. Vaca M. Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. INNOVA Res J [Internet]. 2017 [Consultado 10 de Dic 2021]; 2(7): 101-108. Disponible en: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
36. Astuti S, Shodikin A, Ud-Din M. Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. The J of As Fin, Econ and Bus [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic 2021]; 7(11): 1059-1068. Disponible en: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO11.1059>
37. Santivañez S. La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1841>
38. Guo B, Qiang B, Zhou J, Yang X, Qiu X, Qiao Z, Yang Y, Cao D. The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. BioM Res Int [Internet]. 2021 [Consultado 10 de Dic 2021]; 2021(1): 1-9. Disponible en: <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
39. Peña H, Villón S. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Rev Sci [Internet]. 2018 [Consultado 10 de Dic 2021]; 3(7): 177-192. Disponible en: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
40. Cárdenas M. Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada

- con sede en Lima. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2017.  
Recuperado a partir de: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1503>
41. Santivañez S. La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1841>
42. Lozano D, Barragán J. La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre necesidades humanas. Inn De Neg [Internet]. 2017 [Consultado 10 de Dic 2021]; 12(24): 295-326. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/rinn12.24-7>
43. Do A, Pham N, Bui H, Vu D, Nguyen T, Nguyen T. Impact of motivational factors on the work results of lecturers at Vietnam National University. Hanoi. The J of As Fin, Econ and Bus [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic 2022]; 7(8): 425-433. Disponible en: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.425>
44. Guerrero S. y López J. Influencia del clima laboral en la motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la fundación Liceo Internacional en el año 2019. [Tesis de Licenciatura]. Quito: Pontificia Universidad Católica Del Ecuador; 2020. Recuperado a partir de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17963>
45. Murrugarra C. Nivel motivacional y la Identificación de la Necesidad predominante basado en la teoría de MCCLELLAND en los docentes de la Institución Educativa inicial N°192 de Puno, en el Año 2017. [Tesis de

- Licenciatura]. Puno: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2018.  
Recuperado a partir de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1410>
46. Paais M, Pattiruhu J. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The J of As Fin, Econ and Bus* [Internet]. 2020 [Consultado 10 de Dic 2021]; 7(8): 577-588. Disponible en: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
  47. Qing M, Nathan E, Newman A, Schwarz G. Public service motivation and performance: The role of organizational identification, *Pub Mo & Manag* [Internet]. 2019 [Consultado 10 de Dic 2021]; 39(2): 77-85. Disponible en: 39(2), 77-85. DOI: 10.1080/09540962.2018.1556004
  48. Sapta I, Muafi M, Setini N. The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *The J of As Fin, Econ and Bus* [Internet]. 2021 [Consultado 10 de Dic 2021]; 8(1): 495-505. Disponible en: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.495>
  49. Aflah K, Suharnomo S, Mas'ud F, Mursid A. Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *The J of As Fin, Econ and Bus* [Internet]. 2021 [Consultado 10 de Dic 2021]; 8(1): 997-1007. Disponible en: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.997>
  50. Latorre S. y Obregón E. La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa DINO S.R.L., Nuevo Chimbote, 2018. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Recuperado a partir de: <https://docplayer.es/169132272-Facultad-de-ciencias-empresariales.html>

51. Tunio F, Agha A, Salman F, Ullah I, y Nisar A. Factors Affecting Job Performance: A Case Study of Academic Staff in Pakistan. *The J of As Fin, Econ and Bus* [Internet]. 2021 [Consultado 10 de Dic 2021]; 8(5): 473-483. Disponible en: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO5.0473>
52. Sangama M. Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. [Tesis de Maestría]. Tarapoto: Universidad César Vallejo; 2019. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38327>
53. Chaca A. y Contreras L. Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. [Tesis de Maestría]. Huancayo: Universidad Continental; 2022. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10572>
54. Yang S, Chen S, Lee L, Liu Y. Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *The J of As Fin, Econ and Bus* [Internet]. 2021 [Consultado 10 de Dic 2021]; 8(3): 605-618. Disponible en: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO3.0605>
55. Van der Vaart, L. The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. *S Afric J of Econ and Manag Sc* [Internet]. 2021 [Consultado 10 de Dic 2021]; 24(1): 1-11. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3581>
56. Peral S, Geldenhuys M. The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. *SA J of Ind Psyc* [Internet]. 2020

- [Consultado 10 de Dic 2021]; 46(1): 1-12. Disponible en:  
<https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1715>
57. Alsafadi Y, Altahat S. Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *The J of As Fin, Econ and Bus* [Internet]. 2021 [Consultado 10 de Dic 2021]; 8(1): 519-529. Disponible en:  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.519>
58. Tisu L, Lupsa D, Virga D, Rusu A. Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Per and Ind Dif* [Internet]. 2019 [Consultado 10 de Dic 2021]; 153. Disponible en:  
DOI:10.1016/j.paid.2019.109644
59. Situación de la Enfermería en el mundo [Internet]. OMS; 2020. [citado 18 enero 2022]. Recuperado a partir de:  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
60. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. México: McGRAW-HILL; 2014 [Revisado 10 de ene 2022; citado 10 ene 2022]. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
61. ULADECH. Código de ética para la Investigación. Versión 17. Chimbote-Perú. 2021.

## ANEXOS

### Anexo 1: cronograma de actividades

Actividad	2022															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Determinar y plantear el problema	X	X	X													
2. Elaboración y aprobación y aprobación del Plan		X	X	X												
3. Recolección de información de fuentes bibliográficas				X	X	X										
4. Elaboración del Instrumento							X	X								
5. Aplicación del Instrumento									X							
6. Procesamiento de datos estadísticos										X	X					
7. Interpretación de los datos procesados												X	X			
8. Discusión de resultados													X			
9. Publicación del artículo de revisión														X		
10. Sustentación del informe															X	X

**Anexo 2: Presupuesto**

Partidas	Denominación	P. Unitario	Sub total
05.03.11.30	Bienes.		
	1 computadora de escritorio	S/. 2.500	S/. 2.500.00
	1 impresora	S/. 750.00	S/. 750.00
	2 lapiceros de color azul	S/. 0.50	S/. 1.00
	2 correctores líquidos	S/. 1.50	S/. 3.00
	2 cientos de hojas bond A4 80	S/. 12.00	S/. 24.00
	1 USB	S/. 40.00	S/. 40.00
05.03.11.36	Servicios básicos		
	Internet	S/. 115.00	S/. 115.00
	Electricidad	S/. 100.00	S/. 100.00
05.03.11.24	Otros		
	Alimentación	S/. 7.00	S/. 70.00
	Movilidad local	S/. 3.50	S/. 35.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 3638.00</b>

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario de motivación laboral

El presente cuestionario es la adaptación del cuestionario usado por Sifuentes y busca medir la motivación laboral percibida por el personal de enfermería del área no COVID-19 del hospital. Su aporte es importante, lea cada pregunta y marque con una X en el recuadro que usted considere adecuado. Toda la información recopilada que usted brinde es completamente anónima.

OPCION	CODIGO
Nunca	1
Casi nunca	2
Regularmente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>Necesidad de logro</b>						
1	Creo que la satisfacción personal es un logro mayor a un reconocimiento institucional pero que mayormente no se da.					
2	Considero que un problema es en realidad una oportunidad para aprender y crecer, los retos siempre traen aprendizaje.					
3	La institución plantea metas para el personal que se pueden lograr, pero que no siempre se cumplen.					
4	Me siento feliz y satisfecho al final de un día de trabajo bien realizado.					
5	Me genera más satisfacción cuando logro realizar una tarea difícil					
6	Saber que tome una decisión correcta, me genera satisfacción					
7	La institución reconoce mi desempeño y mis progresos.					
<b>Necesidad de poder</b>						
8	Cuando se quiere demostrar algo que no ha salido del equipo de trabajo, no siempre trae buenos resultados para la organización.					
9	Ser el mejor en mi trabajo traerá beneficios al equipo de trabajo, siempre y cuando el reconocimiento venga de todo el equipo de trabajo o a nivel institucional.					
10	Siento que puedo ayudar y estoy atento a cualquier necesidad de un compañero.					
11	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional					
12	Me gusta tomar iniciativa y verificar el correcto proceso de trabajo del grupo					
<b>Afiliación de personas</b>						
13	Tengo facilidad para acercarme a gente nueva (compañeros de trabajo) y agilizar el trabajo.					
14	En esta institución se fomenta el trabajo en equipo y colaborativo, existe una sana competencia.					
15	Pienso que debatir un tema laboral me permite crecer y aprender tanto a mi como a mis compañeros.					
16	Considero que la cooperación es la base fundamental para aprender cosas nuevas y enseñar lo que se					

## Cuestionario de desempeño laboral

El presente cuestionario es la adaptación del cuestionario de Sifuentes y busca medir el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 del hospital. Su aporte es importante, lea cada pregunta y marque con una X en el recuadro que usted considere adecuado. Toda la información recopilada que usted brinde es completamente anónima.

OPCION	CODIGO
Nunca	1
Casi nunca	2
Regularmente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad</b>						
1	Mis compañeros cumplen el trabajo en el tiempo y momento establecido, esto es clave para no perjudicar los procesos y el trabajo del equipo.					
2	Mis compañeros suelen realizar todas las tareas sin necesidad de tener una supervisión exhaustiva					
3	Al final del día el equipo de trabajo logra los resultados esperados.					
4	Mis compañeros cumplen a cabalidad con todas las tareas que demanda su puesto laboral					
5	Mis compañeros son puntuales, cumplen con los horarios establecidos de trabajo.					
6	Mis compañeros resuelven los problemas presentados de manera práctica y eficiente					
<b>Liderazgo y trabajo cooperativo</b>						
7	Ante cualquier duda las respuestas de mis compañeros son claras y precisas					
8	El respeto es parte fundamental en esta institución, todos tiene un comportamiento alturado					
9	Mis compañeros siempre están abiertos a aprender sobre nuevas metodologías de trabajo					
10	Las capacidades y habilidades son valiosas y recompensadas por la institución					
11	Trabajar en equipo es beneficioso para generar nuevas ideas desde diferentes perspectivas					
<b>Capacitación y desarrollo personal</b>						
12	Mis compañeros se sienten satisfechos y realizados al trabajar en esta institución.					
13	Las capacitaciones de la institución permiten una retroalimentación entre el equipo de trabajo, siempre se puede aprender algo					
14	Cada dificultad laboral es un reto para mejorar profesionalmente.					
15	Mis compañeros siempre están en constante actualización y especialización académica.					
16	Considero que realizar bien el trabajo me permite sentirme también realizado como persona.					

## Anexo 4: Consentimiento informado

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (CIENCIAS MÉDICAS Y DE LA SALUD)

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Salud se titula: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ y es dirigido por \_\_\_\_\_,  
investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

\_\_\_\_\_  
Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de \_\_\_\_\_ . Si desea, también podrá escribir al correo \_\_\_\_\_ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_

## Anexo 5: Compromiso ético y no plagio



### UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

#### DECLARACION DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor (a) del presente trabajo de investigación titulado: ....., declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del registro nacional de trabajos de investigación para optar grados académicos y títulos su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orientan las normas Vancouver, previsto en la universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento profesionales - RENATI, que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación respeto a los derechos del autor y la propiedad intelectual. Así mismo, cumplo con precisar que este trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “determinantes de la salud de las personas” dentro del cual se tiene como objeto de estudio desarrollar investigaciones orientadas al cuidado de la salud de las personas por grupo etario, a partir de los determinantes de la salud de la persona, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al recolectar los datos se tuvo acceso a nombres, apellidos, a cada uno se les asigno un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en los instrumentos. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. tomadas de cualquier fuente sea en versión físicas o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme oriente las normas Vancouver, previsto en la universidad. En conformidad del presente con tenido y como su legítimo autor se forma el presente documento.

---

**APELLIDOS Y NOMBRES**

## Anexo 6: Solicitud de acceso a la información

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chimbote 02 de marzo del 2022

Dra.

ROSA PASCUAL ARBITRES

GERENTE DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH

Presente. –

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez solicitarle me brinde la autorización para realizar el trabajo de investigación denominado "DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022."; motivo por el cual se requiere acceso a la información de su representada. Cabe decir que todo dato levantado e información obtenida será netamente utilizado para temas académicos y se cuidará la información tal como lo cita el código de ética la UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE.

Por lo anteriormente expuesto espero poder obtener las facilidades del caso para poder desarrollar dicha investigación, ya que este estudio favorecerá a su representada y a mi persona.

Sin otro particular, me suscribo a usted.



Mery Jane Dávila Zavaleta

17879776

**Anexo 7: Validaciones de expertos**



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO COVID DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022.**

**NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO:**

LIC. JANETH MARINA GUEVARARA CARRANZA

**INSTITUCIÓN DONDE LABORA ACTUALMENTE:**

**HOSPITAL III ESSALUD CHIMBOTE**

**INSTRUCCIONES:** Colocar una "X" dentro del recuadro de acuerdo a su evaluación.

(\*) Mayor puntuación indica que está adecuadamente formulada.

MOTIVACION LABORAL	PERTINENCIA			ADECUACIÓN (*)				
	¿La habilidad o conocimiento medido por este reactivo es?			¿Está adecuadamente formulada para los destinatarios a encuestar?				
	Esencial	Útil pero no esencial	No necesaria	1	2	3	4	5
<b>Necesidad de logro</b>								
P1: En esta institución, si mejoro mi desempeño, recibo reconocimiento.		X					X	
Comentario: creo que la satisfacción personal es un logro mayor a un reconocimiento institucional, que generalmente no se da.								
P2: Considero que un problema es en realidad una oportunidad para aprender y crecer	X							X

Comentario: Los retos siempre traen aprendizaje										
P3: La institución plantea metas para el personal que se pueden lograr		X							X	
Comentario: Pero que no siempre es se cumplen										
P4: Me siento feliz y satisfecho al final de un día de trabajo bien realizado	X									X
Comentario:										
P5: Me genera más satisfacción cuando logro realizar una tarea difícil	X									X
Comentario:										
P6: Saber que tome una decisión correcta, me genera satisfacción	X									X
Comentario:										
P7: La institución reconoce mi desempeño y mis progresos	X									X
Comentario:										
<b>Necesidad de afiliación</b>										
P8: Me gusta demostrar mis capacidades ante mis compañeros organizando el trabajo		X							X	
Comentario: Cuando se quiere demostrar algo que no ha salido del equipo de trabajo, no siempre trae buenos resultados para la organización.										
P9: Ser el mejor en mi trabajo traerá beneficios al equipo de trabajo		X							X	
Comentario: Siempre y cuando el reconocimiento venga de todo el equipo de trabajo o a la nivel institucional.										
P10: Siento que puedo ayudar y estoy atento a cualquier necesidad de un compañero	X									X
Comentario:										
P11: Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional		X							X	

Comentario: Eso depende de la percepción que cada uno de los miembros tenga de su líder o jefe sobre todo en la solución de problemas y conflictos.									
P12: Me gusta tomar iniciativa y verificar el correcto proceso de trabajo del grupo	X								X
Comentario:									
<b>Afiliación de poder</b>									
P13: Tengo facilidad para acercarme a gente nueva (compañeros de trabajo) y agilizar el trabajo	X								X
Comentario:									
P14: En esta institución se fomenta el trabajo en equipo y colaborativo, existe una sana competencia	X								X
Comentario:									
P15: Pienso que debatir un tema laboral me permite crecer y aprender tanto a mi como a mis compañeros	X								X
Comentario:									
P16: Considero que la cooperación es la base fundamental para aprender cosas nuevas y enseñar lo que se	X								X
Comentario:									

DESEMPEÑO LABORAL	PERTINENCIA			ADECUACIÓN (*)				
	¿La habilidad o conocimiento medido por este reactivo es?			¿Está adecuadamente formulada para los destinatarios a encuestar?				
	Esencial	Útil pero no esencial	No necesaria	1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad</b>								
P1: Mis compañeros cumplen el trabajo en el tiempo y momento establecido, esto es clave para no	X							X

perjudicar los procesos y el trabajo del equipo										
Comentario:										
P2: Mis compañeros suelen realizar todas las tareas sin necesidad de tener una supervisión exhaustiva		X							X	
Comentario:										
P3: Al final del día el equipo de trabajo logra los resultados esperados	X									X
Comentario:										
P4: Mis compañeros cumplen a cabalidad con todas las tareas que demanda su puesto laboral	X									X
Comentario:										
P5: Mis compañeros son puntuales, cumplen con los horarios establecidos de trabajo	X									X
Comentario:										
P6: Mis compañeros resuelven los problemas presentados de manera práctica y eficiente	X									X
Comentario:										
<b>Liderazgo y trabajo cooperativo</b>										
P7: Ante cualquier duda las respuestas de mis compañeros son claras y precisas	X									X
Comentario:										
P8: El respeto es parte fundamental en esta institución, todos tiene un comportamiento alturado	X									X
Comentario:										
P9: Mis compañeros siempre están abiertos a aprender sobre nuevas metodologías de trabajo		X								X

Comentario:										
P10: Las capacidades y habilidades son valiosas y recompensadas por la institución		X								X
Comentario:										
P11: Trabajar en equipo es beneficioso para generar nuevas ideas desde diferentes perspectivas	X									X
Comentario:										
<b>Capacitación y desarrollo personal</b>										
P12: Mis compañeros se sienten satisfechos y realizados al trabajar en esta institución	X									X
Comentario:										
P13: Las capacitaciones de la institución permiten una retroalimentación entre el equipo de trabajo, siempre se puede aprender algo	X									X
Comentario:										
P14: Cada dificultad laboral es un reto para mejorar profesionalmente	X									X
Comentario:										
P15: Mis compañeros siempre están en constante actualización y especialización académica	X									X
Comentario:										
P16: Considero que realizar bien el trabajo me permite sentirme también realizado como persona	X									X
Comentario:										

*Gracias por su colaboración*



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO  
COVID DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022.

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO:

Lic. FIORELLA PAOLA REYES SOLES

INSTITUCIÓN DONDE LABORA ACTUALMENTE:

Hospital III EsSALUD Chimbote – RA Áncash

INSTRUCCIONES: Colocar una “X” dentro del recuadro de acuerdo a su evaluación.

(\*) Mayor puntuación indica que está adecuadamente formulada.



MOTIVACION LABORAL	PERTINENCIA			ADECUACIÓN (*)				
	¿La habilidad o conocimiento medido por este reactivo es?			¿Está adecuadamente formulada para los destinatarios a encuestar?				
	Esencial	Útil pero no esencial	No necesaria	1	2	3	4	5
<b>Necesidad de logro</b>								
P1: En esta institución, si mejoro mi desempeño, recibo reconocimiento.	X							X
Comentario:								
P2: Considero que un problema es en realidad una oportunidad para aprender y crecer	X							X

Comentario:									
P3: La institución plantea metas para el personal que se pueden lograr	X								X
Comentario:									
P4: Me siento feliz y satisfecho al final de un día de trabajo bien realizado	X								X
Comentario:									
P5: Me genera más satisfacción cuando logro realizar una tarea difícil	X								X
Comentario:									
P6: Saber que tome una decisión correcta, me genera satisfacción	X								X
Comentario:									
P7: La institución reconoce mi desempeño y mis progresos	X								X
Comentario:									
<b>Necesidad de afiliación</b>									
P8: Me gusta demostrar mis capacidades ante mis compañeros organizando el trabajo	X								X
Comentario:									
P9: Ser el mejor en mi trabajo traerá beneficios al equipo de trabajo	X								X
Comentario:									
P10: Siento que puedo ayudar y estoy atento a cualquier necesidad de un compañero	X								X
Comentario:									
P11: Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	X								X

Comentario:									
P12: Me gusta tomar iniciativa y verificar el correcto proceso de trabajo del grupo	X								X
Comentario:									
<b>Afiliación de poder</b>									
P13: Tengo facilidad para acercarme a gente nueva (compañeros de trabajo) y agilizar el trabajo	X								X
Comentario:									
P14: En esta institución se fomenta el trabajo en equipo y colaborativo, existe una sana competencia	X								X
Comentario:									
P15: Pienso que debatir un tema laboral me permite crecer y aprender tanto a mi como a mis compañeros	X								X
Comentario:									
P16: Considero que la cooperación es la base fundamental para aprender cosas nuevas y enseñar lo que se	X								X
Comentario:									

DESEMPEÑO LABORAL	PERTINENCIA ¿La habilidad o conocimiento medido por este reactivo es?			ADECUACIÓN (*) ¿Está adecuadamente formulada para los destinatarios a encuestar?				
	Esencial	Util pero no esencial	No necesaria	1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad</b>								
P1: Mis compañeros cumplen el trabajo en el tiempo y momento establecido, esto es clave para no	X							X

perjudicar los procesos y el trabajo del equipo																				
Comentario:																				
P2: Mis compañeros suelen realizar todas las tareas sin necesidad de tener una supervisión exhaustiva	X																			X
Comentario:																				
P3: Al final del día el equipo de trabajo logra los resultados esperados	X																			X
Comentario:																				
P4: Mis compañeros cumplen a cabalidad con todas las tareas que demanda su puesto laboral	X																			X
Comentario:																				
P5: Mis compañeros son puntuales, cumplen con los horarios establecidos de trabajo	X																			X
Comentario:																				
P6: Mis compañeros resuelven los problemas presentados de manera práctica y eficiente	X																			X
Comentario:																				
<b>Liderazgo y trabajo cooperativo</b>																				
P7: Ante cualquier duda las respuestas de mis compañeros son claras y precisas	X																			X
Comentario:																				
P8: El respeto es parte fundamental en esta institución, todos tiene un comportamiento alturado	X																			X
Comentario:																				
P9: Mis compañeros siempre están abiertos a aprender sobre nuevas metodologías de trabajo	X																			X

Comentario:									
P10: Las capacidades y habilidades son valiosas y recompensadas por la institución	X								X
Comentario:									
P11: Trabajar en equipo es beneficioso para generar nuevas ideas desde diferentes perspectivas	X								X
Comentario:									
<b>Capacitación y desarrollo personal</b>									
P12: Mis compañeros se sienten satisfechos y realizados al trabajar en esta institución	X								X
Comentario:									
P13: Las capacitaciones de la institución permiten una retroalimentación entre el equipo de trabajo, siempre se puede aprender algo	X								X
Comentario:									
P14: Cada dificultad laboral es un reto para mejorar profesionalmente	X								X
Comentario:									
P15: Mis compañeros siempre están en constante actualización y especialización académica	X								X
Comentario:									
P16: Considero que realizar bien el trabajo me permite sentirme también realizado como persona	X								X
Comentario:									

*Gracias por su colaboración*



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA NO  
COVID DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2022.

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO:

LIC HENRY OMAR RAMIREZ CARRASCAL

INSTITUCIÓN DONDE LABORA ACTUALMENTE:

Hospital III EsSalud Chimbote – RA Ancash

INSTRUCCIONES: Colocar una “X” dentro del recuadro de acuerdo a su evaluación.

(\*) Mayor puntuación indica que está adecuadamente formulada.

MOTIVACION LABORAL	PERTINENCIA			ADECUACION (*)				
	¿La habilidad o conocimiento medido por este reactivo es?			¿Está adecuadamente formulada para los destinatarios a encuestar?				
	Esencial	Útil pero no esencial	No necesaria	1	2	3	4	5
<b>Necesidad de logro</b>								
P1: En esta institución, si mejoro mi desempeño, recibo reconocimiento.	X							X
Comentario:								
P2: Considero que un problema es en realidad una oportunidad para aprender y crecer	X							X

Comentario:									
P3: La institución plantea metas para el personal que se pueden lograr	X								X
Comentario:									
P4: Me siento feliz y satisfecho al final de un día de trabajo bien realizado	X								X
Comentario:									
P5: Me genera más satisfacción cuando logro realizar una tarea difícil	X								X
Comentario:									
P6: Saber que tome una decisión correcta, me genera satisfacción	X								X
Comentario:									
P7: La institución reconoce mi desempeño y mis progresos	X								X
Comentario:									
<b>Necesidad de afiliación</b>									
P8: Me gusta demostrar mis capacidades ante mis compañeros organizando el trabajo	X								X
Comentario:									
P9: Ser el mejor en mi trabajo traerá beneficios al equipo de trabajo	X								X
Comentario:									
P10: Siento que puedo ayudar y estoy atento a cualquier necesidad de un compañero	X								X
Comentario:									
P11: Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	X								X

Comentario:									
P12: Me gusta tomar iniciativa y verificar el correcto proceso de trabajo del grupo	X								X
Comentario:									
<b>Afiliación de poder</b>									
P13: Tengo facilidad para acercarme a gente nueva (compañeros de trabajo) y agilizar el trabajo	X								X
Comentario:									
P14: En esta institución se fomenta el trabajo en equipo y colaborativo, existe una sana competencia	X								X
Comentario:									
P15: Pienso que debatir un tema laboral me permite crecer y aprender tanto a mi como a mis compañeros	X								X
Comentario:									
P16: Considero que la cooperación es la base fundamental para aprender cosas nuevas y enseñar lo que se	X								X
Comentario:									

DESEMPEÑO LABORAL	PERTINENCIA			ADECUACIÓN (*)				
	¿La habilidad o conocimiento medido por este reactivo es?			¿Está adecuadamente formulada para los destinatarios a encuestar?				
	Esencial	Útil pero no esencial	No necesaria	1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad</b>								
P1: Mis compañeros cumplen el trabajo en el tiempo y momento establecido, esto es clave para no	X							X



Comentario:									
P10: Las capacidades y habilidades son valiosas y recompensadas por la institución	X								X
Comentario:									
P11: Trabajar en equipo es beneficioso para generar nuevas ideas desde diferentes perspectivas	X								X
Comentario:									
<b>Capacitación y desarrollo personal</b>									
P12: Mis compañeros se sienten satisfechos y realizados al trabajar en esta institución	X								X
Comentario:	X								X
P13: Las capacitaciones de la institución permiten una retroalimentación entre el equipo de trabajo, siempre se puede aprender algo	X								X
Comentario:									
P14: Cada dificultad laboral es un reto para mejorar profesionalmente	X								X
Comentario:									
P15: Mis compañeros siempre están en constante actualización y especialización académica	X								X
Comentario:									
P16: Considero que realizar bien el trabajo me permite sentirme también realizado como persona	X								X
Comentario:									

*Gracias por su colaboración*