



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
SECCIÓN DE POSGRADO

**MOTIVACIÓN COMO FACTOR ASOCIADO AL DESEMPEÑO  
LABORAL EN MÉDICOS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA  
HOSPITAL DE CHANCAY 2020**

PRESENTADO POR  
**BLAKELY STEPHANIE ASMAT NEYRA**

TESIS  
PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE  
SERVICIOS DE SALUD

ASESOR  
DRA. PAMELA VILLANUEVA ZÚÑIGA

LIMA – PERÚ  
2021



**Reconocimiento - No comercial**  
**CC BY-NC**

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**MOTIVACIÓN COMO FACTOR RELACIONADO AL DESEMPEÑO  
LABORAL EN MÉDICOS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA  
HOSPITAL DE CHANCAY 2020**

**TESIS**

**PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE  
SERVICIOS DE SALUD**

**PRESENTADA POR  
BLAKELY STEPHANIE ASMAT NEYRA**

**ASESORA  
DRA. PAMELA VILLANUEVA ZÚÑIGA**

**LIMA, PERÚ  
2021**

## **JURADO**

**Presidente:** Dr. RICARDO ALBERTO ALIAGA GASTELUMENDI

**Miembro:** Mtra. CYBILL ANDREA CHAVEZ RIVAS

**Miembro:** Mg. PAUL FERNANDO CUELLAR VILLANUEVA

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme las fuerzas necesarias para terminar mis metas; a mis padres, hermanos y familia, porque siempre me apoyan con sus consejos para hacer de mí una mejor persona, y a mi esposo, por sus palabras, su amor y por brindarme el tiempo necesario para ayudarme a lograr mis objetivos

## **AGRADECIMIENTOS**

A la USMP y a mis asesores de tesis, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su conocimiento científico y haberme tenido paciencia para guiarme durante el desarrollo de la tesis.

A mi esposo, por su apoyo, paciencia y comprensión cada día.

## ÍNDICE

	Págs.
PORTADA.....	i
JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	19
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	38
ANEXOS .....	46

## RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay, junio – diciembre; 2020. El presente estudio es tipo de investigación descriptiva, observacional, prospectivo, correlacional. El tipo de diseño fue analítica, transversal, cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 20 profesionales médicos del servicio de medicina interna. El instrumento para recolección de datos fue la encuesta con 19 preguntas de motivación y 31 preguntas de desempeño laboral. Los resultados fueron que no hay relación estadísticamente significativa entre motivación y desempeño laboral (p-valor: 0.219). No se demostró relación estadísticamente significativa entre regulación introyectada y desempeño laboral (p-valor: 0.518). No existe correlación estadísticamente significativa (p-valor: 0.741) entre desempeño laboral y regulación externa. No existe correlación estadísticamente significativa (p-valor: 0.380) entre desempeño laboral y regulación identificada. Se concluyó que la motivación no es un factor asociado al desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, junio – diciembre; 2020. Es necesario un mayor número de investigaciones para confirmar nuestros resultados.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral



## **ABSTRACT**

The objective was to determine the relationship between motivation and work performance in Physicians of the Internal Medicine Service, Chancay Hospital, June - December; 2020. The present study is a descriptive, observational, prospective, correlational type of research. The type of design it was analytics, cross-sectional, quantitative. The study population consisted of 20 medical professionals from the internal medicine service. The instrument for data collection was the survey with 19 motivational questions and 31 job performance questions. The results were that there is no statistically significant relationship between motivation and job performance (p-value: 0.219). No statistically significant relationship was demonstrated between introjected regulation and job performance (p-value: 0.518). There is no statistically significant correlation (p-value: 0.741) between job performance and external regulation. There is no statistically significant correlation (p-value: 0.380) between job performance and identified regulation. It was concluded that motivation is not a factor associated with job performance in physicians of the internal medicine service, Chancay hospital, June - December; 2020. More research is needed to confirm our results.

**Key words:** Motivation, job performance

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es el resultado de la productividad y eficacia del personal, necesario para la Institución, donde se trabaja con satisfacción y el rendimiento va a depender del comportamiento y de los resultados obtenidos. Según datos encontrados de la Organización Panamericana de la Salud nos señala que la motivación en el personal de salud juega un papel importante y en el contexto de la pandemia fueron afectados los datos, lo que informa que un 40% del personal de salud disminuyó su desempeño laboral por el exceso de trabajo y la motivación bajo en un 30% por el esfuerzo realizado. (1)

A nivel nacional contamos con las diferentes investigaciones que se han realizado, un estudio realizado en Lima en el año 2020 identificó que un 20% del personal médico del área de UCI no sentía entusiasmo ni motivación en su trabajo debido a la alta demanda y su desempeño laboral se vio afectado en un 10% por afectación psicológica. (2) En nuestra realidad local en el Hospital de Chancay se observó que los médicos cuentan con un trabajo excelente, pero a la vez agotador por el aumento de la cantidad de pacientes que se evidenció en la pandemia por eso es importante saber cómo se encuentra la realidad problemática en los médicos de este nosocomio.

La motivación de los trabajadores es importante ya que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta de cada uno, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos del hospital. (3) Por lo anteriormente descrito, se planteó el presente estudio: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación como factor asociado al desempeño laboral en los médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay, junio - diciembre; 2020?

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación que existe entre motivación como factor asociado al desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay, junio – diciembre; 2020. Los objetivos específicos fueron: 1) Identificar la relación a-motivación y desempeño laboral en

los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 2) Identificar la relación que existe entre la regulación externa y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 3) Identificar la relación que existe entre la regulación introyectada y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 4) Identificar la relación que existe entre la regulación identificada y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 5) Identificar la relación que existe entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020.

La presente investigación tiene una justificación significativa, puesto que permitió conocer de la motivación que se ofrece en esta institución con respecto al desempeño laboral de los médicos. Obteniendo una información real de cómo se encuentra la población estudiada y que se puede mejorar logrando obtener una atención de calidad y con buenos profesionales. A partir de los resultados obtenidos en este estudio, se podrían realizar estrategias, mejoras y políticas locales sobre motivación y desempeño laboral, considerando que es un factor que debe importar al administrador y gerente de salud, pues es poco realizable conseguir el funcionamiento correcto cuando los trabajadores no se encuentran motivados.

La presente investigación tiene la finalidad porque la motivación laboral pretende ayudar a que los trabajadores obtengan una mayor productividad, siendo importante para el desempeño laboral, y conseguir así mejores resultados, esta motivación es de gran notabilidad para obtener un buen desempeño de los colaboradores, y una mejor conducta para alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios a la institución (4).

#### Viabilidad de la investigación

El estudio se realizó mediante la solicitud y aceptación del permiso institucional. La investigadora tenía el tiempo suficiente para realizar la investigación, por lo que no hay conflictos de intereses. Se contó con el apoyo de la institución para la aplicación de las encuestas.

### Limitaciones del estudio

Las limitaciones que se presentaron fueron el tamaño de la población censal por ser pequeña y ser considerados solos los médicos de medicina interna, carencias de antecedentes directos referente a los profesionales de salud en especial los médicos en cuanto a la motivación como factor relacionado al desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

En 2020, Khazei M et al. publicaron un estudio sobre un nuevo instrumento para la medición integrada y evaluación de la motivación intrínseca, clima laboral y burnout en equipos multidisciplinarios. Se realizó una revisión de la literatura para identificar el clima laboral, motivación intrínseca y herramientas de medición del agotamiento. Se eligió la forma abreviada del trabajo del equipo y medida de agotamiento, adecuación al entorno de estudio y practicidad. La validez de las preguntas de motivación fue evaluada por varios médicos. La encuesta en línea fue administrada a un equipo multidisciplinario de 38 miembros que trabajaba en un centro de atención primario en Vancouver, Canadá. Los resultados de la encuesta (33 respuestas) indican un desempeño relativamente alto en el equipo multidisciplinario, con puntajes altos en todas las categorías relacionadas con el clima laboral del equipo y motivación intrínseca. Solo el 8% de los 25 encuestados alcanzaron el umbral de agotamiento; hay encuestados que indicaron agotamiento grave o completo (5).

En 2020, Tung Y et al. desarrollaron un trabajo sobre asociación de factores motivadores intrínsecos y extrínsecos con el agotamiento médico y satisfacción laboral: encuesta transversal nacional en Taiwán. Se realizó una encuesta representativa de septiembre a noviembre de 2017 en los hospitales y clínicas en Taiwán. Los participantes fueron un total de 6674 médicos. Las medidas fueron motivadores intrínsecos (sentido de la llamada, horas gratificantes por día y significativas a largo plazo, relaciones con pacientes) y motivadores extrínsecos (ingresos, horas de trabajo, autonomía y pago por desempeño e iniciativas de pagos). Las principales medidas de resultado fueron agotamiento médico e insatisfacción laboral. Las conclusiones son fomentar un entorno laboral sanitario que apoya la motivación intrínseca y mejorar las horas de trabajo puede reducir el agotamiento del médico y la insatisfacción laboral. Recompensar a los médicos de manera justa y equitativa puede prevenir el agotamiento. Prestación de atención basada en el valor e innovaciones de modelo de pago, como paquetes pagos,

pueden alentar a los profesionales de la salud a coordinar la atención a través de la estandarización de la atención a disminuir el agotamiento (6).

En 2020, Cerasoli C et al. ejecutaron un estudio sobre la motivación intrínseca y los incentivos extrínsecos predicen conjuntamente el rendimiento, donde se evidenció, que la motivación intrínseca mostró una fuerte relación con la edad, pero ninguna relación con el género o la raza. Esta revisión y el metaanálisis se basa en revisiones anteriores en la interrelación entre motivación intrínseca, incentivos extrínsecos y rendimiento, con referencia a dos moderadores: tipo de rendimiento (calidad versus cantidad) y contingencia de incentivos (directamente relevante para el desempeño), que no se han revisado sistemáticamente hasta la fecha (7).

En 2020, Loana D et al. elaboraron un estudio sobre creación de empleo y desempeño en los bomberos: el papel del significado del trabajo y el compromiso laboral. El modelo Job Demand-Resources (JD-R) a menudo se utilizaba como marco explicativo cuando se investigaba el proceso de tensión entre los socorristas en general y los bomberos en particular. El propósito de este estudio fue comprender sobre el proceso motivacional de los bomberos mediante la investigación de la creación de empleos e introducir el significado del trabajo dentro del marco motivacional del modelo JD-R, en relación con el desempeño laboral. Se utilizó un diseño de encuesta transversal para recopilar datos de una muestra compuesta por bomberos rumanos ( $n = 1.151$ ). (8)

El modelo de ecuaciones estructurales indicó la existencia de un efecto directo e indirecto entre la elaboración y el desempeño del trabajo a través del significado y el compromiso del trabajo. Los hallazgos sugirieron que los bomberos participan activamente en comportamientos de creación de trabajo y también que el significado del trabajo puede ser el resultado de la creación de empleo. Los resultados también fomentan más investigaciones relacionadas con la forma en que el significado del trabajo impacta el desempeño laboral, a través de su vínculo con el compromiso laboral. Este estudio llama la atención sobre cómo los departamentos de bomberos pueden crear un clima que enfatice la importancia y el compromiso, junto con las oportunidades para el rediseño de trabajo y un proceso de enfoque basado en el aumento de la eficiencia (8).

En 2020, Faiz S et al. informaron un estudio sobre desempeño laboral sostenible: los roles de violencia en el lugar de trabajo y estrés laboral. El propósito de este estudio es analizar las relaciones entre la violencia laboral, estrés ocupacional y desempeño laboral sostenible. Múltiples dimensiones de la violencia laboral (acoso, ostracismo y acecho) se utilizaron en este estudio. Una encuesta compuesta por 48 ítems con una escala Likert de 5 puntos (1, muy en desacuerdo, a 5, muy de acuerdo). Se recopilieron datos de 15 hospitales en las cercanías de Karachi, Lahore e Islamabad, Pakistán. (9)

La población objetivo de este estudio fueron médicos, enfermeras y personal paramédico. Se distribuyeron 500 cuestionarios entre la población objetivo. En total, se devolvieron 345 cuestionarios utilizables, lo que resultó en una tasa de respuesta del 69%. Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales para probar efectos directos e indirectos. Los resultados de este estudio destacan que, tanto en las relaciones directas como indirectas, la violencia en el lugar de trabajo influye negativamente en el desempeño laboral sostenible. Los hallazgos de este estudio son de la siguiente manera: primero, el acoso reduce la moral de los empleados, lo que constantemente disminuye el trabajo de los empleados. segundo, el acoso laboral reduce la productividad, aumenta los niveles de estrés, ansiedad, depresión e irritabilidad, además del bajo compromiso laboral, las ausencias laborales y la destrucción laboral. (9)

Tercero, el ostracismo en el lugar de trabajo reduce la motivación entre los trabajadores y las organizaciones, lo que reduce la eficiencia. El rendimiento laboral se ve afectado debido al acoso en el lugar de trabajo porque crea una mala imagen y trae toxicidad entre colegas y compañeros. Cuarto, el estrés ocupacional se considera un estigma entre los empleados que enfrentan estrés en el lugar de trabajo. Se concluyó que, si los empleados son felices y saludables, pueden ser más productivos. Entonces, las organizaciones necesitan construir una cultura donde los empleados pueden estar en su mejor momento y brillar (9).

En 2020, Chmielewska M et al. publicaron un estudio sobre Factores de motivación que afectan la actitud laboral de los médicos y el desempeño organizacional de los

hospitales públicos en Varsovia, Polonia. Se realizó una encuesta entre médicos ( $n = 249$ ) con especialidad quirúrgica (operatoria) o no quirúrgica (conservadora) en 22 departamentos y/o unidades de hospitales públicos generales. La relación entre los factores de motivación laboral y la efectividad organizacional se determinó utilizando la correlación de rango de Spearman. Además, se calcularon intervalos de confianza del 95%. La encuesta reveló que los factores de motivación relacionados con la "calidad y estilo de supervisión" tienen el mayor efecto en el desempeño organizacional de los hospitales (coeficiente de correlación de rango de Spearman = 0.490;  $p < 0.001$ ), mientras que la "retroalimentación del desempeño" tiene el menor efecto en el desempeño organizacional. según los profesionales sanitarios encuestados (54% de los médicos) (10).

En 2019, Soto G notificó un estudio la motivación y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa sentinel Perú S.A. El estudio es de diseño transversal, no experimental. La población fue 144 trabajadores. Se realizó la técnica de encuesta. Los resultados fueron que prevalece una relación negativa entre el desempeño laboral y desmotivación laboral y una relación positiva con la regulación identificada, motivación intrínseca, regulación externa, regulación introyectada. Se demostró que existe un mayor nivel de motivación en los trabajadores comerciales y sexo masculino (11).

En 2019, Reategui A et al. desarrollaron una investigación sobre influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N.º 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, San Pablo -Bellavista, región San Martín. El objetivo general fue reconocer si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio reportó que concurre influencia de la motivación en el desempeño laboral en un 34% (coeficiente de determinación de 0.338). Se encontró un coeficiente de Pearson de 0.581, lo que indica que existe una relación media entre la motivación con el desempeño laboral (12).

En 2019, Ayalew F et al. publicaron un estudio Comprensión de la satisfacción y motivación en el trabajo de las enfermeras en los establecimientos de salud pública de Etiopía: un estudio transversal. El estudio empleó un diseño de muestreo por conglomerados transversal de dos etapas. De una muestra aleatoria de 125



establecimientos de salud, se seleccionaron al azar 424 enfermeras para entrevistas en todas las regiones de Etiopía. Las enfermeras respondieron preguntas sobre su satisfacción laboral general y las condiciones laborales, incluidos los elementos relacionados con la motivación intrínseca y extrínseca, utilizando una escala Likert de 5 puntos. En general, el 60,8% de las enfermeras expresaron satisfacción con su trabajo. Las puntuaciones medias compuestas de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos fueron 3,5 y 3,0, respectivamente. Los niveles de satisfacción laboral fueron significativamente mayores para las enfermeras (65,6%,  $p = 0,04$ ), las mayores de 29 años (67,8%,  $p = 0,048$ ) y tenían más de 10 años de experiencia laboral (68,8%,  $p = 0,007$ ). Satisfacción con la remuneración (AOR = 2.04, 95% CI = 1.36, 3.06), reconocimiento (AOR = 2.21; 95% CI = 1.38, 3.53), avance profesional (AOR = 1.54; 95% CI = 1.06, 2.29), características del trabajo en sí (AOR = 1,65; IC del 95% = 1,20, 2,91) y las experiencias laborales de las enfermeras de 5 a 10 años (AOR = 0,37, IC del 95% = 0,17, 0,79) se asociaron significativamente con la satisfacción laboral general después de controlar por otros predictores (13).

En 2018, Torres J realizó un estudio Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel Sac, Santa Anita – 2018. El tipo de estudio es transversal, correlacional, no experimental. El objetivo principal fue establecer la relación entre dos variables: motivación y el desempeño laboral. Se pudo concluir un nivel de significación de 0,049 inferior al 5% en la prueba de correlación considerado como margen de error. Se determinó que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la empresa (14).

En 2018, Burga G et al realizaron un estudio Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. El tipo de estudio es descriptivo, cuantitativo, transversal. El objetivo general fue describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo. Presento dos conclusiones: Que la mayoría del personal se encuentra con desempeño en un bajo nivel porque sus labores no están afines con su trabajo; y se dejó la importancia a la seguridad, estabilidad en el empleo, el ambiente laboral, el reconocimiento por el trabajo realizado (15).

En 2017, León D et al. transmitieron un estudio la motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cajay- Huari. El tipo de diseño es no experimental - transversal - correlacional causal. El objetivo principal fue determinar si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Se pudo concluir, en la hipótesis general, que la motivación incurre en el desempeño laboral de los trabajadores, con una correspondencia positiva del 80%, entre la motivación y el desempeño laboral (16).

En 2017, Llagas M elaboró un trabajo sobre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. Es deductivo, descriptivo, no experimental, correlacional. Sus resultados fueron 47 % presentaron un nivel medio en la motivación, el 30% motivación nivel alto y 23% motivación nivel bajo. Con respecto al desempeño laboral, 50% del personal presentan un nivel regular; 37%, un nivel eficiente y 13%, un deficiente nivel (17).

En 2016, Serrano M et al. informaron una investigación sobre los factores motivacionales en las labores del personal CAS de la municipalidad de Carabayllo. Se concluyó que los colaboradores tienen obligaciones económicas, pues no manifiestan motivación nivel alto, porque no obtienen estímulos de representación económica, debido a que se mantiene una gerencia que busca la productividad de la institución y no considera al trabajador (18).

En 2016, Paredes C et al. transmitieron un estudio desempeño laboral y motivación en el personal del área de patología clínica del H.N.H.U. Lima. La conclusión indica que hay relación significativa entre las dos variables del estudio. La relación fue positiva, directa y se evidencia que, a una mejor motivación, mayor desempeño laboral, mayor calidad de trabajo, mayor incitativa (19).

En 2017, Marin S. establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. Es un estudio de tipo descriptivo trasversal de tipo correlacional aplicada a trabajadores de una sucursal de salud. El nivel de motivación laboral fue

"medianamente motivado" (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo", mientras que los de menor promedio fueron: "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización". Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), (19).

En 2015, Oliva E et al. publicaron un estudio motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú. Es un estudio descriptivo, correlacional, no experimental. Se concluyó que existe correlación entre desempeño laboral y motivación de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú (21).

En 2014, Enríquez P et al. anunciaron una investigación sobre motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. La metodología fue un estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo, correlacional, de campo y transversal. La investigación tuvo por objetivo principal determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño. La población estuvo conformada por un total de 164 empleados, en sus distintas áreas. Se alcanzó un grado de motivación entre muy buena y excelente. Los aspectos evaluados en el grado de motivación de los empleados del Instituto de la Visión, fueron: (1) dar lo mejor de usted en sus responsabilidades diarias, (2) trabajar para alcanzar las metas institucionales, (3) cumplir con los reglamentos institucionales y (4) trabajar sin necesidad de supervisión (22).

En 2014, Castillo D et al. ejecutaron una investigación: clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. La finalidad de la investigación fue conocer la relación entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en una empresa del sector privado. Las conclusiones fueron una relación significativa positiva entre satisfacción laboral, clima organizacional, motivación intrínseca (23).

## **2.2 Bases teóricas**

La motivación en el trabajo se define como la perseverancia de ejecutar esfuerzo para cumplir metas organizacionales. Es de relevancia sindical, cultural, psíquico, corporativo, científico (20). El motivo es un objeto que responde a necesidades múltiples y se manifiesta de diferentes formas para poder realizarlas. Existen elementos como: conducta, necesidad, satisfacción y el comportamiento, que pueden conducir bien o afectar negativamente en los aspectos de la vida (23).

La motivación laboral para el trabajador es la fuerza que le permite desempeñar metas laborales y compensar sus necesidades. La motivación laboral para la empresa es que el trabajador cumpla las metas mostrando interés en lo que realiza. La teoría de recompensas extrínsecas e intrínsecas concluye que la producción del empleado es el que depende su satisfacción. Son 2 tipos de recompensas en el trabajo: Extrínsecas: tratadas por la empresa (ascensos, salarios) e Intrínsecas: son conducidas por el trabajador (satisfacción de un trabajo bien hecho) (23).

### **Teorías sobre motivación laboral**

Del contenido, son diferentes formas de incentivos a los empleados. Estas teorías son:

Teoría de ERC (Alderfer). a). Crecimiento 'growth needs': autorrealización, progreso de la autoestima, adquisición de experiencias nuevas. b). Necesidades de Existencia 'existence needs': son las necesidades primarias (fisiológicas) y de seguridad. c). Necesidades de Relaciones 'relatedness needs': interpersonales, seguridad, afiliación (24).

Jerarquía de necesidades (Maslow). Compensación de necesidades como la necesidad de preferencias. Las necesidades desde la perspectiva laboral son. a). Incorporación: un buen clima laboral. b). Fisiológicas: cubren necesidades biológicas a través del salario. c). Autorrealización: autosuperación continua d). Seguridad, protección: trabajos con condiciones salubres y seguras e). Reconocimiento: desarrollo personal (25).

Teoría de necesidades (McClelland). a). Necesidad de logro: deseo de superación estableciéndose metas b). Necesidad de poder: influencia en los demás y necesidad de dominio. c). Necesidad de afiliación: emprender relaciones sociales para ser admitidos en un grupo, a veces aceptando seguir reglas por miedo al rechazo (26).

Teoría de motivación (Higiene Herzberg). a). Factores intrínsecos: la satisfacción. Ocasionan la complacencia; están afines con reconocimiento, el trabajo, la responsabilidad, etc b). Factores extrínsecos: la insatisfacción o higiénicos. Corresponden con las relaciones interpersonales, el clima laboral, trabajo y sueldo, (27).

### **Teorías del proceso**

**Teoría de expectativas.** Esta teoría ha sido atribuida al psicólogo Víctor H. Vroom (1964). Son: a) Expectativa esfuerzo rendimiento. El esfuerzo llevara a un beneficio. b) Expectativa rendimiento resultado: un buen rendimiento lograra resultados precisos. c) Valoración o valencia: El empleado puede conseguir una recompensa (28).

**Teoría de equidad.** Comparación de los resultados con el esfuerzo.

Destaca 5 elementos. a) Capacidad de los trabajadores de diferenciar contribuciones que aportan y compensaciones obtenidas de la empresa. b) Comparación Social. El trabajador compara si hay igualdad con sus colegas en el trabajo y atribuciones. c) La inequidad impulsa al trabajador a eliminar la desigualdad. d) A mayor inequidad, mayor la preocupación y desmotivación. e) El trabajador maximiza sus logros (28).

**Teoría de metas.** El esfuerzo está ligado con los objetivos y metas de los empleados. Comprende: a) Concepto de capacidad: Demostrar sus capacidades. b) Disposiciones sociales, de desarrollo y contextuales. c) El cumplimiento de metas o no, se puede definir como éxito o fracaso. Se debe tener en cuenta las conductas manifestadas de la capacidad, de aprobación social y conductas orientadas en el trabajo (29).

## **La teoría de autodeterminación**

Propone tipos de motivación: a) Intrínseca. El individuo realiza el trabajo, porque cree que es interesante y satisfactoria. b) Extrínseca. Se realiza el trabajo con el fin de recompensa. Se pueden desarrollar 4 tipos de motivación: regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, regulación integrada c) Motivación negativa. Proceso que orienta una conducta con el fin de evitar una consecuencia desagradable. d) Motivación positiva. El sujeto direcciona su conducta para obtener una recompensa (30).

## **Enfoques de la motivación**

Filosofía FISH: los 4 principios son. a) Divertirse. Hacer que el trabajo sea espontáneo, alegre; con el fin de que los clientes sigan el negocio o los trabajadores valoren lo que hacen. b) Alegrarles el día. Ser amables con los clientes. c) Ser atento. Implica compromiso del trabajador en la atención del cliente. d) Escoger la actitud. Desde una perspectiva abierta a las oportunidades o de negativas (31).

## **Motivación – dimensiones**

Matos y Herrera, en 2009, refirieron la teoría de la autodeterminación. Son cinco dimensiones:

Dimensión uno: A – motivación. Falta de interés para realizar una actividad.

Dimensión dos: Regulación introyectada. Compromiso a realizar un trabajo para evitar el error por no desempeñar con lo solicitado.

Dimensión tres: Regulación externa. Ejecutar una actividad con el fin de evitar un castigo o recibir una recompensa

Dimensión cuatro: Regulación identificada. Efectuar una actividad porque la persona se identifica con su significado o valor, porque la considera importante.

Dimensión cinco: Motivación Intrínseca. Acto de cumplir una actividad por sí misma, porque es agradable e interesante (32).

## **Desempeño laboral**

Es un proceso para determinar el éxito de una organización en el cumplimiento de sus metas (33).

Hay tres conductas.

Falta de productividad. Acciones negativas para la organización (agresión entre compañeros, robos, daños a la propiedad de la institución).

Civismo. Acciones que favorecen al ambiente psicológico de la organización (respeto, ayuda mutua).

Desempeño de Tareas. Cumplimiento de obligaciones y responsabilidades (34).

### **Objetivos de la evaluación del desempeño**

Conductas. Evaluación de la conducta del personal.

¿Que se evalúa? Los criterios los elegirá cada organización.

Resultados de las tareas individuales. valorar la producción (35).

### **Evaluación de desempeño**

Ensayos críticos. Describe debilidades, fortalezas, desempeño y el potencial del empleado, así como crea sugerencias para mejorar.

Incidentes críticos. Se evaluará la eficiencia en una determinada situación.

Escala de calificación basada en el comportamiento. Armoniza elementos de los métodos de calificación por incidentes críticos y escalas gráficas.

Escala grafica de calificación. El evaluador contempla factores de desempeño: calidad y cantidad de trabajo, conocimientos, contribución, capacidad.

Comparación forzada. Evalúan al empleado con respecto al desempeño de otros.

Incentivos económicos. a) Participación de ganancias: Estímulos que corresponden la gratificación con el desempeño. b) Incentivos salariales. c) Participación de utilidades: bonos o en efectivo a los empleados. d) Salario basado en competencias: Remuneración a los empleados por las destrezas en que demuestra su capacidad (33).

### **Razones para valorar el desempeño laboral**

La organización puede usar los resultados de la evaluación de desempeño para optimizar los objetivos de la organización.

Instaurar los incrementos salariales. El valor de un puesto se establece por diversos factores, un grado de responsabilidad y el nivel de formación para realizar el trabajo.

Proporcionar capacitación a los empleados sobre las actividades que se necesitan reforzar.

La toma de decisiones para ascenso. valorar el desempeño radica el ascenso

Investigación del personal: armonizar las pruebas con el desempeño laboral.

¿Quién ejecuta la evaluación de desempeño?

Las estimaciones de los supervisores inmediatos es la parte fundamental de la totalidad de los procesos de la evaluación.

Gerencia del desempeño. El gerente precisa las destrezas, tareas y metas del empleado, y valora su comportamiento en metas, ya que obtendrá un resultado en las necesidades y las pretensiones del empleado y organización (35).

### **Componentes del desempeño laboral**

Habilidades en tareas específicas del puesto.

Habilidad para labores comunes a cualquier empleado.

Comunicación con el objetivo de expresar ideas o dar información.

Esfuerzo que los empleados ponen en sus comportamientos.

Disciplina personal y la conformidad con las normas y cultura de la organización.

Labores de apoyo a otros y trabajo de equipo, pretendiendo el bienestar y disposición para colaborar.

Actividades dirigidas de liderazgo, planificar y controlar los trabajos grupales.

Administración de los recursos para alcanzar los objetivos organizacionales (36).

### **Factores del desempeño laboral**

Trabajo en equipo. Principio fundamental en los trabajadores a través de un líder para conseguir los objetivos de la Institución.

Satisfacción del trabajo. El trabajador percibe sensaciones favorables o desfavorables de su trabajo.

Autoestima. Todo trabajador está motivado a lograr una buena posición dentro de la institución (37).

### **Beneficios de la Evaluación del Desempeño Laboral**

Chiavenato (2011), indica los beneficios para la empresa y para el trabajador.

Beneficios para la organización:

Mejorar el desempeño.

Identificar debilidades y fortalezas.

Reconocer oportunidades de desarrollo.

Organizar objetivos individuales de cada área y de la empresa.



Obtener satisfacción y compromiso de los trabajadores en su trabajo.

Beneficios para el jefe:

Determinar el desempeño de una forma estandarizada y planificada.

Optimizar el desempeño y comunicación de los trabajadores.

Reducir el movimiento del personal.

Beneficios para el trabajador:

Reconocer las perspectivas, características y competencias de la empresa y de cada área

Efectuar una autoevaluación para su desarrollo profesional.

Compromiso y Motivación para ofrecer su mejor esfuerzo a la empresa (38).

### **Desempeño laboral – dimensiones**

Dimensión uno. Calidad de Trabajo. Capacidades que deben ser practicadas, adquiridas; que incluyen herramientas diversas para la solución de problemas, satisfacción de necesidades, y el anticipo de resoluciones, en algún área determinada.

Dimensión dos. Responsabilidad Laboral. Destreza que tiene el trabajador para manejar efectivamente los conocimientos técnicos y el saber para alcanzar el objetivo de la institución.

Dimensión tres. Trabajo en equipo. Calidad del trabajo de los empleados, para aplicar los saberes; comprobando que la experiencia es instructiva y con el trabajo en equipo se pueden conseguir diariamente.

Dimensión cuatro. Compromiso Institucional. Emociones de un individuo, mediante su desempeño laboral que se evidencian diariamente (39).

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Motivación:** Implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a algo, considera que ese “algo” es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad. Los estados motivacionales, lo mismo que los actitudinales, se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que se interaccionan (40).

Trechera (2005) manifiesta que motivación procede del latín “motus” y que se corresponde con aquello que suscita a la persona para realizar una acción (41).

Ajello (2003) refiere la motivación como la destreza para aprender y continuar de forma continua y llevarla a cabo de una manera agradable y autónoma (42).

**Desempeño laboral:** Es la productividad y/o rendimiento que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a ejecutar (14).

Chiavenato (2000) determina que el desempeño laboral es la conducta del trabajador en el cumplimiento de las metas fijadas (43).

Robbins (2004), define la jerarquía de metas, impulsando la conducta y perfecciona el desempeño (44).

**Relevancia:** Lo importante alcanza su significado (45).

**Calidad:** Características de un producto, que otorga la aptitud para satisfacer necesidades expresas (46).

**Confiabilidad:** Particularidades que una percibe en otro y que lo conciben a uno creer que se puede o no confiar en él (47).

## **2.4. Hipótesis de la investigación**

### **Hipótesis general**

HA: La motivación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

H0: La motivación no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

## **Hipótesis específicas**

HA: Existe relación entre a-motivación con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

H0: No existe relación entre a-motivación con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

HA: Existe relación entre regulación externa con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

H0: No existe relación entre regulación externa con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

HA: Existe relación entre regulación introyectada con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

H0: No existe relación entre regulación introyectada con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

HA: Existe relación entre regulación identificada con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

H0: No existe relación entre regulación identificada con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

HA: Existe relación entre motivación intrínseca con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

H0: No existe relación entre motivación intrínseca con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay, 2020.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño metodológico

**Según enfoque metodológico:** es cuantitativo, porque se realizó pruebas estadísticas que se midieron en porcentajes, gráficos y tablas.

**Según la intervención del investigador:** es observacional porque el investigador no manipula ni controla las variables del estudio.

**Según el alcance:** estudio analítico, porque se va a demostrar relación o asociación de las variables, para responder a las hipótesis planteadas.

**Según el número de mediciones de las variables:** estudio transversal por que será medido en un determinado tiempo.

**Según el momento de la recolección de datos:** estudio prospectivo, porque se va a recolectar los datos durante la ejecución de estudio.

#### 3.2 Diseño muestral

**Población de estudio:** Los médicos del servicio de Medicina Interna, siendo un total de 20 profesionales en el hospital de Chancay, junio – diciembre 2020.

##### **Criterios de elegibilidad**

Criterios de inclusión:

Médicos del servicio de Medicina Interna, hospital de Chancay, junio – diciembre 2020 que actualmente estén laborando y acepten participar de forma voluntaria en el estudio.

Criterios de exclusión:

Médicos del servicio de Medicina Interna, hospital de Chancay, junio – diciembre 2020, se encuentren de vacaciones y que no quieren ser encuestados.

**Tamaño de la muestra:** Es una población censal conformado por un total de 20 profesionales médicos del Servicio de Medicina Interna, hospital de Chancay, junio – diciembre 2020.

**Muestreo:** Por ser una población pequeña se tomará en su totalidad es un muestreo no probabilístico que se dio por conveniencia de la investigadora.

### **3.3 Técnicas y procedimientos de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario tipo escala de Likert que fue validada por la investigadora donde se llevó a cabo mediante tres jueces expertos en relación al tema obteniendo una prueba binomial  $< 0.05$  con una concordancia óptima entre los jueces así mismo se realizó la fiabilidad del cuestionario con una prueba piloto incluyendo a 20 médicos del Hospital Regional de Huacho en la cual se obtuvo el alfa de Cronbach con un valor de 0.787 lo que significa que el instrumento para la variable de motivación tiene una confiabilidad alta, de igual modo el valor del alfa de Cronbach fue de 0.983 con una confiabilidad alta para el instrumento de desempeño laboral.

Se utilizó el instrumento para la medición de la variable Motivación, la escala de Motivación (R-MAWS) elaborada por Gagne, 2010, que fue usado por la investigadora para realizar su validez, cuestionario de escala tipo Likert de respuesta politómicas con un total de 19 preguntas clasificado en 5 dimensiones: regulación externa (6 preguntas), regulación introyectada (4 preguntas), motivación intrínseca (3 preguntas), a-motivación (3 preguntas), regulación identificada (3 preguntas). En cuanto a la medición de la variable desempeño laboral fue elaborado por el Ministerio de salud, utilizado por la investigadora para su validez respectiva tipo escala de Likert de respuesta politómicas con un total de 31 preguntas dividido con 4 dimensiones: calidad del trabajo (11 preguntas), trabajo en equipo (9 preguntas), responsabilidad (6 preguntas), compromiso institucional (5 preguntas).

### **3.4 Procesamiento y análisis de datos**

Se solicitó la autorización al director del hospital y jefe del servicio de Medicina Interna para ejecutar el trabajo de investigación. Luego se solicitó la asistencia a los profesionales médicos para el llenado del cuestionario, previa información y consentimiento informado. Para el análisis de datos se realizó teniendo en cuenta los objetivos planteados donde la información fue procesada y tabulada en el programa Excel y SPSS versión 25 para obtener tablas, frecuencias y porcentajes de dichas variables así mismo se comprobó la hipótesis mediante la estadística no paramétrica de coeficiente de correlación de spearman que se usa para medir el grado de asociación para ambas variables cualitativas de escalas ordinales y poder determinar la dependencia o independencia de las dos variables, a su vez los rangos de correlación son de -1.0 a +1.0, donde los valores más próximos a 1 indican correlacional positiva y perfecta, valores próximos a -1 indican correlacional negativa perfecta y valores próximos a cero significa que no existe ninguna relación.

### **3.5 Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas en la población de estudio en el hospital Chancay fueron con participación voluntaria, beneficencia, confidencialidad, justicia.

Participación voluntaria. Se les informó sobre el trabajo de investigación.

Beneficencia. Esta investigación estuvo orientada al bienestar.

Confidencialidad. La identidad permaneció en absoluta discreción.

Justicia. El estudio estuvo dirigido a tratar a los entrevistados de una manera correcta sin obligaciones de realizar la encuesta.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1.** Niveles de motivación de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

MOTIVACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	15	75.0
ALTO	5	25.0
Total	20	100.0

Se evaluó de los 20 (100%) médicos que 15 (75%) presentaron motivación nivel medio y 5 (25%) motivación nivel alto.

**Tabla 2.** Niveles de desempeño laboral de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	5.0
REGULAR	3	15.0
EFICIENTE	16	80.0
Total	20	100.0

Se reportó que de los 20 (100%) médicos, 16 (80%) presentaron desempeño laboral eficiente, 3 (15%) desempeño laboral regular y 1 (5%) desempeño laboral deficiente.

**Tabla 3.** Niveles de motivación – dimensión a-motivación de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

A-MOTIVACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	2	10.0
ALTO	18	90.0
Total	20	100.0

Se identificaron de los 20 (100%) médicos que 18 (90%) presentaron a-motivación nivel alto y 2 (10%) a-motivación nivel medio.

**Tabla 4.** Niveles de motivación – dimensión regulación identificada, de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

REGULACIÓN IDENTIFICADA	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	6	30.0
MEDIO	13	65.0
ALTO	1	5.0
Total	20	100.0

Se obtuvieron de los 20 (100%) médicos que 13 (65%) presentaron regulación identificada nivel medio, 6 (30%) regulación identificada nivel bajo y 1 (5%) regulación identificada nivel alto.

**Tabla 5.** Niveles de motivación – dimensión motivación intrínseca de los médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay

MOTIVACIÓN INTRINSECA	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	20	100.0

Se establecieron que los 20 (100%) médicos presentaron motivación intrínseca nivel medio.



**Tabla 6.** Niveles de motivación – dimensión regulación externa de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

REGULACIÓN EXTERNA	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	1	5.0
MEDIO	14	70.0
ALTO	5	25.0
Total	20	100.0

Se describió que de los 20 (100%) médicos, 14 (70%) presentaron regulación externa nivel medio, 5 (25%) regulación externa nivel alto y un 1 (5%) regulación externa nivel bajo.

**Tabla 7.** Niveles de motivación – dimensión regulación introyectada de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

REGULACIÓN INTROYECTADA	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	10.0
MEDIO	13	65.0
ALTO	5	25.0
Total	20	100.0

Se concluyó que de los 20 (100%) médicos, 13 (65%) presentaron regulación introyectada nivel medio, 5 (25%) regulación introyectada nivel alto y 2 (10%) regulación introyectada nivel bajo.

**Tabla 8.** Niveles desempeño laboral – dimensión calidad de trabajo de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

CALIDAD DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	5.0
REGULAR	2	10.0
EFICIENTE	17	85.0
Total	20	100.0

Se estimó que de los 20 (100%) médicos, 17 (85%) presentaron calidad de trabajo eficiente, 2 (10%) calidad de trabajo regular y 1 (5%) calidad de trabajo deficiente.

**Tabla 9.** Niveles de desempeño laboral – dimensión responsabilidad de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

RESPONSABILIDAD	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	5	25.0
EFICIENTE	15	75.0
Total	20	100.0

Se calculó que de los 20 (100%) médicos, 15 (75%) presentaron responsabilidad eficiente y 5 (25%), responsabilidad regular.

**Tabla 10.** Niveles de desempeño laboral – dimensión trabajo en equipo de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

TRABAJO EN EQUIPO	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	5.0
REGULAR	4	20.0
EFICIENTE	15	75.0
Total	20	100.0

Se determinó que de los 20 (100%) médicos, 15 (75%) presentaron trabajo en equipo eficiente, 4 (20%) trabajo en equipo regular y 1 (5%) trabajo en equipo deficiente.

**Tabla 11.** Niveles de desempeño laboral – dimensión compromiso institucional de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

COMPROMISO INSTITUCIONAL	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	5.0
EFICIENTE	19	95.0
Total	20	100.0

Se señaló que de los 20 (100%) médicos, 19 (95%) presentaron compromiso institucional eficiente y 1 (5%) compromiso institucional deficiente.

**Tabla 12.** Relación entre motivación y el desempeño laboral de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	<i>p-valor*</i>
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
MOTIVACIÓN	MEDIO	1 5.0%	3 15.0%	11 55.0%	15 75.0%	0.219
	ALTO	0 0.0%	0 0.0%	5 25.0%	5 25.0%	
Total		1 5.0%	3 15.0%	16 80.0%	20 100.0%	

\*Prueba de correlación de Spearman;  $p < 0,05$

En la población que presentaron motivación nivel medio, 15 ( 75%) médicos, 11 (55%) de ellos tuvieron un desempeño laboral eficiente, 3 (15%) desempeño laboral regular, 1 (5%) desempeño laboral deficiente. En la población con motivación laboral nivel alto, 5 (25%) médicos tuvieron un desempeño laboral eficiente.

En la correlación desempeño laboral con motivación el p-valor es 0.219 al ser mayor que 0.05, no se puede rechazar la hipótesis nula, por lo que no se evidencia relación estadísticamente significativa entre motivación y desempeño en el presente estudio.

**Tabla 13.** Relación entre dimensión a-motivación y el desempeño laboral de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	<i>p-valor*</i>
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
A_MOTIVACIÓN	MEDIO	0 0.0%	1 5.0%	1 5.0%	2 10.0%	0.333
	ALTO	1 5.0%	2 10.0%	15 75.0%	18 90.0%	
Total		1 5.0%	3 15.0%	16 80.0%	20 100.0%	

\*Prueba de correlación de Spearman;  $p < 0,05$

De los 18 médicos (90%) que tuvieron a-motivación nivel alto, 15 (75%) presentaron eficiente desempeño laboral, 2 (10%) desempeño laboral regular y 1 (5%) desempeño laboral deficiente.

Pero de 2 (10%) médicos que presentaron a-motivación nivel medio; 1 (5%) presentó desempeño laboral regular y 1 (5%) desempeño laboral eficiente. No se encontró relación estadísticamente significativa entre dimensión a-motivación y desempeño laboral ( $p$ -valor: 0.333).

**Tabla 14.** Relación entre dimensión regulación identificada y el desempeño laboral de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	<i>p</i> -valor*
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
REGULACIÓN IDENTIFICADA	BAJO	0 0.0%	2 10.0%	4 20.0%	6 30.0%	0.380
	MEDIO	1 5.0%	1 5.0%	11 55.0%	13 65.0%	
	ALTO	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	1 5.0%	
Total		1 5.0%	3 15.0%	16 80.0%	20 100.0%	

Se valoró que 1 (5%) médico que tiene regulación identificada nivel alto, presenta desempeño laboral eficiente. En regulación identificada medio que son 13 (65%) médicos, 11 (55%) tuvieron desempeño laboral eficiente, 1 (5%) desempeño laboral regular y 1 (5%) desempeño laboral deficiente.

De los 6 médicos (30%) que tuvieron regulación identificada nivel bajo, 4 (20%) tuvieron un eficiente desempeño laboral y 2 (10%) médicos presentaron desempeño laboral regular.

No se demuestra correlación estadísticamente significativa entre regulación identificada y desempeño laboral (*p*-valor: 0.380).

**Tabla 15.** Relación entre dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
MOTIVACIÓN INTRINSECA	MEDIO	1 5.0%	3 15.0%	16 80.0%	20 100.0%
Total		1 5.0%	3 15.0%	16 80.0%	20 100.0%

El 100% (20) de los médicos que presentaron motivación intrínseca nivel medio, el 80% (16) de médicos presentaron un desempeño laboral eficiente, el 15% (3) presentaron desempeño laboral regular y 5% (1) presentaron desempeño laboral deficiente.

**Tabla 16.** Relación entre dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	<i>p</i> -valor*
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
REGULACIÓN INTROYECTADA	BAJO	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%	2 10.0%	0.518
	MEDIO	1 5.0%	3 15.0%	9 45.0%	13 65.0%	
	ALTO	0 0.0%	0 0.0%	5 25.0%	5 25.0%	
Total		1 5.0%	3 15.0%	16 80.0%	20 100.0%	

\*Prueba de correlación de Spearman;  $p < 0,05$

Del 65% (13) médicos que presentan regulación introyectada nivel medio, el 45% (9) tuvieron un desempeño laboral eficiente, 15% (3) desempeño laboral regular, 5% (1) médico presentaron desempeño laboral deficiente. Del 25% (5) de los médicos que presentaron regulación introyectada nivel alto, el 25% (5) tuvieron desempeño laboral eficiente. Del 10% (2) de los médicos que presentaron regulación introyectada nivel bajo, el 10% (2) presentaron desempeño laboral eficiente. No hay correspondencia estadísticamente significativa ( $p$ -valor: 0.518) entre desempeño laboral y regulación introyectada.

**Tabla 17.** Relación entre dimensión regulación externa y el desempeño laboral de los médicos del servicio de Medicina Interna hospital de Chancay

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	<i>p</i> -valor*
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
REGULACIÓN EXTERNA	BAJO	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	1 5.0%	0.741
	MEDIO	0 0.0%	3 15.0%	11 55.0%	14 70.0%	
	ALTO	1 5.0%	0 0.0%	4 20.0%	5 25.0%	
Total		1 5.0%	3 15.0%	16 80.0%	20 100.0%	

\*Prueba de correlación de Spearman;  $p < 0,05$

Del 70% (14) de los médicos con regulación externa nivel medio, el 55% (11) presentaron desempeño laboral eficiente, 15% (3) presentaron desempeño laboral regular.

Del 25% (5) de los médicos que presentaron regulación externa nivel alto, el 20% (4) presentaron desempeño laboral eficiente y el 5% (1) presentaron desempeño laboral deficiente.

Del 5% (1) de los médicos que presentaron regulación externa nivel bajo, el 5% (1) presentaron desempeño laboral eficiente. No hay demostración estadísticamente significativa ( $p$ -valor: 0.741) entre desempeño laboral y regulación externa.

## V. DISCUSIÓN

En este estudio, respondiendo al objetivo general se obtuvo como resultados que la correlación de desempeño laboral con motivación el p-valor fue de 0.219 al ser mayor que 0.05, no se puede rechazar la hipótesis nula, por lo que no se evidencia relación estadísticamente significativa entre las dos variables. Estos resultados no guardan relación con el estudio de Chmielewska M et al, 2020 (10) que evidencio un coeficiente de correlación de Spearman menor de 0.001 lo cual se evidencia que los factores de motivación se encuentran relacionados al desempeño organizacional según los profesionales sanitarios, seguidamente tenemos al estudio de Soto G., 2019 (11) que concluyo que la prueba de p valor = Sig = 0,000 es inferior al nivel de significación de 0.05 que concluye que si existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Por otro lado se encuentran diferencias significativas con la investigación de Reategui A et al, 2019 (12), quienes reportaron que existe una influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores obteniendo un p valor de 0.0338 indicando que existe una relación media entre dichas variables, a su vez el estudio de Torres J, 2018 (14) quien demostró que un nivel de significación de 0,049 inferior al 5% en la prueba de correlación de spearman determinando que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal, además dicha investigación no concuerda con los resultados de Burga G et al, 2018 (15), que midió el coeficiente de correlación de pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, con un resultado significativo ( $p < 0.05$ ), que demostró que si existe una relación significativa de las dos variables del estudio.

De igual manera se encontró discrepancias con la investigación de León D et al, 2017 (16), quienes señalaron que según la significancia fue de 0.000 menor que 0.05, aceptando la hipótesis alterna, donde la motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable de 79.5%, entre las dos variables. Tampoco se encontró relación con la tesis de Llagas M. 2017 (17), quien indico que el valor del coeficiente Spearman



con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que 0.01 lo cual rechaza la hipótesis nula aceptando su hipótesis alterna, lo que evidencio que si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de la investigación.

Otras investigaciones que presentan divergencia fueron los estudios de Serrano M et al, 2016 (18), quien afirma que los factores motivacionales si influyen significativamente con el rendimiento laboral lo cual existe una correlación significativa menor del 0.05 aceptando la hipótesis alterna, así mismo tenemos a Paredes C., 2016 (19) que demostró que existe relación significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre la motivación y desempeño laboral con una relación directa y fuerte de correlación entre dichas variables lo que señala que a mayor motivación mayor será el desempeño laboral del personal de salud.

En cuanto a los resultados de los niveles de motivación de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay, 2020 se evaluó que del 100% de los médicos 75% presentaron motivación nivel medio y 25% motivación nivel alto. Resultados que concuerdan con el estudio de Llagas M, 2017(17), que concluyo que el 23.33% del personal perciben un nivel bajo en la motivación, un 46.67% nivel medio y 30.00% un nivel alto. Sin embargo, existe diferencias con la investigación de Paredes C., 2016 (19) que demostró que el 23,1% de los médicos señaló que la motivación es regular, y el 12,1% de ellos dijo que la motivación es adecuada, seguido del estudio de León, 2017 que señalo que el 32% casi nunca se encuentran motivados y solo un 9% siempre se encuentran motivados.

En relación a los resultados del desempeño laboral de los médicos del servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay, 2020 se demostró que el 80% de los médicos presentaron desempeño laboral eficiente, 3 (15%) desempeño laboral regular y 1 (5%) desempeño laboral deficiente. Resultados que no guardan relación con el estudio Llagas M, 2017 (17), que señalo que el 13.33% del personal perciben un nivel deficiente, el 50.00% un nivel regular y el 36.67% un nivel eficiente en el desempeño laboral, otro estudio de Paredes C., 2016 (19), demostró diferencias con sus resultados que el 33% de los tecnólogos tienen un desempeño alto, mientras que el 2,2% un desempeño laboral medio, finalmente el estudio de León,

2017 indico que 27% casi siempre tienen un buen desempeño laboral y el 18% casi nunca se desempeñan de una forma eficiente.

Dentro del primer objetivo específico los resultados que se obtuvieron de la relación a-motivación y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 fueron que no existe relación significativa con un (p-valor: 0.333), lo cual se acepta la hipótesis nula que indica que no hay relación entre la a-motivación y desempeño laboral. Estos resultados no encuentran similitud con el estudio de Llagas M, 2017 (17), quien concluyo en su postulado que el p valor fue de 0.000 menor que 0.05, lo cual rechaza la hipótesis nula y demuestra que si existe una relación significativa de la a-motivación y desempeño laboral. No se encontraron dentro de los estudios la no relación de variables, en la cual se evidencia desmotivación hacia alguna tarea o actividades realizadas en su entorno laboral.

Como segundo objetivo específico se obtuvo como resultados que la regulación externa y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 no existe relación significativa con un (p-valor: 0.741) que no rechaza la hipótesis nula donde la regulación externa no se relaciona con el desempeño laboral. Resultados que demuestran diferencias con los estudios de Soto G, 2019 (11), quien señala que el p valor es 0,000 es inferior a 0.05 demostrando una correlación significativa entre la regulación externa y el desempeño laboral, Llagas M, 2017 (17), quien afirmo que en su estudio que la estadística según el valor del coeficiente Spearman fue (0.714) con una significancia estadística de  $p=0.000$  lo que rechaza la hipótesis nula existiendo una relación significativa entre la dimensión de regulación externa y el desempeño laboral. No se evidenciaron estudios que guardan relación con la investigación planteada lo que significa que la regulación externa se refiere a las actividades que eviten algún castigo o reciban alguna recompensa para sentirse motivados dentro de su centro laboral.

En ese sentido el tercer objetivo específico se obtuvo como resultados que la regulación introyectada y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 no existe relación significativa con un

(p-valor: 0.518) que no rechaza la hipótesis nula donde la regulación introyectada no se relaciona con el desempeño laboral. Resultados que no guardan relación con la investigación de Soto G, 2019 (11), que el p valor fue 0,000 es inferior 0.05 rechazando la hipótesis nula lo que hace indicar que existe relación significativa entre la dimensión de regulación inyectada y el desempeño laboral. Seguido del estudio de Llagas M, 2017 (17) quien indico que el coeficiente Spearman fue (0.763) con una significancia estadística de p valor = 0.000 siendo menor al 0.01 propuesto en su trabajo por la cual se rechaza la hipótesis nula demostrando la relación de la dimensión de regulación introyectada y el desempeño laboral de los trabajadores. Tampoco se evidenciaron estudios que tienen alguna relación con la investigación propuesta lo que hace conocer el compromiso que los trabajadores tienen con las actividades dadas para evitar cometer errores dentro de ella.

De igual manera en el cuarto objetivo específico entre la regulación identificada y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 se obtuvo como resultados que no se encontró relación estadísticamente significativa entre dimensión regulación identificada y desempeño laboral con un p-valor: 0.380. resultados que demuestran discordancias con las investigaciones de Soto G, 2019 (11), quien señala que el p valor es 0,000 es inferior a 0.05 demostrando una correlación significativa entre la regulación identificada y desempeño laboral, por otro lado se encuentra el estudio de Llagas M, 2017 (17) quien afirmo que la estadística de  $p= 0.000$  es menor al nivel propuesto de 0.01 que rechaza la hipótesis nula, donde existe una relación significativa entre la dimensión de regulación identificada y el desempeño laboral. Nos indica que en el estudio las actividades tienen un valor muy importante para el desarrollo de su motivación personal de los trabajadores.

Finalmente, el quinto objetivo específico entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay; 2020 se obtuvo como resultados que no se encontró relación estadísticamente significativa entre dimensión de motivación intrínseca y desempeño laboral con un p-valor: 0.450. Estos resultados se contradicen con las investigaciones de Soto G, 2019 (11), quien señala que el p valor es 0,000 es inferior a 0.05 demostrando una correlación significativa entre la motivación

intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores, a su vez no concuerda con la investigación de Llagas M, 2017 (17), que concluyo que el coeficiente de correlación Spearman de (0.766) tuvo una significancia estadística de p valor de 0.000 menor de 0.01 propuesto por la investigación lo cual rechazo la hipótesis nula donde la motivación intrínseca no tiene relación significativa con el desempeño laboral. Otro estudio que no guarda relación fue de Serrano, 2016 (18), que demostró que la motivación intrínseca si influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores con un p valor menor de 0.05 aceptando la hipótesis alterna siendo parámetros que forman parte de los factores motivacionales que afectan el desempeño laboral de los seres humanos en diversas áreas de trabajo.

## **VI. CONCLUSIONES**

La motivación no es un factor asociado al desempeño laboral en los médicos del servicio de Medicina Interna, hospital de Chancay, junio – diciembre 2020.

No se evidencia relación entre dimensión a-motivación y desempeño laboral en los médicos del servicio de Medicina Interna, hospital de Chancay, junio – diciembre 2020.

No hay relación entre desempeño laboral y regulación externa en los médicos del servicio de Medicina Interna, hospital de Chancay, junio – diciembre 2020.

Se concluye que no hay correlación entre regulación introyectada y desempeño laboral en los médicos del servicio de Medicina Interna, hospital de Chancay, junio – diciembre 2020.

No existe relación entre regulación introyectada y desempeño laboral en los médicos del servicio de Medicina Interna, hospital de Chancay, junio – diciembre 2020.

El 100% (20) de los médicos que presentaban motivación intrínseca nivel medio, el 80% (16) de médicos presentaban un desempeño laboral eficiente, el 15% (3) presentaban desempeño laboral regular y 5% (1) presentaban desempeño laboral deficiente.

## VII. RECOMENDACIONES

Es necesario realizar estudios prospectivos con una población de mayor tamaño donde se pueda evaluar una mayor relación entre las variables y para poder comparar los resultados y obtener conclusiones.

Se debe coordinar con el jefe del cuerpo médico para que se brinden charlas educativas, talleres de motivación a los médicos para fomentar actitud mental positiva, buenas relaciones humanas con su equipo de trabajo para mejorar su desempeño laboral.

Que los jefes de los servicios de medicina interna dediquen un tiempo y espacio para realizar reconocimientos a su labor diaria para que los médicos se sientan motivados y mejoren su desempeño laboral.

Que el director del Hospital de Chancay valore el trabajo de los médicos de los diversos servicios en función a los ascensos, consideración del tiempo de servicio, y eficiencia laboral.

Efectuar el seguimiento del desempeño laboral de los médicos del servicio de medicina interna que laboran en su respectiva área de trabajo.

Se recomienda que se efectúen estudios con la posibilidad de diseñar una propuesta para mejorar la motivación de los trabajadores de salud.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. OPS. Salud de trabajadores. 2019 en Ginebra. Revista salud publica [Internet] 2019; 7(1).41-42. [Citado 2 noviembre 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
2. Marin H y Placencia M. Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staf. [Internet] 2017; 17(4); 42-52. [Cited 2 november 2021]. Available in: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
3. Coromoto H. Motivación laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. Revista Arbitrada Multidisciplinaria de Investigación Socio Educativa. [Internet] 2018. Extraído 18/junio/2019. Disponible en: [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181)
4. Sum. M. Motivación y desempeño laboral. [Tesis]. Repositorio Institucional Universidad Rafael Landivas. [Internet] 2015. Extraído el 17/junio/2019. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
5. Khazei M. A Novel Instrument for Integrated Measurement and Assessment of Intrinsic Motivation, Team Climate, and Burnout in Multidisciplinary Teams The Permanente Journal a peer reviewed journal of medical science, social science in medicine, and medical humanities [Internet] 2020. Extraído el 19/Junio/2020. Disponible en: <https://www.thepermanentejournal.org/issues/2020/7373.html>
6. Tung Y., Chou Y., Chang Y. Asociación de factores motivadores intrínsecos y extrínsecos motivadores con el agotamiento del trabajo médico y satisfacción laboral: encuesta transversal nacional en Taiwán. National Library of Medicine. National Center for Biotechnology Information. [Internet] 2020. Extraído el 19/junio/2020. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32161163/>
7. Cerasoli C., Nicklin J., Ford M. La motivación intrínseca y los incentivos extrínsecos predicen conjuntamente el rendimiento: Un metaanálisis de 40 años. American Psychological Association. [Internet] 2020. Extraído el 19/junio/2020. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/buy/2014-03897-001>
8. Loana C., Rosca A., Mateizer A. Creación de empleo y desempeño en los bomberos: el papel del significado del trabajo y el compromiso laboral.

- Psychology for Clinical Settings. [Internet] 2020. Extraído el 19/junio/2020. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00894/full>
9. Faiz S., Wang M. Zhang Y. Desempeño laboral sostenible: los roles de Violencia en el lugar de trabajo y estrés laboral. National Library of Medicine. National Center for Biotechnology Information. [Internet] 2020. Extraído el 19/junio/2020. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32024195/>
  10. Chmielewska M, Stokwiszewski J. Factores de motivación que afectan la actitud laboral de los médicos y el desempeño organizacional de los hospitales públicos en Varsovia, Polonia. PMC US National Library of Medicine National Institutes of Health. [Internet] 2020. Extraído el 19/junio/2020. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7391589/>
  11. Soto. G. La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A. Repositorio Institucional ESAN. [Internet] 2019. Extraído el 23/diciembre/2020. Disponible en: [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1509/2018\\_ADY\\_DE\\_18-2\\_18\\_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1509/2018_ADY_DE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  12. Reategui A. Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. [Internet] 2019. Extraído el 15/junio/19. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  13. Ayalew F., Kibwana S. Comprensión de la satisfacción y motivación en el trabajo de las enfermeras en los establecimientos de salud pública de Etiopía: un estudio transversal. PMC US National Library of Medicine National Institutes of Health. [Internet] 2019. Extraído el 19/junio/2020. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6794848/>
  14. Torres J. Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel Sac, Santa Anita – 2018. Repositorio Institucional Universidad María Auxiliadora. [Internet] 2018. Extraído el 13/junio/2019. Disponible en: <http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



15. Burga G., Wiese S. Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Repositorio Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [Internet] 2018. Extraído el 13/junio/2019. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf)
16. León D. Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay - Huari. Repositorio Institucional Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [Internet] 2017. Extraído el 15/junio/19. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
17. Llagas C. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. [Internet] 2017. Extraído el 15/junio/2019. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8660?show=full>
18. Serrano. M. Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Internet] 2016. Extraído el 13/junio/19. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4841>
19. Paredes C. Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. [Internet] 2016. Extraído el 13/junio/19. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8856>
20. Marin H. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, en Perú: Revista Scielo. [Internet] 2017; 1(4).1-2. [Citado 2 noviembre 2021]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008)
21. Oliva E. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. [Internet] 2015. Extraído el 15/junio/2019. Disponible en:

- <https://docplayer.es/84121374-Motivacion-y-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-del-hospital-victor-larco-herrera-lima-peru-2015.html>
22. Enríquez. C. Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México. Repositorio Institucional Universidad de Morelos. [Internet] 2014. Extraído el 13/junio/2019. Disponible en: <https://docplayer.es/35015740-Universidad-de-montemorelos-facultad-de-ciencias-administrativas-motivacion-y-desempeno-laboral-de-los-empleados-del-instituto-de-la-vision-en-mexico.html>
  23. Castillo D. Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquico. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú. [Internet] 2014. Extraído el 13/junio/2019. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5431>
  24. Rojas C. La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburo, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019. [Tesis]. Repositorio Universidad Continental. [Internet] 2019. Extraído 10/junio/2019. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8070/2/IV\\_FIN\\_10\\_8\\_TI\\_%20Rojas\\_Paredes\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8070/2/IV_FIN_10_8_TI_%20Rojas_Paredes_2020.pdf)
  25. Castillo A. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. IV, núm. 142, 2013, pp. 45-61 Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica. [Internet] 2009. Extraído el 13/junio/2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
  26. Atlantic International University. Open courses. Psicología Organizacional. Open Courses@Atlantic International University. [Internet] 2018. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://cursos.aiu.edu/psicologia%20organizacional.html>
  27. Choliz M. Psicología de la Motivación. El proceso motivacional. Facultad de Psicología. Repositorio Institucional Universidad de Valencia. [Internet] 2004. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible: <https://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
  28. Adams, J. S. New York. Teoría de la Equidad: Motivación y Desmotivación [Internet] [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>

29. Peña E. La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Facultad de Ciencias Económicas y empresariales. Universidad Pontificia ICAI - ICADE Comillas. Madrid. [Internet] 2016. Extraído el 13/junio/2019. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
30. Carratala E. Análisis de la Teoría de metas de logro y de la autodeterminación en los planos de especialización deportiva de la Generalitat Valenciana. Repositorio Universidad de Valencia. [Internet] 2004. Extraído el 15/junio/2019. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/70999231.pdf>
31. Pila J. La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio héroes del Cenepa-Espe de la Ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. [Internet] 2012. Extraído el 13/junio/2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>
32. Castro M., Yañez P. Motivación: Enfoque contemporáneo. Repositorio de la Universidad de la Republica. [Internet] 2010. Extraído el 17/junio/2019. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/222/1/M-CD4151.pdf>
33. Esquivas K. Estudio de la relación del clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del laboratorio Clínico Muñoz, Arequipa – 2018. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. [Internet] 2018. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8950/PSMesrakj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Iturralde J. “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la Ciudad De Ambato. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato [Internet] 2010. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

35. Tirado R. La motivación y su influencia En el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la Provincia De Cajabamba, 2018. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. [Internet] 2018. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado%20Rios%20Edith%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Chamba T., Varas C. Relación entre clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora servicios y representaciones dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017. Repositorio Institucional Universidad Privada Antenor Orrego. [Internet] 2017. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3497/1/RE\\_ADMI\\_JAVIER.TRELLES\\_ADER.VARAS\\_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%c3%91O\\_DATOS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3497/1/RE_ADMI_JAVIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%c3%91O_DATOS.pdf)
37. Fabian G. Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C en el primer semestre 2017. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. [Internet] 2017. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018\\_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf)
38. Quintero N., Africano N. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, vol. 3, núm. 9, abril, 2008, pp. 33-51 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. [Internet] 2008. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
39. Organización Internacional del Trabajo. España: Los convenios de la oit sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. [Internet] [Citado 20 de setiembre 2021]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf)
40. Juárez M. Desempeño Laboral y su Influencia en la gestión de almacén de la Empresa Txi Estilo S.A.C. Del Distrito Del Cercado De Lima 2018. Extraído el 13/junio/2019. Repositorio Institucional Universidad Peruana Las Américas. [Internet] 2019. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en:

- <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Analizar la motivación laboral de los empleados en la farmacia inversiones Remiveca S.A (SAAS PASTEUR). Repositorio Institucional Universidad Dr Rafael Belloso Chacin. [Internet] 2010. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0086474/fase01.pdf>
  42. Chandi A., Osorio J. Motivación para el aprendizaje en estudiantes de la Universidad de Cuenca. Repositorio Universidad de Cuenca. [Internet] 2015. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23533/1/tesis.pdf>
  43. Pereira N. Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153-170 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica. [Internet] 2009. Extraído el 13/junio/2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
  44. Espaderos A. Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. Repositorio Universidad Rafael Landivar. [Internet] 2016. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
  45. De la Cruz O., Huamán A. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015. [Internet] 2015. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  46. La teoría de la relevancia. Revista de Investigación Lingüística. Vol. VII - 2004. Págs. 237-286. [Internet] 2015. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://www.textosenlinea.com.ar/academicos/Sperber%20y%20Wilson%20-%20La%20teoria%20de%20la%20relevancia.PDF>
  47. Torres M. La Calidad: Evolución de su significado y aplicación en servicios. Publicaciones en Ciencias y Tecnología. Vol 4, 2010 N0 2, pp.25–32, ISSN:1856-8890, Dep.Legal pp200702LA2730. [Internet] 2010. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/pcyt/article/view/1084>

48. Sanz S. Concepto, dimensiones y antecedentes de la confianza en los entornos virtuales. *Teoría y Praxis*, núm. 6, 2009, pp. 31-56 Universidad de Quintana Roo Cozumel, México. [Internet] 2009. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456145109003>
49. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. [Internet] 2018. [Citado 20 setiembre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12652?show=full>

## ANEXOS

### 1.1 Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO MOTIVACIÓN EN LOS MÉDICOS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA HOSPITAL DE CHANCAY

5. Totalmente de acuerdo	4. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2. En desacuerdo	1. Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	------------------------------------	------------------	-----------------------------

#### Escala de Motivación en el Trabajo R- MAWS

DIMENSIONES/ ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: A MOTIVACION</b>					
1- Porque me divierto haciendo mi trabajo					
2- Personalmente pienso que es transcendental poner empeño en este trabajo					
3- El poner empeño tiene un valor personal para mi					
<b>DIMENSION 2: REGULACION EXTERNA</b>					
4- Porque me hace sentir orgullosa de mí misma					
5- Ya que me percibiría mal conmigo					
6- Pongo poco esmero, porque no creo que vale la pena desvelarse en el trabajo					
7- Mi trabajo es excepcional.					
8- Porque me pagaran, solo si pongo bastante voluntad en mi trabajo					
9- Sentiría vergüenza de mí misma					
<b>DIMENSION 3: REGULACION INTROYECTADA</b>					
10- Me esfuerzo porque por mis valores personales					
11- Para evitar que otras personas me critiquen					
12- Para obtener la aprobación de otras personas					
13- Porque otras personas me van a respetar más.					
<b>DIMENSION 4: REGULACION IDENTIFICADA</b>					
14- Solo me esmero lo suficiente, otras personas me brindaran más seguridad en el trabajo					
15- Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
16- No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo					
<b>DIMENSION 5: MOTIVACION INTRINSECA</b>					
17- Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo					
18- Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante					
19- No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

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

N °	Calidad de Trabajo	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Efectúa un trabajo perfecto					
2	Cumplo con los propósitos de trabajo, exponiendo capacidad en las tareas					
3	Efectúa un trabajo cuidadoso					
4	Efectúa un trabajo en el tiempo determinado					
5	Dispone nuevas opiniones y muestra particularidad a la hora de dirigir circunstancias en el trabajo					
6	Efectúa un trabajo sistemático					
7	Se pronostica a los futuros problemas					
8	Esta muy alejado de los requisitos para obtener un mejor resultado					
9	Realizar nuevas técnicas para un cambio					
10	Administra nuevos conocimientos y manifiesta interés a la actualización de conocimientos					
11	Logra trabajar independientemente					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
12	Acepta los resultados negativos de sus actos, manifestando deseos de mejorar comprometiéndose con el trabajo					
13	Informa a la jefa encargada del servicio de medicina del avance en el trabajo y de los problemas					
14	Emite esta información oportunamente					
15	Manifiesta independencia y soluciona imprevistos al interior del área de medicina					
16	Responde eficientemente los problemas.					
17	Es eficiente a los problemas particulares					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
18	Ayuda con la tecnología para mejorar dentro del área de medicina					
19	Manifiesta destreza en la realización de trabajos encomendados					
20	Brinda ideas para perfeccionar dentro del área de medicina					
21	Participa en extras en el Servicio de medicina					
22	Considera la visión y misión del área de medicina					
23	Ayuda sin condiciones					
24	Soluciona eficientemente dificultades en el equipo de trabajo					
25	Sugiere cambios que les concierne directamente					
26	Facilita trabajo grupal y relaciones interpersonales					
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
27	Expresa sus dudas de su equipo de trabajo.					
28	Respeto a los demás.					
29	Respeto a sus jefes					
30	Respeto a sus colegas					
31	Aprecia las ideas de todo el equipo de trabajo					



### 3.Consentimiento informado para los participantes de la investigación

El propósito de este protocolo es brindar a los(as) participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Blakely Asmat Neyra, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana de la USMP, correo electrónico: [blakelysan@hotmail.com](mailto:blakelysan@hotmail.com), celular 998650209.

La meta de este estudio es evaluar si la motivación es un factor asociado al desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, Hospital de Chancay, junio – diciembre; 2020

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista a profundidad lo que le tomará 60 minutos de su tiempo.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo, estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Dentro de los beneficios está la contribución al desarrollo de la investigación, la cual servirá de aporte científico a la mejora continua con resultados que podrán extenderse a ámbitos nacionales.

Nombre completo del participante

Firma

Fecha

Nombre del investigador

Firma

Fecha

Los datos del Comité Institucional de Ética en Investigación de la FMH.USMP, presidente Dr. Amador Vargas Guerra a los teléfonos 365-2300 anexo 160 - 495 1390 (línea directa) al correo electrónico [etica\\_fmh@usmp.pe](mailto:etica_fmh@usmp.pe) o acercarse a la Av. Alameda Del Corregidor n.º 1531 Urb. Los Sirius La Molina Lima- Perú.

## Confiabilidad de los instrumentos para ambas variables

**Tabla 17.** Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 18.** Confiabilidad mediante alfa de Cronbach de la variable de motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,787	19

Fuente: base de datos SPSS de la prueba piloto

Se observa en la tabla 18 que el valor de alfa de Cronbach es 0.787 lo que significa que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

**Tabla 19.** Confiabilidad mediante alfa de Cronbach de la variable de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,983	31

Fuente: base de datos SPSS de la prueba piloto

Se observa en la tabla 19 que el valor de alfa de Cronbach es 0.983 lo que significa que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

### Prueba piloto de la variable de motivación del Hospital Regional de Huacho

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
<b>1</b>	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	5	5	4	2	2
<b>2</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2
<b>3</b>	5	5	4	4	5	5	3	4	2	4	2	4	2	2	5	5	4	1	2
<b>4</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>5</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	2	1	3	3	3	1	1
<b>6</b>	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	4	1	1	1
<b>7</b>	5	4	4	3	2	3	2	2	1	4	2	4	1	3	2	2	3	1	3
<b>8</b>	4	4	4	2	3	3	1	2	1	4	4	4	1	1	5	5	4	2	1
<b>9</b>	5	5	4	2	3	3	2	3	2	5	4	4	1	1	4	4	4	1	1
<b>10</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5
<b>11</b>	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	1	1	5	5	3	1	1
<b>12</b>	4	4	4	3	5	4	4	4	2	5	5	5	1	1	5	5	3	1	1
<b>13</b>	3	4	4	3	5	3	3	3	2	5	5	5	2	2	5	5	3	1	1
<b>14</b>	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3
<b>15</b>	5	4	4	2	3	3	3	2	1	4	4	1	2	1	2	2	3	2	3
<b>16</b>	5	5	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2
<b>17</b>	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2
<b>18</b>	5	5	5	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2
<b>19</b>	5	5	5	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2
<b>20</b>	5	5	5	3	3	4	2	4	2	5	5	4	3	2	3	4	4	2	2



## Validez del instrumento mediante tres jueces de expertos

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
JUEZ 1	Grupo 1	1,00	10	1,00	,50	,002
	Total		10	1,00		
JUEZ 2	Grupo 1	1,00	9	,90	,50	,021
	Grupo 2	,00	1	,10		
	Total		10	1,00		
JUEZ 3	Grupo 1	1,00	9	,90	,50	,021
	Grupo 2	,00	1	,10		
	Total		10	1,00		

Se realizó la validez mediante 3 jueces de expertos en relación al tema de estudio y se obtuvo como resultado de la validez con la prueba binomial lo cual se promedió los tres jueces con valor de 0.044 que significa que es menor a 0.05 teniendo una concordancia entre los tres jueces de expertos, demostrando su validez del instrumento.