



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad de vida del profesional de salud y  
motivación laboral en el servicio de emergencia del  
Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima.2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en gestión de los servicios de la salud**

**AUTORA**

**Br. Ramírez Motta, Gloria Lucy**

**ASESOR**

**Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín**

**SECCIÓN**

**Ciencias Médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión de los Servicios de Salud**

**PERÚ - 2017**

**Página del jurado**

---

**Dr. Juan Méndez Vergaray**  
**Presidente**

---

**Dr. Mitchell Alarcón Díaz**  
**Secretario**

---

**Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo**  
**Vocal**

**Dedicado:**

A mi familia, a mi madre que aún en estos momentos me acompaña y me sigue estimulando a seguir superándome día a día con su ejemplo

### **Agradecimientos**

A mi amado esposo José,

A mi asesor Dr. Vértiz,

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Ramírez Motta Gloria Lucy, estudiante del Programa Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09375515 con la tesis titulada “Calidad de vida laboral y motivación laboral en el servicio de emergencia del hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de diciembre del 2016

Firma: -----

Br. Gloria Lucy Ramírez Motta

DNI: 09375515

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en un pabellón de especialidades del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Maestra en Gestión de los servicios de la Salud.

Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.

II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VII: Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Br. Gloria Lucy Ramírez Motta

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xv
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	16
Internacionales	16
Nacionales	20
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística.	24
1.3 Justificación	30
1.4 Problema	31
1.5 Hipótesis.	33
1.6 Objetivos	33
II. Marco metodológico	34
2.1 Variables.	35
2.2 Operacionalización de las variables	36
2.3 Metodología.	38
2.4 Tipo de estudio	38
2.5 Diseño	38
2.6 Población, muestra y muestreo	39
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39

2.8 Método de análisis de datos	41
2.9 Aspectos éticos	42
III. Resultados	43
Descripción de resultados	44
IV. Discusión	61
V. Conclusiones	64
VI. Recomendaciones	66
VII Referencias	68
Anexos	73
Anexo 1 Matriz de consistencia	74
Anexo 2 Instrumento: Calidad de vida del profesional de salud	75
Anexo 3 Instrumento: Motivación laboral	77
Anexo 4 Base de datos	79
Anexo 5 Carta autorizacio Calidad de vida profesionaln del hospital nacional Hipolito Unanue a la Dra. Gloria Lucy Ramirez para realizacion Tesis calidad de vida profesional y motivacion laboral en emergencia hospital nacional Hipolito Unanue, 2016	90
Anexo 6 Artículo Científico	91



## Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables	37
Tabla 2	Confiabilidad de Calidad vida profesional	40
Tabla 3	Confiabilidad motivación laboral	41
Tabla 4	Distribución por edad personal de emergencia HNHU	44
Tabla 5	Distribución genero personal emergencia HNHU	44
Tabla 6	Calidad de vida profesional y género del personal emergencia HNHU	47
Tabla 7	Calidad vida profesional y especialidad del personal emergencia HNHU	47
Tabla 8	Estadística descriptiva de motivación laboral	48
Tabla 9	Estadística descriptiva: CVP - Carga laboral	49
Tabla 10	Estadística descriptiva: CVP - Motivación intrínseca	51
Tabla 11	Estadística descriptiva: CVP - apoyo directivo	53
Tabla 12	Correlacion entre calidad vida profesional y la motivación laboral del personal emergencia HNHU	55
Tabla 13	Correlación entre carga laboral y motivación laboral del personal de emergencia HNHU	57
Tabla 14	Correlación entre motivación intrinseca (CVP) y motivación laboral	58
Tabla 15	Correlación entre apoyo directivo y motivación laboral en el personal emergencia del HNHU	59

## Lista de figuras

Figura 1. Especialidad del personal de emergencia	45
Figura 2. Calidad de vida profesional del personal de emergencia del hospital	46
Figura 3. Estadística descriptiva de motivación laboral	48
Figura 4. Estadística descriptiva de carga laboral	50
Figura 5. Estadística descriptiva Motivación intrínseca (CVP)	52
Figura 6. Estadística descriptiva de apoyo laboral	54

## Resumen

El objetivo de la presente investigación es establecer la relación que existe entre la calidad de vida profesional (CVP) y la motivación laboral en el servicio de emergencia del hospital Nacional Hipólito Unanue. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por la población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería que laboran en este servicio haciendo un total de 79 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron la escala de calidad de vida profesional (adaptado de Cabezas: CVP 35), que evalúa en sus tres dimensiones: carga laboral, motivación intrínseca y apoyo directivo; y la escala de motivación laboral (Gagne).

La correlación entre la escala de calidad de vida y la escala de motivación laboral se midió a través de la prueba de Spearman siendo significativo  $p < 0.05$ . El grado de calidad de vida laboral encontrado fue regular y el nivel de motivación fue mediano. Los resultados encontrados calidad de vida y motivación laboral, mostraron relación positiva y moderada. En cuanto a las dimensiones de calidad de vida con motivación laboral: carga laboral y motivación intrínseca con motivación laboral existe relación positiva y baja; pero entre apoyo directivo y motivación laboral se encontró una relación positiva y moderada.

En conclusión, la calidad de vida profesional y la motivación laboral en el servicio de emergencia del hospital Nacional Hipólito Unanue guardaron una relación significativa.

**Palabras clave:** Calidad de vida profesional: carga laboral, motivación intrínseca, apoyo directivo; y motivación laboral.

## Abstract

The goal of the present investigation is to establish the relationship that exists between the quality of professional life (CVP) and the work motivation in the emergency service at the Hipólito Unanue National Hospital. It was carried out under a quantitative approach, of a correlational type whose design is transversal. The sample consisted of the entire population of doctors, nurses and nursing technicians who work in this service making a total of 79 employees. The instruments used were the CVP 35 (Cabezas) professional quality of life scale that evaluates the three dimensions of workload, intrinsic motivation and managerial support and the labor motivation scale of (Gagne)

The correlation between the quality of life scale and the labor motivation scale was measured through Spearman's test being significant  $p < 0.05$ . The degree of quality of working life found was regular and the level of motivation was medium. The results showed that there is a positive and moderate relationship between quality of life and work motivation, as regards dimensions of quality of life and work motivation, there is a positive and low relation for work load and motivation for work as well as for intrinsic motivation and motivation for work, but The relationship between managerial support and work motivation found a positive and moderate relationship

In conclusion, the quality of professional life and the motivation to work in the emergency service at the Hipólito Unanue National Hospital had a significant relationship.

**Key words:** Professional quality of life, work motivation, work load, intrinsic motivation, managerial support.

## **I. Introducción.**

Uno de los principales componentes en toda gestión de servicios de salud es la medición de la calidad como elemento importante, a través del cual se establece diferencia y se juzga la competitividad de las organizaciones; es así que los esfuerzos por intervenir y mejorar este componente vienen captando cada vez más la atención del ámbito empresarial y académico. En este trabajo sea elegido medir la calidad de vida de los trabajadores asistenciales en el servicio de emergencia de un hospital general, y la relación con la motivación laboral.

El personal de salud se encuentra expuesto a una serie de riesgos laborales conocidos como productores de afectación de su calidad de vida, Albaneci (2013). En el ámbito nacional sanitario existen pocas investigaciones al respecto. Córdova (2014) evaluó la calidad de vida de las enfermeras en el departamento de Ica, utilizó el cuestionario CV-P 35, encontró que un 47% tiene calidad de vida regular. Grimaldo (2013) estudió la relación de calidad de vida profesional y el sueño en estudiantes de postgrado de ciencias de la salud, encontró correlación entre ellas.

El mayor activo de una empresa es su capital humano. La motivación de los servidores públicos en general y más aún en el sector salud nacional está muy desvalorada. El comportamiento de una organización sanitaria se basa en buenas relaciones humanas entre el personal debidamente motivado que los directivos muchas veces no logran mejorar.

A nivel internacional las investigaciones separadas sobre calidad de vida y motivación laboral. Fernández (2016) aborda el tema de calidad de vida del profesional (CVP), específicamente en enfermería, quien lo define como “el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas”.

El concepto de calidad de vida profesional (CVP) es amplio, multidimensional y heterogéneo por la estrecha relación entre aspectos personales y de trabajo que pueden ser relevantes para el rendimiento laboral individuo como la: cultura, familia, el tiempo libre, horarios, cargas de trabajo y salarios; por lo que la CVP puede tener repercusiones en el equilibrio social, emocional y laboral del individuo.

Por otro lado, el paciente es el objeto central de atención de este personal, el contacto continuo con la enfermedad y sufrimiento así como con la muerte,

constituyen una carga mental para este grupo de trabajadores. A esta carga psíquica se añaden las dificultades cotidianas ligadas a la organización del trabajo, los factores de riesgo y estilos de vida todo lo cual repercute en la motivación laboral .

La visión actual de la gestión de los servicios de salud que incluye mejorar los niveles de productividad, cumplimiento de metas y normas establecidas requiere que el personal se encuentre debidamente motivado sobre todo en los trabajadores asistenciales del servicio de emergencia. En este trabajo de tesis se determinara el nivel de calidad de vida profesional y la motivación laboral de un grupo de médicos, enfermeras y técnicos del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue y la relación entre ambas variables.

## 1.1 Antecedentes

### Internacionales

Contreras, Espinoza, Hernandez, y Acosta (2017) en su investigación "*Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá*" describieron la calidad de vida laboral y el estilo de liderazgo percibido por el personal administrativo/ asistencial de un centro oncológico y estimaron la asociación entre ellas, considerando las características sociodemográficas. Para ello se aplicó el cuestionario de vida profesional [CVP-35] y el test de adjetivos de Pitcher [PAT] a 38 trabajadores de la salud, que constituyen el 97.2 % del total del personal que labora en el centro. En general, los participantes presentan una CVL satisfactoria, caracterizada principalmente por motivación intrínseca, lo cual fue más evidente en el personal asistencial. Se observó una percepción de ausencia de liderazgo o características poco deseables de este, lo cual, aunque no determina la CVL, sí constituye un factor modulador de la misma; las variables sociodemográficas no guardaron relación con la CVL. Por último se resalta la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud y, consecuentemente, en la atención al paciente. Se discuten estos hallazgos y lo pertinente de utilizar las categorías emergentes del PAT. Las labores asistenciales en los servicios oncológicos demandan muchos recursos físicos y emocionales del personal asistencial y administrativo, pues se trata de pacientes que requieren cuidados prolongados y que, en ocasiones, presentan limitaciones físicas, deformaciones y, en muchos casos, pronósticos complejo.

Quintana *et al.* (2016) en el estudio "*Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado*", determinó factores que se relacionan con la percepción de la calidad de vida laboral de licenciados en enfermería en un Hospital Privado del Noroeste de México. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra de 55 individuos, se utilizó el instrumento "CVL-GOHISALO" con Alpha de Cronbach de 0.957, el procesamiento de datos se realizó en el paquete estadístico SAS versión 9.1, 2001, con estadística descriptiva y análisis de correlación, prueba T de Student, análisis de varianza (ANOVA) y análisis de regresión múltiple. Se verificó el supuesto de normalidad



a través de la prueba de Shapiro-Wilk, U de Mann-Whitney y de Kruskal-Wallis. Resultados: 61.82% perciben un nivel medio de calidad de vida laboral. En cuanto a sexo, se encontró diferencia significativa en la dimensión de seguridad en el trabajo ( $p=0.0402$ ), ( $x=40.8$  mujeres) ( $x=34.7$  hombres), las mujeres específicamente de los servicios de UCI, urgencias y quirófano, presentan promedios más elevados en la dimensión de soporte institucional ( $x=48.75$ ) comparado con los hombres ( $x=40.8$ ), observándose diferencia estadísticamente significativa ( $p=0.0293$ ). Se concluye que existen factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con alguna de las dimensiones de la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería

Enriquez (2014) en su tesis *Motivación y desempeño laboral en los empleados del Instituto de la visión en México* donde trata de dar respuesta a la pregunta: El grado de motivación ¿es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México? La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909

Calderon *et al.* (2014) en su investigación *Encuesta sobre la calidad de vida profesional de los cardiólogos en Argentina* propusieron estudiar mediante una encuesta, la calidad de vida de estos profesionales. El cuestionario auto administrativo estuvo constituido por 14 preguntas separadas tres dimensiones que midieron la percepción de la situación laboral, realización personal y expectativas del futuro en una escala de Likert. En los resultados se observa que los cardiólogos argentinos de la encuesta (972) completaron la encuesta 717 de 14 preguntas, la edad promedio fue 45 años. No se observaron diferencias entre varones y mujeres. Se observó mejor CVP en los profesionales con más de 15 años de graduados. Entre los indicadores de CVP se encontró que más de la mitad de los encuestados considera su situación laboral como regular o mala y que no mejorara o empeorara en el futuro. El 80% está preocupado por su estabilidad laboral y por las posibles demandas de mala praxis alrededor del

20% no volvería a elegir la especializado estudiar medicina y más de un tercio no estaría satisfecho si su hijo decidiese estudiar medicina Se explica también que en los últimos 10 años la CVP se ha deteriorado debido a la carga laboral los ingresos económicos y el tiempo consumido en tareas administrativas. Señalan un estudio sobre CVP de los cirujanos en Argentina había disminuido porque era sometida a riesgos legales crecientes, mal pagada y poco reconocida En conclusión los datos obtenidos revelan una clara insatisfacción laboral del grupo de cardiólogos argentinos encuestados.

Este artículo demuestra una realidad común para los especialistas de los países latinoamericanos. En cuanto al cuestionario utilizado está muy dirigido para obtener respuestas negativas, debieron incluir preguntas sobre cómo se pueden tomar acciones para mejorar la CVP considerando que el nivel de la cardiología en Argentina es alto y es considerado por médicos que realizan dicha especialidad en Perú que aspiran a ingresar a sus hospitales como parte de su formación .

Por otra parte, Albanesi (2013) realizó una investigación sobre *Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud* con el objetivo de investigar la percepción de la calidad de vida profesional en el personal de salud, tanto de instituciones públicas como privadas, en tres Provincia de Cuyo (Argentina). Fue un estudio exploratorio, transversal y no experimental; la muestra está constituida por 60 varones y 71 mujeres. Para evaluar la calidad de vida profesional se utilizó el CVP-35, cuestionario autoaplicado. Los resultados obtenidos permiten detectar diferencias entre los grupos en estudio en las escalas del cuestionario. Sería importante continuar con investigaciones en otras provincias para establecer comparaciones y actuar preventivamente. El apoyo directivo obtuvo el mayor puntaje de las variables, además hubo asociación entre apoyo directivo y genero presentando los varones así como apoyo directivo y profesión, los profesionales médicos tuvieron las puntuaciones más altas y más aun los que pertenecían a la provincia de San Juan. Así mismo en cuanto a la escala de carga de trabajo los casados o que viven en pareja y que tiene hijos presentan puntuaciones más elevadas. Además cargas de trabajo se correlacionan con sujetos.

Sosa-Cerda, Echevarría-Rivera, y Rodríguez-Padilla (2010) en su investigación *Calidad de vida profesional del personal de enfermería* analizaron el nivel de calidad de vida profesional del personal de enfermería de las unidades de segundo nivel del instituto mexicano del seguro social (IMSS) en el municipio de San Luis Potosí a través de un estudio descriptivo, transversal realizado con 311 enfermeras(os) de base en tres unidades de segundo nivel del IMSS en San Luis Potosí, seleccionados por muestreo probabilístico estratificado. Se utilizó el instrumento CVP-35 con  $\alpha$  de Cronbach de 0.81, de 35 ítems agrupados en tres indicadores: apoyo directivo, motivación intrínseca y demandas de trabajo, evaluados con escala tipo Likert, se establecieron niveles como deficiente, regular, buena y excelente para la calificación de la calidad de vida profesional; el análisis de la información se realizó con SPSS versión 15. Los resultados fueron buena calidad de vida profesional en el 89% del personal y de acuerdo a indicadores: apoyo directivo se evaluó como bueno con 62.1 %, motivación intrínseca excelente con 55.3 % y cargas de trabajo regular con 56.9 %. Concluyendo que el personal de enfermería cuenta con buena calidad de vida profesional, sin embargo manifestaron recibir poco apoyo e información por parte de los directivos sobre su trabajo.

En este trabajo se encontró una calidad de vida buena (89%) y la motivación intrínseca fue de 55% no hubo ningún personal con motivación deficiente. Lo cual se repitió en los tres hospitales encuestados de más edad y mayor antigüedad presentando las puntuaciones más altas. Con respecto al peso de los factores se detectó que la escala de cargas de trabajo es la que presenta mayor peso. La carga de trabajo es una variable de importancia en esta muestra. Los profesionales médicos muestran mayor responsabilidad esto se observa en los de mayor edad y con mayor antigüedad en el trabajo.

En el siguiente trabajo Urdaneta y Urdaneta (2013). *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los institutos de investigaciones de salud*, determinaron que la evaluación del desempeño es una herramienta de vital importancia para los que gerencian el recurso humano a favor de mejorar el desarrollo progresivo de las habilidades y el grado de motivación de los trabajadores. En ese sentido, la motivación es la fuerza que actúa dentro de un individuo para iniciar y dirigir su comportamiento. El objetivo de la investigación

fue analizar la evaluación del desempeño y la motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. El estudio fue descriptivo, transeccional, no experimental y de campo. La población estuvo conformada por los institutos de investigaciones de la facultad de medicina y odontología de la Universidad del Zulia siendo las unidades de observación el personal adscrito a estas instituciones, como técnica de recolección de datos se usó el cuestionario tipo encuesta, el cual fue validado por un grupo de expertos, aplicándose luego una prueba piloto y cuyo nivel de confiabilidad fue de 0,95. Los resultados arrojaron la ausencia de una evaluación del desempeño que mida el rendimiento de los trabajadores, ausencia de reconocimientos frecuentes al personal, así como la no aplicabilidad de sanciones por violar una norma, se concluyó la ausencia de evaluaciones formales e informales que generan en el personal malestar en relación a las escasas recompensas y la no aplicación de sanciones por el trabajo incumplido.

### **Nacionales**

Perez (2014) en su tesis *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas* para optar título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social en la Universidad Pontificia Católica del Perú busca el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en específico. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS Gagné et al.( 2010) la cual considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen & Smith,1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en el presente estudio fueron

constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darle sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné & Deci, 2005). Al asociar las variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales; y comparar los dos grupos de estudio se ha observado diferencias significativas entre ellos.

Grimaldo y Reyes (2014) en su trabajo *Calidad de Vida Profesional y sueño en profesionales de Lima*, se propusieron determinar la relación entre la calidad de vida profesional y sueño en un grupo de estudiantes de postgrado de ciencias de la salud, mediante un diseño correlacional, en una muestra conformada por 198 participantes. Los instrumentos utilizados fueron la escala de calidad de vida profesional CVP- 35 de Cabezas (1998) y un cuestionario de sueño y reposo diseñado para el presente estudio se encontró correlación entre calidad de vida profesional y sueño.

En algunos estudios el sueño se correlaciona con la calidad de vida así como con irritabilidad, disminución productiva en el trabajo y dificultades en la concentración. Además el trabajo nocturno y en la modalidad de turnos tiene efectos negativos para la salud, la calidad de vida y por consiguiente disminuye la capacidad de satisfacer las necesidades de los pacientes y proporcionar una atención de calidad. La calidad de vida profesional depende de diversos factores personales (como la edad, el sexo e incluso la personalidad) y familiares (como el estado civil y el apoyo familiar) y aspectos estrictamente laborales (como la retribución y la carrera profesional) e incluso el tipo de gestión.

El sueño es una necesidad esencial para la supervivencia humana, que si no se satisface disminuye la motivación para otras conductas. La principal función del sueño es reparar el organismo para seguir la vida en condiciones favorables, que si no se satisface, disminuye la motivación para otras conductas. La principal función del sueño es reparar el organismo para seguir la vida en condiciones favorables.

Córdoba *et al.*(2014) en su trabajo *Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador*. Facultad de enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica evaluaron la calidad de vida

laboral de las enfermeras egresadas así como conocer el predicamento del empleador respecto al desempeño profesional. La muestra fue de 86 enfermeras de los hospitales de MINSA y ESSALUD del departamento de Ica, que se encontraban laborando en los diversos servicios durante los meses de octubre a diciembre de 2013. Se utilizó el cuestionario CVP-35 con 35 ítems, para evaluar la calidad de vida laboral, y una ficha de 10 preguntas para analizar el predicamento del empleador. Resultado de la calidad de vida laboral fue el 47% tienen una calidad de vida laboral fue regular, 44.2 % fue buena y 8,1% muy buena calidad de vida laboral, con respecto al predicamento es de valoración muy buena. Las enfermeras participantes tienen un buen conocimiento de su profesión, un buen compromiso con el trabajo, así mismo muestran buen desempeño en la resolución de problemas.

Gastañaduy (2013) en su tesis *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios* se propuso explorar y describir si existen semejanzas o diferencias entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. Para ello, se aplicó la escala de Motivación en el Trabajo (Gagné, 2010) y la escala de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989) en una muestra de 188 participantes (94 bomberos voluntarios y 94 trabajadores remunerados). Los hallazgos indican que los trabajadores remunerados (N=94) presentaron mayores niveles de motivación extrínseca e introyectada  $t(188)=-4.59, p<.001$  y  $t(188)=-3.32 p<.001$  respectivamente. La motivación identificada e intrínseca fueron significativamente más altas en los bomberos voluntarios ( $t(188)=2.16 p<.005$  y  $t(188) = 2.86 p<.005$  respectivamente). Cuando los reguladores comportamentales se categorizan como motivación autónoma y controlada, se observa claramente que la motivación autónoma es más alta en ambos grupos  $t(94)=17.68$  y  $11.40 p<.001$ . No se encontró diferencias entre los dos grupos en relación al bienestar psicológico, sin embargo se observó correlaciones positivas entre las seis dimensiones de bienestar y la motivación identificada e intrínseca ( $r(188)$  entre .50 and .22  $p <.005$ ).

Castillo (2014) en su tesis *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*, busca precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación

intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ( $r(100)$  entre .40 y .58,  $p < .01$ ). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

## 1.2. Fundamentación científica técnica y humanística

### Variable 1: Calidad de vida profesional

Definición:

No existe una definición precisa, ya que es un concepto que mide varios aspectos subjetivos propios de cada persona en este caso se trata del profesional que brinda atención en salud , esto es la relación estrecha de conceptos de significado muy propios de índole cultural, económico y político y su relación con otros factores propios del ambiente laboral.

García (1993) es el bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de un trabajo desafiante, complejo e intenso y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de su vida se consiga un desarrollo óptimo de la esfera profesional, familiar y de uno mismo.

Clúa (1996): es el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) de que dispone para afrontar estas demandas.

Casas *et al.* (2002) es multidimensional, agrupando las dimensiones que en dos grandes bloques; los relacionados con el entorno en que se desarrolla el trabajo y los que tienen que ver con las percepciones generadas por los trabajadores

Cabezas (2000) es importante que la “Calidad de Vida Profesional” sea medida periódicamente y objeto de un proceso de mejora continuo en el seno de las organizaciones. Para medirla podemos utilizar el cuestionario validado para Atención Primaria CVP-35.

Fernández *et al.* (2016) toma las conceptualizaciones y líneas generales de García Sánchez (1993) quien afirmaba que “una persona tiene una buena calidad de vida profesional cuando experimenta un bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de un trabajo desafiante, complejo e intenso y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de su vida se consiga un desarrollo óptimo de la esfera profesional, familiar y de uno mismo” Dichos autores elaboraron y validaron el instrumento CVP – 35 que mide la Calidad de vida profesional.



## **Definición de Dimensiones**

### **Carga de trabajo**

Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Es el nivel o grado de exigencia de tareas a realizar, por encima de las cuales el trabajador puede tener consecuencias negativas. La carga de trabajo es la cantidad actividades que puede ser asignada a una parte o elemento de una cadena productiva sin entorpecer el desarrollo total de las operaciones. Lindsay & Evans (2008) p. 145.

En el trabajo de Patlan (2013) define como carga de trabajo en su estudio “Efecto de burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo”, como la cantidad de trabajo físico y mental que realiza una persona La carga mental de trabajo se refiere a la carga total de información que un trabajador debe percibir e interpretar cuando realiza sus actividades (Sanders y Mc. Comics, 1993). Por su parte, la carga de trabajo físico se refiere al incremento o exceso de actividades que requieren esfuerzo físico.

### **Motivación Intrínseca:**

Según Ryan & Deci (2000) en su teoría de autodeterminación define la motivación intrínseca como la tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío a extender y ejercitar las propias capacidades, a explorar y a aprender.

Según León, Nuñez, Domínguez y Martín (2012) la motivación intrínseca es aquella motivación autodeterminada que no espera recompensas, porque busca un bienestar psicológico y satisfacción con la vida.

### **Apoyo directivo:**

Es la capacidad de decisión de la plana jefatural de la organización que garantice el cumplimiento de los compromisos establecidos con lo trabajadores y ante momentos difíciles mantenga una actitud positiva y que inspire confianza en sus subordinados

## **Variable 2: Motivación laboral**

Los cambios que se han producido básicamente durante los últimos 50 ó 60 años, han provocado que los detonantes de la conducta humana hayan ido evolucionado. Hasta la década de los años 50, la ciencia daba por hecho que nuestra conducta se originaba a partir de dos impulsos básicos. Uno biológico, que nos conduce por ejemplo a satisfacer necesidades primarias como la alimentación o la procreación, y otro extrínseco, es decir, externo a nosotros y que nos lleva a buscar las gratificaciones y evitar los castigos.

A finales de la década de los 40, Harry F. Harlow llegó a la conclusión de que existía un tercer impulso que procedía de nuestro propio interior. Su equipo de científicos diseñó un sencillo rompecabezas mecánico fácil de resolver para un humano, pero no tanto para un mono rhesus. Consistía sencillamente en retirar una aguja y tirar de un gancho para poder levantar una tapa giratoria. Sin ningún tipo de ayuda por parte de los investigadores, ni estar sometidos a necesidad extrema de alimentación o cualquier otra circunstancia, los monos se pusieron a jugar con el rompecabezas con determinación y concentración. Al poco tiempo terminaban aprendiendo resolver el rompecabezas, mejorando además sus tiempos.

Los resultados extrañaron mucho, tanto a Harlow como a su equipo. Nadie había enseñado a los monos a resolver el rompecabezas y sin ser además recompensados por sus logros. ¿Qué daba lugar a aquella conducta, alejada totalmente de lo que se esperaba? Sencillamente que «el desempeño de la tarea implicaba una gratificación intrínseca», es decir, el goce de la tarea era la propia gratificación. A este hecho se le conoce como «motivación intrínseca».

Posteriormente, en los años 60, Edward Deci llegó a la conclusión que cuando se emplea el dinero como recompensa externa de alguna actividad, las personas pierden el interés intrínseco por la actividad. La gratificación puede resultar motivadora a corto plazo, pero cuando pasa, el efecto es inverso. «Los seres humanos tienen una tendencia inherente a buscar novedades y retos, a ampliar y ejercitar sus capacidades, a explorar, a aprender. Pero este tercer impulso, nuestra necesidad innata de dirigir nuestras propias vidas, de aprender

y crear cosas nuevas, y de mejorar tanto nosotros mismos como al mundo que nos rodea, es más frágil que los dos iniciales descritos por Harlow».

Si observamos la evolución de nuestra especie, en un principio nuestra conducta estaba plenamente orientada a la supervivencia. Esta conducta fue la que nos permitió evolucionar como especie. Posteriormente el ser humano fue buscando las gratificaciones y las distintas formas de evitar el castigo. Frederick Winslow Taylor fue el gran precursor de este tipo de impulso, quien a través de la gestión científica revolucionó el mundo del trabajo. Para él, la mano de obra era parte de una maquinaria complicada. Si hacían bien su trabajo la maquinaria funcionaría, de lo contrario sería un fracaso. Para asegurar el éxito, lo que hacía era recompensar el comportamiento buscado y castigar aquel comportamiento que se quería evitar. Las personas debían responder a estas fuerzas externas, es decir, motivadores extrínsecos, y tanto ellas como el sistema se beneficiarían.

Los psicólogos Edward Deci y Richard Ryan desarrollan la teoría de la autodeterminación (SDT). Esta teoría comienza con una idea concreta sobre las necesidades humanas universales. «Define que tenemos tres necesidades psicológicas innatas: la competencia, la autonomía y las relaciones. Cuando estas tres necesidades están satisfechas, estamos motivados, producimos y somos felices. Por el contrario, si se frustran, estos resultados se hundieren». Los motores de este nuevo impulso son la autonomía, la maestría y el sentido.

El primer reto es pasar del control a la autonomía y por tanto de la obediencia a la responsabilidad. La autonomía nos ofrece el compromiso como herramienta para alcanzar la maestría, es decir, el deseo de mejorar y dominar algo que nos importa. Por último conocer para qué hacemos algo dota de sentido a nuestra conducta. Hacer con sentido es la esencia de la efectividad.

La ciencia ha revelado que la motivación no reside en los impulsos biológicos ni ante nuestras reacciones a los premios y los castigos, sino que responde ante un tercer impulso: nuestro profundo deseo de dirigir nuestras vidas, extenderlas a través de expandir nuestras capacidades y vivir una vida con sentido. Esta es la ciencia de la motivación.

Muchas de las teorías sobre la motivación humana—sobre todo las que se emplean mayoritariamente para motivar a los empleados de las empresas—se mueven sobre una tendencia básica: Las personas solemos responder ante refuerzos positivos y negativos (premios y castigos) y solemos analizar fríamente qué nos interesa más.

Sorprendentemente, en buena parte de esos experimentos, los grupos de personas que no recibían un premio externo obtenían mejores resultados que los que eran premiados. Cuando la motivación interna se sustituye por una recompensa, se disminuye la creatividad. Además, en estas situaciones, las recompensas pueden animar a la gente a buscar atajos, engaños y comportamientos poco éticos.

Junto con Richard M. Ryan, Deci elaboró muchos años después la Teoría de la Autodeterminación (“Self-determination Theory”, llamada también por sus siglas SDT). Se basa en que todos los seres humanos tenemos tres necesidades psicológicas innatas (no aprendidas), y cuando esas necesidades están satisfechas, estamos motivados y somos productivos y felices:

Competencia: Buscamos controlar lo que hacemos, experimentar el dominio de nuestras habilidades.

Autonomía: Buscamos ser los directores de nuestra propia vida.

Relaciones: Buscamos interactuar, estar conectados y preocuparnos por los demás.

Según esto, para motivar a que los demás den lo mejor de sí mismos, más que tratar de motivarles directamente, lo que se debe hacer es crear el entorno adecuado para que puedan satisfacer esas necesidades naturales.

Según Zubiri (2013) señala en su estudio:” Satisfacción y Motivación” que la Motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Todavía muchos sectores, entre ellos el sanitario, no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y sus dirigentes siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. Estas circunstancias podrían acarrear un déficit de recursos cualificados a largo plazo, con la consiguiente disminución

de la calidad asistencial. En este contexto, resulta imprescindible que las gerencias analicen de forma periódica aquellos factores distorsionantes, tanto de la motivación como de la satisfacción laboral, entre los que se encuentran la supervisión, las políticas de empresa y las condiciones de trabajo.

#### Motivación según McClelland

Este psicólogo afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades:

1. la necesidad del logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal
2. la necesidad de poder : referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos, de tener impacto en el resto de personas ,
3. la necesidad de filiación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo, todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.

#### **Definición de las dimensiones**

Motivación intrínseca es característica de aquel individuo que se siente auto-determinado y competitivo para comprometerse en tareas que le brindan satisfacción en sí mismas, y no necesariamente conllevan a una recompensa o demandan una presión exterior Deci, Gagné, Leone, Usunov y Kornazheva (2001); Pintrich & Schunk ( 2006).

La regulación identificada, donde se inicia una actividad por ser considerada importante para uno mismo, aunque no se disfrute de ésta

La regulación externa, donde podemos actuar movidos por refuerzos continuos provenientes del exterior, por una regulación externa donde nuestro comportamiento está separado completamente de nuestro self.

La regulación introyectada, donde se acepta parcialmente el valor de una actividad, pero aún no se asume como propia y se realiza para probar que se es competente, evitar sentimientos de culpa y/o satisfacer las expectativas de otros (Parfyonova, 2009).

La motivación autónoma incluye a la motivación intrínseca, identificada e integrada, y permite al ser humano experimentar voluntad en sus decisiones; mientras que la controlada abarca a la motivación externa e introyectada. Ésta categoría motivacional representa y caracteriza a las personas que tienden a sentirse presionadas por factores externos y en función a ello suelen pensar, sentir y actuar (Deci & Ryan, 2008).

### **1.3 Justificación.**

Justificación teórica.

Dentro de la teoría de la calidad de atención propuesta por Avedis Donabedian, no solamente se considera la calidad de atención al usuario externo sino que también consigna fundamentos imprescindibles para la calidad de vida del profesional asistencial, pues debido a su condición humana, también requiere de atenciones y de consideración que no solo colmen las necesidades materiales sino también las necesidades psicológicas y espirituales. En este contexto, es importante destacar que este proyecto justamente enfoca el aspecto motivacional del personal, como motor del desempeño laboral, pero enfocado desde una perspectiva de la calidad de vida que éste tenga en su complejo escenario de vida, tanto dentro de la institución como fuera de ella.

Justificación práctica

El presente trabajo servirá para mejora de la calidad de atención en el Servicio de emergencia del Hospital Hipolito Unanue al mejorar la calidad de vida profesional y la motivación del personal los cuales son fácilmente medibles y de esta forma las gestiones futuras aprendan a manejar mejor los recursos humanos que trabajan en el servicio de emergencia ya que si bien es cierto que el personal de salud está más expuesto a tener una mala calidad de vida, el profesional de emergencia está constantemente estresado aunque su motivación para el trabajo al parecer no disminuye.

Justificación metodológica.

Esta tesis reúne información nutrida y específica de los temas conexos, de tal forma que significa una guía metodológica para otros proyectos de investigación.

que quisieran abordar este mismo tema en contextos asistenciales similares o parecidos. Por otro lado se utilizan técnicas de recojo y tratamiento de datos que si bien proporcionarán resultados con niveles de credibilidad, también apertura la posibilidad de la discusión en el uso de nuevos procedimientos de tratamiento de datos.

#### **1.4. Problema**

##### Situación problemática

En los últimos años conocer el nivel de la calidad de vida en los trabajadores del sector salud no ha sido prioritario para las autoridades. Si se considera que el trabajador de salud se enfrenta a mayores exigencias sociales como personales lo cual desencadena en él una serie de sentimientos que determinan al final la forma de actuación en el trabajo, la relación con su entorno y finalmente influenciar en su motivación laboral .

En los últimos 10 años el número de pacientes atendidos se ha incrementado de manera gradual año tras año, sin embargo el número de especialistas asistenciales se ha mantenido teniendo un flujo de incremento reducido en comparación a la cantidad de personas demandantes de los servicios. De manera similar la infraestructura sigue siendo la misma sin que haya ampliación solo remodelamientos, ante problemas por los desperfectos, producto del deterioro de las instalaciones por el paso del tiempo, sumándose a esto el incremento del uso por la elevada demanda de pacientes en los distintos servicios especialmente en el de emergencia. Adicionalmente a esta problemática, la sobrecarga de trabajo que actualmente tiene el personal médico ya que para mantener un nivel acorde a su profesión muchos trabajaban en dos o tres instituciones hace que se tengan profesionales estresados, desmotivados y sobretodo con muchas ganas de abandonar este centro laboral en busca de mejores opciones remunerativas además al servicio de emergencia llegan cada vez más, pacientes con diagnósticos de enfermedades infectocontagiosas sobre todo con tuberculosis pulmonar y últimamente se observación un mayor número de multidrogoresistencia así como su asociación a enfermedad por HIV. Así, en lo que va el año, un número considerable de personal contratado tanto medico como de enfermería se ha retirado de la institución, teniendo constantemente

déficit de personal asistencial en los distintos ambientes y tópicos de atención. No se puede dejar de mencionar también la dificultad para el acceso al hospital ya que las diferentes vías de conexión están siempre abarrotadas por el creciente parque automotor. Todo esto es siempre evaluado por el personal nuevo que ingresa a trabajar, sin embargo existe un factor motivacional no precisado que hace que el personal que tiene algunos años en este servicio continúe laborando y no desee ser removido a otros servicios hospitalarios.

Por este motivo para brindar una mejor atención a nuestra población es indispensable mejorar la calidad de vida del personal asistencial y motivarlos día a día como personas que cuidamos personas con la mejor calidez y calidad, estos factores motivacionales se requieren conocer y difundir todo ello para alcanzar una calidad de vida profesional ideal.

#### Formulación del problema

##### Problema General:

¿Cuál es la relación entre el nivel de calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU?

##### Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el nivel de carga de trabajo de los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU?

¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación intrínseca de los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU?

¿Cuál es la relación entre el nivel del apoyo directivo a los profesionales de salud y la motivación para el trabajo en el servicio de emergencia del HNHU?



## **1.5 Hipótesis**

### Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU

### Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre carga de trabajo de los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU

Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca de los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU

Existe una relación significativa entre el apoyo directivo a los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU.

## **1.6 Objetivos**

### Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU.

### Objetivos específicos

Determinar la relación entre la carga de trabajo de los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU.

Determinar la relación entre la motivación intrínseca de los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU.

Determinar la relación entre el apoyo directivo a los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del HNHU.

## **II. Marco metodológico.**

## **2.1 Variables**

### **Variable 1. Calidad de vida profesional**

García (1993) es el bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de un trabajo desafiante, complejo e intenso y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de su vida se consiga un desarrollo óptimo de la esfera profesional, familiar y de uno mismo.

“Es la percepción individual de la posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en el cual se vive y su relación con las metas, expectativas, estándares e intereses” Urzúa (2012) p. 65).

Según Martín (2004) : Es la resultante del equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, que se expresan en la satisfacción o el mal estar del personal en el desempeño y la adaptación laboral en consonancia con su bienestar personal y familiar.

Grimaldo y Reyes (2015) utilizaron la definición de Cabezas: se relaciona con el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarla, de manera que a lo largo de la vida se consigna un desarrollo óptimo de las esferas profesional, familiar y personal

### **Variable 2. Motivación Laboral**

Según Ryan y Deci en su teoría de la autodeterminación, la motivación laboral depende de la autodeterminación del individuo el cual debe satisfacer tres aspectos. 1) La autonomía: debe ser libre de tomar sus propias decisiones. 2) La competencia: debe buscar continuamente su crecimiento en conocimientos y 3) Las relaciones interpersonales para poder ayudar a sus semejantes y poder trascender.

Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, de todo personal que labora en el sector sanitario debiendo desarrollarla y mantenerla para brindar atención de calidad y calidez durante su vida hospitalaria.

Es la medida del esfuerzo desarrollado durante las labores asistenciales, propias e inherentes a cada trabajador de acuerdo a sus valores y personalidad, que puede ser medible y por lo tanto modificable.

“La motivación laboral, es definida actualmente como un proceso que activa orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de los objetivos esperados mostrando un alto grado de desempeño”.  
Enriquez (2014).

## 2. 2 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
	Se relaciona con el balance de las demandas del trabajo y la capacidad	La definimos a partir de sus indicadores, que serán medidas a	Carga de trabajo	Capacitación Responsabilidad Cantidad y calidad trabajo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Mala
<b>Calidad de vida profesional</b>	percibida para afrontarlas de manera que a lo largo de la vida se consiga el desarrollo	través de una escala de 35 ítems con sus tres dimensiones: carga	Motivación intrínseca	Satisfacción Creatividad Orgullo Importancia del trabajo	11 12 13 14 15 16 17 18 19	Regular
	óptimo, en la esfera profesional, familiar y personal (Cabezas)	laboral, motivación intrínseca y apoyo directivo	Apoyo directivo	Promoción reconocimiento	20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	Buena
		La definimos a partir de sus indicadores	Motivación intrínseca	Sensación autodeterminado y competitivo	2 10 12	Baja
<b>Motivación laboral</b>	Necesidad de sentirse competitivo y realizar tareas que le brinda satisfacción en su realización (Gagne)	Que serán medidas a través de una escala de 19 ítems con sus cuatro dimensiones: motivación intrínseca, regulación: identificada, externa, introyectada ; y desmotivación	Regulación identificada	Actividad importante pero sin disfrutar	1 15 16	
		regulación: identificada, externa, introyectada ; y desmotivación	Regulación externa	Dependencia. actuar por refuerzos del exterior	4 5 7 11 14 19	Media
			Regulación introyectada	autovaloración	3 6 8 17	Alta
			Desmotivación	menosprecio	9 13 18	

### **2.3 Metodología**

Se ha empleado el método hipotético deductivo, el cual se caracteriza por la aceptación de una proposición general o premisa y de inferencias subsecuentes que se hacen para casos específicos. Ruiz & Morillo ( 2004)

### **2.4 Tipo de estudio**

La presente investigación corresponde al tipo básico o puro.

Este tipo de investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general. Hernandez & Diaz (2010) p. 38. Por su alcance el estudio corresponde a una investigación descriptiva.

Es descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades, proceso, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo Hernández *et al.* (2010) p. 80.

Por su naturaleza o enfoque es cuantitativa.

Las investigaciones cuantitativas son aquellas cuyo planteamiento obedece a un enfoque objetivo de una realidad externa que se pretende describir, explicar y predecir en cuanto a su causalidad de sus hechos y fenómenos. Para ello se requiere de un método formal de investigación de carácter cuantitativo en el que la recolección de datos es de tipo numérico, estandarizado y cuantificable mediante procedimientos estadísticos que usa. Muñoz & Correa ( 2012) p. 21.

## **2.5 Diseño de investigación.**

Es correlacional, cuando se quiere entender la relación entre dos variables, o predecir cambios en una variable a través de cambios en otra. (Ruiz y Morillo, 2004).

Es transversal, cuando se estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo. En este caso el tiempo no es importante en relación con la forma en que se dan los fenómenos. (Pineda, De canales, & Alvarado, 1994).

## **2.6. Población muestra y muestreo.**

Población

La población en su totalidad está constituido por 79 personas entre enfermeros y médicos y técnicos de enfermería con más de tres años de experiencia laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

Muestra

La muestra está constituida por 79 personas, siendo la población de poca cantidad se verá por conveniente usar la totalidad de la población

Muestreo

No se llevó a cabo el procedimiento de muestreo por ser muy poca la muestras por ellos se usara la población en su totalidad

## **2.7 Técnicas de Instrumentos.**

Técnica

- La Encuesta: Consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismo, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias. (Pineda, Alvarado. de Canales, 1994).

Instrumento

El cuestionario Es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuesta sobre el problema en estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo (Pineda, Alvarado y De Canales, 1994)

Escala de Calidad de vida. CVP 35 Cabezas (1998) las dimensiones que evalúa son: carga de trabajo, motivación intrínseco y apoyo directivo. Son 35 preguntas que se responden en una escala de uno al diez, donde se superponen las categorías: nada (1 , 2), algo (3, 4), bastante (6, 7 , 8), mucho (9. 10). Su aplicación puede ser individual o colectiva y en un tiempo de aproximadamente 15 minutos cuenta con validez de constructo y confiabilidad

Tabla 2

*Confiabilidad de Calidad vida profesional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	35

Escala de motivación en el trabajo. Se usó la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS), diseñada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni en el año 2010; y adaptada al español por (Gagné *et. al.* 2012). Esta escala cuenta con 19 ítems que se agrupan en 5 sub-escalas que miden los diferentes tipos de motivación presentes al realizar una actividad: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. El instrumento registra las respuestas mediante una escala tipo Likert que va del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. El orden de los ítems fue asignado aleatoriamente por la investigadora y su organización final se muestra en la siguiente tabla

Agrupación de ítems de la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) Sub-escalas      Ítems por sub-escala

Desmotivación      9, 13, 18

Regulación Externa      4, 5, 7, 11, 14, 19



Regulación Introyectada 3, 6, 8, 17

Regulación Identificada 1, 15, 16

Motivación Intrínseca 2, 10, 12

La escala de motivación para el trabajo es un instrumento de medida multidimensional diseñado para evaluar, no sólo la intensidad de la motivación al realizar una actividad, sino también, permite observar cómo las personas se motivan. Si bien esta escala fue desarrollada originalmente en inglés, ha sido validada en 10 idiomas incluyendo el español.

Tabla 3

*Confiabilidad motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,589	19

## 2.8 Métodos de análisis de datos.

Los resultados analizados fueron presentados en tablas y figuras según correspondieron, según los objetivos.

La base de datos obtenidos de esta investigación fue sometida a análisis estadísticos, haciendo uso de la estadística descriptiva para el objetivo del estudio.

Asimismo, para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se realizó con el estadístico de Rho de Spearman ya que se trabajó con escalas ordinales y este sustento es confirmado por Guillen (2013) quien menciona “es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variable y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos” (p. 91).

## **Procedimiento de recolección de datos**

Para recolectar los datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el implicación del estudio el objeto y su importancia del mismo. El tiempo en que se para aplicar la encuesta es de 25 minutos por usuario para procesar los datos se elaboró con el paquete estadístico spss 20 y se usó la escala de Likert.

## **Análisis de datos.**

Esta investigación se presenta en base a los objetivos específicos planteado en el estudio y los resultados de la encuestas de calidad de vida del profesional de salud y la encuesta de motivación laboral. Al final de la recolección de los datos, estos fueron procesados en forma manual, para obtener los resultados se emplearon los programas estadísticos SPSS 20 y Microsoft Excel 2010. Los resultados redactados en tablas y Figuras estadísticas, con su respectivos análisis e interpretación, para ellos se usó la prueba no paramétrica del Chi cuadrado, donde se buscó la asociación entre las dos variables

## **2.9 Aspectos éticos**

La investigación no ha afectara en ningún momento la integridad física, emocional o social del participante, se respetó el anonimato o reserva de la identidad de los participantes. Se elaboró un consentimiento informado, cumpliendo con las consideraciones éticas del caso.

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de resultados.

Tabla 4

*Distribución por edad personal de emergencia HNHU*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	79	25,00	65,00	41,3924	10,19102
N válido (por lista)	79				

#### Interpretación

De los 79 participantes; la edad mínima fue 25 años y la edad máxima fue 65 años, con un promedio de edad del servicio de Emergencia de 41 años.

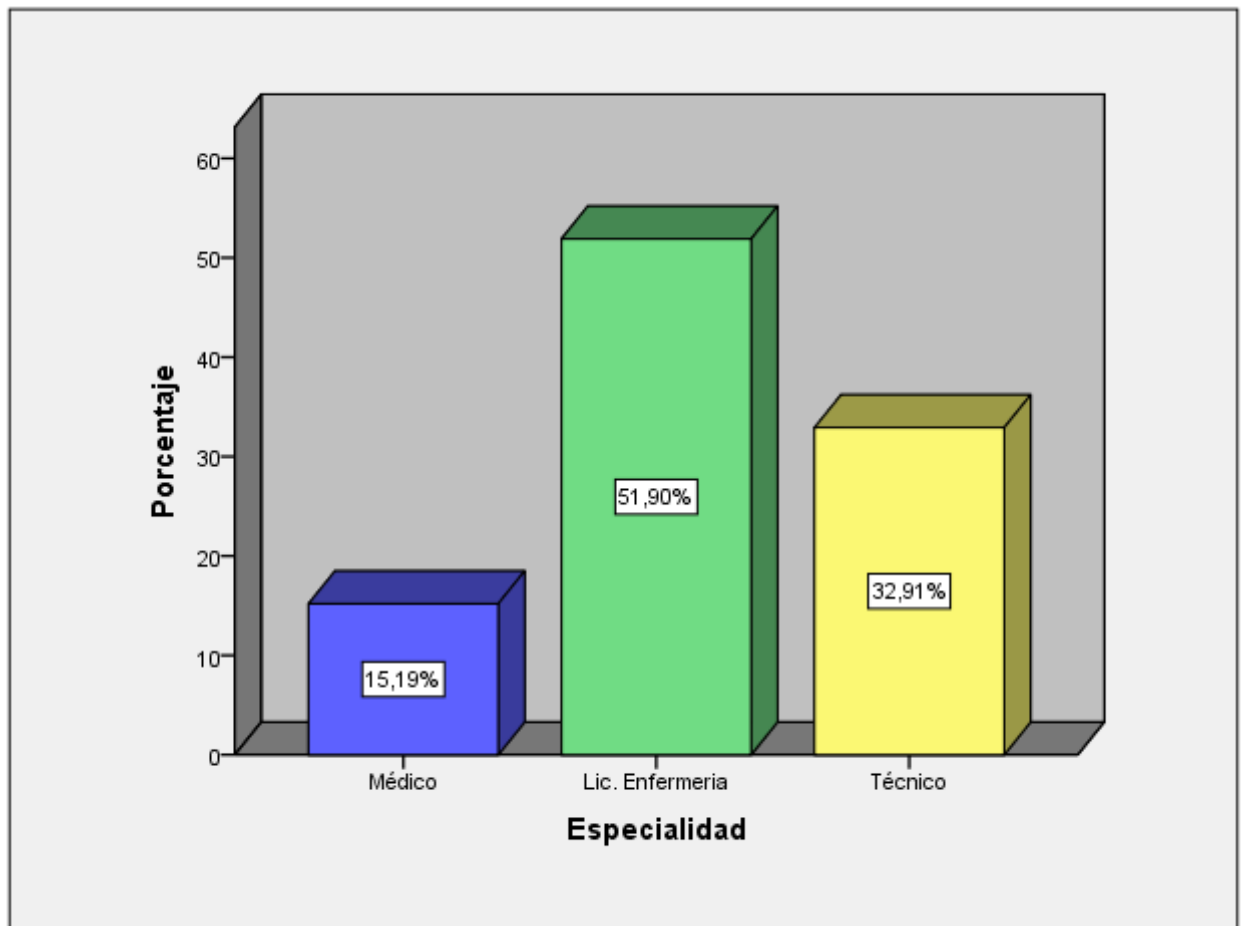
Tabla 5

*Distribución genero personal emergencia HNHU*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	33	41,8	41,8	41,8
Femenino	46	58,2	58,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

#### Interpretación

De los 79 participantes que representan el 100% de los encuestados, el 58.2 % son de género femenino, así mismo el género masculino representa el 41.8% que vendrían a ser 33 hombres y 46 mujeres.. La diferencia que se da entre un género y el otro es de 16.4 %. De ello observamos que el género predominante es el femenino, lo cual muestra que no existe discriminación de género al dar igualdad de oportunidades laborales.

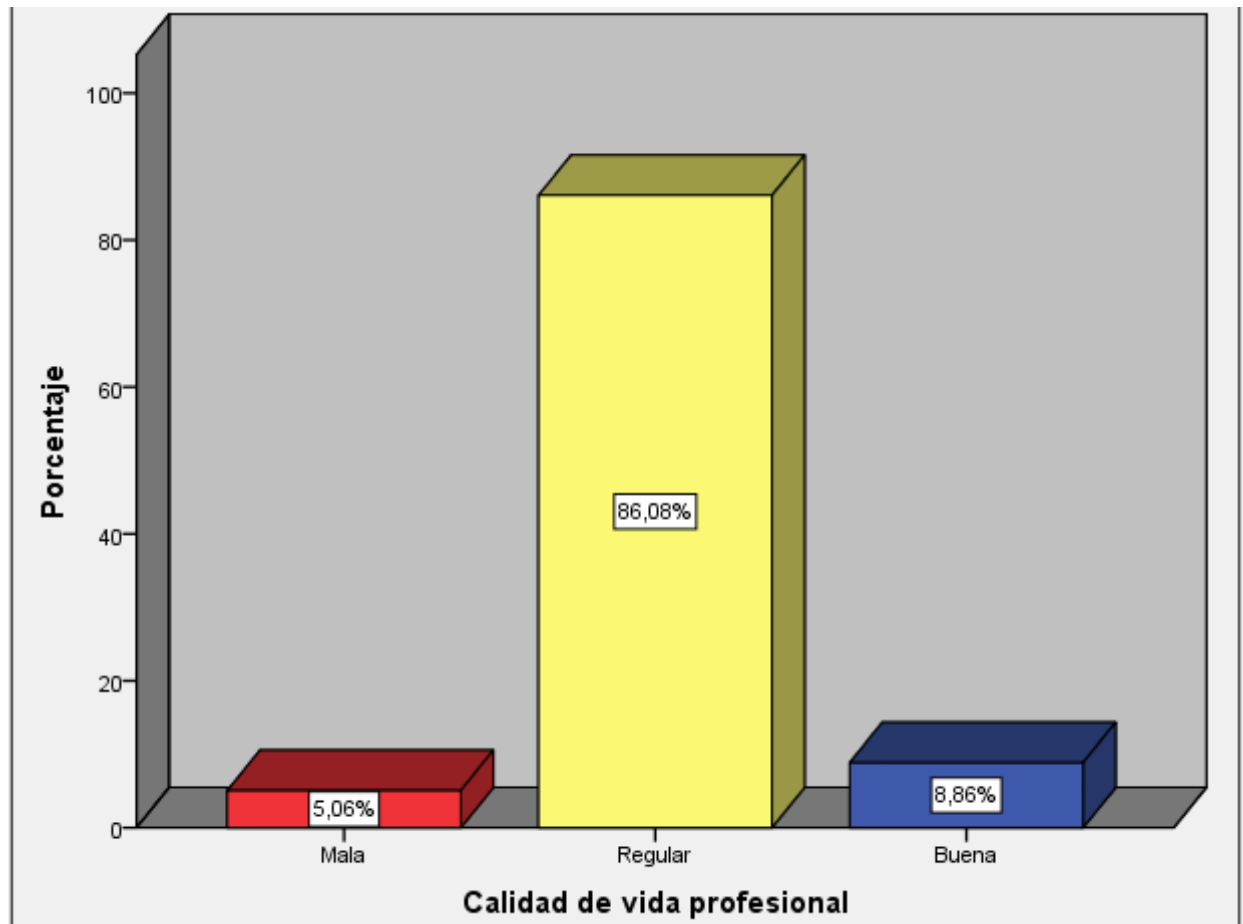


*Figura 1*

Especialidad del personal de emergencia

#### Interpretación

El servicio de emergencia cuenta con 26 técnicos, 41 enfermeros y 12 médicos, titulados, el personal es altamente capacitado para cumplir con sus responsabilidades laborales.



*Figura 2*

Calidad de vida profesional del personal de emergencia del hospital

#### Interpretación

De las 79 personas que laboran en el servicio de emergencia del hospital Hipólito Unanue un 86% tienen una calidad de vida profesional regular, un 8% tienen una calidad de vida profesional buena y un 5% una calidad de vida profesional mala.

Tabla 6

*Calidad de vida profesional y género del personal emergencia HNHU*

		Género		
		masculino	femenino	total
Calidad de vida profesional	regular	22	24	46
	bueno	11	22	33
	total	33	46	79

## Interpretación

De las 79 personas la relación género – calidad de vida profesional predominan las mujeres con regular calidad de vida profesional.

Tabla 7

*Calidad vida profesional y especialidad del personal emergencia HNHU*

		Calidad de vida		
		regular	bueno	total
Especialidad	medico	7	5	12
	enfermero	19	22	41
	técnico de enfermería	20	6	26
	Total	46	33	79

## Interpretación

De las 79 personas la relación especialidad – calidad de vida profesional predominan los enfermeros con buena calidad de vida profesional.

Tabla 8

*Estadística descriptiva de motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	3,8	3,8	3,8
	Media	51	64,6	64,6	68,4
	Alta	25	31,6	31,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

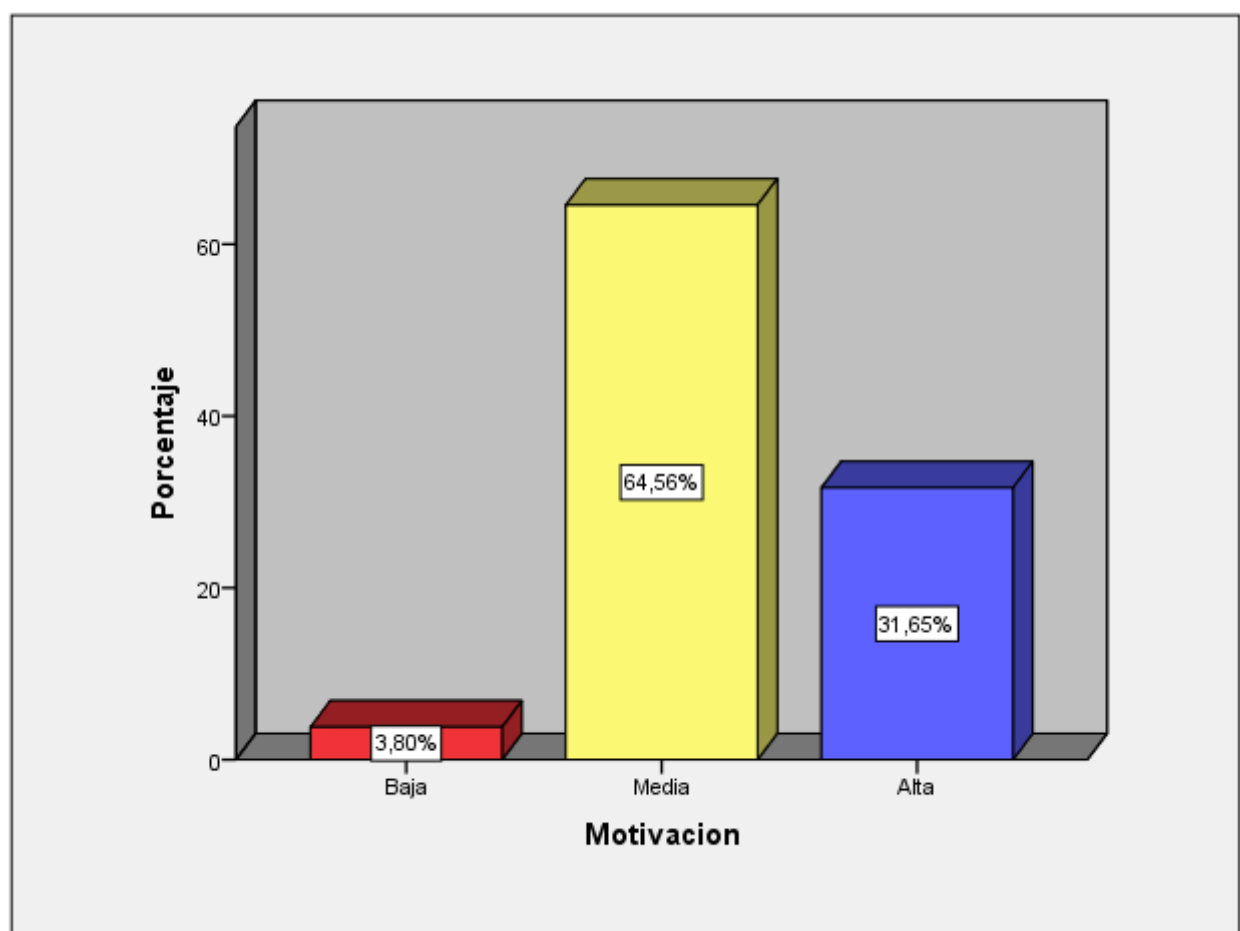


Figura 3

Estadística descriptiva de motivación laboral



### Interpretación

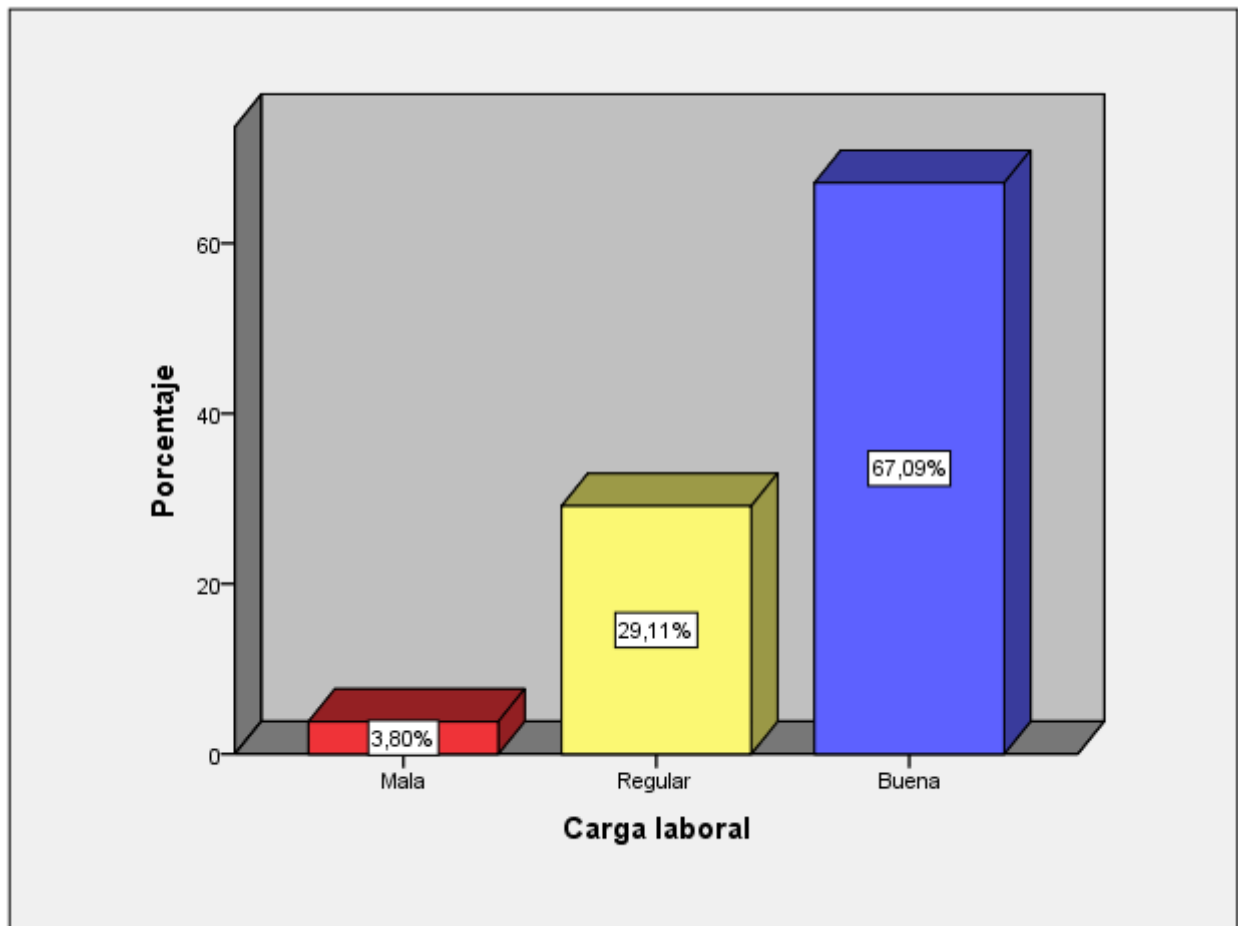
De las 79 personas que laboran en el servicio de emergencia del hospital Hipólito Unanue un 64.56.% tienen una motivación laboral media, 31.65% tienen motivación laboral alta y un 3.80% una motivación laboral baja.

### Estadística descriptiva: Resultados específicos por dimensiones

Tabla 9

#### *Estadística descriptiva: CVP - Carga laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	3,8	3,8	3,8
	Regular	23	29,1	29,1	32,9
	Buena	53	67,1	67,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	



*Figura 4*  
Carga laboral

#### Interpretación

De las 79 personas que laboran en el servicio de emergencia del hospital Hipólito Unanue un 67.% tienen una buena carga laboral, 29% tienen carga laboral regular y un 4% una motivación laboral mala.

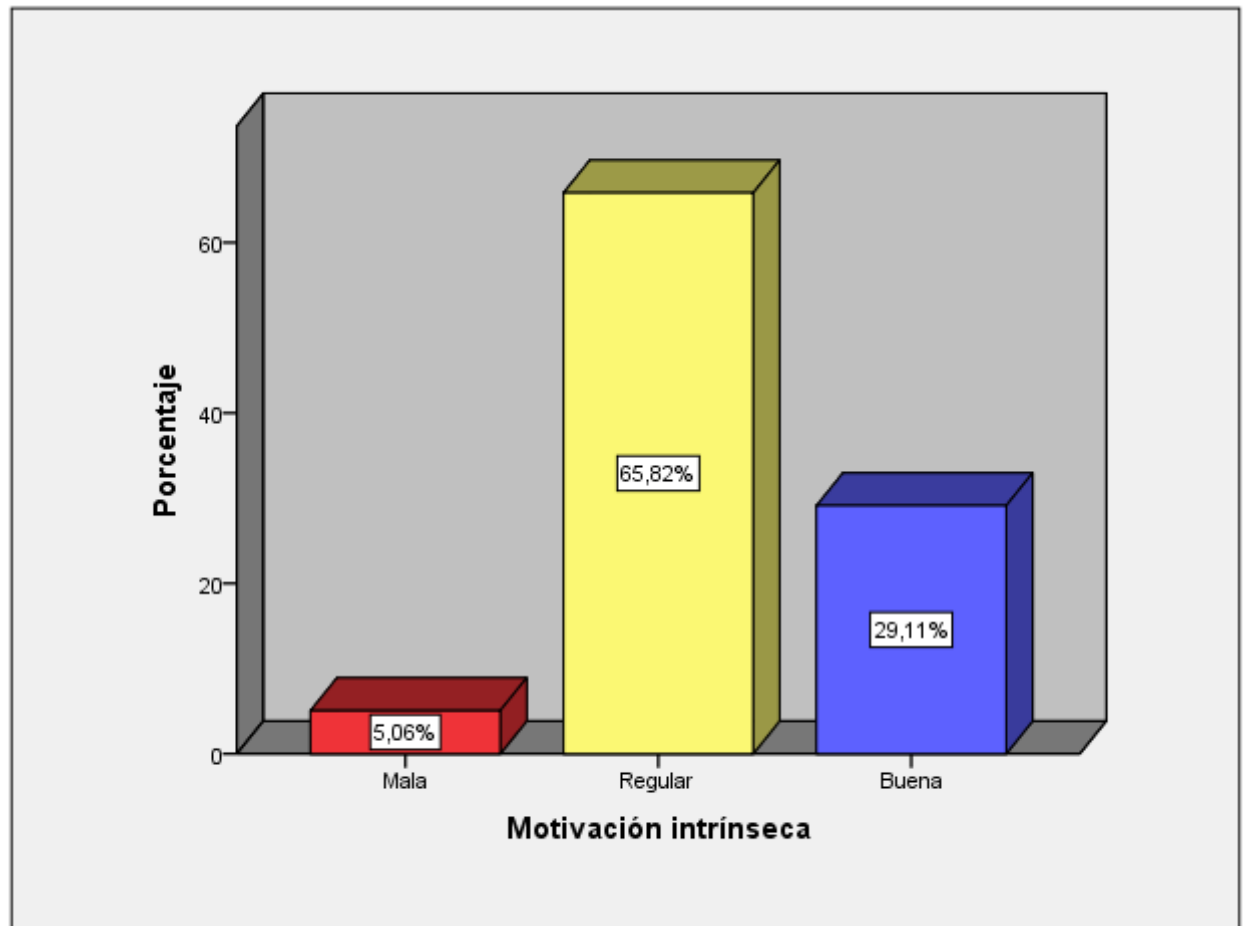
Tabla 10

*Estadística descriptiva: CVP - Motivación intrínseca*

		Motivación intrínseca			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	5,1	5,1	5,1
	Regular	52	65,8	65,8	70,9
	Buena	23	29,1	29,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

## Interpretación

De las 79 personas que laboran en el servicio de emergencia del hospital Hipólito Unanue un 67.% tienen una motivación intrínseca alta, 29% tienen motivación intrínseca regular y un 4% una motivación intrínseca mala.



*Figura 5*  
Motivación intrínseca

#### Interpretación

De las 79 personas que laboran en el servicio de emergencia del hospital Hipólito Unanue un 67.% tienen una motivación intrínseca alta, 29% tienen motivación intrínseca regular y un 4% una motivación intrínseca mala.

Tabla 11

*Estadística descriptiva: CVP - apoyo directivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	3,8	3,8	3,8
	Regular	69	87,3	87,3	91,1
	Buena	7	8,9	8,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

## Interpretación

De las 79 personas que laboran en el servicio de emergencia del hospital Hipólito Unanue un 87.% tienen un apoyo directivo regular, 8% tienen apoyo directivo bueno y un 4% un apoyo directivo malo.

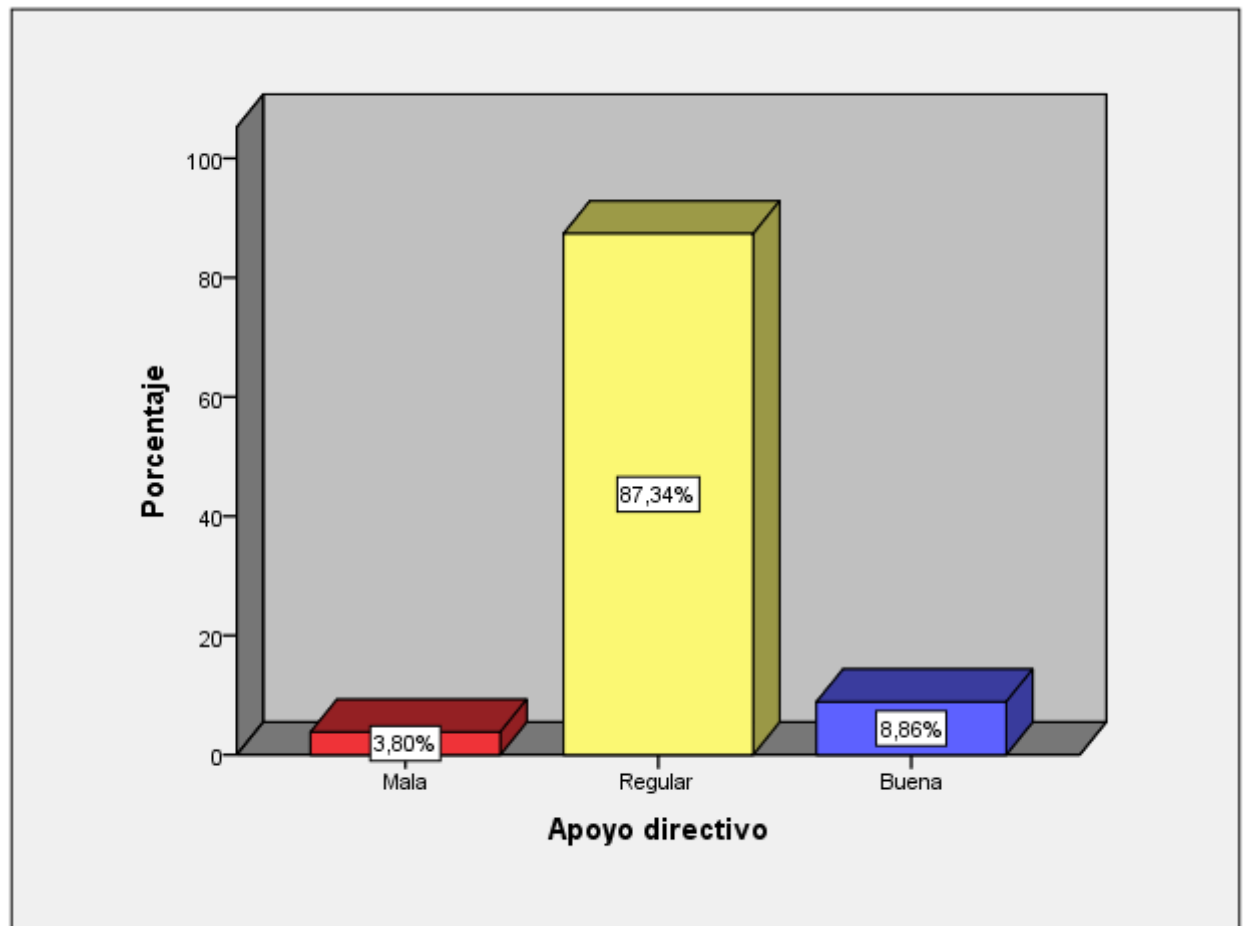


Figura 6

Estadística descriptivo de apoyo directivo

Interpretación.

De las 79 personas que laboran en el servicio de emergencia del hospital Hipólito Unanue un 87.% tienen un apoyo directivo regular, 8% tienen apoyo directivo bueno y un 4% un apoyo directivo malo.

## Contrastación o prueba de hipótesis

Por lo tanto los datos serán analizados por la prueba no paramétrica de correlación de Spearman

Correlación entre la Calidad de vida del profesional de salud con la motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

### Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

H1: Existe relación entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 12

*Correlación entre calidad vida profesional y la motivación laboral del personal emergencia HNHU*

			Motivación	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	,561**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	79	79
Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,561**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Valor de  $p = 0,000$   $r = 0.561$

Al ser  $p \leq 0,05$  se rechaza la  $H_0$

Entonces:

Existe relación entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.. El resultado del coeficiente de Spearman es igual a 0.561 puntos por lo que se determina que existe una correlación directa y media de la variable calidad de vida del profesional de salud con la variable motivación laboral.



### Hipótesis específica 1

Ho No existe relación entre carga laboral y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

H1 Existe relación entre carga laboral y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

Tabla 13

*Correlación entre carga laboral y motivación laboral del personal de emergencia HNHU*

			Motivación	Carga laboral
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,300**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	
		N	79	79
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,300**
		Sig. (bilateral)		.007
		N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Valor de  $p = 0,007$   $r = 0.300$

Al ser  $p \leq 0,05$  se rechaza la Ho

Entonces:

Existe relación entre carga laboral y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El resultado del coeficiente de Spearman es igual a 0.300 puntos por lo que se determina que existe una correlación directa y baja entre la carga laboral y motivación laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue.

## Hipótesis específica 2

Ho : No existe relación entre la motivación intrínseca y motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

H1: Existe relación entre la motivación intrínseca y motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

Tabla 14

### *Correlación entre motivación intrínseca (CVP) y motivación laboral*

			Motivación	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	,313**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	79	79
	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,313**
		Sig. (bilateral)		.005
		N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Valor de  $p = 0.005$   $r = 0.313$

Al ser  $p < 0,05$  se rechaza Ho

Entonces:

Existe relación entre la motivación intrínseca y motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El resultado del coeficiente de Spearman es igual a 0.313 puntos por lo que se determina que existe una correlación directa y baja entre la motivación intrínseca y motivación laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue..

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre apoyo directivo y motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

H1: Existe relación entre apoyo directivo y motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

Tabla 15

#### *Correlación entre apoyo directivo y motivación laboral en el personal emergencia del HNHU*

			Motivación	Apoyo directivo
Rho de	Apoyo directivo	Coeficiente de correlación	,496**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	79	79
Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,496**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Valor de  $p = 0,000$   $r = 0.496$

Al ser  $p \leq 0,05$  se rechaza la Ho

Entonces:

Existe relación entre apoyo directivo y motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

El resultado del coeficiente de Spearman es igual a 0.496 puntos por lo que se determina que existe una correlación directa y moderada entre apoyo directivo y motivación laboral.

Estadística descriptiva de la variable Calidad de vida profesional de salud

De las 79 personas que laboran en Emergencia del hospital Hipólito Unanue un 86.% tienen una calidad de vida profesional regular, un 8.% tienen una calidad de vida profesional buena y un 5% una calidad de vida profesional mala.

## **IV. Discusión.**

En recientes investigaciones, para evaluar la Calidad de Vida en el Trabajo se ha utilizado como instrumento el CVP-35 propuesto en 1989 por Karasek y adaptado al castellano por Cabezas en el año 2000, que es un cuestionario validado que mide tres dimensiones (apoyo directivo, cargas en el trabajo y motivación intrínseca) mediante la respuesta anónima, auto administrada e individual a 35 preguntas

La calidad de vida profesional actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio-profesional produciendo motivación para el trabajo, capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar los cambios en la organización y en la administración. Si la calidad de vida profesional fuera pobre puede originar insatisfacción y comportamientos desajustados errores de desempeño, ausentismo y otros. Por el contrario, una elevada calidad de vida profesional conduce a un clima de confianza y de respeto mutuo, en el que el individuo puede activar su desenvolvimiento psicológico y la propia organización puede reducir los mecanismos rígidos de control Castillo (2010).

Hoy en día, las instituciones de salud del Perú a cargo del MINSA, Ministerio de Salud, velan más por la calidad de atención que el personal brinda al paciente. y evalúan que los servicios de emergencia cumplan con los requerimientos respectivos a su nivel de atención , pero aun no consideran necesario evaluar en el personal que niveles de calidad de vida profesional existen y el grado de motivación laboral.

El servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue está ubicada en una zona estratégica para alta demanda que se incrementa anualmente, en contraste con el desarrollo de infraestructura y recursos humanos.

Por eso, para mejorar la calidad de atención, las instituciones deben cumplir con las necesidades básicas que el personal a su cargo requiere: ambiente laboral seguridad y salario adecuado. El objetivo de este trabajo de investigación fue conocer el nivel de motivación laboral y la calidad de vida y su relación para mejorar la productividad del personal, ya que estas deben asumir

la calidad laboral no solo como un objetivo en si mismo, sino como un factor productivo clave.

El servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue tiene como institución pública un movimiento de personal asistencial frecuente esto debido a los bajos salarios y últimamente la difícil accesibilidad al hospital también es un factor importante de deserción en gran medida por los pacientes con tuberculosis que llegan de diferentes zonas de la capital y regiones del país por ser un hospital referente, llegando pacientes con tuberculosis drogorresistentes lo cual hace que el personal que ingresa a trabajar no permanezca mucho tiempo. ¿Qué los motiva a continuar con sus labores? No es la razón de este estudio, pero predomina la calidad de vida laboral regular o buena, especialmente en el grupo de enfermeros.

De los resultados obtenidos se deduce que existe una relación directa entre la calidad de vida profesional y la motivación del servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue. No existe un estudio en nuestro medio que relacione ambas variables.

## **V. Conclusiones.**



- Primera:** Existe relación entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r= 0.561$ ).
- Segunda:** Existe relación entre carga laboral y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r= 0.300$ )
- Tercera:** Existe relación entre la motivación intrínseca y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r= 0.313$ )
- Cuarta:** Existe una correlación directa y moderada entre apoyo directivo y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r= 0.496$ )

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** La responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud y, consecuentemente, en la atención al paciente hace que sea necesario elevar el nivel de calidad de vida de los profesionales y la motivación laboral
- Segunda:** Los jefes de los servicios de emergencia de los diferentes hospitales del MINSA deben utilizar instrumentos que midan los niveles de calidad de vida y motivación para mejorar su gestión administrativa
- Tercera:** El personal de salud sobre todo el que labora en emergencia debe aumentar su calidad de vida y motivación para la mejor atención del paciente que es nuestro propósito fundamental
- Cuarta:** Las investigaciones en este campo de la mejora del recurso humano debe ser continuo y espero que este trabajo sea útil para sus próximos estudios

## **VI. Referencias**

- Albanesi, S. (Febrero y Julio de 2013). Percepcion de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología . Revista Semestral*(28).
- Arratia, A. (2010). Obtenido de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia\\_a/pdfAmont/cs-arratia\\_a.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf)
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). Obtenido de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo\\_v/sources/bedodo\\_v.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo_v/sources/bedodo_v.pdf)
- Cabezas, C. Síndrome de desgaste profesional estrés laboral y calidad de vida profesional. *FMC* 1998; 5 (8): 491 Candel Ruiz, M. J. (2012). Obtenido de <http://www.tdx.cat/handle/10803/84063?show=full>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (setiembre de 2002). *rev. administ sanitaria*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios](https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios)
- Castillo Dávila, N. F. (2014). Recuperado el noviembre de 2016, de <http://en.calameo.com/books/000501353f25e8f0b7258>
- Calderón, J., Borracci, R., Sokn, F., Angel, A., Darú, V., Lerman, J., & Trongé, J. (2014). *researchgate.net/publication*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/287353461\\_Encuesta\\_sobre\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_profesional\\_de\\_los\\_cardiologos\\_en\\_la\\_Argentina](https://www.researchgate.net/publication/287353461_Encuesta_sobre_la_calidad_de_vida_profesional_de_los_cardiologos_en_la_Argentina)
- Contreras, F., Espinoza, J., Hernandez, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncologico Bogota. *Psicologia desde el caribe*, 30(3), 569 - 590.
- Córdoba, M., Alvarado, S., Manriqui, H., Lizarbe, C. R., Aguirre, S. E., & Huaman, J. (2014). *Rev. Enfer. vanguardia*. Obtenido de <http://unica.edu.pe/enfermeria/archivos/revan-vol-2-2.pdf>
- Deci, E.L y Ryan, R.M.: (2000) "The what and the why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior". *Phycological Inquiri*, (pp.227-239).
- Deci, E.L y Ryan, R.M.: (2000) "Self- determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being". *American*

- Psychologists. (pp. 6878). En <http://www.vingus.com/course%20work%20data%20files/MBA%208165/self%20determination.pdf> [Consultado 1 de julio 2010].
- Enriquez, P. d. (mayo de 2014). Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/298304518/Tesis-Motivacion-y-Desempeno-Laboral-De>
- Esquen, J. (noviembre de 2015). Obtenido de academia.edu: [http://www.academia.edu/29840739/RELACION\\_DEL\\_CLIMA\\_LABORAL\\_Y\\_EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DE\\_LOS\\_TRABAJADORES\\_DE\\_SUPERMERCADOS\\_PERUANOS\\_2015](http://www.academia.edu/29840739/RELACION_DEL_CLIMA_LABORAL_Y_EL_DESEMPE%C3%91O_DE_LOS_TRABAJADORES_DE_SUPERMERCADOS_PERUANOS_2015)
- Fernandez, A., & Cuirán, M. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *42*, 15(42).
- Gagné , M., Forest, J., Gilbert , M., Aube, C., Morin , E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validacion evidence in two languages. *Educational and Psycological Measurement*(70), 628-646.
- Gastañaduy, K. G. (setiembre de 2013). Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY\\_FIESTAS\\_KARLA\\_MOTIVACION\\_VOLUNTARIOS.pdf;sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf;sequence=1)
- Gonzales, D. J. (2008). *Psicología de la motivacion*. Obtenido de bvs cuba: <http://gsdl.bvs.sld.cu/cgi-bin/library?e=d-00000-00---off-0psicolo1--00-0---0-10-0---0---0direct-10---4-----0-11--11-es-50---20-about---00-0-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&d=HASH01e4ff2d345b213bef20b49e.fc>
- Gonzales, V. F. (diciembre de 2014). Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2014/noviembre/307255860/Index.html>
- Grimaldo, M., & Reyes, M. A. (2015). *Rev Latinoam Psicol.* . Obtenido de [https://ac.els-cdn.com/S0120053415300066/1-s2.0-S0120053415300066-main.pdf?\\_tid=388acc5a-c026-11e7-97a5-00000aab0f01&acdnat=1509665785\\_1d8ab396cf3e7993c4a34f0c90b2373e](https://ac.els-cdn.com/S0120053415300066/1-s2.0-S0120053415300066-main.pdf?_tid=388acc5a-c026-11e7-97a5-00000aab0f01&acdnat=1509665785_1d8ab396cf3e7993c4a34f0c90b2373e)
- Guevara, C. (mayo de 2015). Valencia, Venezuela. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1360/3/cguevara.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6º ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Gutierrez, W. (abril de 2013). Motivacion y satisfaccion laboral de los obreros de construccion civil; bas para futuras investigaciones. Lima, Peru.

- Jiménez, P. (2010). hacia una evaluación de efectividad en la práctica clínica del servicio de urgencia de la clínica Davila. Santiago.
- Manterola, C., Urrutia, S., & Otzen, T. (2013). Calidad de Vida Relacionada con Salud. Una Variable Resultado a Considerar en Investigación Clínica. *International Journal of Morphology*, 31(4), 1517 - 1523.
- Olvera, Z. Y. (2013). Recuperado el noviembre de 2016, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>
- Patraca, P. (2006). Obtenido de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/12345678/985/1/tesis-0290.pdf>
- Perez, R. A. (junio de 2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEPEREZ\\_TAPIA\\_RAQUEL\\_MOTIVACION\\_PERSONAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEPEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1)
- Perez, R., Leyva, C., Bajuelo, A., & Perez, T. (s.f.). *Scielo ISSN 1560-4381*. Recuperado el 24 de junio de 2015, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812015000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812015000400013)
- Quintana, M; Saez , Katia; Figueroa, C; Garcia, J; Salazar, R; Tinajero, R; Padilla, M; Valle, C;. (28 de enero de 2016). <http://biotecnia.ojs.escire.net>. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/299518537\\_CALIDAD\\_DE\\_VIDA\\_LABORAL\\_DE\\_ENFERMERAS\\_DE\\_UN\\_HOSPITAL\\_PRIVADO](https://www.researchgate.net/publication/299518537_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL_DE_ENFERMERAS_DE_UN_HOSPITAL_PRIVADO)
- Reynaga, Y. (2015). Obtenido de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivas Hbernandez, M. J. (2009). Obtenido de <file:///F:/maestria/investigacion/Tesis%20Maria%20Jesús%20Rivas%20Hernández.pdf>
- Rivas, M. (noviembre de 2009). SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES de las instituciones educativas adventistas. San Salvador.
- Riveros, J., Berne, C., & Garcia-Uceda, E. (mayo de 2012). Un modelo estructural para medir la efectividad de los servicios hospitalarios: aplicación en hospitales públicos del sur de Chile. *Rev. méd. Chile* , 140(5), 579 - 588.

- Ruiz, A., & Morillo, L. (2004). *Epidemiología Clínica: Investigación clínica aplicada*. Bogotá: Editorial Médica Panamericana.
- Salas Perea, R. S., Diaz Hernandez, L., & Perez Hoz, G. (2013). Recuperado el 02 de noviembre de 2012, de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n2/ems15213.pdf>
- Salas, R., & Salas, A. (08 de enero de 2014). *EDUMECENTRO 2014;6(2);6.30 ISSN 2077 - 2874 RNPS 2234*. Recuperado el 26 de setiembre de 2013, de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v6n2/edu02214.pdf>
- Salas, R., Diaz, L., & Perez, G. (2013). Recuperado el 03 de abril de 2012, de <http://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2013/cem1311.pdf>
- Solana, R. F. (1993). En *Administracion de organizaciones* (pág. 208). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Interoceanicas S.A.
- Sosa, O. R., Echevarría, S., & Rodriguez, M. E. (2010). Calidad de vida profesional del personal de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 18(3), 153-158.
- Tuesca, R. (julio de 2005). La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. *Revista Científica Salud Uninorte*, 21(julio - diciembre), 1.
- Urdaneta, O. R., & Urdaneta, M. d. (octubre - diciembre de 2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales*, XIX(4), 672 - 682. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>
- Urdaneta, O. R., & Urdaneta, M. D. (Octubre - Diciembre de 2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de investigaciones de salud. *Revista de Ciencias Sociales*, XIX(4), 672 - 682.
- Vasquez, Y. (2009). Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/286/1/Tesis%20Ysa%C3%AD%20V%C3%A1zquez%20Estrada.pdf>
- Vasquez, S. M. (2006). Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf)



**Anexos.**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																							
TÍTULO: Calidad de vida del profesional de salud y motivación laboral en el servicio de emergencia Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima.2016																							
AUTORA: Gloria Lucy Ramírez Motta																							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																				
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia en el HNHU?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de carga de trabajo de los trabajadores de salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación intrínseca de los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel del apoyo directivo a los profesionales de salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la carga de trabajo de los profesionales de la salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU</p> <p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca de los profesionales de la salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU</p> <p>Determinar la relación entre el apoyo directivo a los profesionales de la salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1.-Existe una relación significativa entre carga de trabajo del profesional de salud y la motivación laboral del servicio de Emergencia den HNHU</p> <p>2.-Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca el profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia del HNHU</p> <p>3. Existe una relación significativa entre el apoyo directivo al profesional de salud y la motivación laboral en el servicio de Emergencia en el HNHU</p>	<p><b>Variable 1: Calidad de vida del profesional de salud</b></p> <p>.....</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Carga de trabajo</td> <td rowspan="2">Capacitación responsabilidad</td> <td>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</td> <td rowspan="6">1.- Mala  2.- Regular  3.- Buena</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación intrínseca</td> <td rowspan="2">Satisfacción</td> <td>11 12 13 14 15 16 17 18 19</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Apoyo directivo</td> <td rowspan="2">promoción reconocimiento</td> <td>20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Carga de trabajo	Capacitación responsabilidad	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1.- Mala  2.- Regular  3.- Buena	Motivación intrínseca	Satisfacción	11 12 13 14 15 16 17 18 19	Apoyo directivo	promoción reconocimiento	20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																	
Carga de trabajo	Capacitación responsabilidad	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1.- Mala  2.- Regular  3.- Buena																				
		Motivación intrínseca		Satisfacción	11 12 13 14 15 16 17 18 19																		
Apoyo directivo	promoción reconocimiento				20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35																		
		<p><b>Variable 2: Motivación laboral</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Motivación intrínseca</td> <td rowspan="2">Satisfacción</td> <td>2 10 12</td> <td rowspan="2">1.-Baja</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Regulación identificada</td> <td rowspan="2">esfuerzo personal</td> <td>1 15 16</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Regulación externa</td> <td rowspan="2">dependencia</td> <td>4 5 7 11 14 19</td> <td rowspan="2">2. Media</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Regulación introyectada</td> <td rowspan="2">autovaloración</td> <td>3 6 8 17</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desmotivación</td> <td rowspan="2">menosprecio</td> <td>9 13 18</td> <td rowspan="2">3.- Alta</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Motivación intrínseca	Satisfacción	2 10 12		1.-Baja	Regulación identificada	esfuerzo personal	1 15 16	Regulación externa	dependencia	4 5 7 11 14 19	2. Media	Regulación introyectada	autovaloración	3 6 8 17	Desmotivación
Dimensiones	Indicadores	Ítems		Niveles o rangos																			
Motivación intrínseca	Satisfacción	2 10 12		1.-Baja																			
		Regulación identificada	esfuerzo personal		1 15 16																		
Regulación externa	dependencia			4 5 7 11 14 19	2. Media																		
		Regulación introyectada	autovaloración	3 6 8 17																			
Desmotivación	menosprecio			9 13 18	3.- Alta																		





Anexo 3: Instrumento  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

Código	DETALLE DE LOS ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
		Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	Levemente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	¿PORQUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?							
<b>Rind-2</b>	1. Poner esfuerzo en mi trabajo va con mis valores personales.							
<b>Min-1</b>	2. Me divierto haciendo mi trabajo.							
<b>Rintr-2</b>	3.Me siento orgulloso de mí mismo dentro de mi trabajo.							
<b>RexM-2</b>	4. Las personas que me rodean en mi centro laboral me ofrecen más seguridad sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
<b>RexS-1</b>	5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.) yo me esfuerzo en cumplir adecuadamente mis labores.							
<b>Rintr-2</b>	6. Constantemente me pruebo a mí mismo que puedo hacer los retos que me dan.							
<b>RexS-1</b>	7. Hago mi trabajo bien para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
<b>Rintr-3</b>	8. Hago bien mi labor si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
<b>Am-2</b>	9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							

	<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO DE MANERA PERSONAL?</b>							
<b>Min-3</b>	10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
<b>RexM-3</b>	11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
<b>Min-2</b>	12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
<b>Am-3</b>	13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
<b>RexM-1</b>	14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
<b>Rind-1</b>	15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
<b>Rind-3</b>	16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
<b>Rintr-4</b>	17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
<b>Am-1</b>	18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
<b>RexS-2</b>	19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

## Anexo 4: Base de datos.

**Calidad de vida profesional.**

SEXO	EDAD	ESPEC.	CVP1	CVP2	CVP3	CVP4	CVP5	CVP6	CVP7	CVP8	CVP9	CVP10	CVP11	CVP12	CVP13	CVP14	CVP15	CVP16	CVP17	CVP18
1	32	3	8	9	9	9	9	8	9	9	10	9	10	10	8	8	5	5	5	6
2	27	2	8	10	10	8	10	5	10	8	10	10	10	10	8	10	3	5	8	10
1	34	1	9	9	9	7	9	7	8	8	9	8	8	8	3	8	5	5	8	5
1	35	2	10	10	10	9	10	6	10	5	4	10	3	7	10	4	10	10	4	10
1	41	1	7	9	8	8	10	7	7	5	10	9	8	8	9	8	10	9	8	8
2	38	1	10	10	7	6	10	1	9	9	9	9	6	6	3	5	9	9	9	9
1	40	2	9	9	8	8	10	8	10	9	10	9	6	7	10	9	6	7	10	9
2	37	2	6	8	8	7	7	5	6	6	6	7	5	5	8	6	6	5	6	6
1	35	2	8	8	5	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	5	8	5	5
1	41	1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	5	6	9	8	7	8
1	41	1	9	9	9	7	9	9	9	7	9	9	9	9	2	9	7	5	4	7
2	38	2	8	10	8	8	8	8	10	5	8	8	6	7	10	5	10	8	5	8
2	36	3	9	8	10	8	9	9	8	7	10	9	9	8	8	9	3	6	9	8
2	31	2	6	7	3	9	6	5	9	2	5	6	9	9	6	5	6	5	5	6
2	33	2	8	10	8	9	9	7	10	5	7	9	9	9	9	8	8	9	5	8
2	62	2	9	6	5	6	9	5	9	5	9	6	5	6	3	8	9	6	5	6
1	38	3	8	9	8	7	7	3	6	5	7	8	9	9	3	4	5	4	5	6
2	49	3	10	10	10	8	10	10	5	5	10	10	10	10	4	8	4	4	5	8
1	58	3	10	9	6	9	8	8	10	8	10	10	10	9	7	10	9	4	8	10
1	34	1	9	10	8	9	10	8	9	7	9	9	8	6	4	8	8	7	6	8
1	35	2	8	10	8	9	10	8	9	8	10	9	9	9	8	8	8	8	7	7
2	33	2	8	10	10	8	10	8	8	8	8	8	8	8	2	8	5	4	8	5
2	25	2	6	10	10	8	5	8	8	10	10	8	10	10	3	5	5	5	5	5

2	38	1	7	7	8	6	10	3	7	10	10	10	10	10	5	9	3	3	9	2
2	59	2	10	10	10	10	10	9	10	9	10	9	9	9	10	10	10	9	8	10
1	58	3	8	6	3	8	8	2	8	4	6	7	10	10	8	5	10	7	5	8
2	35	2	8	9	8	8	10	8	8	9	8	9	9	9	7	7	5	5	5	5
2	48	2	8	10	10	9	10	8	10	9	10	10	10	9	9	8	8	9	10	9
2	32	2	7	6	9	9	9	8	8	7	9	9	9	9	4	8	9	6	7	9
1	63	3	7	9	9	9	9	7	7	7	9	7	7	7	2	9	9	7	7	4
2	36	3	10	10	10	10	10	10	10	7	10	10	10	9	4	7	4	6	7	3
2	40	1	8	9	9	8	10	8	9	10	10	10	9	9	10	10	9	8	10	8
1	54	2	7	10	6	9	10	9	8	7	10	9	6	6	5	9	8	9	6	8
1	50	3	9	10	10	10	10	10	10	8	10	10	10	10	2	8	5	5	8	4
1	40	3	8	10	10	8	10	8	10	8	10	10	8	8	10	8	3	2	8	8
1	40	2	7	10	7	8	9	9	9	7	9	9	7	8	2	9	4	7	9	9
1	36	3	10	7	4	8	10	4	7	4	10	10	8	9	5	8	5	5	7	4
2	38	1	8	10	10	9	9	7	6	7	9	8	9	10	6	8	3	3	6	5
2	33	2	8	10	9	9	9	8	9	6	8	9	9	9	6	7	6	7	7	7
2	26	2	6	10	6	10	10	6	10	8	8	9	10	10	8	7	9	9	6	10
1	55	3	7	10	10	9	8	4	7	4	7	7	7	7	7	7	4	4	4	7
2	39	3	6	10	10	10	9	7	8	9	8	8	8	8	5	8	7	8	8	8
2	29	2	9	10	10	10	10	6	10	5	10	9	10	10	8	9	6	8	6	10
2	44	1	10	10	8	10	10	10	10	6	5	10	9	9	7	9	10	8	8	8
2	34	2	8	10	10	10	10	5	10	5	8	9	9	10	5	7	5	10	5	5
2	54	2	8	10	10	8	10	6	10	8	10	10	10	10	5	9	4	9	8	8
1	30	2	9	10	8	10	10	6	9	10	10	9	9	9	7	9	10	10	8	10
1	32	2	8	10	9	6	8	9	9	9	9	9	9	9	5	8	9	6	9	8
1	28	3	7	8	8	9	7	5	7	4	6	5	7	6	5	5	9	9	3	6
1	46	1	7	8	7	7	8	7	8	8	9	8	8	8	3	8	7	7	7	8



2	32	1	10	10	10	6	10	10	6	6	10	10	10	10	10	10	6	4	6	4
2	38	2	8	10	6	9	10	5	9	6	10	10	10	10	10	10	7	7	8	7
1	38	3	8	10	3	8	10	5	5	8	10	9	9	9	7	9	5	5	7	9
1	50	3	7	10	10	10	10	8	10	9	10	6	10	10	7	7	9	6	8	6
2	31	2	10	9	9	10	10	9	9	9	9	9	10	9	9	9	9	9	9	9
1	45	2	8	10	5	9	8	7	10	5	9	10	10	9	8	9	10	10	4	10
1	56	3	10	10	8	8	10	8	8	8	10	9	9	9	9	9	6	6	6	7
1	65	3	9	9	9	9	9	10	9	3	10	6	10	10	10	10	10	10	6	8
2	31	2	7	10	10	10	10	9	10	5	10	10	9	7	10	9	10	10	7	9
2	50	2	10	10	10	10	10	6	10	3	10	9	8	8	5	8	9	10	5	10
1	65	3	8	9	9	8	9	5	9	6	8	7	8	10	4	6	5	6	6	5
2	45	2	10	10	8	10	10	8	9	9	9	10	10	10	8	9	5	5	7	5
2	34	2	8	8	1	10	10	10	10	5	8	7	9	9	2	6	5	7	6	8
2	31	3	10	10	5	10	10	10	9	4	10	7	10	10	8	8	9	9	10	8
2	36	2	8	10	10	9	10	10	9	9	9	10	6	9	10	9	5	9	9	9
1	33	3	10	10	7	10	10	8	7	7	9	7	8	8	4	8	9	6	8	8
2	46	2	10	10	6	8	10	9	8	5	10	10	9	9	10	10	1	3	6	10
1	46	2	6	7	5	8	8	6	5	5	8	8	7	8	8	8	5	6	6	9
2	44	2	10	9	8	10	10	9	10	10	10	8	9	9	10	8	5	3	8	4
2	50	2	8	5	9	8	8	3	8	5	5	9	6	8	8	7	5	6	7	7
2	35	2	10	10	8	8	10	8	8	8	9	9	8	4	5	8	8	8	8	8
2	60	3	7	9	10	9	8	8	6	6	8	8	8	8	9	9	7	9	7	7
2	45	3	9	7	1	9	7	7	9	4	7	8	4	7	9	7	3	8	4	4
2	37	3	9	8	8	9	9	9	8	4	9	9	9	9	9	10	1	10	10	10
2	55	2	5	10	2	9	8	8	10	5	9	8	5	8	10	9	5	7	4	5
2	55	2	9	9	9	10	10	10	10	6	10	9	8	8	9	10	10	9	9	10
2	35	3	10	10	8	7	10	4	7	4	10	10	7	4	10	9	3	1	10	10

2	34	2	8	8	8	6	9	9	8	7	8	9	7	8	9	9	8	8	7	7
1	58	3	9	8	8	7	7	5	5	4	7	8	5	5	8	4	3	6	4	7

CVP19	CVP20	CVP21	CVP22	CVP23	CVP24	CVP25	CVP26	CVP27	CVP28	CVP29	CVP30	CVP31	CVP32	CVP33	CVP34	CVP35
8	6	8	7	7	6	3	6	6	9	5	5	4	5	3	5	5
10	8	10	10	4	4	10	10	10	10	10	5	2	2	5	2	5
7	5	6	6	5	6	8	6	5	7	5	3	3	5	8	2	6
7	4	10	5	10	4	10	10	10	7	5	1	10	1	4	1	1
7	8	8	8	5	5	6	8	7	7	5	2	6	6	5	3	2
2	2	10	7	7	4	8	6	2	5	6	4	5	2	5	2	2
4	6	10	10	10	6	9	10	6	8	1	4	10	1	6	1	5
6	6	6	5	6	5	4	6	5	5	4	4	5	4	5	4	3
8	5	5	8	5	5	8	8	8	5	5	2	5	5	8	8	2
9	7	7	7	7	4	7	8	8	8	6	4	6	9	6	6	5
4	3	4	9	4	6	6	6	5	6	5	4	5	5	5	2	6
6	10	8	7	8	8	5	6	7	5	5	1	5	3	5	4	1
9	9	8	9	6	7	5	9	8	8	7	8	3	7	2	6	5
6	4	6	6	8	3	7	8	5	6	5	4	8	3	3	3	5
8	7	8	8	5	5	8	8	8	8	7	6	9	6	9	1	4
6	5	9	3	3	6	3	9	5	6	5	5	6	5	8	5	5
5	6	6	5	2	6	7	8	7	9	3	2	5	3	3	2	4
4	8	8	8	4	4	8	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2
10	3	7	9	4	8	10	9	1	9	1	3	7	2	8	1	1
7	6	6	5	6	5	3	7	6	6	5	3	4	6	6	3	5
6	8	7	7	9	5	6	7	5	8	5	4	4	3	2	2	2

8	5	5	8	5	5	3	7	8	8	6	4	3	4	2	3	3
7	5	5	6	6	6	7	6	6	6	6	4	4	4	5	1	4
10	10	1	10	3	9	3	8	8	8	8	5	1	9	3	9	3
7	5	10	7	9	9	10	8	6	7	4	4	7	7	7	5	5
5	3	9	5	9	3	8	8	8	5	4	4	8	5	8	2	2
6	5	6	6	5	5	3	9	7	7	5	3	5	5	3	3	4
4	9	7	6	10	2	5	5	5	5	4	4	9	6	3	2	3
9	9	9	2	2	7	4	7	9	9	7	1	3	3	1	3	3
9	4	9	4	9	4	4	7	7	9	7	7	4	7	1	4	4
7	5	9	8	6	6	4	10	7	7	3	1	4	1	4	1	2
9	10	7	8	2	8	5	8	8	8	6	5	4	8	5	9	9
6	6	9	9	9	5	10	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	8	7	7	7	7	2	5	4	4	6	5
6	8	8	8	3	8	3	9	8	8	3	8	2	7	3	5	3
7	9	8	7	6	9	5	7	5	7	2	6	6	6	7	4	3
7	4	2	4	1	3	4	4	1	7	4	4	4	1	7	1	1
3	4	3	8	3	4	8	8	8	9	2	3	3	3	3	2	2
5	7	8	5	5	6	5	8	6	8	7	5	6	5	7	3	4
8	8	9	5	5	5	10	9	5	8	5	3	9	6	2	3	6
4	4	4	7	4	5	7	6	4	6	5	1	7	3	5	5	6
6	6	8	7	8	3	10	5	5	6	5	5	6	3	8	3	4
10	10	10	10	10	8	10	8	8	10	8	5	6	8	8	8	8
5	5	7	6	8	5	9	6	5	6	8	7	10	5	6	1	1
8	8	4	5	8	5	8	8	8	10	5	4	6	5	5	5	7
8	7	7	6	4	6	8	9	9	9	5	5	5	5	3	3	4
9	10	10	10	10	1	7	9	9	9	10	3	6	4	8	2	7
6	9	9	9	8	8	5	9	8	9	8	6	4	7	4	6	8

6	6	7	8	6	4	8	6	6	7	5	3	9	4	6	4	4
8	8	8	7	6	4	4	8	8	8	7	5	5	7	5	7	6
8	8	4	10	3	8	5	8	10	10	8	4	1	7	4	4	1
6	9	9	9	8	8	10	6	5	9	5	2	6	5	5	5	3
7	7	9	9	8	4	4	9	9	8	5	3	4	3	8	7	7
9	10	6	8	5	3	4	9	4	5	3	1	7	5	3	5	5
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	1	10	8	10	9	10	5	5	9	1	5	10	1	8	5	7
8	8	8	8	8	8	5	9	9	9	9	9	5	8	5	7	9
10	9	4	7	4	8	10	4	4	4	5	1	4	1	3	3	1
9	10	9	9	8	7	8	7	7	7	4	4	4	5	2	5	6
5	6	10	10	10	5	8	6	3	3	5	2	5	2	10	2	1
6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5	1	3	2	4	3	3
6	5	4	5	8	7	6	8	5	7	3	6	7	5	3	1	3
10	6	9	9	10	6	10	9	7	9	10	3	9	6	8	8	8
10	5	4	10	4	4	2	8	9	10	1	1	1	1	6	5	5
10	9	7	9	10	7	7	9	9	10	8	1	10	8	1	3	9
5	3	6	6	9	5	9	1	3	7	1	1	9	1	5	4	1
9	8	10	10	9	7	9	7	4	7	1	7	10	2	8	8	1
7	8	8	7	5	8	5	5	6	3	3	4	8	2	4	5	6
7	9	1	8	6	4	6	8	8	9	8	2	5	8	3	2	9
6	6	7	7	5	4	8	8	7	7	6	6	6	4	5	6	6
8	6	6	7	4	8	5	6	6	7	3	5	3	3	2	2	2
8	6	8	8	8	9	7	4	5	7	6	5	5	2	4	1	1
4	4	8	4	8	4	7	4	4	4	2	2	7	2	2	4	4
10	10	4	7	3	10	8	8	4	7	4	1	9	4	9	1	7
5	2	4	4	4	5	8	5	4	5	6	1	10	1	2	3	3

5	9	10	10	10	5	9	9	9	5	8	2	9	2	2	2	5
7	4	1	6	3	9	10	6	4	5	5	1	7	1	1	4	9
5	7	7	6	8	6	8	8	5	6	5	7	4	4	4	4	4
5	6	4	8	6	6	7	6	5	5	4	2	9	4	4	3	3

## Motivación

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19
7	7	7	6	6	6	7	7	1	6	6	6	7	4	7	6	6	4	6
6	7	6	1	2	5	4	7	2	7	3	5	1	4	5	6	7	1	1
6	6	7	6	6	6	2	6	1	7	1	6	1	1	7	7	6	1	2
6	6	5	4	3	7	4	4	5	5	4	4	4	4	5	7	4	3	4
7	6	7	5	5	6	6	7	1	7	5	6	1	1	6	6	6	1	6
7	5	6	6	5	6	5	7	1	7	4	7	1	1	7	7	5	1	5
7	7	7	6	5	5	4	4	2	7	6	5	1	1	4	1	1	1	1
6	6	5	6	4	5	4	4	2	6	6	6	2	2	6	6	4	2	2
4	6	5	4	6	5	4	3	6	6	5	6	5	4	4	5	5	5	4
6	4	6	6	6	6	4	6	1	6	5	6	1	4	6	6	4	1	6
6	6	6	5	4	6	4	6	1	6	1	6	1	1	6	6	6	1	4
7	2	6	4	7	6	6	7	2	6	4	6	1	2	6	4	6	2	7
7	6	7	5	7	6	7	7	2	7	6	7	1	1	2	7	7	1	7
7	6	5	5	2	5	3	7	4	6	6	7	4	3	6	7	7	2	6
7	6	6	6	6	6	6	7	1	6	1	6	1	1	7	7	6	1	6
5	6	7	5	6	6	2	6	2	6	2	5	2	2	6	6	6	2	2
7	6	6	4	4	6	6	6	1	6	6	4	2	1	7	6	4	1	7
7	7	7	5	1	6	1	6	1	6	6	4	2	1	6	4	6	1	6
6	2	7	5	7	7	6	6	2	7	6	5	1	1	6	6	7	1	6
7	6	7	6	5	6	5	6	1	6	1	6	1	2	7	6	7	1	5
7	6	7	5	7	6	2	6	2	7	2	7	2	2	7	6	6	2	2
7	6	7	6	6	6	1	7	1	7	4	6	1	1	6	6	6	1	4
6	6	6	6	2	6	6	2	2	6	3	6	1	2	6	5	7	1	3

7	7	7	5	1	7	1	1	1	7	1	7	1	1	7	7	7	1	1
6	6	6	4	6	6	4	6	2	7	4	6	2	4	7	7	6	2	4
4	5	6	1	2	6	4	6	1	6	6	6	1	1	6	6	4	1	5
6	7	7	5	5	6	6	6	2	7	6	7	2	2	7	6	2	2	6
7	6	7	5	7	6	7	7	1	6	6	7	1	2	7	7	7	1	4
5	5	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6
6	5	5	6	6	6	6	6	2	6	6	6	2	2	6	6	2	2	6
7	5	6	6	7	6	6	6	1	7	6	6	1	2	6	5	6	1	6
7	7	7	6	6	7	6	7	1	7	1	7	1	1	7	7	7	1	6
7	6	6	5	1	2	1	7	1	7	1	7	1	1	7	7	7	1	7
6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6
7	6	6	5	2	7	6	4	3	7	4	7	2	4	7	7	7	1	4
7	6	7	5	6	7	6	6	2	6	5	6	2	6	7	6	5	2	6
7	6	7	5	7	7	7	6	2	7	2	5	2	6	7	7	6	2	6
7	6	6	3	2	4	2	7	1	7	1	6	1	1	7	7	1	1	2
6	7	7	6	6	6	6	6	1	6	5	5	1	2	2	6	6	2	2
7	6	6	6	3	6	5	6	1	7	5	7	1	1	7	7	4	1	7
7	4	6	6	6	6	5	5	2	2	7	7	2	2	7	7	6	2	2
6	6	6	5	3	6	2	3	2	6	2	6	1	2	7	7	6	1	2
6	4	7	6	7	7	7	7	2	7	5	7	1	4	7	7	7	1	6
7	7	7	2	1	4	1	7	2	7	4	7	1	1	7	7	6	1	2
7	6	7	5	1	6	1	7	1	5	5	7	1	1	7	7	6	1	6
6	6	7	5	7	7	7	7	2	7	6	6	1	1	7	7	7	2	6
5	6	6	6	7	6	2	6	1	6	1	6	1	1	6	7	7	1	4
5	6	6	5	7	7	7	7	2	7	6	6	2	4	7	7	5	1	6
6	5	6	4	6	5	4	6	1	5	6	6	1	4	5	5	6	1	4
7	7	7	5	4	6	3	6	1	6	3	7	1	3	6	6	6	1	3

7	7	7	7	2	7	2	7	1	7	1	7	1	1	7	7	7	1	1
7	7	6	1	1	6	6	6	1	7	6	6	1	2	7	7	7	1	7
6	6	6	6	2	6	2	7	1	7	7	6	1	5	6	6	6	1	2
6	4	6	6	2	5	1	6	1	6	2	6	1	2	5	5	6	2	7
7	6	6	6	7	7	7	7	1	6	6	6	2	2	6	6	6	1	6
7	4	5	3	4	5	3	2	4	7	4	5	1	2	7	4	4	1	1
7	7	7	5	7	7	7	7	1	7	7	7	1	1	7	7	4	1	1
7	7	7	3	7	7	7	7	1	7	7	6	1	7	7	7	7	1	6
7	7	7	5	4	7	6	6	2	6	5	7	1	4	6	6	5	1	5
7	7	7	4	7	6	4	7	1	7	1	7	1	1	7	7	7	1	7
7	6	7	3	5	6	5	6	1	6	5	5	1	2	6	6	6	1	7
6	6	7	2	1	4	1	7	1	6	1	6	1	2	7	6	2	2	2
6	6	7	3	1	6	3	7	1	7	4	7	1	1	7	7	7	1	5
7	7	7	4	5	7	2	7	1	7	1	6	1	1	7	7	6	1	7
7	5	7	2	2	7	7	7	2	7	4	7	1	2	7	7	6	1	5
7	7	6	5	2	5	3	6	2	7	6	6	1	2	6	6	6	1	3
7	7	6	5	5	6	2	2	1	1	1	7	1	1	6	7	1	1	1
7	4	6	2	1	5	2	6	1	7	1	6	1	1	7	7	7	1	4
6	7	7	4	1	7	7	7	1	7	1	7	1	1	5	4	1	1	7
4	6	6	5	6	5	6	5	4	6	6	5	4	4	5	5	4	5	6
7	6	6	6	6	6	2	6	2	6	3	6	2	2	6	6	2	2	2
6	2	5	3	6	6	7	7	2	5	2	2	1	1	6	6	5	1	6
6	4	7	2	3	6	5	5	1	4	6	6	1	1	6	6	6	1	6
7	7	2	2	7	7	7	7	1	7	7	6	1	7	7	7	7	1	1
7	6	6	5	1	6	6	7	1	7	6	7	1	2	7	4	6	1	6
7	6	6	2	5	6	6	6	1	6	2	6	1	1	6	7	6	1	2
6	7	6	5	4	6	1	7	1	7	1	7	1	1	7	7	7	1	1



7	6	7	5	3	6	3	6	3	6	4	7	3	3	7	7	7	2	2
6	4	6	5	5	5	5	4	3	6	3	5	2	4	5	2	5	1	5

## Anexo 5 Carta de autorización del trabajo de investigación (Tesis) del hospital Nacional Hipólito Unanue a la Dra. Gloria Lucy Ramírez Motta



DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

### CARTA DE AUTORIZACION

Por el presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que el médico asistente **M.C. GLORIA RAMIREZ MOTTA**, de la especialidad de Medicina Interna, está jefatura autoriza la realización de encuestas para la Elaboración de su Tesis de Maestría que se desarrollara en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue con el tema: Calidad de Vida y Motivación Laboral en los Trabajadores de Salud.

El Agustino, 10 de octubre del 2016



**DRA. YRMA VALDIVIESO PACORA**  
C.M.P.: 15872 R.N.E.: 14336  
Médico Jefe del Dpto. de Emergencia y  
Cuidados Críticos  
Hospital Nacional "Hipólito Unanue"

## **Calidad de vida del profesional de salud y motivación laboral en el servicio de emergencia Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima 2016**

Dra. Ramírez Motta, Gloria Lucy.

[glr\\_mergencia@hotmail.com](mailto:glr_mergencia@hotmail.com)

Hospital Nacional Hipólito Unanue

### **Resumen**

El objetivo de la presente investigación es establecer la relación que existe entre la calidad de vida profesional (CVP) y la motivación laboral en el servicio de emergencia del hospital Nacional Hipólito Unanue. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por toda la población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería que laboran en este servicio haciendo un total de 79 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron la escala de calidad de vida profesional (adaptado de Cabezas: CVP 35), que evalúa en sus tres dimensiones: carga laboral, motivación intrínseca y apoyo directivo; y la escala de motivación laboral (Gagne).

La correlación entre la escala de calidad de vida y la escala de motivación laboral se midió a través de la prueba de Spearman siendo significativo  $p < 0.05$ . El grado de calidad de vida laboral encontrado fue regular y el nivel de motivación fue mediano. Los resultados encontrados entre calidad de vida y motivación laboral, mostraron relación positiva y moderada. En cuanto a las dimensiones de calidad de vida con motivación laboral: carga laboral y motivación intrínseca con motivación laboral existe relación positiva y baja; pero entre apoyo directivo y motivación laboral se encontró una relación positiva y moderada.

En conclusión, la calidad de vida profesional y la motivación laboral en el servicio de emergencia del hospital Nacional Hipólito Unanue guardaron una relación significativa.

**Palabras clave:** Calidad de vida profesional: carga laboral, motivación intrínseca, apoyo directivo; y motivación laboral.

## Abstract

The goal of the present investigation is to establish the relationship that exists between the quality of professional life (CVP) and the work motivation in the emergency service at the Hipólito Unanue National Hospital. It was carried out under a quantitative approach, of a correlational type whose design is transversal. The sample consisted of the entire population of doctors, nurses and nursing technicians who work in this service making a total of 79 employees. The instruments used were the CVP 35 (Cabezas) professional quality of life scale that evaluates the three dimensions of workload, intrinsic motivation and managerial support and the labor motivation scale of (Gagne)

The correlation between the quality of life scale and the labor motivation scale was measured through Spearman's test being significant  $p < 0.05$ . The degree of quality of working life found was regular and the level of motivation was medium. The results showed that there is a positive and moderate relationship between quality of life and work motivation, as regards dimensions of quality of life and work motivation, there is a positive and low relation for work load and motivation for work as well as for intrinsic motivation and motivation for work, but The relationship between managerial support and work motivation found a positive and moderate relationship

In conclusion, the quality of professional life and the motivation to work in the emergency service at the Hipólito Unanue National Hospital had a significant relationship.

**Key words:** Professional quality of life, work motivation, work load, intrinsic motivation, managerial support.

## Introducción

Uno de los principales componentes en toda gestión de servicios de salud es la mención de la calidad. En este trabajo sea elegido medir la calidad de vida de los trabajadores asistenciales en el servicio de emergencia de un hospital general, y la relación con la motivación laboral. El personal de salud se encuentra expuesto a una serie de riesgos laborales conocidos como productores de afectación de su calidad de vida, Albaneci (2013). En el ámbito nacional,

sanitario existen pocas investigaciones al respecto. Córdova (2014) evaluó la calidad de vida de las enfermeras en el departamento de Ica, utilizó el cuestionario CV-P 35, encontró que un 47% tiene calidad de vida regular. Grimaldo (2013) estudió la calidad de vida profesional y el sueño en estudiantes de postgrado de ciencias de la salud, encontró correlación entre ellas.

El mayor activo de una empresa es su capital humano. La motivación de los servidores públicos en general y más aún en el sector salud nacional está muy desvalorada. El comportamiento de una organización sanitaria se basa en buenas relaciones humanas entre el personal debidamente motivado que los directivos muchas veces no logran mejorar. En este trabajo de tesis se determinó el nivel de calidad de vida profesional y la motivación laboral de un grupo de médicos, enfermeras y técnicos del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue y la relación entre ambas variables.

## **Metodología**

La presente investigación corresponde al tipo básico o puro con enfoque cuantitativo es descriptivo y correlacional. El diseño es no experimental: transversal. La población estudiada fueron: Técnicos, enfermeros y médicos (79). El muestreo fue intencional no probabilístico. Se utilizó la encuesta, el cuestionario utilizado fue la escala de Calidad de vida CVP 35 de Cabezas (1998) que evalúa las siguientes dimensiones: carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. Son 35 preguntas que se responden en una escala de uno al diez, donde se superponen las categorías: nada (1, 2), algo (3, 4), bastante (6, 7, 8), mucho (9, 10). La confiabilidad fue de 0,835. Para medir la motivación laboral se usó la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS), diseñada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni en el año 2010; y adaptada al español por (Gagné *et. al.* 2012). Esta escala cuenta con 19 ítems que se agrupan en 5 sub-escalas que miden los diferentes tipos de motivación presentes al realizar una actividad: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. El instrumento registra las respuestas mediante una escala tipo Likert que va del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. El orden de los ítems fue asignado aleatoriamente por la investigadora. La confiabilidad fue 0,589.

## Resultados

De los 79 participantes fueron 33 hombres y 46 mujeres con un promedio de edad de 41 años. El 51.9 % fueron enfermeras, el 32.91% técnicos y 15.1% médicos. El 86% tiene una calidad de vida regular, el 8% tiene buena calidad de vida y 5.06% tiene una mala calidad de vida. Existe una correlación directa y media de la variable calidad de vida del profesional de salud con la variable motivación laboral. Existe una correlación directa y baja entre la carga laboral y motivación intrínseca con motivación laboral. Existe una correlación directa y moderada entre apoyo directivo y motivación laboral.

## Discusión

En recientes investigaciones, para evaluar la Calidad de Vida en el Trabajo se ha utilizado como instrumento el CVP-35 propuesto en 1989 por Karasek y adaptado al castellano por Cabezas en el año 2000, que es un cuestionario validado que mide tres dimensiones (apoyo directivo, cargas en el trabajo y motivación intrínseca) mediante la respuesta anónima, auto administrada e individual a 35 preguntas.

La calidad de vida profesional actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio-profesional produciendo motivación para el trabajo, capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar los cambios en la organización y en la administración. Si la calidad de vida profesional fuera pobre puede originar insatisfacción y comportamientos desajustados errores de desempeño, ausentismo y otros. Por el contrario, una elevada calidad de vida profesional conduce a un clima de confianza y de respeto mutuo, en el que el individuo puede activar su desenvolvimiento psicológico y la propia organización puede reducir los mecanismos rígidos de control Miriam Carolina Castillo (2010).

Hoy en día, las instituciones de salud del Perú a cargo del MINSA, Ministerio de Salud, velan más por la calidad de atención que el personal brinda al paciente. y evalúan que los servicios de emergencia cumplan con los requerimientos respectivos a su nivel de atención , pero aun no consideran necesario evaluar en el personal que niveles de calidad de vida profesional existen y el grado de motivación laboral.

El servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue está ubicada en una zona estratégica de alta demanda que se incrementa anualmente, en contraste con el desarrollo de infraestructura y recursos humanos.

Por eso, para mejorar la calidad de atención, las instituciones deben cumplir con las necesidades básicas que el personal a su cargo requiere: ambiente laboral seguridad y salario adecuado. El objetivo de este trabajo de investigación fue conocer el nivel de motivación laboral y la calidad de vida y su relación para mejorar la productividad del personal, ya que estas deben asumir la calidad laboral no solo como un objetivo en si mismo, sino como un factor productivo clave.

El servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue como institución pública, el movimiento de personal asistencial es frecuente el personal nombrado es el que tiene mayor tiempo de permanencia esto debido a los bajos salarios últimamente la accesibilidad al hospital también es un factor importante de deserción pero es la gran cantidad de pacientes con tuberculosis que llegan de diferentes zonas de la capital y de otros departamentos muchos de ellos con tuberculosis drogorresistentes lo hace que el personal que ingresa a trabajar no permanezcan mucho tiempo. ¿Qué los motiva a continuar con sus labores? No es la razón de este estudio, pero predominó la calidad de vida laboral regular o buena, especialmente en el grupo de enfermeros.

De los resultados obtenidos se deduce que existe una relación directa entre la calidad de vida profesional y la motivación del servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue. No existe un estudio en nuestro medio que relacione ambas variables

## **Conclusiones**

**Primera:** Existe relación entre la calidad de vida del profesional de salud y la motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r= 0.561$ ).

- Segunda:** Existe relación entre carga laboral y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r=0.300$ )
- Tercera:** Existe relación entre la motivación intrínseca y motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r=0.313$ )
- Cuarta:** Existe una correlación directa y moderada entre apoyo directivo y motivación laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue ( $r=0.496$ )

## Referencias

- Albanesi, S. (Febrero y Julio de 2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología . Revista Semestral*(28).
- Cabezas, C. Síndrome de desgaste profesional estrés laboral y calidad de vida profesional. FMC 1998; 5 (8): 491 Candel Ruiz, M. J. (2012). Obtenido de <http://www.tdx.cat/handle/10803/84063?show=full>
- Córdoba, M., Alvarado, S., Manriqu, H., Lizarbe, C. R., Aguirre, S. E., & Huaman, J. (2014). *Rev. Enfer. vanguardia*. Obtenido de <http://unica.edu.pe/enfermeria/archivos/revan-vol-2-2.pdf>
- Enriquez, P. d. (mayo de 2014). Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/298304518/Tesis-Motivacion-y-Desempeno-Laboral->
- Fernandez, A., & Cuirán, M. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *42, 15*(42).
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*(70), 628-646.
- Gastañaduy, K. G. (setiembre de 2013). Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY\\_FIESTAS\\_KARLA\\_MOTIVACION\\_VOLUNTARIOS.pdf;sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf;sequence=1)
- Gonzales, V. F. (diciembre de 2014). Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2014/noviembre/307255860/Index.html>



- Grimaldo, M., & Reyes, M. A. (2015). *Rev Latinoam Psicol.* . Obtenido de [https://ac.els-cdn.com/S0120053415300066/1-s2.0-S0120053415300066-main.pdf?\\_tid=388acc5a-c026-11e7-97a5-00000aab0f01&acdnat=1509665785\\_1d8ab396cf3e7993c4a34f0c90b2373e](https://ac.els-cdn.com/S0120053415300066/1-s2.0-S0120053415300066-main.pdf?_tid=388acc5a-c026-11e7-97a5-00000aab0f01&acdnat=1509665785_1d8ab396cf3e7993c4a34f0c90b2373e)
- Guevara, C. (mayo de 2015). Valencia, Venezuela. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1360/3/cguevara.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6º ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Gutierrez, W. (abril de 2013). Motivacion y satisfaccion laboral de los obreros de construccion civil; bas para futuras investigaciones. Lima, Peru.
- Jiménez, P. (2010). hacia una evaluacion de efectividad en la practica clinica del servicio de urgencia de la clinica Davila. Santiago.
- Quintana, M; Saez , Katia; Figueroa, C; Garcia, J; Salazar, R; Tinajero, R; Padilla, M; Valle, C;. (28 de enero de 2016). <http://biotecnia.ojs.escire.net>. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/299518537\\_CALIDAD\\_DE\\_VIDA\\_LABORAL\\_DE\\_ENFERMERAS\\_DE\\_UN\\_HOSPITAL\\_PRIVADO](https://www.researchgate.net/publication/299518537_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL_DE_ENFERMERAS_DE_UN_HOSPITAL_PRIVADO)
- Rivas, M. (noviembre de 2009). SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES de las instituciones educativas adventistas. San Salvador.
- Riveros, J., Berne, C., & Garcia-Uceda, E. (mayo de 2012). Un modelo estructural para medir la efectividad de los servicios hospitalarios: aplicación en hospitales públicos del sur de Chile. *Rev. méd. Chile* , 140(5), 579 - 588.
- Vasquez, Y. (2009). Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/286/1/Tesis%20Ysa%C3%AD%20V%C3%A1zquez%20Estrada.pdf>

**Reconocimientos**

A la Universidad Cesar Vallejo, a mis profesores especialmente al Dr. Vértiz

Al hospital Nacional Hipólito Unanue, la Dirección y el personal de emergencia  
por su colaboración.

A mis compañeros de la maestría, por su amistad y apoyo.