



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y Calidad laboral del Personal de Salud del Servicio
de UCI de un Hospital del Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Quiroga Alarcón, Cinthya Johanna (orcid.org/0000-0002-4763-994X)

ASESOR(A):

Dra. Díaz Rodríguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar la vida cada día más, A mi madre por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, a mis hermanas quienes han velado por mí durante este arduo camino para culminar la maestría. A mi padre quien con sus consejos ha sabido guiarme para seguir creciendo en mi carrera profesional. A mis compañeros, que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino. A mis docentes, por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

La autora.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad por darme las herramientas para realizar esta maestría.

A los docentes, que me brindaron su conocimiento para el buen desarrollo de esta maestría.

Al personal que labora en el Hospital, por su contribución y apoyo desinteresado en el presente trabajo.

La autora.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIONES	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad motivación.....	19
Tabla 2 Confiabilidad calidad laboral.....	20
Tabla 3 Tabla cruzada entre Calidad laboral y Logro.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4 Tabla cruzada entre Calidad laboral y Poder.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5 Tabla cruzada entre Calidad laboral y Afiliacion.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6 prueba de normalidad.....	28
Tabla 7 Prueba de hipótesis general.....	27
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica 1.....	28
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 2.....	29
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 3.....	30
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 4.....	31
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 5.....	32
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 6.....	33
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 7.....	34

Índice de figuras

Figura 1 Variable motivación.....**¡Error! Marcador no definido.**

Figura 2 Grafico cruzado entre calidad laboral y logro**¡Error! Marcador no definido.**

Figura 3 Grafico cruzado entre calidad alboral y poder.....**¡Error! Marcador no definido.**

Figura 4 Grafico cruzado entre calidad laboral y afiliacion ..**¡Error! Marcador no definido.**

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre la motivación con la calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. El presente estudio tuvo como metodología una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y corte transversal. Se trabajó con una muestra censal de 110 colaboradores. Resultados: El 42.73% del total de encuestados indican que tienen una motivación de nivel medio, así mismo se observa que tan solo el 20.91% indicaron un parámetro elevado, y el 36.36% un parámetro bajo de motivación. El 37.27% del total de encuestados indican que tienen una calidad de nivel medio de acuerdo a la satisfacción que les produce, así mismo se observa que tan solo el 27.27% indicaron un grado alto, y el 35.45% un grado mínimo de calidad. Se concluye que existe relación significativa entre la variable motivación y calidad laboral en el personal de salud del servicio de un hospital del Cusco. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.454, lo cual señala de que se trata de una correlación positiva (directa) equilibrada entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Satisfacción, Soporte institucional, Seguridad, Bienestar

Abstract

The objective of the present study was to determine the relation between motivation and job quality in the health personnel of the ICU service of a hospital in Cusco, 2022. The present study had as its methodology a basic research, quantitative approach, correlational scope and cross section. We worked with a census sample of 110 employees. Results: 42.73% of the total number of respondents indicate that they have a medium level motivation, likewise it is observed that only 20.91% indicated a high parameter, and 36.36% a low motivation parameter. 37.27% of the total number of respondents indicate that they have a medium level quality according to the satisfaction it produces, likewise it is observed that only 27.27% indicated a high degree, and 35.45% a minimum degree of quality. It is concluded that there is a significant relationship between the variable motivation and work quality in the health personnel of the service of a hospital in Cusco. On the other hand, it is evident that the correlation coefficient is equal to 0.454, which indicates that it is a positive (direct) balanced correlation between the variables studied.

Keywords: Satisfaction, institutional support, security, wellness

I. INTRODUCCIÓN

La motivación y la calidad laboral han sido ampliamente investigados en el mundo entero y a pesar de ello sigue siendo un problema vigente en nuestra realidad. En relación a ello a nivel mundial hay estudios que evidencian que la motivación está relacionada con la calidad laboral y si la calidad laboral se ve afectada esto causa una problemática en el recurso humano afectando en su productividad.

Un estudio realizado el 2018 llevo a cabo una investigación con el parámetro de nivel mundial en relación a la calidad de trabajo, donde 140 naciones fueron calificadas, evidenciando que los principales países entre muchos otros son Libia y Palestina los cuales se caracterizan por presentar despidos sin justificación alguna, como también reclamos y protestas de parte de los empleados manifestando su incomodidad con las pésimas condiciones en su entorno laboral, la República centroafricana ocupa el primer puesto , debido a la ruptura del estado de derecho en este país no existen garantías laborales .

Por otra parte, de acuerdo con el estudio de Donoso (2015) en España las investigaciones exhibieron que los trabajadores de salud con más destreza en cuanto al equilibrio emocional regulación emocional mostraron índices más altos de motivación e su centro de trabajo cuando ocurrían situaciones con una alta demanda emocional. Las demandas emocionales en el espacio laboral, pueden ser percibidas por los empleados como un reto que fomenta el bienestar y la motivación entre estos profesionales y más cuando existen recursos personales y que estén en disposición, las exigencias emocionales día a día dentro del entorno laboral presentan un efecto positivo en la motivación del personal de trabajo diariamente, como también bienestar en sus hogares.

Las motivaciones en instituciones de salud en el Perú también han sido investigadas de acuerdo con Desa y Villavicencio (2020), se encontró que el grado de motivación tiene una relación con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, en el que reportaron que el 48% presentan motivación media. Se identificó que el 50% presentan poca motivación y que por otro lado el 30% no tiene motivación y un 20% si presenta motivación. En cuanto a la satisfacción laboral no se encuentra satisfecho un 40%, el 35% de las personas

ligeramente satisfecho, satisfecho un 15% satisfecho y totalmente satisfecho un 10%. En consecuencia, se debe considerar una organización adecuada para cubrir las necesidades de las personas de manera satisfactoria y con ello promover la continuidad, efectividad y seguridad en el trabajo a ejercer.

La investigación se realizó en un hospital de la ciudad del Cusco, establecimiento con 33 años de antigüedad, el cual tiene por característica principal de poseer una demanda de servicios de salud mucho más grande que cualquier otro establecimiento de la región, esto se debe a que en él se atiende también a la población jubilada y asegurada por medio de las diferentes entidades públicas, lo que determina que por su propia naturaleza se vea congestionado de pacientes.

Es uno de los problemas habituales la demora de la atención, ello origina una alta carga laboral en sus diferentes servicios, sobre todo en aquellos más críticos y dinámicos como lo son los servicios de UCI y emergencia, lo que origina malestar en el personal como cansancio, desmotivación, desánimo, alta carga laboral, lo cual se ha incrementado en los últimos meses de trabajo, por ello constituye un cansancio constante y prolongado con repercusiones a nivel de su productividad e inconvenientes para brindar una atención de calidad. Es deseo de la investigadora aportar al estudio de este importante problema de contexto real para contribuir a mejorar la calidad laboral y motivación del personal de salud, proponiendo acciones de fortalecimiento del talento humano, capacitaciones, incentivos que redundara en el bienestar de los pacientes.

Por tanto, este estudio se plantea la siguiente pregunta en relación al trabajo de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad laboral que existe en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022?, como también las siguientes preguntas específicas:

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el soporte institucional para el trabajo, en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación con la Seguridad en el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022?

- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación con la Integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022?
- d. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación con la Satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022?
- e. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación con el Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022?
- f. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación con el desarrollo personal en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022?

La presente investigación posee valor teórico, porque el estudio sostuvo la identificación y el uso de referenciales conceptuales y teóricos que fundamentaron el manejo de las variables de investigación. Justificación practica; Se pretende brindar conocimiento sobre el tema propuesto, para contribuir al amplio campo de la situación descrita por la investigación, tendrá aplicación práctica para los directivos públicos o supervisores directores de nosocomios, y en especial para las instituciones en las que se trate el tema del estudio. Justificación metodológica; Se puede tener la certeza de que el presente estudio presento de manera significativa diferentes aportes, ya que se estudió la relación entre las variables con un diseño correlacional. Además, la metodología empleada servirá para orientar el desarrollo de otros estudios similares. Por otro lado, en relación a la justificación epistemológica; tiene significancia pues llegando al conocimiento este te acerca a la realidad para conocerla.

Paralelo a ello, esta investigación traza como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación con la calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. Así como los siguientes objetivos específicos:

- a. Determinar la relación que existe entre la variable motivación con el soporte institucional para el trabajo de la calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022

- b. Determinar la relación que existe entre la variable motivación con la seguridad en el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- c. Determinar la relación que existe entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- d. Determinar la relación que existe entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- e. Determinar la relación que existe entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- f. Determinar la relación que existe entre la variable motivación con el desarrollo personal en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

De esta manera, el presente estudio establece la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la variable motivación y calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. En consecuencia, se formularon estas hipótesis.

- a. Existe relación significativa entre la variable motivación con el soporte institucional para el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- b. Existe relación significativa entre la variable motivación con la seguridad en el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- c. Existe relación significativa entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- d. Existe relación significativa entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- e. Existe relación significativa entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022
- f. Existe relación significativa entre la variable motivación con el desarrollo personal en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel mundial, en México Marcatoma (2021) realizó la investigación teniendo por objetivo hallar la relación que existe entre motivación y calidad de vida en el entorno laboral en el personal que asiste en el centro de salud Hugo Pesce Pescetto. La metodología utilizada fue del tipo básica, con un enfoque cuantitativo, también presentó un diseño de carácter no experimental, y alcance correlacional. Para la recolección de los datos obtenidos se empleó el instrumento de la escala basada en la teoría de autodeterminación, obteniéndose en los resultados que el 87% de los empleados que ejercen su trabajo en este centro de salud tiene una motivación alta, mientras que el 85% y el 88% se encuentran en la motivación extrínseca e intrínseca. Por otra parte, en relación a la calidad de vida laboral se encontró que el 82% es regular mientras que solo el 17% es buena. Se concluyó de este modo que si hay un vínculo lineal estadísticamente significativo entre las dos variables calidad de vida laboral y la motivación entorno al trabajo.

Por su parte Lumbreras-Guzmán et al. (2019), en su estudio de un hospital de San Rafael, presentó por objetivo poder evaluar la relación entre la calidad laboral y el desempeño organizacional en 7 hospitales públicos de México. La investigación metodológicamente fue de enfoque cuantitativo diseño no experimental aplicado y alcance explicativo. Se evidenció que mejorar los factores motivacionales tiene una alta incidencia en la calidad laboral del sector de salud.

Blanca et al. (2021), en su estudio relación de satisfacción laboral y calidad de vida laboral con la percepción de salud en personal de enfermería, en tanto al objetivo fue de identificar el vínculo que existe entre la calidad de vida laboral profesional, y la satisfacción laboral. El estudio fue de carácter observacional, correlativo y transversal. Se trabajó con 115 personas del rubro enfermería que laboran activamente. Se llegó a la conclusión de que los profesionales de enfermería existen enfermeras con sobre carga laboral sin oportunidad de crecimiento personal ni profesional y que no perciben adecuados ingresos en función a su puesto laboral. Por ende, se indicó que existe una estrecha relación en relación a la vida laboral y su satisfacción.

Por otra parte Donoso et al. (2017), en su tesis tuvo por objetivo analizar si las demandas a nivel emocional rutinarias del entorno laboral de enfermería presentan una influencia positiva en la motivación las enfermeras diariamente en el trabajo (vitalidad) y tranquilidad en su entorno hogareño (actividad como también positividad). En tanto a la metodología se usó un alcance de carácter de tipo básico descriptivo y diseño no experimental y se trabajó con 53 enfermeras. Se concluyó que un análisis multinivel muestra que, por un lado, las demandas entorno a las emociones del día en el centro de labor presentan una influencia positiva en relación a las emociones en el centro laboral y la convivencia saludable en sus hogares. Por otro lado, los análisis muestran que los enfermeros que evidencian más desempeño y estabilidad emocional muestran niveles altos de motivación laboral y vitalidad familiar ante altas exigencias emocionales en el puesto de trabajo.

Triviño et al. (2017) en su estudio en España 2017. El presente trabajo tuvo como objetivo propuesto analizar las contribuciones que se presentan en la investigación sobre motivación laboral a la gestión del personal de enfermería, en tanto a la metodología de trabajo: La investigación fue estructurada según a los escritos científicos literarios publicados entre los años 2000 y 2017. Se concluye que el profesional de enfermería se mide a través de ciertas herramientas psicométricas que contienen diferentes variables relacionadas con la calidad de vida en el trabajo, satisfacción laboral, clima laboral, etc. área organizacional y otras variables; mientras que se han utilizado incentivos económicos, simbólicos, sociales o posicionales para gestionar las motivaciones laborales.

Alarcón et al. (2020) En Chile, el objetivo de su investigación fue la determinación del grado de entusiasmo motivacional en el entorno laboral y el grado de satisfacción en este mismo de acuerdo al personal de obstetricia del Centro Hospitalario de Puerto Montt de Chile, por ello la metodología utilizada fue del tipo básica, con un diseño de carácter no experimental, con un alcance descriptivo y transversal, Así mismo con un enfoque cuantitativo. Para la recaudación de información se empleó una encuesta como técnica y los instrumentos de la escala de satisfacción laboral SL-SPC y el Job Diagnostic Survey, aplicado a una muestra que fue conformada por 38 obstetras de este

hospital. Se observó en los resultados que el 23% de las personas sometidas a la encuesta poseen motivación alta, obteniéndose el mismo resultado para la satisfacción laboral. La investigación concluyó aceptando la hipótesis que se planteó, ya que se evidencia una correlación positiva entre las dos variables, motivación y la satisfacción laboral.

Por otra parte, Fernández (2019) en su presente investigación de un nosocomio en el país de Argentina, cuyo objetivo fue determinar el nivel de motivación, y de la satisfacción laboral, del personal en el área de enfermería. Se hizo uso de dos encuestas, las cuales midieron la satisfacción y motivación que presentaban estas 207 personas profesionales que ejercían sus labores en el área de salud, evidenciando con claridad y de manera relevante el vínculo que existe entre las variables de estudio del presente trabajo de investigación. Se encontró que los ítems en relación a las remuneraciones y los beneficios laborales son los que fueron calificados con una satisfacción mínima y caso contrario, por otro lado, los ítems calificados de mejor manera, de acuerdo a la satisfacción, fueron los que mostraban estar vinculados con la eficacia de los empleados en sus diferentes labores determinadas, como también su crecimiento personal.

Salazar (2020) con su presente trabajo de estudio del Centro Hospitalario Hugo Pesce Pescetto, teniendo como objetivo hallar el vínculo que existe entre la eficacia laboral con la motivación que sentían los trabajadores, se hizo uso del cuestionario como un instrumento para determinar el grado de motivación laboral y la escala CVL-HP se requirió la ayuda de 206 colaboradores quienes fueron la muestra, logrando determinar que el personal asistencial presente un nivel alto de motivación con un 87%, de la misma manera el 85% y 88% equivaldría a una motivación extrínseca e intrínseca, así mismo tratándose del nivel regular en relación a la motivación el valor que presento fue del 82%, mientras que demás personas tomaron el 17% como un valor "bueno". En relación a los resultados obtenidos, en el presente trabajo se llegó a la conclusión que, si existía con certeza un vínculo lineal estadísticamente significativo modelado, entre la motivación que los mismos trabajadores sentían y un entorno laboral agradable.

Rodríguez (2020), realizó la investigación en el Centro Hospitalario general de Machava, en Mozambique". En la Universidad de Chile. En la investigación se

planteó estudiar los factores que influyen en la motivación laboral, la investigación fue del tipo básica, de enfoque cuantitativo con un diseño de carácter no experimental y alcance descriptivo, para la recaudación de información se empleó la encuesta como técnica y el instrumento de los cuestionarios aplicado a una población de 81 funcionarios de este hospital. En los resultados se obtuvo que respecto a la motivación laboral el 62.4% de los encuestados poseen motivación alta, mientras que en los niveles de motivación baja los porcentajes son bajos. Se concluyó que la motivación en el trabajo contribuye a un mejor desempeño laboral y además de calidad, ya que realizan sus actividades con entusiasmo.

A nivel Nacional, en la investigación de Cruz (2021) En el Centro Hospitalario Regional de Tumbes, 2021, la presente investigación tuvo como objetivo hallar el grado de vinculación que presentan las variables motivación y la calidad laboral en los profesionales de salud del área de emergencia del Centro Hospitalario Regional de Tumbes. La metodología plateada fue del tipo básica, con un enfoque cuantitativo con diseño de carácter no experimental, y alcance descriptivo, la recaudación de información fue realizada mediante la aplicación de una encuesta, como técnica y un cuestionario como instrumento, aplicado a una población de 60 persona que corresponden al personal de salud que ejercen sus labores en el sector de emergencias de dicho hospital. De los resultados se encontró que hay una vinculación directa no relevante entre las variables mencionadas, lo cual se respalda con un coeficiente de Pearson de .154 y significancia de $p=.240$.

Por otra parte de acuerdo a Lévano (2018), en su estudio del Hospital San José-Chincha, 2018, el cual tuvo por objetivo poder determinar una posible relación entre las variables mencionadas, la investigación metodológicamente se señaló como correlacional, cuantitativa de diseño no experimental y transversal la cual estuvo conformada por 125 colaboradores de salud, considerando una muestra no probabilística. Se llegó a la conclusión de que efectivamente existe una relación entre la motivación y la calidad laboral.

Así mismo Rojas (2021), en su tesis en el Centro de salud Sayán, 2019. Tuvo como principal objetivo determinar la existencia entre las variables de estudio en el personal de salud del establecimiento. Dicha investigación adopto una

metodología de corte transversal, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo básica y nivel correlacional. En la investigación se llegó a la conclusión de que la motivación laboral no se encuentra relacionada con la calidad laboral, por lo que su asociación se encuentra definida por alguna variable no mencionada en el estudio.

Marín y Placencia (2017) en su publicación de un hospital del sector privado en Lima, cuyo objetivo fue establecer una relación entre la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores, se empleó un cuestionario como instrumento de trabajo, el cual se empleó en 136 personas las cuales fueron la muestra de estudio y son parte del personal que labora en este Centro Hospitalario. Los resultados obtenidos evidenciaron que en el entorno privado la motivación se encuentra en un margen del 49.3%, al cual podríamos calificar como un nivel motivacional regular. El personal manifestaba una motivación regular por la higiene que se evidenciaba en los ambientes de la empresa evidenciando un 46.3%. De la misma manera el nivel ya mencionado de motivación fue en relación a los factores motivacionales, en el cual apreciamos un 57.4%. En el presente estudio se llegó a la conclusión de que si existe un nivel elevado de motivación en el entorno laboral como consecuencia se obtendrá una mayor satisfacción entre los trabajadores, presentando así un descenso en la correlación positiva con un coeficiente de Spearman de 0.336 entre las variables ya mencionadas.

Huamán (2018) en su tesis del establecimiento de salud Belenpampa, cuyo objetivo fue determinar la motivación y el desempeño laboral, se hizo uso de una encuesta como instrumento el cual fue empleado a 51 personas que son parte del personal de este centro de salud, se estableció que hay una vinculación relevante entre las variables de trabajo, manifestando una correlación directa y de carácter significativo, puntualizando el coeficiente Rho de Spearman de 0.452; $p=0.001$.

Halanocca (2019) en su tesis en un Hospital de Lima, tuvo como objetivo el establecer una asociación entre la motivación, la productividad, en su trabajo el instrumento empleado fue un cuestionario que se mantenga dentro de la escala Rickert. El personal que fue parte de la muestra del trabajo investigativo fueron 179 médicos, 179 técnicos de enfermería y 179 licenciados enfermeros de pudo

corroborar que hay una vinculación entre estas variables evidenciándose en un porcentaje de un 62.32%.

En la investigación de Arias (2018) La investigación se planteó determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en trabajadores del centro de salud, la metodología planteada fue del tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, la recolección de datos fue realizada mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario que se constituyó por 18 ítems, aplicado a una muestra constituida por 42 personas que laboran en este centro de salud, en los datos se encontró que efectivamente la motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño de los trabajadores, respaldado por un resultado de chi cuadrada X² con la que fue aceptada.

Paralelo a ello, se presentan las siguientes bases teóricas para definir las variables del presente estudio.

Variable Motivación

Chiavenato (2000), sostiene que la motivación está relacionada con el comportamiento humano y es una relación basada en el comportamiento cuando es provocada por factores internos y factores externos donde el deseo y la necesidad generan la energía que es necesaria para impulsar a una persona a realizar acciones que conlleven al logro de una meta. Elemento uno: Saneamiento: incluye las condiciones físicas y el ambiente de trabajo, las que rodean a las personas e incluye: salarios, bienestar social, políticas de la empresa, medio ambiente, relaciones laborales. Como segundo factor: Motivación: Asociado a todas las actividades relacionadas con el puesto, tales como: realizar un trabajo importante, logro, responsabilidad, promoción, reconocimiento, uso de habilidades que con el tiempo satisfagan y aumenten la eficacia organizacional.

Delgado (1999), indica que, la motivación como el proceso por el cual las personas, al momento de realizar una determinada actividad, deciden por si mismas desarrollar esfuerzos que conduzcan a la realización de metas y tareas

específicas con el fin de satisfacer un tipo de necesidad y/o ciertas expectativas y dependen más o menos los niveles de satisfacción en el esfuerzo que afrontan, en relación con las actividades futuras.

González (2008) Muestra que la motivación es un conglomerado de procesos psicológicos que, en combinación con estímulos externos, mantienen un intercambio con una persona que, a su vez, bajo su influencia, le aporta satisfacción o no.

Teorías de la Motivación

De acuerdo a la teoría de jerarquización de Maslow (1964), clasificó la motivación humana, enfocándola en un punto de vista interno relacionado con una persona, descentralizando estas necesidades en dos tipos: tipos básicos de necesidades en los que clasificó dos niveles; El primer nivel: las necesidades fisiológicas, que garantizan la supervivencia y la seguridad de las persona. De demanda secundaria: clasificación en tres niveles, en el primer nivel: las necesidades sociales, el segundo nivel: la demanda de autoestima y en el tercer nivel: la necesidad de autorrealización: en el que la persona se esfuerza por maximizar su potencial y mejorarse como ser humano.

La teoría de McClelland

McClelland (1970), La teoría de la clasificación se basa en tres necesidades: logro, poder y pertenencia. En él dice que una necesidad insatisfecha provoca una tensión que estimula impulsos en una persona.

Las dimensiones de la motivación según McClelland:

La motivación para el logro: La cual tiene por función la capacidad de crecer, alcanzar el éxito y llegar a triunfar.

La motivación por poder: Es la voluntad de influir en todas las personas y cambiar la situación.

La motivación por afiliación: Toda persona necesita y requiere sociabilizar con los demás, tener un entorno de buenas relaciones interpersonales.

Teoría de la Expectativa de Vroom

Vroom (1979), en base a la motivación para poder producir, se sugiere que cada persona tiene tres factores que indican la motivación para el producir, que es enlistar metas personales y tener la determinación para lograr la meta; la relación percibida por la persona entre el desempeño y el logro de metas personales, y la capacidad de la persona para influenciar en su nivel de productividad. La importancia de la teoría actual radica en su preocupación por la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras.

Teoría de Alderfer

Alderfer (1972), Basó su investigación en el modelo de Maslow y propuso tres temas principales: Motivos existenciales: se refieren a necesidades fisiológicas y seguridad; Motivación para una relación: implican interacciones sociales con los demás, apoyo emocional, aceptación y sentimiento de pertenencia a un grupo; y Growth Driver: enfoque en el crecimiento y desarrollo personal. (Robbins, 2004).

Teoría del Establecimiento de las Metas

De acuerdo con Locke (1969), argumenta que las personas tienden a fijar metas para poder lograrlas, puesto que las metas se considera una base indispensable para la motivación, esto tiene implícitamente relación en un ambiente laboral, puesto que los trabajadores deben manejar metas para poder medirse cada uno.

Wehrich, et al. (2017), muestra que la motivación humana consiste en necesidades conscientes y necesidades inconscientes, algunas de las cuales son necesidades primarias, por ejemplo, necesidades fisiológicas de comida, agua, refugio, sueño, otras pueden denominarse secundarias, por ejemplo, autoestima, estatus, asociación con otras influencias, logro y confianza en uno mismo. La motivación es un factor utilizado para satisfacer necesidades y deseos.

Rubio (2016), La motivación se define como un deseo interno que desencadena la disposición de una persona hacia cualquier acción o comportamiento intencional con el fin de lograr un objetivo particular. La motivación humana se

puede definir en cualquier campo de actividad. En un ambiente de trabajo, las razones detrás de las acciones de los empleados que realizan ciertas funciones pueden contribuir al aumento de la productividad que cada uno de ellos puede tener en el trabajo o dificultarlo.

Teoría de Herzberg

Sobre esta teoría, Palomo (2017), sumando al aporte de Herzberg (1968), indica: Todas las causas de la insatisfacción que contribuyen a una inadecuada motivación del trabajo se resumen en la siguiente:

Los elementos que afectan a la satisfacción y motivación de un personal, son independientes y pueden causar insatisfacción a niveles de factores motivacionales (satisfacción) como higiénicos (insatisfacción)

Teoría de la Equidad

Ochoa (2014) sostiene que 'el papel de la igualdad en la motivación, los trabajadores comparan su contribución a su trabajo con lo que reciben de ellos en comparación con los demás. Atribuimos lo que obtenemos del trabajo a lo que ponemos, y luego comparamos nuestra relación costo-beneficio con otras que ni siquiera importan".

Variable Calidad Laboral

La OMS ha definido la calidad de vida como “la percepción que tiene una persona de dónde se encuentra su vida dentro de la cultura y el conjunto de valores en el que vive, y en relación con las metas, expectativas, estándares y sus preocupaciones” (1994).

Walton (1973) Se han utilizado comentarios constructivos de calidad para describir ciertos valores del medio ambiente y de las personas que han sido ignorados por la sociedad industrial en pro del progreso tecnológico, la productividad y el crecimiento económico.

González et al., 2010 indica la calidad laboral en las siguientes dimensiones:

Soporte institucional para el trabajo: Se refiere al cumplimiento de los rendimientos financieros con el reconocimiento de lo que los empleados

realmente han hecho, se considera a los instrumentos o elementos que permiten facilitar a los trabajadores el puesto de trabajo, así mismo adecua un buen desempeño laboral, esta dimensión se sustenta en diversos autores que definen la calidad de vida laboral (González et al., 2010).

Seguridad en el trabajo: Relacionadas con los recursos físicos, maquinarias y equipos utilizados para realizar las tareas, en un ambiente saludable, contribuyendo al mantenimiento de la salud; horas adecuadas para el período normal de trabajo.

Integración puesto de trabajo: La inserción del colaborador en todo el ambiente de trabajo puesto de esta forma se relaciona con la capacidad de adaptabilidad que tiene el trabajador respecto a sus motivaciones, pertinencias y del ambiente de trabajo.

Satisfacción por el trabajo: Reconocimiento de la igualdad de las oportunidades con independencia de la orientación sexual, el nivel social, edad, religión y de algunas otras formas de acceso humano restringido, así como promover buen clima laboral.

Bienestar logrado a través del trabajo: Se relaciona con la política de la empresa de desarrollo personal, oportunidades de carrera y seguridad laboral.

Desarrollo personal: Se refiere al equilibrio entre la vida personal y el trabajo. La importancia del trabajo en la vida pública, las percepciones de los empleados sobre su trabajo, el sentido y la imagen que crea el trabajo en relación al trabajo, la calidad del producto y la prestación del servicio de la Empresa.

Hackman y Oldham (1975) propusieron evaluar la calidad del trabajo de acuerdo con tres criterios: tareas, estado psicológico importante y resultados de desempeño profesional y personal. Llamamos a estas tres dimensiones el modelo de las dimensiones principales de un problema. La dimensión de la tarea identifica seis atributos importantes de la satisfacción laboral: capacidad de respuesta, importancia de la tarea, variedad de habilidades, identidad de la tarea, interconexión, autonomía. La dimensión del "estado mental crítico" incluye la conciencia del significado del oficio, la responsabilidad y el conocimiento de los

resultados verídicos del oficio. En el aspecto de "desempeño personal y profesional", la satisfacción global se define como la consecuencia de un equilibrio agradable entre la persona y su aspecto profesional.

Westley (1979) Él cree que cuatro aspectos afectan directamente la calidad del trabajo y pueden convertirse en obstáculos para su desarrollo: el aspecto político, el aspecto económico, el aspecto psicológico, el aspecto lógico (alienación) y el sociológico (anómalo). La centralización del poder generará inseguridad, la concentración de las ganancias y de la explotación del trabajo serán variables que generarán injusticia. Werther y Davis (1983) creen que varios factores laborales tienen una influencia directa en la calidad del trabajo, como la supervisión, las condiciones de trabajo, el pago, los beneficios y las características del trabajo. Sin embargo, se reconoce que la naturaleza del puesto de trabajo afecta más directamente a los trabajadores.

De acuerdo con Nadler y Lawler (1983), la calidad laboral es una forma de mirar a las personas, los trabajos y las organizaciones. En este ámbito distinguen dos elementos: la preocupación del impacto del trabajo en las personas y el desempeño organizacional, así como la idea de la participación de las personas en la solución de problemas en la organización. Los fundamentos teóricos se refieren a los conceptos y el contexto en el que surgen, así como las condiciones en las que se desarrollarán.

Huse y Cummings (1985) se refieren a la calidad laboral como una como psicología, incluidas las personas, el trabajo y la organización, y los siguientes aspectos se distinguen por el trabajo. Esta visión es diferente de otros métodos tradicionales y los autores recuerdan los cuatro aspectos o programas que explica este concepto: 1) la participación de los empleados en temas y soluciones organizacionales; 2) Diseño de elementos: los elementos deben ser adecuados para las necesidades tecnológicas de los empleados, enriquecer los trabajos, los comentarios y los grupos de trabajo autoreguladores; 3) Innovación en el sistema de remuneración: tiene como objetivo facilitar la diferencia en el salario y el estado entre los empleados; 4) Mejorar el entorno de trabajo: esto significa que los cambios físicos o tangibles en el entorno de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

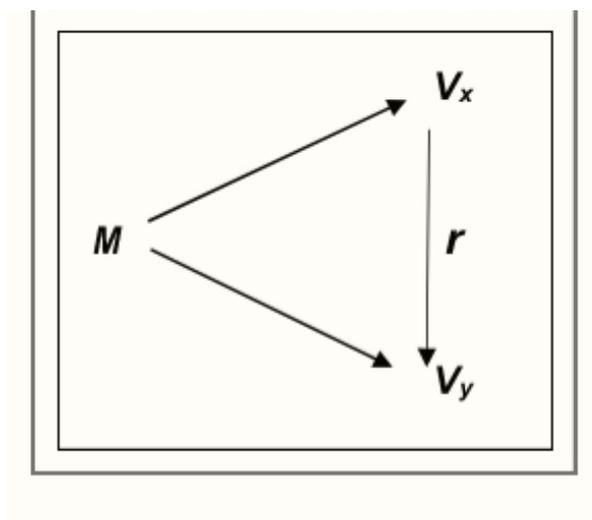
El estudio tuvo por tipo de investigación, ser básico ya que de acuerdo a Concytec (2018), este tipo de investigaciones tienen un alcance teórico, es decir que los resultados de esta podrán determinar hallazgos empíricos sobre las variables de estudio, también se le conoce como sustantiva o pura.

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), el nivel o alcance de investigación expresa que tipo de profundidad de estudio se va llevar a cabo, por ende, la investigación presente se sitúa como de nivel correlacional, porque no busca conocer simplemente a las variables de estudio, sino propondrá una hipótesis de relación entre ellas que posteriormente se contrastarán con los datos recabados de la motivación y calidad laboral.

En relación al enfoque utilizado, para poder lograr medir las variables a nivel de resultados descriptivos como inferenciales se utilizó por ende el enfoque cuantitativo, el cual permite describir frecuencias de variables y dimensiones y poder contrastar hipótesis, por ende, este tipo de investigaciones se centran en la medición numérica Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

En tanto al diseño de investigación, se procedió a usar un diseño no experimental puesto que para medir la motivación como la calidad laboral, se hace desde una perspectiva observacional, en ningún momento se propone poder modificar las variables por parte del tesista, sino se miden como se encuentran en la realidad, este tipo de diseños son los no experimentales Hernández-Sampieri & Mendoza (2018)

Figura 1.



Dónde:

M: Muestra

r: relación entre las variables

Vx: Variable Calidad Laboral

Vy: Variable Motivación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1, de naturaleza cualitativa: Motivación

Definición Conceptual:

Es un componente del ser humano que es capaz de mantener, determinar y orientar su conducta; con la finalidad de generar mejores resultados en alguna actividad determinada. McClelland (1970)

Definición operacional:

La motivación determina la conducta en el lugar de trabajo con el fin de generar mejores resultados en los profesionales de la salud que trabajan en el servicio de UCI de un hospital del Cusco.

Variable 2, de naturaleza cualitativa: Calidad Laboral

Definición Conceptual:

Se considera a la percepción del personal colaborador, respecto al nivel de satisfacción que ellos sienten respecto a todo el entorno de trabajo donde laboran permanentemente (Cruz, 2018)

Definición Operacional:

Es el nivel de satisfacción del lugar donde laboran, reflejado de forma directa en la productividad de los profesionales de la salud que trabajan en el servicio de UCI de un hospital de Cusco

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es conocida como universo, es el conjunto de un todo que concuerda con una serie de particularidades. (Lepkowski, 2008)

Para el presente estudio la población constituye un total de 110 profesionales de la salud que trabajan en el servicio de UCI del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco de Cusco.

Muestra censal

Se considera una muestra cenal como aquella que toma en cuenta a todos los miembros de una población debido a que se ve por conveniente trabajar con toda la muestra (Soto, 2021).

En tal sentido se evidencia para el estudio, tanto los criterios de exclusión como de inclusión los cuales se toman en consideración un total de 110 personas que laboran en la entidad estudiada.

Personal Medico

Lic. Enfermeras

Técnicos en enfermería

Criterios de Inclusión

- Todo el personal que este laborando en la unidad de cuidados intensivos.
- Personal que tenga más de 1 año laborando en el servicio.
- Todos personal que firme el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Personal que se encuentre de vacaciones o de licencia durante el recojo de datos.
- Personal que esté haciendo pasantía o reten.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una medida adecuada es aquella que recopila datos de observación que realmente representan los conceptos o variables en los que está pensando el investigador (Grinnell et al. 2009).

En este estudio, se utilizó una encuesta como método principal de recopilación de datos, que podría recopilar información cualitativa o cuantitativa siguiendo un procedimiento estándar de recopilación de datos. Para el análisis de datos estadísticos, el método tiene que llevarse a cabo un cuestionario de preguntas o factores relacionados con una o más variables que se están midiendo (Gómez, 2006).

Por lo tanto, se utilizó un cuestionario compuesto por un conjunto de preguntas para mapear de manera eficiente las dimensiones de la variable estudiada. (Shastoneuf, 2009).

Se usó el instrumento del cuestionario, puesto que este tiene la capacidad de poder medir las variables indicadas, así mismo se trabajó con 15 ítems, en forma de proposiciones de forma afirmativa los cuales tienen 5 alternativas de respuesta a través de la escala de Likert para la variable motivación.

Confiabilidad

Tabla 1
Confiabilidad motivación

Confiabilidad	Cantidad de ítems
.865	15

Se evidencia que el alfa de Cronbach es igual a 0.865, para la variable de motivación, esto indica que el instrumento para la variable en cuestión es fiable, considerando una base de datos piloto de 15 encuestados.

Tabla 2
Confiabilidad calidad laboral

Confiabilidad	Cantidad de ítems
.951	31

Así mismo se determinó la confiabilidad para la calidad laboral, esta se evidencio en 0.951 con una confiabilidad alta de aplicar el instrumento de recolección de datos.

Validez

En tanto a la validez se realizó por medio de juicio de tres expertos, es decir tres especialistas que verificaran y aprobaran el instrumento. El nombre de los validadores son los siguientes:

- Mg. Mery Loayza Chacara
- Mg. Irma Alvarez Cochapari
- Mg. Deyanira Arredondo Aquehua

Variable 1 Motivación

Instrumento Cuestionario de motivación de Steers y Braunstein

Autores: Steers y Braunstein (1976)

Tal instrumento fue adaptado por Negrón y Pérez (2012).

Objetivo Diagnosticar la motivación de los colaboradores

Ítems 15

Tiempo 10 – 15 minutos.

Aplicada De forma presencial

Variable 2 Calidad Laboral

Instrumento Cuestionario CVT-GOHISALO

Autores González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)

Objetivo Diagnosticar la percepción de calidad laboral de los trabajadores

Ítems 74

Tiempo 30 – 45 minutos.

Aplicada De forma presencial

3.5. Procedimientos

Los procedimientos a llevarse inicialmente fueron la validación de juicio de expertos, seguidamente se realizó la solicitud a la institución para la aplicación del instrumento, una vez obtenidos los datos se procederán a procesarlos mediante Excel y el paquete SPSS para poder determinar resultados y conclusiones de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al método de análisis utilizado, primero se realizó un procesamiento estadístico de los datos a un nivel descriptivo, que se trabajó por medio de tablas y figuras de frecuencias y porcentajes para poder medir las variables y dimensiones de forma individual, así mismo se presentó tablas cruzadas, que son frecuencias cruzadas entre la variable y dimensiones, por otra parte, se realizó un análisis inferencial para poder realizar la contratación de hipótesis el cual delimita la respuesta a los objetivos de la presente investigación, para lo cual se usó como estadístico correlacional de contrastación de hipótesis al Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Autonomía: Las personas que participan en la investigación tienen la libertad de participar en el estudio o negarse a participar en el estudio cuando lo decidan.

Beneficencia: La investigación debe ser para bien o para buscar beneficios para los participantes del estudio.

Capacidad profesional y científica: La persona debe cumplir con los estándares apropiados de acuerdo con los requisitos de la investigación y garantizar el rigor científico en la ejecución de todo el proceso investigación antes de la publicación.

Preocupación por el medio ambiente y la biodiversidad: la investigación debe cuidar la naturaleza, fomentar el respeto por los seres vivos, organismos vivos y ecosistemas.

Honor humano: se reconoce a las personas por encima de sus propios intereses ciencia, independientemente de su origen, condición social o características económicas, étnicas, de género, ideológicas, culturales u otras.

Equidad: Este es el trato equitativo entre los participantes de la encuesta, sin alguna excepción, para un mejor desarrollo de la misma.

Respetar la Propiedad Intelectual: Evitar el plagio en su totalidad o en parte de la investigación de otras personas.

Responsabilidad: Los científicos asumen las consecuencias de sus actos obtenidos de un proceso de investigación o de productos populares.

Transparencia: una investigación debe divulgarse de manera que: puede reproducir la metodología y validar los resultados (excepto en materia de patentes). Código de ética en investigación (2020).

IV. RESULTADOS

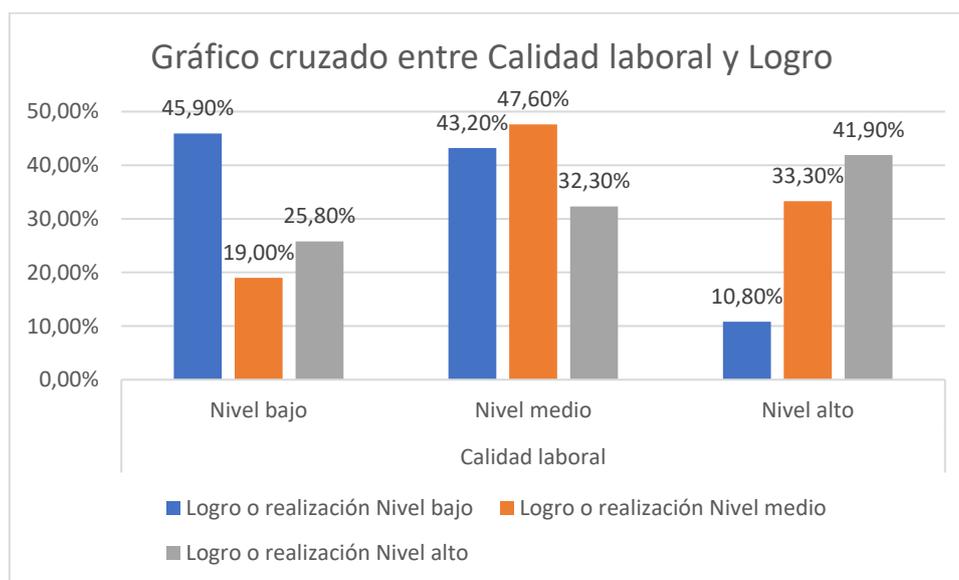
Tabla 3

Tabla cruzada entre Calidad laboral y Logro

		Calidad laboral						Total
		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		
Logro o realización		f	%	f	%	f	%	
Logro o realización	Nivel bajo	17	45,9%	16	43,2%	4	10,8%	37
	Nivel medio	8	19,0%	20	47,6%	14	33,3%	42
	Nivel alto	8	25,8%	10	32,3%	13	41,9%	31
	Total	33		46		31		110

Figura 2

Gráfico cruzado entre Calidad laboral y Logro



Se observa en la figura los porcentajes de las frecuencias obtenidas entre la variable de calidad laboral y dimensión de logro de la variable motivación, se evidencia que en mayor proporción se obtiene que el 45.90% del total de encuestados han obtenido un nivel bajo de logro como de calidad laboral. Así mismo se evidencia la proporción menor ubicada en el nivel alto de calidad laboral y un nivel bajo de logro, siendo este el 10.80% del total de encuestados.

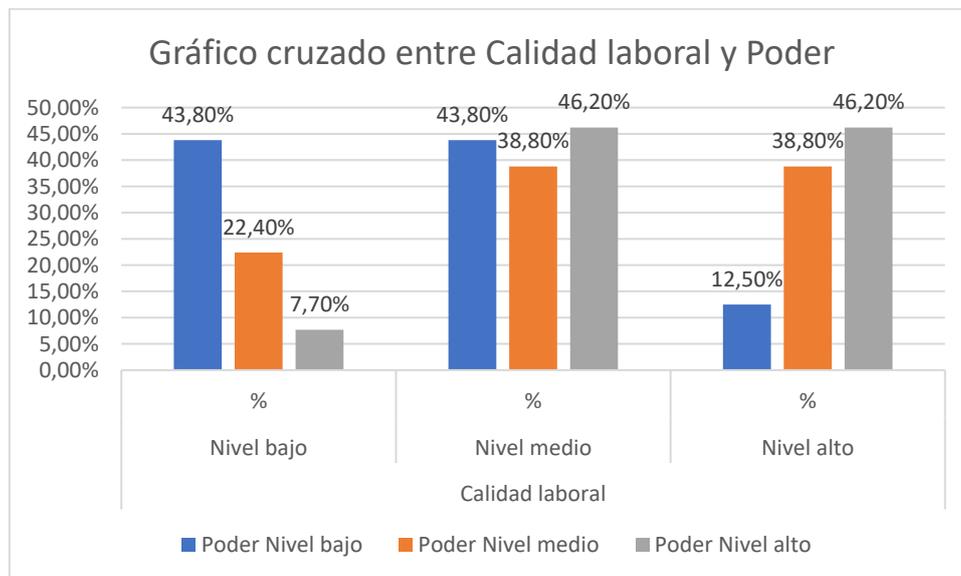
Tabla 4

Tabla cruzada entre Calidad laboral y Poder

		Calidad laboral						Total
		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		
Poder	Nivel bajo	f	%	f	%	f	%	
	Nivel medio	21	43,8%	21	43,8%	6	12,5%	48
	Nivel alto	11	22,4%	19	38,8%	19	38,8%	49
	Total	1	7,7%	6	46,2%	6	46,2%	13
Total		33		46		31		110

Figura 3

Gráfico cruzado entre Calidad laboral y Poder



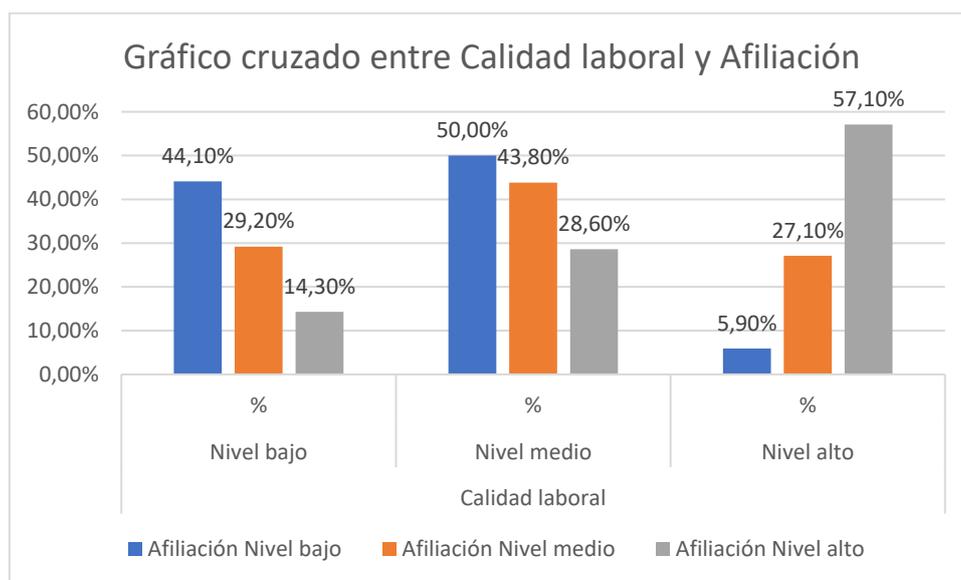
Se observa en la figura los porcentajes de las frecuencias obtenidas entre la variable de calidad laboral y dimensión de poder de la variable motivación, se evidencia que en mayor proporción se obtiene que el 46.20% del total de encuestados han obtenido un nivel alto de poder como de calidad laboral. Así mismo se evidencia la proporción menor ubicada en el nivel bajo de calidad laboral y un nivel alto de poder, siendo este el 7.70% del total de encuestados.

Tabla 5*Tabla cruzada entre Calidad laboral y Afiliación*

		Calidad laboral						Total
		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		
		f	%	f	%	f	%	
Afiliación	Nivel bajo	15	44,1%	17	50,0%	2	5,9%	34
	Nivel medio	14	29,2%	21	43,8%	13	27,1	48
	Nivel alto	4	14,3%	8	28,6%	16	57,1%	28
	Total	33		46		31		110

Figura 4

Gráfico cruzado entre Calidad laboral y Afiliación



Se observa en la figura los porcentajes de las frecuencias obtenidas entre la variable de calidad laboral y dimensión de afiliación de la variable motivación, se evidencia que en mayor proporción se obtiene que el 57.10% del total de encuestados han obtenido un nivel alto de afiliación como de calidad laboral. Así mismo se evidencia la proporción menor ubicada en el nivel alto de calidad laboral y un nivel bajo de afiliación, siendo este el 5.90% del total de encuestados.

Resultados inferenciales

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,236	110	,000
Calidad laboral	,209	110	,000

En la tabla anterior se observa la prueba de normalidad, en el cual se evidencia el nivel de significancia para las variables de motivación y calidad laboral, se observa que en ambos casos es igual a 0.00, por ende, se asume que se encuentra por debajo de 0.05 y se concluye que la distribución de datos corresponde a una distribución no normal o no paramétrica.

Contrastación de hipótesis general

H0: No hay un vínculo significativo entre la variable motivación y calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la variable motivación y calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

			Motivación	Calidad laboral
Correlación de Spearman	Motivación	Coeficiente de Rho	1	,454**
		Nivel de significación	.	,000
	Calidad laboral	N	110	110
		Coeficiente de Rho	,454**	1
	Nivel de significación	,000	.	
	N	110	110	

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados inferenciales de ambas variables, podemos analizar que el grado de relevancia (p valor) es igual a 0,00 con lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia menor a 0.05, se considera la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula concluyendo que existe relación significativa entre la variable motivación y calidad laboral en el personal de salud del servicio de un hospital del Cusco. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.454, lo cual señala de que se trata de una correlación positiva (directa) equilibrada entre las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre la variable motivación con el soporte institucional para el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la variable motivación con el soporte institucional para el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 8
Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones	
		Motivación	Soporte institucional para el trabajo
Correlación de Spearman	Motivación	Coefficiente de Rho	1
		Nivel de significación	,377**
	Soporte institucional para el trabajo	Coefficiente de Rho	.
		Nivel de significación	,000
		N	110
		Coefficiente de Rho	1
		Nivel de significación	,000
		N	110

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados inferenciales de ambas variables, podemos analizar que el grado de relevancia (p valor) es igual a 0, con lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia menor a 0.05, se considera la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula concluyendo que hay un vínculo significativo entre la variable motivación con el soporte institucional para el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.377, lo cual indica de que se trata de una correlación positiva (directa) baja entre las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la variable motivación con la seguridad en el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la variable motivación con la seguridad en el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
Correlación de Spearman	Motivación	Coeficiente de Rho	1	Seguridad en el trabajo ,405**
		Nivel de significación	.	,000
		N	110	110
	Seguridad en el trabajo	Coeficiente de Rho	,405**	1
		Nivel de significación	,000	.
		N	110	110

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados inferenciales de ambas variables, podemos ver que presenta un grado significativo (p valor) el cual es igual a 0, con lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia menor a 0.05, se toma en cuenta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula concluyendo que existe relación significativa entre la variable motivación con la seguridad en el trabajo en el personal de un hospital del Cusco. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.405, lo cual señala de que se trata de una correlación positiva (directa) equilibrada entre las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Motivación	Integración puesto de trabajo
Correlación de Spearman	Motivación	Coeficiente de Rho	1	,318**
		Nivel de significación	.	,001
		N	110	110
	Integración puesto de trabajo	Coeficiente de Rho	,318**	1
		Nivel de significación	,001	.
		N	110	110

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados inferenciales de ambas variables, podemos ver que presenta un grado significativo (p valor) el cual es igual a 0.001, por lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia menor a 0.05, se toma en cuenta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula concluyendo que existe relación significativa entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.318, lo cual indica de que se trata de una correlación positiva (directa) baja entre las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 11
Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Motivación	Satisfacción por el trabajo
Correlación de Spearman	Motivación	Coefficiente de Rho	1	,437**
		Nivel de significación	.	,000
		N	110	110
	Satisfacción por el trabajo	Coefficiente de Rho	,437**	1
		Nivel de significación	,000	.
		N	110	110

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados inferenciales de ambas variables, podemos ver que presenta un grado significativo (p valor) el cual es igual a 0, con lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia a 0.05, el cual es un valor menor, se toma en cuenta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula concluyendo que hay un vínculo significativo entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.437, lo cual indica de que se trata de una correlación positiva (directa) moderada entre las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis específica 5

H0: No existe relación significativa entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 12
Prueba de hipótesis específica 5

Correlaciones				
		Motivación		Bienestar logrado a través del trabajo
Correlación de Spearman	Motivación	Coeficiente de Rho	1	,540**
		Nivel de significación	.	,000
	Bienestar logrado a través del trabajo	Coeficiente de Rho	,540**	1
		Nivel de significación	,000	.
		N	110	110

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados inferenciales de las 2 variables, podemos evidenciar que el grado de significancia (p valor) es igual a 0, con lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia menor a 0.05, se toma en cuenta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula concluyendo que existe relación significativa entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.540, lo cual indica de que se trata de una correlación positiva (directa) moderada entre las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis específica 6

H0: No existe relación significativa entre la variable motivación con el desarrollo personal en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la variable motivación con el desarrollo personal en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 6

Correlaciones				
			Motivación	Desarrollo personal
Correlación de Spearman	Motivación	Coeficiente de Rho	1	,184
		Nivel de significación	.	,055
		N	110	110
	Desarrollo personal	Coeficiente de Rho	,184	1
		Nivel de significación	,055	.
		N	110	110

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados inferenciales de ambas variables, podemos observar que presenta un grado significativo (p valor) , el cual es igual a 0.055, con lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia menor a 0.05, se toma en cuenta la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna concluyendo que no hay vínculo alguno relevante entre la variable motivación con el desarrollo de manera personal en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 7

H0: No hay un vínculo significativo entre la variable motivación con la administración del tiempo libre en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la variable motivación con la administración del tiempo libre en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 14
Prueba de hipótesis específica 7

		Correlaciones	
		Motivación	Administración tiempo libre
Correlación de Spearman	Motivación	Coeficiente de Rho	1
		Nivel de significación	,230*
	Administración tiempo libre	N	.015
		Coeficiente de Rho	110
		Nivel de significación	1
		N	,230*
			.015
			110
			110

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados inferenciales de las 2 variables de estudio, podemos observar el grado de significancia (p valor) es igual a 0.015, con lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia menor a 0.05, se toma en cuenta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula concluyendo que si hay un vínculo significativo entre la variable motivación con la administración del tiempo libre en los profesionales de salud del área de Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital del Cusco, 2022. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.230, lo cual señala de que se trata de una correlación positiva (directa) baja entre las variables estudiadas.

V. DISCUSIONES

En razón al objetivo general planteado que fue hallar la relación que existe entre la motivación con la calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022. Se observa que, del total de profesionales de salud encuestados, el 42.73% tienen una motivación de nivel medio; asimismo se observa que el 20.91% indicaron un parámetro elevado y el 36.36% presenta nivel bajo de motivación. Aunado a ello, se pudo evidenciar que el nivel de significancia fue menor al alfa teórico 0.05 y el coeficiente de correlación fue igual a 0.454, es decir, existe una relación significativa, positiva y directa entre la motivación y calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

En contraste con la investigación de Marcatoma (2021) que realizó en México, que investigo sobre motivación y calidad laboral En sus resultados señaló que el 87% de los empleados tiene motivación de nivel alto y la calidad de vida laboral es regular para el 82% y finalmente concluye que existe un vínculo lineal estadísticamente significativo entre las dos variables calidad de vida laboral y la motivación entorno al trabajo. En consecuencia, se evidencia que al igual que en la presente investigación se determinó una relación significativa entre las variables de estudio; sin embargo, en el estudio de Marcatoma (2021) se observa mayor nivel de motivación en el personal de salud.

Del mismo modo, en comparación a la investigación de Lumbreras-Guzmán et al. (2019) quien realizó su estudio en siete hospitales con el propósito de evaluar la relación entre la calidad laboral y el desempeño organizacional y concluyó que al mejorar los factores motivacionales tiene una alta incidencia en la calidad laboral del sector de salud. Se pudo evidenciar que la igual que en la presente investigación la relación entre motivación y calidad laboral es significativa.

Agregando a lo anterior, en contraste con el estudio de Fernández (2019) que tuvo por objetivo determinar el nivel de motivación, y de la satisfacción laboral, del personal en el área de enfermería en Argentina; los resultados indicaron que sus variables mostraban estar vinculadas. Por ende, el resultado al que arribó es similar al hallado en la presente investigación.

Por otro lado, en comparación a la investigación de Rojas (2021) quien tuvo como principal objetivo determinar la existencia entre las variables de estudio en el personal de salud del establecimiento y halló que la motivación laboral no se encuentra relacionada con la calidad laboral. Esta investigación no guarda relación con lo hallado por la presente investigación ni con las investigaciones precedentes mencionadas.

Siendo así se comprueba lo mencionado por González (2008), respecto de la motivación como un conglomerado de procesos psicológicos que, en combinación con estímulos externos, mantienen un intercambio con una persona que, a su vez, bajo su influencia, le aporta satisfacción o no. Así como lo indicado por la OMS que menciona que la calidad de vida es “la percepción que tiene una persona de dónde se encuentra su vida dentro de la cultura y el conjunto de valores en el que vive, y en relación con las metas, expectativas, estándares y sus preocupaciones” (1994).

En razón del primer objetivo específico planteado; se obtuvo que el 40% del total de encuestados indican tener un nivel medio en el soporte institucional, asimismo se observa que el 23.64% indica presentar nivel alto, y el 30.36% un nivel bajo. Añadiendo a lo anterior, también se pudo evidenciar que el grado de relevancia es igual a 0; en consecuencia, se puede asumir que siendo el nivel de significancia es menor a 0.05, considerando la hipótesis alterna que indica hay un vínculo significativo entre la variable motivación con el soporte institucional para el trabajo en el personal de salud del servicio. Por otra parte, se evidenció que el coeficiente de correlación es igual a 0.377, es decir, hay una correlación positiva, directa, baja entre las variables mencionadas.

Es así que, en comparación con Arias (2018) quien se planteó determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en trabajadores de un centro de salud, encontró que efectivamente la motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño de los trabajadores. En la misma línea, Huamán (2018) cuyo objetivo fue determinar cuál era la motivación y el mismo desempeño laboral que se llevaba a cabo dentro de un centro de salud estableció que hay una vinculación relevante entre las variables de trabajo, manifestando una correlación directa y de carácter significativo, puntualizando el coeficiente Rho de Spearman de 0.452; $p=0.001$.

Por todo lo mencionado, se pudo evidenciar que los instrumentos o elementos que permiten facilitar a los trabajadores el puesto de trabajo, asimismo adecuan un buen desempeño laboral, esta dimensión se sustenta en diversos autores que definen la calidad de vida laboral, referido por González et al. (2010).

En razón del segundo objetivo específico planteado que fue determinar la relación que existe entre la variable motivación con la seguridad en el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022; se tuvieron como resultados que, del total de personal médico encuestado, el 41.82% indica que la seguridad en el trabajo es de nivel medio; seguidamente, el 24.55% indicaron que el nivel de seguridad en el trabajo es alto y el 33.64% señalaron que es nivel bajo. Aunado a ello, podemos ver que entre las variables se presenta un grado significativo igual a 0, con lo cual se puede asumir que siendo el nivel de significancia menor a 0.05 existe relación significativa entre la variable motivación con la seguridad en el trabajo. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.405, lo cual señala de que se trata de una correlación positiva, directa y equilibrada la variable motivación con la seguridad en el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022.

Es así que, en comparación con Marín y Placencia (2017) quienes se propusieron establecer una relación entre la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores. Hallaron que para el 49.3%, la motivación se encuentra en un nivel regular y el 46.3% manifestó que la higiene que se evidenciaba en los ambientes de la empresa también fue regular. Es decir, en la población de estudio de Marín y Placencia (2017) la higiene como muestra de la seguridad en el trabajo es regular.

En síntesis, se comprueba que la seguridad en el trabajo abarca un gran número de circunstancias en el trabajo, los cuales deben brindar las condiciones adecuadas para el bienestar de los trabajadores en su horario laboral y contexto físico (González et al., 2010).

En razón al tercer objetivo específico planteado que fue determinar la relación que existe entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI del hospital de Cusco durante el año 2022. Se evidenció que, del total de encuestados, el 39.09% indica que la integración

del puesto de trabajo tiene nivel medio; asimismo, se observa que el 25.45% indica que es de nivel alto y el 35.45% refiere que es de nivel bajo. Además, se puede evidenciar que la significancia es igual a 0.001, por lo cual se toma en cuenta existe relación significativa entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.318, lo cual indica de que se trata de una correlación positiva, directa y baja entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022.

Por ello se confirma que la inserción del colaborador en todo el ambiente de trabajo se relaciona con la capacidad de adaptabilidad que tiene el trabajador respecto a sus motivaciones, pertinencias y del ambiente de trabajo (González et al., 2010).

En razón al cuarto objetivo específico planteado que fue determinar la relación que existe entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022. Se obtuvo que, del total de personal médico encuestado, el 37.27% indica que su satisfacción por el trabajo es de nivel medio; seguidamente, se observa que el 27.27% indicaron una satisfacción de nivel alto y el 35.45% un nivel bajo de satisfacción. También, se pudo evidenciar que la significancia es igual a 0, con lo cual se puede asumir que se toma en cuenta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula concluyendo que hay un vínculo significativo entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.437, lo cual indica de que se trata de una correlación positiva, directa y moderada entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022.

En comparación con la investigación de Halanocca (2019) quien se propuso establecer una relación entre la motivación, la productividad, junto con la satisfacción laboral, en sus resultados pudo corroborar que hay una vinculación entre estas variables evidenciándose en un porcentaje de un 62.32%. Por consiguiente, se demuestra al igual que en la presente investigación que existe una asociación significativa entre la motivación y la satisfacción del trabajo.

Además, en contraste con Marín y Placencia (2017) quienes tuvieron por objetivo establecer una relación entre la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores; llegaron a la conclusión que si existe un nivel elevado de motivación en el entorno laboral como consecuencia se obtendrá una mayor satisfacción entre los trabajadores; es decir, existe una correlación positiva con un coeficiente de Spearman de 0.336 entre las variables satisfacción y motivación laboral. Por ende, en la misma línea de la presente investigación se determinó que la relación entre las variables antes mencionadas es directa y significativa.

En razón del quinto objetivo específico planteado que fue determinar la relación que existe entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022. Se observa que el 41.82% del total de encuestados indican que bienestar logrado a través del trabajo es de nivel medio; asimismo, se observa que el 28.18% indicaron un nivel de bienestar logrado a través del trabajo alto, y el 30% nivel bajo. Del mismo modo, se pudo evidenciar que el grado de significancia es menor a 0.05; por tanto, se tomó en cuenta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula con lo cual se puede asumir que existe relación significativa entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.540, lo cual indica de que se trata de una correlación positiva, directa y moderada entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022.

En contraste con el estudio de Rodríguez (2020) quien se planteó estudiar los factores que influyen en la motivación laboral de funcionarios públicos que ejercen en el Hospital General de Machava y obtuvo que el 62.4% de los encuestados poseen motivación alta, mientras que en los niveles de motivación baja los porcentajes son bajos; por lo que concluye que la motivación en el trabajo contribuye a un mejor desempeño laboral y además de calidad, ya que realizan sus actividades con entusiasmo. Asimismo, de acuerdo con el estudio de Donoso (2015) se corrobora la relación entre la motivación y el bienestar logrado; pues las demandas emocionales en el espacio laboral, pueden ser percibidas por los empleados como un reto que fomenta el bienestar y la

motivación entre estos profesionales; es decir, las exigencias emocionales día a día dentro del entorno laboral presentan un efecto positivo en la motivación del personal de trabajo diariamente, como también bienestar en sus hogares.

En razón del sexto objetivo específico planteado que fue determinar la relación que existe entre la variable motivación con el desarrollo personal en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022. Se observa que el 35.45% del total de encuestados indican que su desarrollo personal en el trabajo es de nivel medio; asimismo, se observa que tan solo el 29.09% indicaron presentar desarrollo de nivel alto, y el 35.45% presenta un nivel bajo. Seguidamente, se pudo evidenciar la significancia es igual a 0.055, con lo cual se considera la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna; es decir, no hay vínculo alguno relevante entre la variable motivación con el desarrollo de manera personal en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022.

En contraste con la pesquisa de Triviño et al. (2017) quien tu por propósito analizar las contribuciones que se presentan en la investigación sobre motivación laboral a la gestión del personal de enfermería y concluyó que el profesional de enfermería se mide a través de ciertas herramientas diferentes variables relacionadas con la calidad de vida en el trabajo; asimismo, refiere que se han utilizado incentivos económicos, simbólicos, sociales o posicionales para gestionar las motivaciones laborales. La investigación no guarda relación con la presente investigación, en tanto se demostró que la motivación contribuye a la percepción del desarrollo personal los trabajadores de salud.

En la misma línea, en comparación a la investigación de Salazar (2020) quien tuvo por propósito hallar el vínculo que existe entre la eficacia laboral con la motivación que sentían los trabajadores; concluyó que existe con certeza un vínculo lineal estadísticamente significativo entre la motivación que los mismos trabajadores sentían y un entorno laboral agradable. Este estudio no se relaciona con la presente investigación.

Por todo lo mencionado, se constata lo mencionado por Locke (1969) quien indica que las personas tienden a fijar metas para poder lograrlas, puesto que las metas se considera una base indispensable para la motivación, esto tiene implícitamente relación en un ambiente laboral, porque los trabajadores deben

manejar metas para poder medirse cada uno, el nivel de esfuerzo y cumplimiento que posee.

En razón del séptimo objetivo específico planteado que fue determinar la relación que existe entre la variable motivación con la administración del tiempo libre del personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022. Se observa que el 48.18% del total de encuestados indican que su administración del tiempo libre es de nivel medio, asimismo, se observa que tan solo el 9.09% administra su tiempo libre en nivel alto y el 42.73% lo administra en nivel bajo. También, se pudo evidenciar que el grado de significancia es igual a 0.015, con lo cual se puede asumir que se toma en cuenta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula; es decir, existe un vínculo significativo entre la variable motivación con la administración del tiempo libre en los profesionales de salud. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.230, lo cual señala de que se trata de una correlación positiva, directa y baja entre la variable motivación con la administración del tiempo libre del personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022.

En contraste con la pesquisa de Blanca et al. (2021) quien tuvo por propósito identificar el vínculo que existe entre la calidad de vida laboral profesional, y la satisfacción laboral y concluyó que muchas veces los profesionales de enfermera tienen sobre carga laboral sin oportunidad de crecimiento personal ni profesional y que no perciben adecuados ingresos en función a su puesto laboral. Se pudo evidenciar que esta investigación guarda relación con la presente investigación, puesto que, existe un vínculo significativo entre la motivación y el tiempo libre.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que se evidencia una relación estadísticamente significativa entre la variable motivación y calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022. Por otra parte, se evidencia que el coeficiente de correlación es igual a 0.454, lo cual señala de que se trata de una correlación positiva (directa) equilibrada entre las variables estudiadas. El 42.73% del total de encuestados indican que tienen una motivación de nivel medio, así mismo se observa que tan solo el 20.91% indicaron un parámetro elevado, y el 36.36% un parámetro bajo de motivación. El 37.27% del total de encuestados indican que tienen una calidad de nivel medio de acuerdo a la satisfacción que les produce, así mismo se observa que tan solo el 27.27% indicaron un grado alto, y el 35.45% un grado mínimo de calidad.

Segunda: Se concluye que hay un vínculo significativo entre la variable motivación con el soporte institucional para el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022. Así mismo se observa que el 40% del total de encuestados indican que tienen una calidad de nivel medio de acuerdo a al soporte institucional, así mismo se observa que tan solo el 23.64% indicaron un grado elevado, y el 30.36% un grado mínimo de calidad.

Tercera: Se concluye que existe relación significativa entre la variable motivación con la seguridad en el trabajo en el personal de UCI de un Hospital del Cusco, 2022. Se observa que el 41.82% del total de encuestados indican que tienen una calidad de nivel medio de acuerdo la seguridad, así mismo se observa que tan solo el 24.55% indicaron un parámetro elevado, y el 33.64% un parámetro bajo de calidad.

Cuarta: Se concluye que existe relación significativa entre la variable motivación con la integración puesto de trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. Se observa que el 39.09% del total de encuestados indican que tienen una calidad de nivel medio de acuerdo a la integración, así mismo se observa que tan solo el 25.45% indicaron un parámetro elevado, y el 35.45% un parámetro mínimo de calidad.

Quinta: Se concluye que hay un vínculo significativo entre la variable motivación con la satisfacción por el trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de

un hospital del Cusco, 2022. Así mismo se observa que el 37.27% del total de encuestados indican que tienen una calidad de nivel medio de acuerdo a la satisfacción que les produce

Sexta: Se concluye que se evidencia una relación estadísticamente significativa entre la variable motivación con el bienestar logrado a través del trabajo en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Séptima: Se concluye que no hay vínculo alguno relevante entre la variable motivación con el desarrollo de manera personal en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. Se observa que el 35.45% del total de encuestados indican que tienen una calidad de nivel medio de acuerdo al desarrollo personal que les produce.

Octava: Se concluye que hay un vínculo significativo entre la variable motivación con la administración del tiempo libre en los profesionales de salud del área de Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital del Cusco, 2022. así mismo se observa que el 48.18% del total de encuestados indican que tienen una calidad de nivel medio de acuerdo al a la administración del tiempo libre.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la unidad de recursos humanos del establecimiento de salud poder generar, talleres y charlas respecto a motivación y calidad laboral, puesto que ambas variables se encuentran asociadas estadísticamente por lo que mejorar la motivación tendrá una asociación con la mejoraría de la calidad laboral y por ende del rendimiento laboral.

Segunda: Se recomienda a la unidad de recursos humanos poder fortalecer el soporte institucional, esto en base a los sistemas y procesos que conlleva el sistema de salud de la entidad, debido a que la motivación se ve relacionada por el soporte institucional que brinda el establecimiento a todos los colaboradores.

Tercera: Se recomienda a todos los trabajadores asistenciales como administrativos tener los cuidados respectivos en relación a la seguridad laboral que tiene la entidad, puesto que esta dimensión es fundamental para una adecuada motivación.

Cuarta: Se recomienda a los trabajadores asistenciales como administrativos poder incorporar a los nuevos contratados al ambiente laboral existente, guiándolos de tal manera que puedan adaptarse al nuevo trabajo, puesto que la integración del trabajo se considera significativo para la motivación en el trabajo.

Quinta: Se recomienda a la unidad de recursos humanos poder asistir a los inconvenientes suscitados en el trabajo por parte de los colaboradores asistenciales como administrativos ya que la satisfacción como la motivación laboral se encuentran asociados y, por ende, una adecuada satisfacción en términos no económicos, se relaciona con la motivación.

Sexta: Se recomienda a los diferentes trabajadores asistenciales como administrativos poder organizar adecuadamente sus trabajos diarios, para que les permita poder satisfacer necesidades elementales, puesto que el bienestar laboral se asocia con la motivación del trabajo.

Séptima: Se recomienda realizar una adecuada gestión de compensaciones, en el crecimiento profesional de los colaboradores de salud, puesto ya que el desarrollo de personal deriva el crecimiento profesional así mismo en el estudio se evidencio la asociación con la motivación en el trabajo.

REFERENCIAS

Abbasi-Moghaddam, Z., & Ehsan Bagherzadeh, R. (2019). Evaluation of service quality from patients' viewpoint. BMC Health Services Research. American. https://www.researchgate.net/publication/331793389_Evaluation_of_service_quality_from_patients'_viewpoint

Aarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile*. Medwave, 20(4), e7900. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>

Arias, G. (2018). *La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atancio de Pedregal, Lima, 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Alderfer, C. (1969). *An empirical test of a new theory of human needs*. 4(2). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/003050736990004X>

Anda, M. (2017). "Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017".

Arosemena, M. (2016). *¿Qué sucede cuando no satisfacemos nuestra necesidad de obtener reconocimiento de los demás?* <https://www.psyciencia.com/sucede-cuando-no-satisfacemos-nuestra-necesidad-obtener-reconocimiento-los-demás/>

Artigas, M. (2016). *Desmotivación laboral: un problema para la empresa y el trabajador, ¿cómo superarla?* <https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/>

Bayad Jamal, A., Baban Jabbar, O., Burhan, I., & Nechirwan, H. (2021). The Impact of Service Quality on Customer Satisfaction in Hospitality. International Journal of Engineering, Business and Management. Erbil, Kurdistan Region, Iraq. <file:///C:/Users/CLIENTE/Downloads/g22-31HotelServiceQuality.pdf>

Blanca, E., Plascencia, A., Preciado, L., Rayas, K., & Fernández, M. (2021). *Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería*. 18(115).

Baitul, M. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(18), 23–31.

Balbuena (2020). Teoría de McClelland. <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-McClelland>

Barreto, M. (2018). ¿Cómo evitar la desmotivación laboral? <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-McClelland>.

Bravo, T., & Valenzuela, S. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. Centro de Medición MIDE UC, *Instituto Nacional Para La Evaluación de La Educación INEE*, 39. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Codena, M. (2015). *Incidencia de la aplicación del modelo de gestión en la calidad laboral del personal de la dirección de registro civil, identificación y de cedula de la ciudad de Quito*. 140.

Confederación Sindical Internacional. (2018). *Top 10 de los peores países para trabajar*. <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/top-10-de-los-peores-paises-para-trabajar>

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 0(45), 58–81. Dzul, M. (2016). Diseño No-Experimental.

Cruz, B. (2021). *Motivación y Calidad Laboral del Personal de Salud del Servicio de Emergencia - Hospital Regional de Tumbes, 2021*. Universidad César Vallejo.

Donoso, L., Hernández, C., & Carmona, C. (2017). Beneficios positivos de cuidar en la motivación y el bienestar del personal de enfermería: un estudio de diario sobre el papel de las habilidades de regulación emocional en el trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(3), 152–154. <https://doi.org/10.12961/apr.2015.18.3.08>

Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). *Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital*. *Nurse Investigación*, 16(103), 1–8.

Fontalbo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). *Productivity and its factors: impact on organizational improvement*. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>

Galván, M. (2017). *Motivación laboral*. 4. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>

García, M. del C., & Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de La Facultad de Psicología*, 1560–6139, 11–30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112754>

García, S. (2021). *La Satisfacción Laboral*. <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>

González, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B., & Barrera, J. (2015). *Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud*. *Psicogente*, 18(33), 52–65.

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". 36, 332–340. https://works.bepress.com/jose_salazar/4/

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación En Psicología*, 14(2), 209. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>

Gubbins, A. M. (2019). *Mejores Lugares para Trabajar 2019*. Great Place to Work,33. <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-para-trabajar/las-mejores/2018/grupo-utp-idat>

Gutiérrez, L., & Ayuso, Y. (2019). *¿Qué es el Desarrollo Personal?* <https://centrodepsicologiademadrid.es/desarrollo-personal-en-madrid/>

Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de servicios de Salud*. *Business*, 53, 29. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MA_GSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)

Huamán (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa*, Cusco. Universidad César Vallejo, 0–71.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

International Organization for Standardization (ISO) 9000. (2015). *Sistemas de gestión de la calidad*. Obtenido de *Sistemas de gestión de la calidad: iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-3:v1:es*

Lévano, M. (2018). *Motivación relacionada a calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José- Chincha*, 2018. 101. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6982/Tesis_59602.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Linder (1982). *Toward a theory of patient satisfaction*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0277953682903112>

Llano, C., & Herminda, P. (2016). *Calidad De La Atención De Enfermería Relacionado Con El Grado De Satisfacción De Los Pacientes En El Servicio De Cirugía Del Hospital Enrique Garcés De La Ciudad De Quito*. Noviembre 2015-Febrero 2016. *Revista Brasileira de Geografia Física*, 11(9), 141–156. http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS_RJ/RBG/RBG_1995v57_n1.pdf%0Ahttps://periodicos.ufpe.br/revistas/rbgfe/article/view/234295

Locke, E. (1968). *La teoría de fijación de metas de Edwin Locke*. <https://psycnet.apa.org/record/1968-11263-001>

López, S. (2015). *Bienestar Laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*. 151, 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>

Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2019). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva*. *Salud Pública de México*, 62(1, ene-feb), 87. <https://doi.org/10.21149/10247>

Marin, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Mattar, J., & Cuervo, L. M. (2017). *Planificación Para El Desarrollo En America Latina Y El Caribe*. In Apc, Isbn (Vol. 3). <https://www.apc.org/es/pubs/issue/redes-inalambricas-para-el-desarrollo-en-America-l>

Marcatoma, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*.

Pakurár, M., Haddad, H., Nagy, J., József, P., & Oláh, J. (2019). The Service Quality Dimensions that Affect Customer sustainability, 2. doi:<https://doi.org/10.3390/su11041113>

Peña Estrada, C. (2015). *La Motivación Laboral Como*. Universidad Pontificia Comilla 1–96. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>

Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pérez, A. (2018). *¿Conoces la teoría de las 3 necesidades universales de McClelland?* https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland

Risco, R. (2020). *Motivación del personal y calidad del servicio al usuario en el Municipio de la Provincia de Tumbes*, 2019. Repositorio Institucional - UCV

Rodríguez, F. (2020). *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique*. Universidad de Chile.

Rojas, M. (2021). *Motivación laboral y calidad laboral en la atención en el Centro de salud Sayán*, 2019. [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4297/MARÍA MILAGROS TIBURCIO ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4297/MARÍA_MILAGROS_TIBURCIO_ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salazar, L. (2020). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital. *Motivation and Quality of work life in the care staff of the Hospital*. 2020, 3677–3700.

Salinas, K. (2018). *La Motivación Personal Como Variable Asociada Al Desempeño Laboral Del Personal Asistencial En El Centro De Salud San Jerónimo, Andahuaylas -2018*. Universidad Cesar Vallejo. Sitzia, J., & Wood, N. (1997). Patient satisfaction: A review of issues and concepts.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953697001287?via%3Dihub>

Solano, G., & Aceves, J. N. (2013). *Importancia de la calidad del servicio al cliente, para el funcionamiento de las empresas*. <http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no82/Pacioli-82.pdf>

Steers, R., & Braunstein, D. (1976). *Escala de Motivación Laboral*. <https://es.scribd.com/document/437574633/Manual-Escala-de-Motivacion-Lab>

Supo, A., & Choquepuma, K. (2016). Arequipa – Perú 2016. 114.

Thompson, A., & Suñol, R. (1995). *Expectations as determinants of patient satisfaction: concepts, theory and evidence*. <https://doi.org/10.1093/intqhc/7.2.127>

Triviño, M., García, J., & García, P. (2017). *Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4679589>

Torres, R. (2018). *Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias*. <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

Universidad Americana de Europa. (2020). *¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?* <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>

Vroom, V. (1995). *Work and Motivation*. <https://www.worldcat.org/title/work-and-motivation/oclc/895373441>

Westreicher, G. (2020). Encuesta. ©2021 Universidad Politécnica Salesiana. <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

ANEXOS

Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad laboral que existe en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022?	Determinar la relación que existe entre la motivación con la calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.	Existe relación significativa entre la variable motivación y calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.	Variable 1 Motivación Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> •Motivación de logro o realización •Motivación de Poder •Motivación de afiliación Variable 2 Calidad Laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> •Soporte institucional para el trabajo •Seguridad en el trabajo •Integración puesta de trabajo •Satisfacción por el trabajo •Bienestar logrado a través del trabajo •Desarrollo personal •Administración tiempo libre 	Análisis de enfoque cualitativo, por el nivel de profundidad: descriptiva.	La Población y muestra estará conformada por 110 profesionales de la salud del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco de Cusco

Operacionalización de la variable motivación

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDAS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICION
V1: Motivación	Es un componente del ser humano que es capaz de mantener, determinar y orientar su conducta; con la finalidad de generar mejores resultados en alguna actividad determinada. McClelland (1970)	La motivación determina la conducta en el lugar de trabajo con el fin de generar mejores resultados en los profesionales de la salud que trabajan en el servicio de UCI del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco de Cusco.	Logro o realización Poder Afiliación	1,4,7,10,13 2,5,8,11,14 3,6,9,12,15	Alto 21-25 Parcial Alto 17-20 Regular 13-16 Parcial Bajo 9-12 Bajo 5-8	Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5

Operacionalización de la variable Calidad Laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDAS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICION
V2: Calidad laboral	Es la percepción de los colaboradores respecto a los niveles de satisfacción del medio donde trabajan, impactando de forma directa en la productividad de una institución. (Cruz, 2018)	Es el nivel de satisfacción del lugar donde laboran, reflejado de forma directa en la productividad de los profesionales de la salud que trabajan en el servicio de UCI del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco de Cusco.	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo Integración puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo	3, 11, 15, 20, 21, 22 2, 4, 5, 6, 16 10, 17, 19 1, 7, 8, 9, 12, 13	42-56 Satisfacción media 28-42 Satisfacción baja 14-28 Satisfacción alta 45-60 Satisfacción media 30-45 Satisfacción baja 15-30 Satisfacción alta 30-40 Satisfacción media 20-30 Satisfacción baja 10-20 Satisfacción alta 34-44 Satisfacción media 23-33 Satisfacción baja 11-22 Satisfacción alta 34-44 Satisfacción media 23-33 Satisfacción baja 11-22	Bajo 1 Medio Bajo 2 Medio 3 Alto 4

			<p>Bienestar logrado a través del trabajo</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Administración tiempo libre</p>	<p>14, 18, 25, 26, 27, 31</p> <p>28, 29, 30</p> <p>23, 24</p>	<p>Satisfacción alta 24-32</p> <p>Satisfacción media 16-24</p> <p>Satisfacción baja 8-16</p> <p>Satisfacción alta 15-20</p> <p>Satisfacción media 10-15</p> <p>Satisfacción baja 5-10</p>	
--	--	--	---	---	---	--

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Ocupación: Sexo (F) (M) Edad:
 Tiempo de Servicio en la Institución:
 Área de trabajo: Fecha:

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación del personal asistencial que labora en el servicio de UCI del HNAGV-Cusco. Agradezco anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique con una X si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
1.- Intento mejorar mi desempeño laboral					
2.- Me gusta trabajar en competición y ganar					
3.- A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo					
4.- Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5.- Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6.- Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7.- Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8.- Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9.- Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10.- Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11.- Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
12.- Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13.- Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14.- Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15.- Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					

CUESTIONARIO CALIDAD LABORAL

Ocupación: Sexo (F) (M) Edad:

Tiempo de Servicio en la Institución:

Área de trabajo: Fecha:

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

ITEMS	0	1	2	3	4
1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2 Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
3 Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
4 El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
5 Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
6 Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
7 Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
8 Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
9 Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
10 Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
11 Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
12 Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
13 Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
14 Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					

ITEMS	0	1	2	3	4
Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.					
15 Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
16 Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
17 Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
18 ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
19 Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.					
20 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
21 En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
22 Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
23 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
24 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
25 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
26 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.					
27 Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
28 Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
29 Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
30 Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.					
31 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					

FICHA DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Logro o realización							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Poder							
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Afiliación							
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mery Loayza Chacara DNI: 23922838

Especialidad del validador: Maestría en gestión de servicios de salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	X		X		X		
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	X		X		X		
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X		X		X		
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X		
5	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	X		X		X		
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	X		X		X		
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	X		X		X		
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	X		X		X		
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Integración puesto de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	X		X		X		
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X		X		X		
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	X		X		X		
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	X		X		X		
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	X		X		X		
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X		
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X		
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X		
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X		
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X		
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X		X		X		
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal		Si	No	Si	No	Si	No	
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X		X		X		
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X		X		X		
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Administración tiempo libre		Si	No	Si	No	Si	No	

30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X		X		X		
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Mery Loayza Chacara DNI: 23922838**

Especialidad del validador: **Maestría en gestión de servicios de salud**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Logro o realización							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Poder							
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Afiliación							
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Irma Álvarez Cochapari DNI: 05070315

Especialidad del validador: Maestría en gestión de servicios de salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	X		X		X		
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	X		X		X		
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X		X		X		
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X		
5	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	X		X		X		
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	X		X		X		
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	X		X		X		
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	X		X		X		
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Integración puesto de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	X		X		X		
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X		X		X		
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	X		X		X		
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	X		X		X		
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	X		X		X		
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X		
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X		
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X		
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X		
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X		
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X		X		X		
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal		Si	No	Si	No	Si	No	
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X		X		X		
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X		X		X		
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Administración tiempo libre		Si	No	Si	No	Si	No	

30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X		X		X		
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Irma Álvarez Cochapari DNI: 05070315

Especialidad del validador: Maestría en gestión de servicios de salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Logro o realización							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Poder							
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Afiliación							
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ **Mg. Deyanira Arredondo Aquehua** DNI: 4435008

Especialidad del validador: Maestría en gestión de servicios de salud

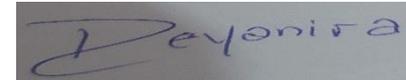
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo del 2022

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink that reads "Deyonira".

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	X		X		X		
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	X		X		X		
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X		X		X		
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X		
5	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	X		X		X		
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	X		X		X		
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	X		X		X		
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	X		X		X		
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Integración puesto de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	X		X		X		
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
15	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X		X		X	
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	X		X		X	
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	X		X		X	
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	X		X		X	
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X	
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X	
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X	
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X	
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X	
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X		X		X	
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal		Si	No	Si	No	Si	No
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X		X		X	
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X		X		X	
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X	
DIMENSIÓN 7: Administración tiempo libre		Si	No	Si	No	Si	No

30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X		X		X		
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ **Mg. Deyanira Arredondo Aquehua** DNI: 44350080

Especialidad del validador: **Maestría en gestión de servicios de salud**

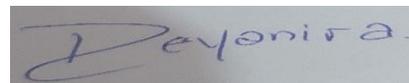
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

El que suscribe, Dr. Eloy Ulises Villena Morveli, jefe del área de Cuidados Intensivos de la Red Asistencial Cusco de Essalud, hace constar:

Que, la Lic. CINTHYA JOHANNA QUIROGA ALARCON, trabajadora del servicio de UCI, quien viene realizando la maestría de gestión de los servicios de la salud en la Universidad Cesar Vallejo, teniendo como trabajo de investigación: Motivación y Calidad laboral del personal de salud del servicio de UCI del HNAGV de Cusco, 2022, realizara la aplicación de sus instrumentos en el personal que labora en el servicio, para lo cual se le da la autorización correspondiente.

Se otorga la presente a solicitud de la interesada para los fines académicos.

Cusco, 10 de junio del 2022



.....
MC. Eloy Ulises Villena Morveli
CNP: 22642 RNE 10707 12185 RNDAM 0112
Jefe del Servicio de Cuidados Intensivos

MINISTERIO DE SALUD (MINSA)
INSTITUTO VASCO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (IVIC)

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DIRECCIÓN HNAGV CUSCO		
TRAMITE DOCUMENTARIO		
20 JUN 2022		
RECIBIDO		
HORA	RECIBIDO	REGISTRO
10:05	<i>[Signature]</i>	

Lima, 15 de Junio del 2022

Señor (a):

Dr. Julio Cesar Espinoza Latorre
Director

HOSPITAL NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELASCO DE CUSCO

Nº de Carta : 125 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 15 de junio del 2022

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Quiroga Alarcón Cinthya Johanna
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "MOTIVACIÓN Y CALIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE UCI DEL HOSPITAL NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELASCO DE CUSCO, 2022".

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

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

Atentamente,

[Signature]
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

N.I.T.	AREA	AÑO	REGISTRO
	1307	2022	3436

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE TRABAJO DE
INVESTIGACION**

Mediante la presente se le está invitando a participar en este análisis de averiguación en salud. Previo a dictaminar si participa o no, debería conocer y entender todos los próximos apartados.

Título del trabajo: Motivación y Calidad laboral del Personal de Salud del Servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022

Nombre de la investigadora: QUIROGA ALARCON CINTHYA JOHANNA

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre la motivación con la calidad laboral en el personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022.

Beneficios por participar: Usted podrá conocer los resultados obtenidos al finalizar el presente trabajo de investigación, los mismos que serán de utilidad en su desempeño profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, únicamente se le pedirá contestar el cuestionario.

Costo por participar: Ninguno, usted no va a hacer gasto alguno a lo largo del estudio solo se le pedirá contestar el cuestionario.

Confidencialidad: La información que usted proporcione va a estar salvaguardado.

Participación voluntaria: Su colaboración en este análisis es del todo voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.

.....

FIRMA

Base de datos prueba piloto

Nro.	MOTIVACIÓN															CALIDAD DE VIDA EN SALUD																																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31			
1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	0	3	3	0	3	0	3	3	3	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	0	2	0	0	0	0	3		
2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	1	1	4	2	2	2	2	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
3	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	0	2	3	2	3	2	3	3	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3
4	3	4	3	3	3	1	1	3	2	1	2	5	3	3	4	0	2	3	2	3	2	3	3	2	0	0	0	2	0	2	0	3	0	3	0	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	0	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	3	
6	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	0	2	2	0	2	0	2	0	2	0	3	2	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	
7	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	0	4	4	4	0	2	2	0	2	0	2	4	4	3	4			
8	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	0	0	0	2	3	0	0	4	3	2	4	0	3	4	0	4	0	3			
9	2	3	3	2	3	3	2	3	4	1	2	4	3	2	4	0	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	0	0			
10	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	0	0	2	0	4	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2		
11	4	4	3	2	2	3	2	2	4	5	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3			
12	2	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4		
13	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	5	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3		
14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3		
15	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Calidad laboral del Personal de Salud del Servicio de UCI de un Hospital del Cusco, 2022", cuyo autor es QUIROGA ALARCON CINTHYA JOHANNA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID 0000-0001-8551-5238	Firmado digitalmente por: DDIAZRO16 el 12-08- 2022 18:21:58

Código documento Trilce: TRI - 0393274