



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Avila Quispe, Victor Raul (ORCID: 0000-0001-7562-7527)

Gamarra Torrejon, Evelyn Karen (ORCID: 0000-0001-5383-0671)

**ASESOR:**

Mgr. Castro Santisteban, Martín (ORCID: 0000-0002-8882-6135)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres que en todo momento me apoyaron con su presencia, palabras y amor incondicional, en especial a mi esposa e hija, hoy dedico este logro a ustedes.

Victor Avila

Esta tesis va dedicada primeramente a mi familia principalmente a mis hijos y mi esposo por su apoyo incondicional y que desde el primer momento no dejaron de confiar en mí, quiero decirles gracias por su paciencia y comprensión.

Karen Gamarra

## **Agradecimiento**

A mis maestros de pregrado y prácticas profesionales, cada uno de ustedes hoy forma parte de este logro, por sus enseñanzas y experiencias narradas, agradezco profundamente a todos por cosechar el amor que hoy siento por esta ciencia.

Victor Avila

Agradezco infinitamente a mis padres Alina y Aparicio por impartir en mí mediante los valores, por confiar una vez más en mis capacidades; así mismo a cada uno de nuestros docentes por impartir sus conocimientos y a la vez por encaminarnos día a día en el proceso del desarrollo de nuestra tesis y finalmente a mis amistades que durante esta larga lucha vine conociendo.

Karen Gamarra

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

## Índice de tabla

Tabla 1.	
Relación entre motivación laboral y bienestar psicológico.	16
Tabla 2.	
Relación entre motivación logro y bienestar psicológico.	17
Tabla 3.	
Relación entre motivación de poder y el bienestar psicológico.	18
Tabla 4.	
Relación entre motivación de afiliación y bienestar psicológico.	19

## **Resumen**

El presente estudio tiene por objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020. Es de tipo básico, de diseño no experimental y corte transversal; con una población compuesta por 7500 colaboradores de instituciones públicas de salud ubicadas en Lima Este; la muestra está constituida por 157 colaboradores; el muestreo es no probabilístico y por conveniencia. Los resultados determinaron la existencia de correlación directa entre la variable motivación, sus dimensiones motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación con el bienestar psicológico. Se concluye que existe correlación media entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de los establecimientos públicos de salud de Lima Este.

Palabras clave: bienestar psicológico, motivación laboral, salud.

## **Abstract**

The general objective of this study is to determine the relationship between occupational motivation and psychological well-being in employees of public health institutions during COVID-19, Lima Este, 2020. It is of basic type, non-experimental design and cross-section; with a population of 7500 employees from public health institutions located in Lima East; the sample consists of 157 employees; sampling is non-probabilistic and for convenience. The results determined the existence of direct correlation between the motivation variable, its motivational dimensions of achievement, motivation of power and motivation of affiliation with psychological well-being. It is concluded that there is an average correlation between occupational motivation and psychological well-being in employees of public health facilities in Lima Este.

Keywords: psychological well-being, job motivation, health.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial las personas vienen presentando múltiples manifestaciones de malestar psicológico frente a la coyuntura del COVID-19, principalmente está afectando al personal del sector salud, ya que ellos han asumido un rol activo y directo para combatir la pandemia. Esta situación ha exigido a niveles extraordinarios la capacidad de los profesionistas en salud y personal sanitario, el estrés, depresión y ansiedad muestran mayor prevalencia en esta población, además del incremento de reportes de acoso verbal, violencia física y discriminación desde el incremento de casos de COVID-19 (World Health Organization [WHO], 2020). Así mismo el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM, 2018) determinó que un 20% de la población perteneciente a la etapa adulta y adulto mayor vive con un trastorno mental, logrando mayor prevalencia la depresión, trastornos de ansiedad, consumo de alcohol y dependencia de alcohol, además concluyeron que por lo menos un 20% de niños y niñas cuentan con trastornos de conducta y de las emociones.

Así mismo Lozano (2020) refiere que en la lucha contra el SARS-CoV2, el personal de salud puede experimentar problemas de salud mental tales como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, ira y temor, de tal modo se señala que en china cerca del 53,8% de la población ha mostrado un impacto psicológico moderado a severo, que la población con mayores síntomas de ansiedad fueron las mujeres sobre los hombres y más en enfermeras que en médicos. De la misma manera Bäuerle, Steinbach, Schweda, Beckord, Hetkamp, Weismüller, Kohler, Musche, Dörrie, Teufel y Skoda (2020) abordaron en una población total de 15037 personas con mayor prevalencia de participantes mujeres 70,07% para evaluar los cambios individuales en la salud mental entre el antes y después del coronavirus, encontraron un aumento en el deterioro de la salud mental siendo ansiedad generalizada, síntomas de depresión y angustia los de mayor efecto en las personas por múltiples consecuencias directas e indirectas del coronavirus.

Acosta e Iglesias (2020) mencionan que, debido a las circunstancias creadas por la pandemia del coronavirus, el personal de salud es sometido a una presión tan intensa que se ven hostigados por los mismos pobladores que en búsqueda de respuesta y atención, descuidan sus cuidados básicos ante el posible contagio de



COVID-19, en tal medida, esta presión también es ejercida por familiares de personas diagnosticadas y hospitalizadas, que requieren información a cada instante, por eso sugieren la monitorización al personal de salud que presente síntomas de estrés elevado para prevenir daños severos en su salud mental, así como en el órgano sanitario que requiere a su personal integro para afrontar los efectos de la pandemia. Por otro lado, Galán, Tarazona y Palacios (2020) mencionan que San Martín, Loreto, Madre de Dios, Ucayali y Tumbes son las regiones que han presentado mayor mortalidad en personal médico en comparación con los pacientes, la cifra de médicos fallecidos es de 2479 al mes de septiembre.

Entre las labores que ejerce el profesional de salud y sus condiciones de trabajo, es frecuente en estos profesionales la excesiva carga laboral, además de ser sometidos a labores de alta demanda e inviables. Estos aspectos podrían contribuir en resultados negativos, de baja motivación, agotadores y deficientes, en definitiva, la suma de estos factores presentes puede ser causa del abandono de empleos o el cambio de rubro por parte de los profesionales sanitarios (WHO, 2008). Esta realidad sumada a la austeridad que vivencia el personal de salud en nuestro país en tiempos del coronavirus se refleja en las constantes protestas por parte del personal sanitario y vacancia de puestos laborales.

Así mismo se buscó conocer sobre la satisfacción laboral de diversos trabajadores peruanos, se halló que el 76% tuvo una respuesta negativa después de planteada la pregunta ¿Eres feliz en tu trabajo?, donde el 22% menciona que es porque no se encuentra en una posición laboral desafiante, 20% alega con tener un buen clima laboral en su institución, mientras el 19% argumenta que su superior no tiene competencias de un buen líder, además el 12% indica que la razón es por considerar su trabajo no estimulante en cuanto a remuneración, agregando que el 10% de los encuestados considera que sus logros no se retribuyen en base a su esfuerzo, otro 10% que no permiten que aporte nuevas ideas y el 7% porque no le permiten posibilidades de ascender. Considerando para su estudio un total de 2050 personas, con un porcentaje de 49% mujeres y 51% hombres (Trabajando.com, 2016).

De la misma manera, Aptitus (2018), obtuvo como resultado que del total de sus encuestados, el 86% de las personas participantes afirma que no dudaría en rescindir contrato si fueran víctimas de un mal clima laboral, un 27% muestra mayor motivación por la remuneración, un 23% coloca como segunda prioridad buen ambiente en sus centros de labores, encontrándose en tercera posición con 22% los beneficios que ofrece un trabajo formal, continuando con el 19% la posibilidad de poder establecer una línea de carrera y sólo un 9% los horarios flexibles, un dato de gran importancia es que de los colaboradores sometidos a encuesta un 81% cree que el clima laboral es de vital importancia para su desempeño en el trabajo. Agregando una pregunta sobre la modalidad de teletrabajo, en ese año un 78% considero que esta modalidad sería un beneficio que les permitiría ser más productivos.

Así mismo se cuestionó mediante el siguiente problema, ¿Existe relación entre motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020?

La justificación a nivel social, se da desde nuestros resultados, ya que presentan un rol de gran importancia a las instituciones dedicadas al sector salud y su desempeño, permitiendo establecer acciones que ayuden a optimizar el desempeño durante la pandemia por COVID-19. En tal medida, pretendemos ser un referente para próximas investigaciones. Así mismo como aporte teórico, es una investigación innovadora que se realiza en tiempos de pandemia por COVID-19, debido a la poca existencia de investigaciones en este tipo en contexto, en tal grado es valiosa porque aborda una problemática vigente. De la misma manera, como relevancia práctica el aporte será desde sus propios resultados, permitiendo comprender y facilitar en la toma decisiones, facilitar el diseño programas de prevención y promoción y/o implementen nuevos proyectos para sensibilizar a los gestores de salud sobre la motivación laboral y el bienestar psicológico frente a esta pandemia del coronavirus.

De este modo, el objetivo general: OG. Determinar la relación entre la motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020. Y como objetivos específicos: OE1. Determinar la relación entre la motivación de logro y el bienestar

psicológico. OE2. Determinar la relación entre la motivación de poder y el bienestar psicológico y OE3. Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico.

En cuanto a la hipótesis de investigación se buscó comprobar que: H(i). Existe relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020, además, se formuló como hipótesis nula: H<sub>0</sub>. No existe relación entre la motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

La motivación es un componente que requieren todas las personas que necesiten completar un objetivo en la vida. En el ambiente laboral, se necesitan elementos o instrumentos que promuevan la motivación en colaboradores para ejecutar sus funciones de forma eficaz y eficiente, siendo de gran beneficio para el éxito de las organizaciones, dado que en muchas ocasiones el triunfo de una empresa se puede lograr gracias a la disposición y voluntad de los colaboradores (Hoyal, 2015).

Cárdenas (2017) exploró la correlación significativa entre motivación y bienestar psicológico, su población fue de 2009 estudiantes que pertenecieron a una universidad privada de Lima, optó por el método aleatorio simple logrando una muestra de 323, comprobó que ambas variables se encuentran estrechamente correlacionadas reflejando complementariedad.

Estrada (2016) se planteó el objetivo de determinar la relación entre motivación, el autoconcepto personal y el bienestar psicológico en cadetes militares de la Escuela Militar de Chorrillos, población de 360 y muestra de 140 cadetes, obtuvo un chi-cuadrado calculado (35,354) es menor al valor de chi-cuadrado crítico (26,40) se afirma que existe relación significativa entre la motivación y el bienestar psicológico en los cadetes.

Stoev y Kanalev (2018) señalan que el problema de la motivación es uno de los principales pilares dentro de las organizaciones actuales, debido a sus efectos en la productividad y satisfacción en el trabajo.

Ríos y Sillau (2020) buscaron hallar la relación existente entre el bienestar psicológico y las dimensiones de la motivación de logro atribucional en estudiantes universitarios, con una muestra de 344 alumnos, los resultados señalaron la existencia de correlación directa y pequeña entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación de logro atribucional; adaptativo ( $r=0,29$ ) y desadaptativo ( $r=0,28$ ).

Reategui (2019) encontró que existe correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral usadas en su estudio: regulación identificada y motivación intrínseca ( $r=0,460^{**}$ ), cuyo nivel de

significancia fue ( $\text{sig} = 1000$ ). Esto permite afirmar que, cuando es mayor el nivel de bienestar psicológico, mayor será el nivel de motivación presentada en los colaboradores.

Sanjúan y Avila (2016) analizaron la influencia conjunta que tiene la motivación y afrontamiento en el bienestar subjetivo y psicológico en voluntarios de 20 a 56 años, su muestra fue de 200 personas, identificaron que para que una persona pueda sentirse bien y funcionar de forma adecuada psicológicamente es importante la presencia de motivos autónomos, encontrando que a mayor presencia de motivos autónomos, mayor será el bienestar psicológico.

De la misma manera González, López, Portolés, Muñoz y Mendoza (2017), tuvieron por objetivos promover un estilo de vida diferente para la vida adulta, con una muestra ( $N = 482$ ) entre 24 y 46 años, sus resultados recomiendan la existencia de relación entre el bienestar psicológico y motivación, demostrado que cuando se realiza y planifica actividades físicas de acuerdo con el potencial humano, la motivación va en aumento en relación con el bienestar psicológico.

Muñoz (2017) buscó ahondar en la relación entre motivación laboral y bienestar laboral en empleados dedicados a la venta, trabajo de tipo correlacional con muestra de 90 trabajadores, utilizó el cuestionario para la motivación en el trabajo y el cuestionario de bienestar laboral general, su resultado revela relación significativa entre ambas variables, siendo la motivación intrínseca la que genera mayor nivel de bienestar laboral.

Peris y Cantón (2018) determinaron en deportistas practicantes de pádel, analizar la relación entre el bienestar psicológico y la orientación motivacional en la práctica del deporte, con una muestra de 56 jugadores entre 24 y 55 años, el tipo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional, los hallazgos fueron contrarios al planteamiento de la hipótesis alternativa, concluyendo que no existe una relación significativa y general en el bienestar y motivación intrínseca.

Neto (2016) busco determinar el tipo de relación entre motivación y el bienestar psicológico en trabajadores portugueses jóvenes hasta los 35 años con bajas calificaciones, su muestra fue de 2154 divididos en tres grupos distintos; operadores comerciales, operadores de centros de contacto y soldados, los

resultados hallaron la existencia de correlación positiva significativa entre la motivación autónoma y el bienestar psicológico en dos grupos, en el grupo operadores de centros de contacto.

Gastañaduy (2013) buscó determinar el tipo de motivación en los participantes y el grado de bienestar psicológico experimentado, con una muestra conformada por 188 colaboradores; 94 bomberos voluntarios y 94 con otras profesiones, en ambos grupos se encontró prevalencia de motivación intrínseca, siendo mayor en el grupo de voluntarios, se encontró correlación positiva entre motivación intrínseca y bienestar psicológico.

Barzola (2019) buscó hallar correlación entre la práctica de danza folklórica y la motivación social con el bienestar psicológico en un grupo de jóvenes de dos universidades privadas de lima, una muestra de 122 jóvenes entre los 19 y 24 años, encontró que la motivación de poder, logro y afiliación presentan correlación directa moderada (0.413) entre las variables motivación y sus dimensiones con el bienestar psicológico, a mayor motivación en los estudiantes que practican danza folklórica, mayor será el nivel de bienestar psicológico en ellos.

Cabargas (2014) buscó describir la correlación entre el bienestar psicológico y la motivación en jugadores de hockey amateurs que estudian, trabajan y deben cumplir una rutina de alto rendimiento para representar a chile, su muestra fue no probabilística por conveniencia compuesta por 18 deportistas de género femenino entre los 17 y 21 años, el resultado fue existencia de correlación entre ambas variables y sus dimensiones.

En cuanto al marco teórico de motivación, McClelland (1961), logró identificar tres fuerzas motivadoras que consideraba que todos tenemos denominándolas: necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder, señalando que cada individuo tendrá distintas características, qué dependerá estrictamente de su motivador dominante, además, propone que estas necesidades pueden ser aprendidas, esta propuesta también es denominada como teoría de las necesidades aprendidas. Asimismo, señala que independientemente de nuestra cultura, género, edad, todos contamos con estos tres motivadores, siendo uno de ellos nuestro motivador principal o fuerza dominante, por lo cual, esta fuerza

motivadora dominante dependerá en gran medida de nuestras experiencias de vida y cultura.

Palma (2000) postula que la motivación laboral es un compromiso que involucra al desarrollo de estímulos externos e internos; señala que va dirigida a las personas con sentimiento de lucha, impulso que conduce a un sujeto a realizar una acción que se presente en una determinada realidad. Por otro lado, considera que la teoría postulada por McClelland (1961) se concentra específicamente en la descripción del triunfo a la motivación; es por ello que para este proyecto se tomará en cuenta a la teoría de las necesidades las cuales se puede clasificar como: necesidad de logro la cual es el impulso de distinguirse y luchar por tener éxito, necesidad de poder conocida como el deseo de generar influencia y controlar a los demás y necesidad de afiliación que se refiere a la necesidad de establecer relaciones interpersonales afectivas (Hampton, 1989).

Para Herzberg (1959) todos los individuos poseen un conjunto establecido de necesidades básicas que deben satisfacerse, las agrupa en dos conjuntos de necesidades básicas, de la misma manera, considera que los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estable cuando son óptimos, esto toma importancia en su teoría de los factores motivacionales e higiénicos, siendo los primeros de satisfacción y el segundo insatisfacción.

Arias y Heredia (2006) mencionan que la motivación es un estado interno que conecta y conduce nuestros pensamientos y relacionados a aquellos elementos capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un fin y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento, refiriendo que existen agentes extrínsecos e intrínsecos que influyen sobre la motivación en el ser humano.

En cuanto a la dimensión de bienestar psicológico, Ryff (1989) propone que el constructo es un poder de afrontamiento que un sujeto presenta día a día y es de esta manera que un individuo cambia su pensamiento de forma positiva, así mismo como desarrollo de las competencias y habilidades para el crecimiento personal de las personas. Es decir, mientras el individuo posea pensamientos de

desarrollo y mentalidad positiva, permitirá que el sujeto sea productivo dentro de su organización.

De la misma forma, Ryff (1989) propone que cada una de las dimensiones de su propuesta teórica es un indicador vital que certifica gozar de bienestar subjetivo en sí mismo, por lo cual propone seis dimensiones en su modelo, estos modelos son control ambiental descrita como la habilidad requerida para tener un control sobre el entorno y adaptación, autoaceptación que es la actitud positiva que tiene el individuo con respecto a la aceptación propia, relaciones positivas con otros donde prima el vínculo interpersonal que es crucial para tener una salud mental óptima, propósitos en la vida asociado a propósito personales, objetivos y metas propias, crecimiento personal que consiste en potencializar las capacidades y habilidades que tengan cada individuo para fomentar el positivismo, autonomía asociada a las capacidades y habilidades que poseen las personas, dominio del entorno conocido como capacidad de manejar y reconocer su posición en cuanto a su espacio.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, posee el fin de utilizar la variable, no contó con fines prácticos y no tuvo intención de generar manipulación, según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018) una investigación de tipo básica está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes.

##### Diseño de investigación

La investigación tuvo diseño no experimental, considerando que no existe manipulación de ninguna variable y sólo se usó la observación. De nivel correlacional al asociar dos variables. De corte transversal, considerando que se realizó el estudio en un único momento y tiempo, para analizar la variable y su incidencia en determinado momento (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Motivación Laboral

- **Definición conceptual.** Motivación es la capacidad del sujeto de desarrollar y dominar la necesidad primaria de acuerdo con sus experiencias personales, culturales y ambientales (McClelland, 1987).
- **Definición operacional.** La variable fue medida a través de la escala de motivación laboral creada por Steers y Braunstein (1976), dispone de 3 dimensiones y 15 ítems.
- **Indicadores.** Motivación de logro (logra las metas planificadas, planifica con anticipación), motivación de poder (genera sentimientos de poder y habilidad en sus subordinados), motivación de afiliación (establece relaciones sociales, no da prioridad a las tareas que se le asignan).
- **Escala de medición.** Tipo Ordinal.

## Variable 2: Bienestar Psicológico

- **Definición conceptual.** Es un constructo que se refiere al bienestar psicológico como una capacidad de afrontamiento donde el individuo cambia su pensamiento de forma positiva, de gran importancia para el desarrollo de competencias y habilidades en el crecimiento personal de las personas (Ryff, 1989).
- **Definición operacional.** Se empleó la escala de bienestar psicológico creada por Ryff, adaptado a nuestro país para usos de medición de la variable por Trigoso (2012), cuenta con 6 dimensiones y 29 ítems.
- **Indicadores.** Autoaceptación (tiene actitud positiva), relaciones positivas (mantiene relaciones cálidas con los demás), autonomía (toma decisiones por su propia cuenta), dominio del entorno (tiene la capacidad de influir sobre los demás), propósito en la vida (posee metas claras en su vida) y crecimiento personal (demuestra preocupación por el bienestar de otros).
- **Escala de medición:** Tipo Ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

La población estuvo conformada por 7500 colaboradores de instituciones públicas de salud de Lima este, distribuidos en 123 puestos y centros de salud, maternos infantiles y hospitales. En tal medida, la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones momento (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

**Criterio de inclusión.** Colaboradores de establecimientos de salud pública que laboraron en Lima este con contrato vigente durante el periodo de pandemia COVID-19, colaboradores que aceptaron formar parte de la investigación de forma voluntaria, profesionales, técnicos y auxiliares; asistenciales y administrativos, que laboraron en distintas áreas y servicios de las instituciones públicas de salud, colaboradores que cumplieron sus funciones laborales en cualquier modalidad de trabajo; presencial, teletrabajo o mixto y personal contratado bajo las modalidades de nombrado, cas y terceros.

**Criterio de exclusión.** Personal sin contrato vigente durante la pandemia o en el cumplimiento de sanciones por suspensión laboral temporal, aquellos que no desearon participar y aquellos que estuvieron con descanso o licencias por enfermedad.

## **Muestra**

La muestra utilizada para este trabajo fue no probabilística, basándose en criterios propios de los investigadores, no encontrándose orientada a la probabilidad, no fue un procedimiento mecánico. Se considera que la muestra es un subconjunto de sujetos representativos de una población momento (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018). Estuvo compuesta por 157 colaboradores que tuvieron contrato vigente durante el periodo de la pandemia COVID-19 con algún establecimiento de público de salud perteneciente a la jurisdicción Lima este, la modalidad de contrato fue: Nombrado, CAS y Terceros que desempeñaron funciones asistenciales o administrativas; el personal médico, licenciados, técnicos, auxiliares y artesanos.

## **Muestreo**

La investigación utilizó el muestreo por conveniencia, permitiendo seleccionar los casos accesibles que acepten ser incluidos, factores que influyen son el acceso y cercanía de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

## **La unidad de análisis.**

La unidad de análisis de esta investigación fue conformada por colaboradores que trabajan en los diferentes establecimientos de salud pública ubicados en Lima Este.

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

**Técnica:** Fue la encuesta considerada como una técnica de recolección de datos mediante la interrogación de los sujetos de evaluación, cuyo fin es obtener de manera sistemática medidas que se derivan de una problemática en investigación previamente construida. La recolección de información puede presentarse mediante un cuestionario, instrumento de recolección de datos y la forma protocolaria de realizar preguntas a la población o a una muestra extensa (López y Fachelli, 2015).

**Instrumento:** Para motivación laboral se utilizó la escala de motivación de Steers y Braunstein (1976), consta de 15 ítems con sus respectivas escalas de calificación 1-5 (siempre = 5; casi siempre = 4; eventualmente = 3; casi nunca = 2; nunca = 1), diseñada con la escala Likert, su administración puede ser individual y colectiva, su criterio de validez y confiabilidad se determinó por el Alfa de Cronbach que oscilan entre 0 y 1, precisando ser aplicable. Fue adaptada por Palma (2000) denominada Escala de Motivación – MLPA; se mantuvieron los 15 ítems y está clasificada por su grado de motivación alto, medio y bajo. Su validación fue mediante el proceso de criterio de jueces culminando con la decisión aprobatoria de los especialistas, obtuvo un Alfa de Cronbach de (0.97) y (0.90) respectivamente.

Para determinar la validez de contenido del instrumento se sometió a juicio de expertos y posteriormente al V de Aiken, resultando aplicable, todos los ítems alcanzaron una puntuación mayor a 0.80, es aplicable en nuestra investigación y para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 15 personas pertenecientes a la población a medir, posteriormente se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach para cuantificar los resultados, obtenido un puntaje de 0.804 siendo confiable.

Para bienestar psicológico, se utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff y Keyes (1995), procedente de Estados Unidos, su administración es colectiva

e individual, su tipo de escala es Likert; fue adaptada por Cubas (2003) quien tradujo y validó la versión original de 84 ítems y Trigos (2012) adaptó la versión de 29 ítems, su aplicación se adecua para adolescentes y adultos de ambos sexos, en cuanto a su validez osciló (0.71) determinando ser aplicable, así mismo, en su confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach (0.84) precisando ser confiable.

Para determinar la validez de contenido del instrumento se sometió a juicio de expertos y posteriormente al V de Aiken, resultando aplicable, todos los ítems alcanzaron una puntuación mayor a 0.80, es aplicable en nuestra investigación y para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 15 personas pertenecientes a la población a medir, posteriormente se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach para cuantificar los resultados, obteniendo un puntaje de 0.805 siendo confiable.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento para efectuar la recolección de datos fue establecer contacto con colaboradores de salud que cumplan con criterios requeridos para la investigación, quienes fueron contactados de forma presencial y virtual por los investigadores. Los medios de recolección de datos fueron dos cuestionarios que se enviaron a través de aplicativos móviles WhatsApp, Messenger, Facebook. Al iniciar con el llenado de los instrumentos se solicitó la autorización de los encuestados para participar de forma voluntaria en la investigación, luego según su respuesta; si acepto o no acepto, continúa con el rellenado de datos hasta finalmente enviar la información a la base de datos. Posteriormente se cuantificaron los datos recolectados y elaboró la matriz de datos en Microsoft Excel.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de las hipótesis se realizó mediante la Rho de Spearman, considerado adecuado para estudios de corte correlacional, de la misma manera, el software Microsoft Excel 2019 fue empleado para realizar la parte descriptiva, de la misma manera se usó el SPSS 25 para procesar la información recolectada,

utilizando los resultados para hallar la correlación de las variables, esto se muestra mediante el uso de gráficos y tablas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para preservar los derechos de autor de las citas y fuentes de información utilizadas en la investigación, se respetó cada elemento mediante el uso apropiado de referencias bibliográficas, no modificando el contenido de las fuentes y preservando la autoría de cada trabajo previo. En tal medida, para mantener y proteger los derechos de los participantes se respetó el principio de beneficencia donde buscamos con resultados mejorar la calidad del ambiente laboral de los participantes, fomentar el cuidado de la motivación laboral para asegurar el bienestar psicológico, además, el principio de no maleficencia prevaleciendo la decisión de cada colaborador para participar de forma voluntaria y asegurando el anonimato de la participación, el principio de justicia respetando a los colaboradores que ejercen distintas funciones en los establecimientos de salud.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Relación entre motivación laboral y bienestar psicológico.*

		Bienestar psicológico	
		Coefficiente de correlación	,124
Rho de Spearman	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	,021
		N	157

La tabla 1, muestra que la prueba Spearman, da como valor de coeficiente de correlación ( $r = 0.124$ ) lo que indica correlación positiva media, es decir, cuando una variable incrementa la otra también lo hace de forma ligera. Además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05). Por lo cual, se descarta la hipótesis nula, y se reafirma la hipótesis de investigación, es decir, sí existe relación entre motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID - 19, Lima Este, 2020.

Tabla 2

*Relación entre la motivación de logro y el bienestar psicológico.*

		Bienestar psicológico	
		Coeficiente de correlación	,229
Rho de Spearman	Motivación de logro	Sig. (bilateral)	,004
		N	157

La tabla 2, se evidencia que la prueba Spearman, da como valor de coeficiente de correlación ( $r = 0.229$ ) lo que indica correlación positiva media, es decir, cuando una variable incrementa la otra también lo hace de forma ligera. Además, el p valor es menor a  $\alpha (0,05)$ . Por lo cual, se descarta la hipótesis nula, y se reafirma la hipótesis de investigación, es decir, si existe relación entre motivación de logro y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020.



Tabla 3

*Relación entre motivación de poder y bienestar psicológico.*

		Bienestar psicológico	
		Coeficiente de correlación	,099
Rho de Spearman	Motivación de poder	Sig. (bilateral)	,026
		N	157

La tabla 3, evidencia que la prueba Spearman, da como valor de coeficiente de correlación ( $r = 0.099$ ) lo que indica correlación positiva baja, es decir, cuando una variable incrementa la otra también lo hace de forma muy ligera. Además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05). Por lo cual, se descarta la hipótesis nula, y se reafirma la hipótesis de investigación, es decir, si existe relación entre Motivación de poder y bienestar psicológico.

Tabla 4

*Relación entre motivación de afiliación y bienestar psicológico.*

		Bienestar psicológico	
		Coeficiente de correlación	,150
Rho de Spearman	<i>Motivación de afiliación</i>	Sig. (bilateral)	,023
		N	157

La tabla 4, evidencia que la prueba Spearman, da como valor de coeficiente de correlación ( $r = 0.150$ ) lo que indica correlación positiva media, es decir, cuando una variable incrementa la otra también lo hace de forma ligera. Además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05). Por lo cual, se descarta la hipótesis nula, y se reafirma la hipótesis de investigación, es decir, si existe relación entre motivación de afiliación y bienestar psicológico.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo en consideración los resultados, se observa una correlación positiva media entre la motivación y el bienestar psicológico ( $r = 0.124$ ), lo que quiere decir que cuando una variable incrementa la otra también lo hace de manera ligera; además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05), cuando los colaboradores de las instituciones públicas de salud experimentan cambios en su motivación esto generará un cambio ligero en la percepción sobre su propio bienestar psicológico.

Estos resultados concuerdan con la postura de Cárdenas (2017) quien encontró también una correlación directa entre la motivación y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios; de la misma manera, confirma los hallazgos de Reategui (2019) donde también halló la existencia de correlación directa y significativa entre bienestar psicológico y motivación laboral en los colaboradores de instituciones educativas, de igual manera Ríos y Sillau (2020) determinaron la existencia de correlación directa y pequeña entre el bienestar psicológico y las dimensiones de motivación atribucional en una población de estudiantes, significando que a mayor presencia de bienestar psicológico, mayor será la motivación, encontrándose acorde con el resultado de esta investigación.

Como se puede apreciar, en los trabajos previos, se evidencian correlaciones directas entre las variables, muy a pesar de que las muestras son diferentes, con respecto al presente estudio; esto denota que las variables generalmente se asocian una con la otras, además porque las características la cual dependen los participantes, está en relación al estilo motivador dominante y a las necesidades que pueden ser aprendidas, independientemente de la cultura, el género y la edad; esta fuerza motivadora dominante dependerá en gran medida de las experiencias de vida y de la cultura (McClelland, 1961). Por su parte lo relacionado a bienestar psicológico es la característica que muestran los individuos por presentar pensamientos de desarrollo y mentalidad positiva, lo cual ayuda que el sujeto muestre mayor productividad en la organización (Ryff, 1989).

Considerando los resultados, se obtuvo correlación positiva medía entre la motivación de logro y el bienestar psicológico ( $r = 0.229$ ), lo que indica que cuando una variable incrementa la otra también lo hace de forma ligera; además, el p valor es menor a (0,05), por lo cual se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la nula, en este sentido, cuando los colaboradores de las instituciones públicas de salud experimentan cambios en su motivación de logro esto generará un cambio ligero en la percepción sobre su propio bienestar psicológico.

Estos resultados concuerdan con Sanjúan y Avila (2018) quienes encontraron correlación directa entre motivación autónoma y bienestar psicológico en voluntarios adultos; de la misma manera, apoya los hallazgos de Muñoz (2017) donde halló correlación significativa entre motivación intrínseca y bienestar psicológico en empleados dedicados a la venta, de igual manera Neto (2016) determinó la existencia de correlación positiva significativa entre la motivación autónoma y el bienestar psicológico en trabajadores portugueses; resultado que a mayor motivación autónoma, mayor será el nivel de bienestar psicológico, encontrándose acorde con el resultado de esta investigación.

Como se puede apreciar, en los trabajos previos, se evidencian correlaciones directas entre dimensión motivación de logro y bienestar psicológico, muy a pesar que las muestras y teorías son diferentes, con respecto al estudio; esto denota que la dimensión motivación de logro se asocia con el bienestar psicológico, además porque las características de la cual dependen los participantes, las personas con necesidad de logro muestran una orientación de pericia centrándose en la actividad objetivo y no en su habilidad, disfrutando del desafío y elaboran estrategias dirigidas a ofrecer solución (Santrock, 2002). Por su parte lo relacionado a bienestar psicológico es la característica que los individuos tienen como potencial innato, modificable y consecuente de una adecuada gestión de su propia experiencia (Fierro, 2000).

Considerando los resultados, se obtuvo una correlación positiva baja entre motivación de poder y bienestar psicológico ( $r = 0.099$ ), lo que refiere que cuando una variable incrementa la otra también lo hace de forma muy ligera; además, el p

valor es menor a  $\alpha$  (0,05), por lo que se aprueba la hipótesis de investigación y se niega la nula, en tal medida; cuando los colaboradores de las instituciones públicas de salud experimentan cambios en su motivación de poder esto generará un cambio ligero en la percepción sobre su propio bienestar psicológico.

Estos resultados armonizan con Estrada (2016) quien determinó la existencia de correlación entre motivación y bienestar psicológico en cadetes militares; de la misma manera, valida los hallazgos de González, López Portolés y Mendoza (2017) donde determinaron la existencia de correlación entre el bienestar psicológico y motivación en personas adultas, a su vez, Cabargas (2014) determino la presencia de correlación entre el bienestar psicológico y motivación en jugadores de hockey amateurs lo cual significa que cuando incrementar el bienestar psicológico, mayor será el nivel de motivación, estos resultados se encuentran de acorde a los resultados de esta investigación.

Como se puede apreciar, en los trabajos previos, se evidencian correlaciones directas entre motivación de poder y bienestar psicológico, muy a pesar de la diversidad de las muestras y el contexto en que se desarrollaron, con respecto al presente estudio, esto denota que las la dimensión motivación de poder y bienestar psicológico generalmente se asocian una con la otra, además de acuerdo a las características de los participantes, las personas con necesidad de poder alto tienen mayor tendencia a contar con mayores adversidades en su situación presente, buscando mayores oportunidades por encima de lo habitualmente ofrecido a su condición, denotando la importancia de los factores ambientales (McClelland, 1989). Con relación al bienestar psicológico se desarrolla a través del transcurso de la vida, definiéndose como un objetivo en el proceso de desarrollo humano, centrado en la perfección que equivale al desarrollo de cada individuo (Ryff, Kwan y Singer, 2001).

Con base a los resultados, se encontró correlación positiva media entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico ( $r = 0.150$ ), lo que refiere que cuando una variable incrementa la otra también lo hace de forma ligera; además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05), por lo que se aprueba la hipótesis de investigación y

se niega la nula, en tal medida; cuando los colaboradores de las instituciones públicas de salud experimentan cambios en su motivación de afiliación esto generará un cambio ligero en la percepción sobre su propio bienestar psicológico.

Estos hallazgos corroboran los estudios de Gastañaduy (2013) quien pudo determinar correlación positiva entre motivación intrínseca y el bienestar psicológico en colaboradores que realizan múltiples actividades, a su vez, Barzola (2019) determino la existencia de correlación directa moderada entre las dimensiones de bienestar psicológico y la motivación en estudiantes lo cual significa que, a mayor motivación en los estudiantes, mayor será el nivel de bienestar psicológico.

Como se puede corroborar en las investigaciones previas, existe correlación directa entre motivación de afiliación y bienestar psicológico, considerando la diversidad de la muestra y el ambiente cultural en el cual se desarrollaron, así como las características únicas de los sujetos en estudio, siendo la motivación de afiliación caracterizada por su interés en el establecimiento, mantención o renovación de las relaciones afectivas, positivas e íntimas con otras personas, además de un fuerte deseo de compartir (McClelland, 1961). Con relación al bienestar psicológico en la dimensión relaciones positivas se hace referencia a poseer o generar relaciones de calidad con otras personas (Ryff, 1989).

No obstante, a pesar de las diversas investigaciones que demuestran la existencia de correlación entre motivación y bienestar psicológico, en diversas muestras y contextos, la investigación realizada por Peris y Cantón (2018) en deportistas practicantes de pádel con muestra (n=56), dedujo en la negación de la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación significativa y general en el bienestar y motivación intrínseca, siendo este trabajo contrario a investigaciones donde se asocian motivación y bienestar psicológico y se encuentra correlación.

Continuando la investigación de Peris y Cantón (2018) donde no se halló correlación significativa entre ambas variables, esto se relaciona a las características mencionadas por Perilla (1998) al denotar la existencia de requisitos previos para mantener la motivación en el contexto laboral, relacionando la

motivación con las emociones, explícitamente en la relación de cambio de la condición afectiva. En este sentido, el bienestar psicológico involucra la actuación de modo constructivo, beneficioso y fomentaría el crecimiento personal de los individuos (Deci y Ryan, 2008).

En virtud de los resultados y las diversas investigaciones que se han desarrollado en varios contextos, se señala la importancia en la obtención de los resultados, considerando que al ser estudiada la motivación bajo la teoría de McClelland (1961), se ha encontrado que cuando fue asociada al bienestar psicológico y con otras teorías de motivación en poblaciones semejantes, diferentes y geográficamente distintas, señalaron la existencia de correlación entre motivación y bienestar, lo cual apoya el resultado de nuestra investigación.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. - Existe una correlación positiva media entre la motivación y el bienestar psicológico ( $r = 0.124$ ), lo que quiere decir que cuando una variable se incrementa la otra también lo hace de forma ligera; además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05), que aprueba la hipótesis de investigación, entonces, cuando los colaboradores de los establecimientos públicos de salud de Lima Este, logran las metas planificadas, generan sentimientos de poder, establecen relaciones sociales y dan prioridad a las tareas que se les asigna, mostraran una actitud positiva en el trabajo, tomando decisiones por su propia cuenta y logrando la capacidad de influir sobre los demás, características propias del bienestar psicológico.

Segunda. - Existe una correlación positiva media entre la motivación de logro y el bienestar psicológico ( $r = 0.229$ ), lo que quiere decir que cuando la dimensión motivación de logro incrementa la otra también de forma ligera; además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05), que afirma la hipótesis de investigación, entonces, cuando los colaboradores de los establecimientos públicos de salud de Lima Este, logran las metas planificadas y planifica con anticipación, ellos mostraran una actitud positiva, tomando decisiones por su propia cuenta y logrando la capacidad de influir sobre los demás, características propias del bienestar psicológico.

Tercera. - Existe correlación positiva baja entre la motivación de poder y el bienestar psicológico ( $r = 0.099$ ), lo que quiere decir que cuando la dimensión motivación de poder incrementa la otra también de forma muy ligera; además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05), que afirma la hipótesis de investigación, siendo así, cuando los colaboradores de los establecimientos públicos de salud de Lima Este; generen sentimientos de poder y habilidad en sus subordinados, ellos logran mantener relaciones cálidas con los demás, tomando decisiones por su propia cuenta y demostrando preocupación por el bienestar de otros de forma leve, características propias del bienestar psicológico.



Cuarta. - Existe correlación positiva media entre la motivación de afiliación y el bienestar psicológico ( $r = 0.150$ ), lo que quiere decir que cuando la dimensión motivación de afiliación incrementa la otra también lo hace de forma ligera; además, el p valor es menor a  $\alpha$  (0,05), se afirma la hipótesis de investigación, resultando, cuando los colaboradores de los establecimientos públicos de salud de Lima Este; logren establecer relaciones sociales saludables y muestren prioridad por las tareas que se les asigna, ellos podrán mantener relaciones cálidas con los demás, demuestren preocupación por el bienestar del otro y mantener una actitud positiva en el trabajo, características propias del bienestar psicológico.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. - Se sugiere elaborar propuestas de programas de motivación con los trabajadores del sector salud, para fortalecer el logro de metas planificadas, las habilidades en los subordinados, el establecimiento de relaciones sociales y la prioridad en las tareas asignadas, debido a que se encontró relación entre esta variable con el bienestar psicológico.

Segunda. - Se sugiere elaborar propuestas de programas de motivación de logro con los trabajadores del sector salud, para optimizar el logro de metas planificadas y la planificación con anticipación, debido a que se encontró relación entre esta dimensión con el bienestar psicológico.

Tercera. - Se sugiere elaborar propuestas de programas de motivación de poder con los trabajadores del sector salud, para fortalecer la percepción de sentimientos de poder y habilidad en los subordinados, debido a que se encontró relación entre esta dimensión con el bienestar psicológico.

Cuarta. - Se sugiere elaborar propuestas de programas de motivación de afiliación con los trabajadores del sector salud, para fortalecer el establecimiento de relaciones sociales y la ejecución de tareas asignadas, debido a que se encontró relación entre esta dimensión con el bienestar psicológico.

Quinta. - Validar los instrumentos de medición en el personal de salud a nivel nacional, considerando el nivel de atención de los diversos establecimientos de salud pública.

## REFERENCIAS

- Acosta, J. y Iglesias, S. (2020). Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. *Revista Neuropsiquiatria*, 83 (3), 212 – 213. doi: 10.20453/rnp.v83i3.3784
- Aptitus.com. (20 de 08 de 2018). Clima laboral. Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>
- Arias F. y Heredia V. (2006). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. México DF, México: Trillas; 2006.
- Barzola, K. (2019). Relación entre la práctica de la danza folklórica y la motivación social con el bienestar psicológico en un grupo de jóvenes de dos universidades de lima. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Bauerle, A., Steinbach, J., Schweda, A., Beckord, Jil., Hetkamp, M., Weismuller, B., Kohler, H., Musche, V., Dorrie, N., Teufel, M. y Skoda, M. (2020). Mental Health Burden of the COVID-19 Outbreak in Germany: Predictors of Mental Health Impairment. *Journal of Primary Care & Community Health*. 11, 1 – 8. doi: 10.1177/2150132720953682
- Cabargas, M. C. (2014). Psychological wellbeing and motivation in amateur hockey players, while studying/working and must meet high performance routine to represent Chile in hockey turf. *LIMINALES*, 3 (5), 19 – 45. Recuperado de <http://revistafacso.ucentral.cl/index.php/liminales/article/view/240>
- Cárdenas, M. (2017). Motivación laboral y Bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada con sede en lima. (Tesis de Maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). Bases para otorgamiento de la distinción al mérito Santiago Antúnez de Mayolo Gomero, de reconocimiento al investigador que contribuye al desarrollo de

la ciencia, la tecnología y la innovación tecnológica-2018. Recuperado de:  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/convocatoria-sam-18/bases-santiago\\_antunez\\_mayolo.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/convocatoria-sam-18/bases-santiago_antunez_mayolo.pdf)

Cubas, M. (2003). Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y rendimiento académico en universitarios. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Lima, Perú.

Deci, E. & Ryan, R. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11. Doi: 10.1007/s10902-006-9018-1

Estrada, M. (2016). Motivación, autoconcepto personal y bienestar psicológico en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

Fierro, A. (2000). Sobre la vida feliz. Málaga, España: Aljibe.

Galán, E., Tarazona, A., y Palacios, M. (2020). Riesgo y muerte de los médicos 100 días del estado de emergencia por el COVID-19 en el Perú. *Acta Med Perú*, 37(2), 119, 121. doi: 10.35663/amp.2020.372.1033

Gastañaduy, K. (2013). Motivación intrínseca, Extrínseca y Bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. (Tesis de bachiller). Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima.

González, J., López, C., Portolés, A., Muñoz, A., y Mendoza, D. (2017). Psychological Well-Being, Personality and Physical Activity. One Life Style for the Adult Life. *Acción Psicológica*, 14 (1), 65-78. doi: 10.5944/ap.14.1.19262

Hampton, D. (1989). *Administracion*, Mexico DF, Mexico: McGraw-Hill.

Hernández - Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, USA: Wiley.

- Hoyal, S. (2015). Labour motivation in cantabrian companies. (Tesis de Bachiller). Universidad la Cantabria, España.
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2018). Estudio Epidemiológico de Salud Mental En Hospitales Generales y Centros de Salud de Lima Metropolitana -2015. Informe General. Anales de Salud Mental Vol. XXXIV, 2018. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/3029.pdf>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lozano, V. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista de Neuro – Psiquiatría, 83 (1), 51 – 56. doi: 10.20453/rnp.v83i1.3687
- McClelland, D. (1961). The Achieving Society. Princeton, USA: Van Nostrand.
- McClelland, D. (1987). Human Motivation. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid, España: Editorial Narcea.
- Muñoz, Á. (2017). Relación entre motivación laboral y bienestar laboral en personal de ventas. (Tesis de Bachiller). Universidad Francisco de Vitoria; Madrid.
- Neto, M. (2016). Motivação e bem-estar no trabalho: um estudo com jovens portugueses com baixas qualificações. (Tesis de Maestría). Universidade de Lisboa, Portugal.
- World Health Organization. (17 de septiembre de 2020). Keep health workers safe to keep patients safe. Recuperado de <https://www.who.int/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- World Health Organization. (2008). Directrices: Incentivos Para Los Profesionales. Ginebra, Suiza. Recuperado de [http://www.who.int/workforcealliance/documents/Incentives\\_Guidelines SP.pdf](http://www.who.int/workforcealliance/documents/Incentives_Guidelines_SP.pdf)

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1): 227 – 232. Recuperado de [http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art\\_37\\_351.pdf](http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art_37_351.pdf)
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*. 3(1), 12 – 21. Recuperado de: [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v03\\_n1/pdf/a01v3n1.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf)
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917 – 1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30 (3), 529 – 532. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Peris, D. y Cánton, A. (2018). Relationship between psychological well-being and motivational orientation in amateur tennis paddle players: a correlational study *Dialnet*. Recuperado de <http://colefcafecv.com/wp-content/uploads/2018/09/Art6-28.pdf>
- Reategui, L. (2019). Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Ríos, B. y Sillau, S. (2020). Bienestar psicológico y motivación de logro atribucional en estudiantes universitarios peruanos. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Ryff, C. (1989). Happiness Is Everything, or Is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality and Social Psychology*. 57(6), 1069-1081. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69 (4), 719-27. doi: 10.1037//0022-3514.69.4.719

- Ryff, C., Kwan, C. y Singer, B. (2001). Personality and Aging: Flourishing Agendas and Future Challenges. Handbook of the Psychology of Aging. New York, USA: Academic Press.
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill.
- Sanjúan, P. y Avila, M. (2016). Afrontamiento y motivación como predictores del bienestar subjetivo y psicológico. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 21(1), 1-10. doi: <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.21.num.1.2016.15401>
- Stoev, T. y Kanalev, K. (2018). Motivation of staff in healthcare organizations. *Trakia Journal of Sciences*. 16(1), 208 - 210. doi: [doi:10.15547/tjs.2018.s.01.041](https://doi.org/10.15547/tjs.2018.s.01.041)
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9 (2), 251–266. doi: [.1016/0001-8791\(76\)90083-x](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-x)
- Trabando.com. (10 de 06 de 2016). Satisfacción laboral en el Perú. [Encuesta] Recuperado de : <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html?fbclid=IwAR19mJw0afpPC5kE2O3yuyBWobm5ezh1e0mKPmGyp-JJB-5aNNVI13R0DVk>
- Trigoso, V. (2012). Ajuste mental al cáncer y Bienestar psicológico en pacientes oncológicos adultos. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Del Perú, Lima.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

#### MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Motivación es la capacidad del sujeto de desarrollar y dominar la necesidad primaria de acuerdo con sus experiencias personales, culturales y ambientales. (McClelland, 1987).	La variable será medida a través de la Escala de Motivación laboral creada por Steers y Braunstein, validada por los investigadores, dispone de 3 dimensiones y 15 ítems.	-Logro -Poder -Afiliación	Logra metas planificadas. Planifica con anticipación. Genera sentimientos de poder y habilidad en sus subordinados. Establece relaciones sociales. No da prioridad a las tareas que se le asignan.	Ordinal
Bienestar Psicológico	Constructo como un poder de afrontamiento que el sujeto presentan día a día y es de esta manera que el individuo cambia su pensamiento positivamente, así mismo como desarrollo de las competencias y habilidades para el	Se hará uso de la Escala de Bienestar Psicológico creada por Ryff adaptado a nuestro país para usos de medición de la variable por Trigos, cuenta con 6 dimensiones y 29 ítems.	-Autoaceptación -Relaciones positivas -Autonomía -Dominio del entorno	- Tienen una actitud positiva. - Mantiene relaciones cálidas con los demás. - Demuestra preocupación por el bienestar de otros. - Posee metas claras en su vida.	Ordinal



crecimiento personal de las  
personas (Ryff, 1989).

-Propósito en la  
vida

-Crecimiento  
personal

- Toma decisiones por su propia  
cuenta.

- Tiene capacidad de influir sobre los  
demás.

Anexo 3: Instrumento de Motivación laboral

**ESCALA DE MOTIVACIÓN – MLPA DE STEERS Y BRAUNSTEIN**

Fecha: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Nivel Estudios: \_\_\_\_\_

Condición laboral: \_\_\_\_\_ Sexo: M ( ) F ( )

**Instrucciones:** Para cada una de las siguientes declaraciones, dibuje un aspa (X) en el número que describa mejor la forma en que usted se siente. Considere sus respuestas en contexto a su puesto actual.

Ítems					
	1	2	3	4	5
Trato fuertemente de morar mi desempeño anterior en el trabajo.					
Me gusta competir y ganar.					
A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor, acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
Me gustan los retos difíciles.					
Me gusta llevar el mando.					
Me gusta agradecer a otros.					
Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.					
Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					
Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					
Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.					
Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
Con frecuencia trabajo para tener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.					
Me gusta más trabajar con otras personas que solo.					

Dimensiones:

**Motivación de Logro** (1,4,7,10,13) **Motivación de Poder** (2,6,8,11,14)

**Motivación de afiliación** (3, 6, 9, 12 ,15)

## Anexo 4: Instrumento de Bienestar Psicológico

### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

**Instrucciones:** Leer las afirmaciones que se presentan a continuación y seleccionar marcando con una X una de las alternativas, teniendo en cuenta la descripción de la tabla de abajo, que mejor se adecua para cada una de las afirmaciones.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

Ítems	Afirmaciones	Alternativas					
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida	1	2	3	4	5	6
2	A menudo, me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	1	2	3	4	5	6
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones incluso cuando son opuestos a las opiniones de la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5	6
4	Me preocupa como otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	1	2	3	4	5	6
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	1	2	3	4	5	6
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5	6
7	En general me siento seguro y positivo conmigo mismo.	1	2	3	4	5	6
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	1	2	3	4	5	6
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra persona piense sobre mí	1	2	3	4	5	6
10	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5	6
11	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	4	5	6
12	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	5	6
13	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	1	2	3	4	5	6
14	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6
15	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que una frustración para mí.	1	2	3	4	5	6
17	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6

18	Tengo confianza en mis opiniones, incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
19	Las demandas de la vida diaria, a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
20	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
21	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
22	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6
23	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	1	2	3	4	5	6
24	En su mayor parte me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
25	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
26	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
27	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
28	Para mí la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
29	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarlas.	1	2	3	4	5	6

## Anexo 5: Consentimiento informado

### MOTIVACIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SALUD DURANTE LA COVID-19, LIMA ESTE, 2020.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, dirigida por los estudiantes de la carrera profesional de Psicología; Avila Quispe, Victor Raul & Gamarra Torrejón, Evelyn Karen, pertenecientes a la Universidad César Vallejo.

He sido indicado (a) que el propósito de este estudio es determinar la relación entre la Motivación laboral y el Bienestar Psicológico en colaboradores de instituciones públicas de Salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020. Me han indicado también que tendré que responder a dos pruebas psicológicas que tomarán un tiempo aproximado de 15 minutos para ser completados.

Reconozco que la participación en este estudio es estrictamente voluntaria, que no se me ha solicitado ningún dato que me identifique, se me ha explicado que la información que brinde será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, que mis respuestas en las pruebas psicológicas serán codificadas y usadas para lograr los objetivos de la investigación.

He sido informado (a) que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree prejuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Victor Avila Quispe & Karen Gamarra Torrejón al siguiente correo electrónico :

[victorevila\\_psi1507@gmail.com](mailto:victorevila_psi1507@gmail.com)

[karengama200@gmail.com](mailto:karengama200@gmail.com)

\*Obligatorio

¿Estas de acuerdo en participar? \*

- Acepto
- No acepto

## Anexo 7: Base de datos Motivación

BASE DATOS .XLSX

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Ayuda El 6 de octubre de 2020 se realizó la última modificación.

100% \$ % .0 .00 123 Arial 10 B I S A

Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.	Me gusta competir y ganar	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor, acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	Me gustan los retos difíciles.	Me gusta llevar el mando.	Me gusta agradecer a otros.	Deseo saber cómo voy progresando o al terminar las tareas.	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy an desacuerdo.	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.	Me gusta más trabajar con otras personas que solo.		
2	1	4	2	2	4	5	4	5	1	2	5	2	2	4	2		
3	1	1	4	1	4	4	2	4	2	2	5	2	1	4	2		
4	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	5	2	1	2	2		
5	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2		
6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3		
7	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	4	4		
8	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2		
9	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	4	1	2	2		
10	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	2		
11	2	2	2	2	2	4	1	4	2	1	5	3	1	1	1		
12	1	1	2	2	4	4	2	4	1	2	4	2	1	2	2		
13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1		
14	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1		
15	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1		
16	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1		
17	5	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	1	1	2		
18	5	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	1	1	2		

PILOTO MOTIVACIÓN PILOTO BIENESTAR FICHA SOCIODEMOGRAFICA MOTIVACION BIENESTAR SOCIODEMOGRAFICA

BASE DATOS .XLSX

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Ayuda El 6 de octubre de 2020 se realizó la última modificación.

100% \$ % .0 .00 123 Arial 10 B I S A

Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
134	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	
135	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	
136	2	1	4	2	4	4	2	4	1	1	5	5	1	2	4	
137	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
138	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	
139	2	4	2	2	4	1	2	4	2	2	4	4	2	2	2	
140	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	
141	2	1	4	2	1	4	2	2	2	2	4	4	1	4	2	
142	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
143	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	
144	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
145	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	4	3	2	2	2	
146	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	
147	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
148	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	5	2	1	1	1	
149	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	
150	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
151	1	4	4	1	4	2	1	4	4	1	1	1	1	4	1	
152	1	2	5	2	3	2	1	2	4	2	4	4	2	2	3	
153	1	2	5	2	3	2	1	2	4	2	4	4	2	2	3	
154	1	2	5	2	3	2	1	2	4	2	4	4	2	2	3	
155	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	
156	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	5	1	1	4	1	
157	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	
158	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	
159																

PILOTO MOTIVACIÓN PILOTO BIENESTAR FICHA SOCIODEMOGRAFICA MOTIVACION BIENESTAR SOCIODEMOGRAFICA

# Anexo 8: Base de datos bienestar psicológico

BASE DATOS .xlsx

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Ayuda El 6 de octubre de 2020 se realizó la última modificación.

Compartir

100% \$ % .00 123 Arial 10 B I T A

fx Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento de cómo han resultado las cosas.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	Quando repaso la historia de mi vida estoy contento de cómo han resultado las cosas.	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	No tengo miedo de expresar mis opiniones incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	Me preocupa como otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	En general me siento seguro y positivo conmigo mismo.	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	Tiendo a preocupar me sobre lo que otra persona piense sobre mí.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propongo para mí mismo.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	Tiendo a estar influenciado o por la gente con fuertes convicciones.	En general siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que una frustración para mí.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	Tengo confianza en mis opiniones, incluso si son contrarias al consenso general.	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	En general con el tiempo siento que sigo aprendiendo o más sobre mí mismo.
2	3	2	1	1	5	5	2	1	5	6	6	1	5	5	5	4	5	4	4	4
3	5	2	1	1	6	1	1	1	6	6	5	1	6	6	6	6	6	1	6	6
4	6	2	5	1	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	5	5	5	6	6
5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4
6	5	2	2	2	5	5	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5
7	4	2	5	2	5	5	2	2	5	5	4	4	6	5	5	5	5	2	5	5
8	2	2	1	3	5	5	2	2	4	5	1	3	1	5	5	5	2	2	5	5
9	5	2	5	4	6	6	3	4	1	6	5	5	5	5	5	5	5	2	6	6
10	6	2	5	4	6	6	2	5	2	5	5	4	5	5	6	5	5	2	6	6
11	2	4	5	2	6	5	3	2	4	4	5	4	6	5	5	5	5	2	5	5
12	5	2	5	2	5	5	2	2	6	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5
13	6	1	6	3	6	6	2	4	6	6	6	1	6	6	6	6	6	2	6	6
14	2	2	2	2	1	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	2	5	2	6	6	2	2	2	5	5	4	6	5	5	5	5	2	5	6
16	3	2	5	6	3	3	4	5	4	2	2	5	5	2	4	5	5	4	3	6
17	2	3	5	2	6	4	4	1	4	6	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5

PILOTO MOTIVACIÓN PILOTO BIENESTAR FICHA SOCIODEMOGRAFICA MOTIVACION BIENESTAR SOCIODEMOGRAFICA Explorar

BASE DATOS .xlsx

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Ayuda El 6 de octubre de 2020 se realizó la última modificación.

Compartir

100% \$ % .00 123 Arial 10 B I T A

fx 3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
134	1	1	2	1	1	1	2	1	5	6	5	1	5	6	5	5	5	2	5	5
135	1	2	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	2	5
136	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	6	2	5	6	6	5	5	2	6	5
137	5	2	5	2	5	5	2	2	3	5	2	2	5	5	5	4	5	2	5	5
138	6	1	6	1	6	6	3	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6	1	6	6
139	3	2	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	5
140	5	2	2	4	5	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4	3	5	5
141	5	1	5	1	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5
142	5	2	1	5	4	6	2	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	5	6	4
143	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	6	5	5	5	5	3	5	5
144	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
145	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	5	2	5
146	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	4	4	2	4	3	2	4	3	5	2
147	3	3	5	3	5	6	6	5	3	3	6	3	6	2	5	4	4	4	4	5
148	5	1	5	3	6	5	5	4	6	6	6	5	6	5	5	5	6	2	6	6
149	5	6	6	6	6	6	1	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	2	6	6
150	1	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5
151	6	2	2	2	6	6	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5
152	5	2	5	2	6	5	2	2	5	6	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2
153	5	2	5	2	6	5	2	2	5	6	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2
154	5	2	5	2	6	5	2	2	5	6	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2
155	2	1	2	2	5	5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	6
156	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	1	5	4	4	2	3	3	6	6
157	4	2	2	3	6	6	3	5	4	6	5	5	4	6	4	5	6	4	5	6
158	5	2	5	2	6	5	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5
159																				

PILOTO MOTIVACIÓN PILOTO BIENESTAR FICHA SOCIODEMOGRAFICA MOTIVACION BIENESTAR SOCIODEMOGRAFICA Explorar

Anexo 9: Validez de contenido de escala de motivación

*Validación de juicios de expertos del Instrumento de Motivación laboral.*

ITEM	S	J1	J2	J3	V de Aiken	Diagnóstico
1	1	1	0.67	1	0.88	Aprobado
2	0.67	1	1	1	0.88	Aprobado
3	0.67	1	1	1	0.88	Aprobado
4	1	1	1	1	1	Aprobado
5	0.67	1	1	1	0.88	Aprobado
6	1	1	1	1	1	Aprobado
7	0.67	1	1	1	0.88	Aprobado
8	1	1	1	1	1	Aprobado
9	1	1	1	1	1	Aprobado
10	1	1	1	1	1	Aprobado
11	1	1	1	1	1	Aprobado
12	1	1	1	1	1	Aprobado
13	1	1	1	1	1	Aprobado
14	1	1	1	1	1	Aprobado
15	1	1	1	1	1	Aprobado



## Anexo 10: Validez de contenido Escala de Bienestar Psicológico

Validación de juicios de expertos del Instrumento de Bienestar psicológico.

<i>ITEMS</i>	<i>J1</i>	<i>J2</i>	<i>J3</i>	<i>V de Aiken</i>	<i>Diagnóstico</i>
1	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
2	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
3	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
4	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
5	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
6	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
7	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
8	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
9	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
10	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
11	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
12	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
13	0.67	1	1	0.88	<i>Aprobado</i>
14	1	0.67	1	0.88	<i>Aprobado</i>
15	1	0.67	1	0.88	<i>Aprobado</i>
16	1	0.67	1	0.88	<i>Aprobado</i>
17	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
18	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
19	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
20	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
21	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
22	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
23	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
24	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
25	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
26	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
27	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
28	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>
29	1	1	1	1	<i>Aprobado</i>

## Anexo 11: Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach escala de Motivación

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.804	15

Anexo 12: Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach escala de Bienestar Psicológico

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,805	,832	29

Anexo 13: Relación entre motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020.

		<b>Bienestar psicológico</b>			
Variable	Nivel	Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Motivación laboral</b>	Medio	0	2	18	20
		0,0%	1,3%	11,5%	12,7%
	Alto	1	10	126	137
		0,6%	6,4%	80,3%	87,3%
	Total	1	12	144	157
		0,6%	7,6%	91,7%	100,0%

Se evidencia que los colaboradores que tienen un nivel alto de motivación y un nivel alto de bienestar psicológico representan el 80,3%; mientras que, quienes tienen un nivel medio de motivación laboral y un nivel alto de bienestar psicológico representan el 11,5%.

Anexo 14: Relación entre la motivación de logro y el bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020.

		Bienestar psicológico			
Dimensión	Nivel	Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación de logro	Medio	0	1	1	2
		0,0%	0,6%	0,6%	1,3%
	Alto	1	11	143	155
		0,6%	7,0%	91,1%	98,7%
Total		1	12	144	157
		0,6%	7,6%	91,7%	100,0%

Se evidencia que hay un colaborador que cuenta con nivel medio de motivación de logro presenta nivel alto de bienestar psicológico 0,6%, así mismo, aquellos que tienen nivel alto de motivación de logro y representan 7,0% se encuentran en nivel medio de bienestar; y el 91,1% se ubican en el nivel alto de bienestar psicológico.

Anexo 15: Relación entre motivación de poder y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020.

		Bienestar psicológico			
Dimensión	Nivel	Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación de poder	Bajo	0	0	3	3
		0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
	Medio	0	3	69	72
		0,0%	1,9%	43,9%	45,9%
	Alto	1	9	72	82
		0,6%	5,7%	45,9%	52,2%
Total		1	12	144	157
		0,6%	7,6%	91,7%	100,0%

Se evidencia que los colaboradores que presentan nivel medio de motivación de poder son 45,9%, de los cuales el 43,9% presentan nivel alto de bienestar psicológico, así mismo, los colaboradores ubicados en el nivel alto de motivación un 45,9% presentan nivel alto de bienestar psicológico.

Anexo 16: Relación entre motivación de afiliación y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020



		Bienestar psicológico			
Dimensión	Nivel	Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación de afiliación	Medio	0	2	45	47
		0,0%	1,3%	28,7%	29,9%
	Alto	1	10	99	110
		0,6%	6,4%	63,1%	70,1%
Total		1	12	144	157
		0,6%	7,6%	91,7%	100,0%


Se evidencia que de los colaboradores que tienen nivel medio de motivación de afiliación un 28,7% presentan nivel alto de bienestar psicológico, así mismo, de aquellas que tienen nivel alto de motivación de afiliación un 63,1% se ubican en el nivel alto de bienestar psicológico.

## Anexo 17: Autorización del uso del instrumento bienestar psicológico

← 📧 ⚠️ 🗑️ | 📧 🕒 📌 | 📧 🗑️ ⋮ 1 de 1 < >

---

Maestra Viviana Trigoso [Solicitud] >>  

 **Victor Raul Avila Quispe** <victoravila.psi1507@gmail.com> vie, 19 de jun. de 2020 01:54 ★ ↩️ ⋮  
para viviana.trigoso ▾

Estimada Maestra Viviana Trigoso

Es de mi mayor interés poder contactar con usted por este medio debido a dos razones de alta importancia, en mi condición de estudiante de pregrado de la carrera Profesional de Psicología y como trabajador de una institución pública de salud, he podido conocer sus trabajos y aportes a la psicología en el Perú, así como sus ponencias en cursos ENSAP y Webinar, por lo cual ha desatado en mí una gran admiración por su trabajo y visión.

En tal sentido, solicito a su distinguida persona **autorización** para poder hacer uso del instrumento de **Bienestar Psicológico** que consta de 29 ítems, para poder continuar con la investigación del constructo, siendo nuestro principal objetivo validar el instrumento en trabajadores de establecimientos públicos de salud en Lima Este, 2020.

Sin más que agregar, reitero mi admiración hacia su trabajo y desempeño como psicóloga dedicada a salud oncológica.

Muchas gracias

--  
*Interno de Psicología Victor Raul Avila Quispe*  
*Universidad César Vallejo*

↩️ Responder   ➡️ Reenviar



Anexo 18: Criterio de jueces de la escala de motivación



**Observaciones:**

.....  
.....

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José Kaneko Aguilar**

**DNI: 10624918**

**Firma:**



Mg. Juan José Kaneko Aguilar  
PSICÓLOGO  
C. Ps. P. 17040

**Especialidad del validador: Psic. Organizacional**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**8 de Junio, del 2020**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
MOTIVACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE  
SALUD, POST COVID-19, LIMA ESTE, 2020

Observaciones: \_\_\_\_\_  
.....  
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .....

DNI: 06175625 .....

Firma: .....

Dr. E. Alva L.  
PSICOLOGO  
C.P.S. 11334

Especialidad del validador: Psicólogo .....

14.06.2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y



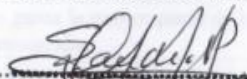
Observaciones:

.....  
.....  
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Céspedes Vargas Machuca Sandra Patricia

DNI: 40912591

Firma:   
MGR. SANDRA P. CÉSPEDES VARGAS MACHUCA  
C.Ps.P 10988

Especialidad del validador: Psicología organizacional

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

...19...de Junio, del 2020

Anexo 19: Criterio de jueces de la escala de bienestar psicológico

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SALUD, POST COVID-19, LIMA  
ESTE, 2020**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** \_\_\_\_\_

**DNI:** 06175625

**Firma:** \_\_\_\_\_

  
Mg. Luis E. Alfaro  
PSICÓLOGO  
C.P.S.P.S.U.

Lima, 14 de junio 2020

**Especialidad del validador:** \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**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.

14



estudio, cambio y crecimiento.	5-6							
--------------------------------	-----	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones:

.....

.....

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Céspedes Vargas Machuca Sandra Patricia*

DNI: *40912591*

Firma: *[Signature]*

Especialidad del validador: *Psicología Organizacional*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

*19*.....de Junio, del 2020

**Observaciones:**

Corregir el primer ítem, que parece incompleto.

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José Kaneko Aguilar**

**DNI: 10624918**

**Firma:**



Mg. Juan José Kaneko Aguilar  
PSICÓLOGO  
C. Ps. P. 17040

**Especialidad del validador: Psic. organizacional**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**8 de Junio, del 2020**



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, AVILA QUISPE VICTOR RAUL, GAMARRA TORREJON EVELYN KAREN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SALUD DURANTE LA COVID-19, LIMA ESTE, 2020.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GAMARRA TORREJON EVELYN KAREN <b>DNI:</b> 43769293 <b>ORCID</b> 0000-0001-5383-0671	Firmado digitalmente por: EGAMARRAT el 04-05-2021 10:38:05
AVILA QUISPE VICTOR RAUL <b>DNI:</b> 70794446 <b>ORCID</b> 0000-0001-7562-7527	Firmado digitalmente por: VAVILAQ el 04-05-2021 10:34:45

Código documento Trilce: INV - 0167073