



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una  
clínica de Guayaquil, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Zambrano Barahona, Carmen Amelia ([orcid.org/0000-0001-5661-6929](https://orcid.org/0000-0001-5661-6929))

**ASESOR:**

Dr. Castillo Hidalgo, Efren Gabriel ([orcid.org/0000-0002-0247-8724](https://orcid.org/0000-0002-0247-8724))

**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

PIURA — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis queridos padres ya que son la razón que me impulsa a seguir adelante para poder cumplir mis metas.

## **Agradecimiento**

A Dios por guiar siempre mi camino, por darme fuerza y apoyo en todo momento.

A mis compañeros de estudio, maestros y en especial al Dr. Gabriel flores quien estuvo conmigo en cada momento apoyándome y fue pilar fundamental para la culminación de este objetivo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	ii
Índice de tablas .....	iii
Índice de gráficos y figuras.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Relación entre motivación y calidad de vida laboral.....	20
<b>Tabla 2</b> Relación entre necesidad de logro de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral.....	21
<b>Tabla 3</b> Relación entre necesidad de poder de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral.....	22
<b>Tabla 4</b> Relación entre necesidad de afiliación de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral.....	23
<b>Tabla 5</b> Niveles de la variable motivación en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022 .....	24
<b>Tabla 6</b> Niveles de la variable calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022 .....	25

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	Representación del diseño de estudio.....	15
-----------------	---	----

## Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; investigación cuantitativa y diseño no experimental, transversal, correlacional. La muestra no probabilística estuvo conformada por 80 usuarios internos. Para el recoger los datos se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario de motivación y calidad de vida laboral construido y validado para fines del estudio, cuyos instrumentos cuentan con evidencias de validez con  $v$  de Aiken entre .95 a 1; con confiabilidad ( $\omega=.908$ ). Los hallazgos evidenciaron significancia estadística y directa entre motivación y calidad de vida laboral ( $Rho=0,487$ ;  $p<0,01$ ). Correlacionando las dimensiones de las variables entre sí. A nivel descriptivo, se observó que predomina el nivel regular en las dos variables.

**Palabras clave:** motivación, calidad de vida laboral, necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación.

## **Abstract**

The purpose of the study was to determine the relationship between motivation and quality of work life in internal users of a clinic in Guayaquil, 2022; quantitative research and non-experimental, cross-sectional, correlational design. The non-probabilistic sample consisted of 80 internal users. To collect the data, the survey was obtained and as an instrument the motivation and quality of work life questionnaire built and validated for the purposes of the study was applied, whose instruments have evidence of validity with Aiken's  $v$  between .95 to 1; with confidence ( $\omega=.908$ ). The findings showed statistical and direct significance between motivation and quality of work life ( $Rho=0.487$ ;  $p<0.01$ ). Correlating the dimensions of the variables with each other. At a descriptive level, it is over that the regular level predominates in the two variables.

**Keywords:** motivation, quality of work life, need for achievement, need for power, need for affiliation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El sistema sanitario brinda atención a pacientes que llegan con patologías y ciertas limitaciones que demandan asistencia médica donde el personal sanitario debe poner en ejercicio sus competencias profesionales. Además, que el personal administrativo brinde un óptimo soporte a la labor clínica. En este sentido, en el desempeño de las instituciones prestadoras de servicio sanitario confluyen diversos elementos como motivación y calidad de vida laboral que debe caracterizar a todo el personal asistencial (Rodríguez, 2022).

El personal trabajador al interior de una organización debe sentirse motivado, al margen del arduo trabajo que viene realizando, esto puede lograrse en la aplicación de los saberes que conservan; los directores y jefes, en el despliegue de sus funciones deben conseguir que en las diversas áreas de trabajo se practique un clima organizacional positivo que trascienda en la complacencia y motivación en el personal trabajador; deben sentir conformidad con las actividades que efectúan, contar con sueldos acordes al costo de vida, inclusive les quede cierta diferencia para ahorrar, además de sentirse con agrado con sus compañeros de labores, entre otras; estos factores trascienden positivamente en la calidad de vida laboral del profesional (Amaya, 2022).

En Ecuador, en época del COVID-19, se evidencia que muchos individuos no se encontraban incorporados anticipadamente a programas de trabajo remoto, menos en un escenario inesperado y repentino presentado que consiguió un confinamiento en los hogares a trabajar, asimismo, los resultados de la pandemia, representaron la aparición de niveles altos de desmotivación e incertidumbre, tanto para las entidades sanitarias como para su personal, por eso se señala especialmente lo que simboliza el impacto de esta situación a partir del punto de vista de calidad de vida laboral en el trabajador sanitario (Gutiérrez & Solano, 2020).

En tal sentido uno de los factores organizacionales evidenciados en las entidades sanitarias fue la presión y sobrecarga laboral, que incide en forma negativa en el desempeño profesional, dado que genera fatiga, cansancio y desmotiva a los trabajadores, por tanto, los cambios en el espacio sanitario de la salud, debe tomar en cuenta las habilidades de respuestas del personal trabajador; dado que una buena calidad de vida tendrá consecuencias positivas, como pueden

ser complacencia, adaptación, innovación y otros aspectos, que ayudaran al centro de salud a lograr sus metas planteadas (Betancourt et al., 2020).

En la exploración del estado del arte se identificó que toda motivación y calidad de vida laboral de los usuarios internos del sector sanitario se hallan asociados (Daza, 2019), no obstante, los estudios se efectuaron con anterioridad a la pandemia COVID-19, atribuyendo la no existencia de evidencia de índole empírica que ofrezca un análisis concreto de esta relación, lo que constituye ciertos vacíos de los conocimientos que se pretenderá resolver en este estudio.

En una clínica de Guayaquil, el contexto relacionado a la motivación y calidad de vida laboral, no se torna ajeno a la problemática, dado que el personal directivo no comprende que la motivación del personal sanitario, ejerce predominio en la calidad del servicio sanitario que vienen brindando, además que este activo humano es el que da a vida a la entidad, en este sentido la motivación es una situación que muchas veces se toma de manera presurosa, que los jefes lo consideran como un gasto y no como inversión. Se incide muchas veces que el personal trabaje bajo presión tanto en horario como en carencia de facilidades para sus descansos; sumado a ello también que se va deteriorando su calidad de vida laboral, desencadenando una acentuada ineficiencia en sus servicios asistenciales brindados y por ende una insatisfacción total de los usuarios externos.

De lo anteriormente planteado se formuló el problema siguiente ¿Cuál es la relación entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022?

La justificación teórica de esta investigación consentirá abordar un vacío del conocimiento que fortalecerá el desarrollo teórico mediante la evidencia empírica, accediendo a la apertura para tomar decisiones centradas a incidir positivamente en la motivación y calidad de vida laboral del personal sanitario. En relación a la justificación práctica, los resultados beneficiaran al usuario interno de una clínica de Guayaquil, accediéndoles el planteamiento de estrategias para optimizar la motivación y minimizar las molestias de los pacientes. La justificación metodológica residirá en que aportará con la adaptación de dos cuestionarios para valorar las variables en cuestión, y que serán validados por el juicio y criterio de especialistas, además de sometidos al factor de confiabilidad para establecer su solidez; igualmente de técnicas, procesos y métodos que concretizarían los pasos exactos

de la investigación científica, consiguiendo al mismo tiempo, ser usados por futuros estudiosos. En el aspecto social está ligada al tocar una situación imprescindible en la calidad de vida laboral del personal sanitario, de tal manera que todos sus hallazgos permitirán efectuar estrategias que direccionen a lograr cambios, que involucren en una calidad de vida laboral óptima para personas del ámbito de la salud.

Considerándose como objetivo general: Determinar la relación entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022. Respecto a objetivos específicos fueron: establecer la relación entre necesidad de logro de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; identificar la relación entre necesidad de poder de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; describir la relación entre necesidad de afiliación de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; describir los niveles prevalentes de motivación en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; describir los niveles prevalentes de calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.

Formulándose la hipótesis general:

H<sub>i</sub>: Existe una relación estadísticamente significativa y directa entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación estadísticamente significativa y directa entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.

Las hipótesis específicas que se asumirán, son:

H<sub>i1</sub>: Existe relación entre necesidad de logro de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022;

H<sub>i2</sub>: Existe relación entre necesidad de poder de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022;

H<sub>i3</sub>: Existe relación entre necesidad de afiliación de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el panorama de antecedentes internacionales se encontró a:

Zeng (2022) efectuó su estudio para analizar el impacto de motivación intrínseca y extrínseca en la responsabilidad de las labores de enfermeras de un Hospital de China; optando por una investigación metodológicamente cuantitativa y diseño descriptivo, no experimental; seleccionando a 1200 centros de 6055 centros, aplicándoles a 561 enfermeras cuestionarios validados. Los resultados expresaron la importancia de las medidas para provocar la motivación intrínseca del personal enfermero para poder optimizar su compromiso laboral. Concluyendo que la motivación del personal enfermero afecta su satisfacción laboral, afectando directamente a la calidad de atención. Asimismo, la motivación laboral intrínseca, así como la satisfacción laboral y edad revelaron efectos positivos y significativos en el compromiso laboral, mientras que la motivación extrínseca no presentó efectos significativos.

Lohela (2022) en Suecia, analizó si las actitudes hacia el trabajo o la motivación laboral afectan la pérdida de productividad, caracterizado como un estudio descriptivo y transversal, que aplicó cuestionarios y encuestas a 180 colaboradores, para recolectar los datos de las variables. No obstante, pocas investigaciones han facilitado atención a las pérdidas de productividad entre el personal, para poder comprender cómo, o si, la pérdida descubierta se ve afectada por la problemática informada. Para evaluar si las actitudes hacia el trabajo - medidas como satisfacción laboral, responsabilidad organizacional y motivación laboral- están asociadas con la pérdida de productividad en el lugar de trabajo, se realizó un estudio transversal. Sus resultados exteriorizaron que los niveles más elevados de motivación, se relacionaron con niveles bajos de pérdida de productividad entre el personal que experimentaron problemas de salud o con su entorno laboral. Concluyéndose que la pérdida de productividad no solo fue afectada por inconvenientes concernientes a la salud o problemas del entorno laboral, sino que tuvo afectaciones de la motivación; es decir, este factor parece moderar, la disminución en los niveles de desempeño de los trabajadores.

Pampa (2021) se formuló el propósito de identificar el nexo existente entre motivación y calidad de vida laboral en personal sanitario, precisar la organización de Lima (Perú); fue un estudio tipo aplicado, de método cuantitativo, de diseño de

nivel no experimental, nivel descriptivo correlacional. Su grupo muestral lo conformaron 28 trabajadores, aplicándoseles a responder una encuesta mediada por cuestionarios con validez aceptable y confiables a nivel de Alfa de Cronbach, compuesto por 30 interrogantes y valorados por la escala de Likert. Los resultados señalaron que 82% manifestaron nivel bajo de motivación; asimismo un 67,9% expreso nivel bajo en su calidad de vida laboral. Se procedió procesar los datos obtenidos mediante la aplicación estadística SPSS; posterior a ello, se efectuó un análisis, llegando a concluir que el nivel de correlación es positivamente alto, estimando un  $Rho=0,805$ , entre motivación y calidad de vida laboral; otorgando aceptación de la hipótesis general.

Weitzer (2021) en Austria, se planteó el objetivo de explorar los cambios en la calidad de vida laboral y productividad. Se trató de un estudio a nivel cuantitativo, descriptivo no experimental; que estuvo representado por un grupo considerable de 1,010 participantes como muestra, quienes respondieron una encuesta en línea. Sus resultados señalaron que la calidad de vida laboral mejoró en 17,5 %, disminuyendo en 20,7%; la productividad aumentó en 12,7%, disminuyendo en 30,2%. Efectuar trabajo desde casa se vinculó con una óptima calidad de vida; la productividad disminuyó cuando las personas laboraban desde casa. Las conclusiones lograron determinar que un proceso de transición de flexibilidad en el área de trabajo y horas de labores para los trabajadores podría tener trascendentales consecuencias positivas para la calidad de vida laboral.

Labrague (2021) en Chicago (EE. UU), se propuso el objetivo de analizar el efecto directo e indirecto del liderazgo del personal de enfermería sobre la motivación; se caracterizó por ser un estudio cuantitativo y descriptivo transversa, que involucró una muestra de involucró a 1,534 enfermeras de 24 nosocomios. Donde sus resultados revelaron que el liderazgo de los directores de enfermería se vinculó con la motivación del personal enfermero. El ambiente de práctica de enfermería y autoeficacia del liderazgo intervinieron de manera parcial en el nexo entre liderazgo y la motivación. Su conclusión subraya el alto valor del liderazgo en la creación de áreas de trabajo sanos y fomento de autoeficacia de liderazgo del personal de enfermería, siendo una motivación muy alta.

Aydin (2021) realizó su investigación con el fin de establecer el efecto de los niveles de angustia de COVID-19 en trabajadores de salud en su calidad de vida

laboral.

en California (EE. UU) estudio metodológicamente cuantitativo de diseño descriptivo, transversal y correlacional; con 100 profesionales como muestra que laboraban en dos nosocomios. Utilizando para recolectar la información un formulario de información personal, además de la Escala de ansiedad por COVID-19 y Escala de calidad de vida laboral. Los análisis de datos se efectuaron con el factor de correlación de Spearman. Sus resultados determinaron una puntuación media entre Escala de Calidad de Vida ( $3,74 \pm 0,28$ ) y la Escala de Ansiedad por el Coronavirus ( $9,66 \pm 6,06$ ). Además, se halló una relación de carácter negativa y débilmente significativa entre variables. Llegando a concluir que los profesionales sanitarios experimentaron ansiedad y esta disminuye a medida que se incrementa la edad. Asimismo, se determinó que mientras aumenta la ansiedad del personal trabajador sanitario, disminuye esta calidad de vida laboral.

Alreshidi (2021) en Arabia Saudita, optó por el propósito de evaluar la calidad de vida laboral del trabajador enfermero expatriado de cuidados agudos. Fue un estudio descriptivo, transversal, que focalizó un grupo de 120 participantes, quienes fueron sometidos a responder una encuesta utilizando un cuestionario relacionado a la calidad de vida laboral. Cuyos resultados señalaron un rango de puntajes de la calidad de la vida laboral del personal de enfermería (80 a 245) siendo moderado, y un puntaje promedio de 175,3. Solo un 42,4% del personal de enfermería experimentaron alta calidad de vida laboral. Efectuado el estudio de regresión multivariable demostró que las enfermeras filipinas o indias una calidad de vida labora baja. La conclusión general expresa que la mayoría de trabajadores de enfermería expatriado no mostraron complacencia con su calidad de vida laboral. Los administradores o regentes de nosocomios deben tomar iniciativas para optimizar la calidad de la vida laboral del personal sanitario para optimar su productividad y por ende la calidad de atención a usuarios.

Canova (2021) en Argentina, se formuló la meta de analizar la calidad de vida laboral vinculada con la salud del trabajador sanitario; procedió a efectuar un método analítico y cuantitativo; de diseño descriptivo que fue representado por un grupo muestral de 95 profesionales de cuidados intensivos. Utilizó el cuestionario español SF-36, organizado en 8 dimensiones (física y mental) y evaluando el estado de salud del personal sanitario con escala de 0 a 100; es decir que, a mayor

puntuación, reflejaba óptima percepción del estado de salud. Sus resultados expresaron que la dimensión vitalidad fue percibida con un 53,3% y función física fue valorada en 87,8%. Sus conclusiones determinaron que se torna muy necesario implementar actividades que direccionen a la disminución del impacto de actividades laborales en la salud mental y física del profesional sanitario. Se demanda de estrategias para la promoción sanitaria y la prevención de riesgos psicosociales debiéndose ajustar la carga laboral y duración de horas de trabajo con el fin de preservar calidad de vida laboral del trabajador de la salud.

Gafsou (2021) en Francia, se planteó el objetivo de explorar los elementos de la calidad de vida laboral en anestesiólogos. El estudio se desplegó con un enfoque a nivel cuantitativo y de diseño a nivel descriptivo. Encuestando a través de cuestionarios validados a 2040 anestesiólogos. Los factores que fueron analizados incluyeron factores demográficos, estilos de vida, los estados financieros, las relaciones profesionales, los rasgos de su personalidad, tareas ocupacionales y otras más. Los análisis estadísticos se efectuaron utilizando la regresión de cuantiles multivariantes. Sus resultados revelaron a un 19% de anestesiólogos ejercitan una calidad de vida laboral en nivel óptimo. Encontrándose a demás que tres rasgos de la personalidad estaban asociados con una mayor calidad de vida laboral como es el caso de la escrupulosidad y apertura. Llegando a concluir que el estudio demuestra factores exógenos y endógenos coligados acentuadamente a una mayor calidad de vida laboral en anestesiólogos. Deben considerarse otros estudios exploratorios y proporcionar hipótesis para que futuras investigaciones efectúen indagaciones de estas variables.

Caliari (2021) en Brasil, se propuso la meta de valorar la calidad de vida laboral del personal enfermero en tiempos de COVID-19 y además analizar los factores asociados. Metodológicamente el estudio se desplegó cuantitativamente, bajo un diseño descriptivo, no experimental, transversal y analítico. Utilizó un cuestionario relacionado a los factores sociodemográficos, actividades laborales y cambios percibidos en pandemia, los que fueron aplicados a un grupo muestral de 572 profesionales sanitarios. Sus resultados presentaron una puntuación a nivel regular de calidad de vida laboral representada por 56,79%. El trabajo del personal de enfermería se asoció positivamente con la calidad de vida laboral. Sus conclusiones expresaron que los factores analizados indicaron menor conocimiento de la calidad

de vida vinculada al dominio social, demandando intervenciones de estrategias que minimicen el daño a la salud del profesional enfermero y tiendan a favorecer a la optimización de calidad de asistencia prestada.

Gkorezis (2021) en Grecia, en su artículo se enunció el objetivo de estudiar el vínculo entre motivación por el trabajo armonioso del trabajador de enfermería y búsqueda de información en Internet asociada con su trabajo. Este procedimiento conllevó a examinar la motivación intrínseca como un tipo de mecanismo profundo de esta relación. Fue un tipo de estudio cuantitativo y de diseño descriptivo no experimental, donde se aplicaron encuestas y cuestionarios para recopilar datos de 239 enfermeras y personal auxiliar. Sus resultados mostraron que el trabajador enfermero buscó y utilizó la información de internet para responder a sus tareas de manera eficaz y poder desarrollar sus capacidades profesionales. Su trabajo armonioso se relacionó positivamente con la motivación intrínseca e intrínseca se relacionó de manera positiva con la búsqueda de información en Internet, apoyándose del papel intermediario de la motivación intrínseca. Su conclusión general expresó que el personal de enfermería con pasión por su labor armoniosa busca información asociada con su trabajo porque experimentan niveles altos de motivación.

Salazar (2020) ejecutó un estudio con la meta de describir el nexo entre motivación y calidad de vida laboral de un nosocomio de Lima (Perú), se desplegó con una metodología de nivel cuantitativo; su diseño fue no experimental y de nivel correlacional; su grupo poblacional lo representaron 440 trabajadores sanitarios, eligiéndose a 206 como muestra a través del muestreo aleatorio y estratificado. Como instrumento para recolectar información utilizó la escala basada en el modelo teórico de autodeterminación, midiendo la estructura de la motivación en el personal sanitario y para efectuar la comprobación de calidad de vida laboral utilizó una escala de Hernández-Vicente. Sus resultados obtenidos indicaron que el trabajador sanitario reveló motivación alta (87%), expresando una motivación intrínseca 88% y extrínseca 85%. La calidad de vida laboral reveló un predominante nivel regular (82%) y solamente 17 % manifestó que fue buena. De manera inferencial se logró concluir que la relación lineal a nivel estadístico y moderada entre motivación y calidad de vida laboral del trabajador sanitario fue de ( $Rho\ Spearman = 0.41, p=0,000$ ).

En el espacio nacional se encontraron los estudios de: Venegas (2022), en Ambato quien se planteó el objetivo de analizar la motivación y satisfacción presentada por el personal sanitario en la atención de tercer nivel. En el aspecto metodológico, fue un estudio cuantitativo de diseño descriptivo y transversal; representado por 200 personal enfermero como muestra que laboraban en diversos nosocomios de tercer nivel. Los resultados reflejaron que el personal enfermero manifestó nivel medio de motivación (61%) y satisfacción laboral un (56%) nivel medio, las que estuvieron condicionadas a circunstancias como la falta de diálogo el líder y su equipo de labores; falta de reconocimiento a sus actividades laborales. Concluyendo además que la motivación es muy importante en el ámbito laboral de los profesionales sanitarios que efectúan diariamente actividades repetitivas, dado que toda redundancia se convierte en rutina, direccionando a la pérdida de interés por parte del personal trabajador; siendo relevante conocer sus habilidades, pericias y destrezas que tiene cada uno, lo que determinará que puedan implementarse estrategias respecto a la motivación y de esa manera optimizar su desempeño y lograr crecer profesional y personalmente, ya que de eso depende el progreso de los niveles de calidad de atención en los centros hospitalarios.

Mendoza (2019) en Guayaquil, se formuló el propósito de analizar el estrés laboral y calidad de vida laboral en profesionales enfermeros; fue un estudio de orientación cuantitativa y alcance de un diseño descriptivo correlacional; Se adaptó el instrumento de estrés laboral y se aplicó a 240 profesionales enfermeros. Se obtuvo como resultado, que el estrés laboral es una anomalía que se origina en el ámbito laboral, llegando a perturbar el bienestar del trabajador, suscitando efectos psicológicos y en su salud. Asimismo, la calidad de vida del trabajador está vinculada al entorno, desarrollo profesional, condiciones laborales y otros aspectos; mediante el análisis correlacional se logró evidenciar que estrés laboral y calidad de vida presentaron relación moderada ( $Rho=0.459$ ). Concluyendo que se debe diseñar planes admitan minimizar los niveles de estrés laboral y establecer estrategias de reconocimiento o estímulos para el personal enfermero, dado que los enfermeros puedan motivarse cuando realicen sus actividades clínicas habituales y logren su satisfacción laboral; exteriorizando una actitud asertiva para brindar a sus pacientes una atención sanitaria eficiente y cuidados de enfermería con perfección.

La presente investigación se desarrollará bajo el enfoque humanista de la gestión administrativa enfatizándose en el desarrollo pleno del individuo y sus potencialidades, que le permita adaptarse a los cambios y gozar de bienestar y satisfacción, dado que parte de las creencias de que todas las personas, al interior su forma de ser, es buena y tiene la capacidad para orientar su vida con sabiduría, integridad, crecimiento y realización personal. Demuestra, además, que la persona se considera como “ser social”, que los procedimientos de las entidades y organizaciones no solamente es cuestión de equipamientos, maquinarias y métodos, sino incluyen enlaces con el aspecto social para desplegar un sistema socio técnico cabal (García, 2022).

En la investigación teórica de la variable motivación, se identificaron diversas acepciones. Al respecto constituye como un instrumento de mucha relevancia para el progreso de las entidades y organizaciones, dado que debe predominar en ellas, en la medida que su efectividad y cumplimiento de funciones y actividades del trabajador depende de su nivel de motivación en que se encuentre (Parrales, 2022).

Entre los fundamentos teóricos de motivación se encontraron: a) “Teoría de las demandas de McClelland”, que de acuerdo a Lira (2018), se identifican demandas caracterizadas como factores claves (autorrealización, afiliación, logros, reconocimientos, y otros) para lograr una óptima motivación. Sustentando además que los individuos se dividen en una minoría que es desafiada por una multiplicidad de oportunidades y otro grupo mayoritario que no se atreve ni desea afrontar desafíos para poder alcanzar sus metas. Balbuena (2020), Expresa tres tipos de demandas que son el logro, la afiliación y el poder; las que obtenidas en la cultura y pueden tomarse como una de las fuentes de motivación ya sea personal o de los colegas de labores. Estas necesidades prevalecen en las personas inclusive pueden utilizarse si se desea conoce en qué tipos de puestos de trabajo conseguirá una motivación mayor.

La Teoría de Herzberg, según Hiriyappa (2018), basada en dos posturas: satisfacción laboral equivalente a la motivación y que está relacionada a la influencia de las reacciones humanas, deduciendo que un trabajador con estado de ánimo feliz es un trabajador muy productivo. Se le reconoce además como la teoría de los dos factores, sustentando que el rendimiento de los trabajadores depende del nivel de motivación que sientan, así como de la higiene de su espacio laboral,

buscando medir los niveles de satisfacción de sus puestos laborales dado que en ellos se evidencian las necesidades primarias y secundarias (Gutiérrez, 2015).

Según Napolitano (2018), argumenta que la motivación se fundamenta como la expresión de motivos que incitan a una persona a efectuar a una determinada actividad. Desde la perspectiva psicológica, puede definirse como el conjunto de factores de índole dinámico que impulsan la conducta de las personas hacia un objetivo concreto. Por lo tanto, la motivación que existe en cada sujeto depende mucho de sus necesidades que presenta, que pueden ser de índole material o económicas (Veiga, 2020).

Respecto a la dimensión necesidad de logro, de acuerdo a lo teorizado por McClelland y Chiang (2010), señalan que es el impulso de lograr sobresalir y deseos de luchar por obtener éxitos. Toda persona que presenta una necesidad de logro siempre se encuentra motivada por efectuar algo sumamente difícil, es decir, conseguir algo difícil a través de retos y desafíos de sus propios objetivos y sumado a ello avanzar en sus actividades laborales (Martín, 2022).

Así también, la dimensión necesidad de poder, de acuerdo a lo que plantea McClelland y Chiang (2010), está determinado por el deseo de lograr que los demás se comporten de rotunda manera, muy distinta a como hubieran actuado de manera natural. Toda persona que presenta necesidad de poder se siente motivada por adquirir y preservar su autoridad (Agüero, 2022).

Por otro lado, la dimensión necesidad de afiliación, de acuerdo a lo que sustenta McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos argumenta que son los deseos de interactuar con los demás. Las personas que presentan esta necesidad de asociarse, están motivadas por la afiliación y exteriorizando necesidad de tener relaciones incondicionales y se siente muy motivada para actuar con otras personas y sus compañeros de labores cotidianas. Todo sentimiento de afiliación traslada a las personas a sentirse protegida, tanto por la ayuda, obediencia y respeto de los demás.

La calidad según Ferreira (2018), es la parte que impulsa una gestión involucrando aspectos físicos, sociales, técnicos y psicológicos, repercutiendo en la cultura y el mejoramiento del clima en una organización conllevándolos a bienestar total. Asimismo, calidad de vida está determinada por la evaluación subjetiva de las particularidades buenas o agradables de la vida como un todo (Szalai, 1980);

además, Celia y Tulsy (1990), explican que calidad de vida es una percepción que el paciente posee de su vida y el agrado con su vida presente comparándola con lo percibido sea posible o ideal. Asimismo, respecto a la calidad de vida laboral Chiavenato (2004), determina que esta incluye variados factores como la satisfacción con sus labores efectuadas, posibilidades de lograr un futuro en la institución, obtener reconocimientos en los resultados conseguidos, remuneración percibida, beneficios logrados, relaciones humanas con su grupo de compañeros y la entidad.

El modelo de calidad de vida trazado por Shalock y Verdugo (2002), fundamentan que esta calidad de vida es un estado anhelado de ventura particular conformado por diversas dimensiones centrales que se encuentran influenciadas por aspectos de índole personal y ambiental. En la medida que estas dimensiones centrales son similares para todos los sujetos, logrando variar privadamente en la importancia y valoración que se les imputa. La evaluación de estas dimensiones está directamente basada en indicadores que demuestran sensibilidad a la cultura y al ámbito en que se aplica.

En la revisión teórica de la calidad de vida laboral, es definida por Patlán (2017), como un proceso eficaz, perenne, ecuánime y subjetivo y al mismo tiempo constituido en correspondencia a las actividades efectuadas en el trabajo, con el fin de coadyuvar a un progreso integral de los individuos y de manera particular en las actividades desempeñadas en una empresa. Se considera como un concepto de tipo multidimensional que se completa cuando el personal, mediante su trabajo y percepción, denota que cubre aspectos personales como son el soporte colectivo, seguridad y unificación a su área de labores y gusto por sí mismo, asemejando el bienestar logrado mediante sus actividades laborales, el desarrollo personal conseguido y la gestión del tiempo libre (González et al., 2010).

Cabe resaltar que la calidad de vida es una concepción que busca expresar el bienestar de las personas en su acentuado pensar de relación a nivel familiar, social y consigo mismo (Urzúa, 2012). Asimismo, se concibe como satisfacción de los trabajadores con una diversidad de demandas mediante recursos, acciones y resultados procedentes de la participación en el ámbito de trabajo (Chiavenato, 2004). En relación a la cultura organizacional, está determinada por un conjunto de credos, costumbres, valores, cualidades, prácticas existentes en todas las

instituciones y que las hacen magníficas (Fajardo, 2020).

En relación a la dimensión factores individuales, de acuerdo a Patlán (2017), la estructura en: Factores particulares: basados en el equilibrio compromiso familia, su función en el ejercicio de sus labores, el vínculo de las presiones que vienen del mismo y de sus familiares, estableciendo estabilidad del participante con sus familiares, forjando emociones sólidas, estimulación, seguridad, triunfo, vigor, compromiso y soporte; Satisfacción con sus labores: relacionada a las emociones positivas y de nivel satisfactorias como consecuencia de la clarividencia de favorecer en su área de trabajo y las actividades que despliegan en la entidad; El progreso laboral y competitivo: determinado por favores que otorga la institución para trabajar sus capacidades; La motivación en el trabajo: relacionada al acopio de impulsos, pretensiones que exhiben los trabajadores para lograr su dicha y metas fijadas con el despliegue de actividades laborales y el bienestar en sus labores: es una de las etapas afectivas de las personas en el ámbito laboral (Rodríguez, 2018).

Respecto a la dimensión factores del ambiente de trabajo, estructurada por: Espacios y medio ambiente de trabajo, que está directamente vinculados a los aspectos técnicos, organizativos y sociales del contexto laboral que se despliegan en labores con efectos en su desempeño implicando en el estado psicológico y físico; la seguridad y salud en su trabajo: es el conocimiento de los cuidados que posee el trabajador respecto a su ambiente y los procesos laborales de la entidad laboral, los que deben generar seguridad y mucha confianza (Sumba, 2022).

En relación a los factores del trabajo y organización, se encuentra estructurado en: El contenido y significado de las labores, considerado como el despliegue de una actividad interesante, con mucho significado, misceláneo, apreciado y con posibilidad de poder decidir y progresar en el ámbito profesional (López, 2021); La remuneración económica por la labores desempeñadas: referido al vínculo de conseguir por parte de la institución el pago razonable por saberes y pericias que se poseen y pueden aplicarse en la entidad; Autonomía y control en el trabajo: vinculado a los niveles de independencia y autonomía otorgando al participante la oportunidad de constituir y efectuar sus labores, decidiendo referente al contenido de tareas laborales; Persistencia laboral: vinculada a la convicción para preservar y subsistir en la entidad por lapso de tiempo determinado en un tratado,

imposibilitando ser relevado por situaciones infundadas traspasando a la modalidad indeterminada para conferir permanencia y estabilidad, además certificando una línea de profesión conjuntamente a su progreso social y familiar (Castro, 2022).

Así también los factores del entorno socio laboral, se determina por: Las relaciones de tipo interpersonal: vinculadas a las probabilidades que todo participante se comunique libre y abiertamente con los directivos, colegas de labores; La retroalimentación: el nivel de recepción de la información de los participantes y jefes en compromiso a su ejercicio laboral para examinar la aptitud y producción teniendo pleno conocimiento del rendimiento y del progreso de objetivos y propósitos; El apoyo institucional: coligado a la entidad y los superiores y; El reconocimiento: son aquellas labores desplegadas por los superiores en reconocer el esfuerzo de acuerdo a su desempeño (Llallaque, 2021).

En el fundamento teórico del vínculo entre motivación y calidad de vida, se puede plantear la teoría de la Autodeterminación dado que aborda conceptos de la motivación de índole intrínsecos y extrínsecos, presentando un enfoque más explicativo respecto a la conducta humana siendo más realista para ser aplicada al contexto del profesional sanitario, comparada con las demás teorías que se hallan direccionadas para entornos más globales; lo acotado armoniza con lo sostenido por Studer y Knecht (2016). En tal sentido, todo trabajador motivado orientará su conducta con la finalidad de buscar y alcanzar sus objetivos personales, en la medida que su contexto de trabajo le brinde las condiciones esperadas, tendrá muchas satisfacciones, bienestar y confort.

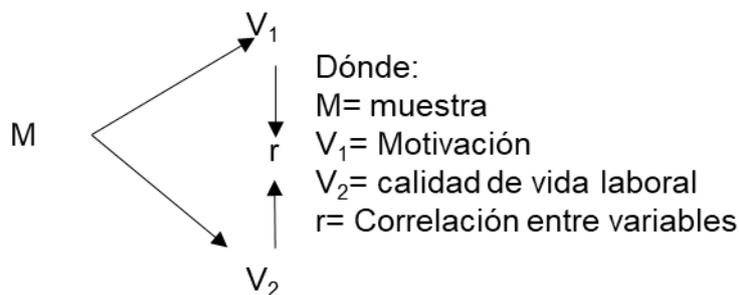
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

EL estudio acorde a sus particularidades fue tipo básico; con la peculiaridad de averiguar para ampliar el saber científico y progreso teórico del fenómeno focalizado. Además, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, a razón que las teorías y conceptos que son parte del marco teórico admitirán efectuar un análisis del fenómeno seleccionado; al mismo tiempo medir variables y examinar los datos recolectados para demostrar los supuestos (Hernández et al., 2014).

Su diseño fue no experimental, accediendo a medir las variables sin recurrir a la manipulación deliberada por parte del investigador; también, será transversal, dado que la medición de sus variables se llevó a cabo en un momento específico; y al mismo tiempo fue de nivel correlacional porque indagó con el fin de medir comportamientos de una variable en relación a otra variable (Hernández, 2014).

**Figura 1** Representación del diseño de estudio



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Motivación

**Definición conceptual:** Es expresión de factores internos y externos que impulsan a una persona a efectuar a una determinada actividad. Desde la perspectiva psicológica, puede definirse como el conjunto de factores de índole dinámico que impulsan la conducta de las personas hacia un objetivo concreto (Napolitano, 2018).

**Definición operacional:** es el impulso que conmueve al sujeto a efectuar acciones específicas y persistir en ellas para lograr culminarlas. Ha sido medida mediante las puntuaciones brindadas por una escala de un cuestionario que exploró la necesidad de logro, poder y afiliación, mediante 20 ítems tipo Likert.

**Indicadores:** Toma de decisiones, participación, logro de objetivos, influencia en los demás, socialización y trabajo en equipo

**Escala de medición:** Tipo ordinal

**Variable 2:** Calidad de vida laboral

**Definición conceptual:** Es un proceso eficaz, perenne, ecuánime y subjetivo y al mismo tiempo organizado en correspondencia a las actividades efectuadas en el trabajo, con el fin de coadyuvar a un progreso integral de los individuos y de manera particular en las actividades desempeñadas en una empresa (Patlán, 2017).

**Definición operacional:** Está basado en la percepción expresada por los trabajadores de una organización sobre su nivel satisfactorio e insatisfactorio con relación al medio ambiente donde efectúan sus labores. Fue medido mediante cuestionario que explora los factores individuales, factores del trabajo, organización factores del ambiente de trabajo y factores del entorno socio laboral; mediante 17 ítems tipo Likert.

**Indicadores:** Equilibrio trabajo familia, desarrollo profesional, satisfacción con el trabajo, bienestar en el trabajo, condiciones laborales, seguridad y salud, significado del trabajo, retribución económica, control del trabajo, apoyo organizacional, toma de decisiones, retroalimentación, relaciones interpersonales, estabilidad y reconocimiento.

**Escala de medición:** Tipo ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población está determinada por un grupo sujetos vinculados por particularidades comunes pertinentemente con el fenómeno sugerido a investigar (Hernández, 2014). La población de la investigación fueron 80 usuarios internos de una clínica de Guayaquil.

Se procedió a seleccionar una muestra 80 usuarios internos de una clínica de Guayaquil, seleccionados a través técnica censal.

Para proseguir con el estudio se consideraron los criterios siguientes:

Los criterios de inclusión:

- Usuarios que libremente accedieron ser parte de la muestra
- Usuarios de ambos sexos.

Los criterios de exclusión:

- Usuarios que se hallaron con licencia o de vacaciones.
- Usuarios que no asistieron el día que se aplicaron los cuestionarios.
- Usuarios externos que no respondieron todas las preguntas de los instrumentos.

Asimismo, se trabajó con 20 usuarios como prueba piloto, con el fin de valorar la firmeza interna de cada cuestionario.

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

Con la fin de recoger información, el estudio aplicó la encuesta como técnica. Según, Gálvez (2016), define a la encuesta como una de las técnicas que consiente acopiar datos significativos, con el propósito de alcanzar los objetivos planteados en los estudios.

El estudio consideró utilizar el cuestionario como instrumento, que estuvo organizado por dimensiones y sus respectivos indicadores vinculados con las variables; además de estar constituidos por ítems de particularidades cerrados.

Para medir la motivación se aplicó el cuestionario que perteneció al estudio efectuado por Díaz (2018) y fue adaptado para fines del estudio con el propósito de establecer la motivación en usuarios internos de una clínica de Guayaquil; estuvo estructurado por 3 dimensiones (Necesidad de logro, de poder y de afiliación); constituido por 20 reactivos valorados por la escala: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Siempre (3), Casi siempre (4).

Para apreciar la calidad de vida laboral se aplicó el cuestionario que perteneció al estudio efectuado por López (2020) y fue adaptado para fines de la investigación, con el propósito de establecer la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil; estuvo organizado por 4 dimensiones como son: (factores: ambiente de trabajo, individuales, trabajo y organización y entorno socio laboral); constituido por 17 reactivos valorados por la escala: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Siempre (3), Casi siempre (4).

Para efectuar el proceso de validez de los cuestionarios, se acudió a expertos, quienes, a través de una matriz de valoración, aplicaron su juicio crítico a cada uno

de los ítems, tomando en cuenta el factor de Aiken en Claridad, relevancia, y coherencia.

El factor de Aiken para el instrumento de la variable motivación expresó los índices (Claridad=0,91; Relevancia=0,89; Coherencia=0,95), evidenciándose que estos reactivos poseen validez de contenido.

El factor de Aiken para el cuestionario de la calidad de vida laboral expresó los índices (Claridad=0,90; Relevancia=0,92; Coherencia=0,89), demostrando que sus reactivos presentan validez de contenido.

Todo proceso de validación, se considera como el grado que el instrumento intenta medir, valorando de manera significativa y ajustándose al objetivo para el que fue diseñado (Hidalgo, 2005).

En nivel de confiabilidad se consiguió mediante la aplicación de grupo piloto de 20 usuarios, donde sus resultados alcanzados fueron sometidos al factor Alfa de Cronbach, para lograr un índice admisible y aplicarlos posteriormente a la muestra elegida (Rafdzah, 2017).

Los resultados de confiabilidad del instrumento de la variable motivación de acuerdo al Alfa de Cronbach ( $\alpha=0,943$ ) y Omega Mc Donal ( $\omega=0,908$ ).

Los resultados de confiabilidad del instrumento de la variable calidad de vida laboral de acuerdo al Alfa de Cronbach ( $\alpha=0,925$ ) y Omega Mc Donal ( $\omega=0,917$ ).

### **3.5. Procedimientos**

Se demandó realizar las actividades siguientes:

- Proceso de adaptación de los cuestionarios.
- Validación de contenido de los cuestionarios por parte de 5 peritos que ostenten postgrado em el ámbito sanitario.
- Envío de solicitud al director de la clínica para que autorice la aplicación de las encuestas; informándole el propósito de la investigación.
- Informar al grupo muestral sobre el consentimiento informado verbal, donde deben autorizar formar parte de la investigación.

- Ejecución de prueba piloto, expresando al grupo de participantes sobre la salvaguarda y anonimato que se brindará a los datos recolectados.
- Diseño de cronograma sobre la aplicación de las encuestas, en coordinación con los usuarios, considerando su disposición de tiempo y días laborables.
- Aplicación de encuestas a la muestra, propiciando un clima de confianza.
- Procesamiento de resultados obtenidos de las encuestas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos recaudados del grupo muestral se ingresaron a una base de datos diseñada en el programa Excel, generando tablas de frecuencias y porcentuales expresando las valoraciones de variables y sus respectivas dimensiones. Asimismo, se efectuó una prueba de normalidad con ayuda del coeficiente Kolmogorov-Smirnov para verificar el tipo de distribución y poder deducir la aplicación del estadígrafo Rho Spearman para calcular la relación entre variables. Además, se realizó el análisis inferencial con el programa estadístico SPSS v. 24. Para apreciar el nivel de correlación se procedió a trabajar con el criterio del tamaño del efecto de Cohen.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio estuvo regido por los principios éticos contemplados en el informe Belmont, (Comisión nacional para la protección de los seres humanos en estudios biomédico y del comportamiento de los EUA, 1979), siendo: a) Confidencialidad, las encuestas aplicadas fueron seguras y confiables. b) Veracidad, respondió a normatividades que admitieron referenciar a los autores de la bibliografía consultada. c) Fidelidad, se asumió el compromiso de que nadie conocería la información recolectada. d) Beneficencia, se comunicó sobre los beneficios y riesgos que demandó el estudio y poder determinar si aceptarían o no formar parte de la investigación. e) Justicia, no se permitió diferenciar raza, sexo o credo, en los participantes, actuándose sin discriminación a nadie. f) No maleficencia, se impedirá algún tipo de daño a los colaboradores, salvaguardando permanentemente su integridad emocional y también física.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.

**Tabla 1** *Relación entre motivación y calidad de vida laboral*

		Motivación
Calidad de vida laboral	Rho de Spearman	0,487**
	Sig. (bilateral)	0,000
	d	Mediano
	r <sup>2</sup>	0,23
	n	80

Nota: d: Tamaño del efecto; r<sup>2</sup>: Coeficiente de determinación; n: Muestra.

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01

H<sub>0</sub>: No Existe una relación estadística y significativa entre motivación y calidad de vida laboral

### Criterios de decisión

Si p-valor<.05: Se impugna la H<sub>0</sub>

Si p-valor>.05: Se consiente la H<sub>0</sub>

**Decisión estadística:** Se impugna la H<sub>0</sub> a nivel de significación de 0,01.

### Interpretación

Al realizar el cálculo respecto a Spearman entre motivación y calidad de vida laboral, se apreció  $p < 0,01$ ; refutándose H<sub>0</sub> y admitiendo H<sub>A</sub>; Además, las valoraciones (Rho=0,487;  $p < 0,001$ ), expresaron relación de carácter positiva moderada y tamaño de efecto mediano entre las variables; y un 0,23% de variabilidad de la motivación se encuentra explicado por la calidad de vida laboral; comprobándose que mientras exista mayor motivación, igualmente, se halla relacionado significativamente con una eficiente calidad de vida laboral.

### Primer objetivo específico

Establecer la relación entre necesidad de logro de la motivación y dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022

**Tabla 2** *Relación entre necesidad de logro de la motivación y dimensiones de la calidad de vida laboral*

	Necesidad de logro (n=80)
	Rho Spearman
Factores individuales	0,293**
Factores del ambiente de trabajo	0,296**
Factores del trabajo y organización	0,254*
Factores del entorno socio laboral	0,338**

Nota: n=muestra; \*\*p<0.01; \*p<0.05

H<sub>0</sub> No existe relación estadísticamente significativa entre necesidad de logro de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral.

#### Criterios de decisión

Si p-valor<,05: Se refuta la H<sub>0</sub>

Si p-valor>,05: Se admite la H<sub>0</sub>

**Decisión estadística:** Se impugna H<sub>0</sub>.

#### Interpretación.

Al realizar el cálculo relacionado a Spearman entre necesidad de logro y dimensiones de la calidad de vida laboral, se enunció p-valor<0,05; refutando la hipótesis H<sub>0</sub> y admitiendo la H<sub>A</sub>; identificando una relación estadísticamente significativa y directa con un tamaño de efecto pequeño entre necesidad de logro y los factores individuales, los factores del ambiente de trabajo y los factores del trabajo y organización; asimismo, una relación estadísticamente significativa directa con tamaño de efecto mediano entre necesidad de logro y factores del entorno socio laboral; descubriendo que mientras se optimice la necesidad de logro se afectarán positivamente los factores individuales, del ambiente de trabajo, del trabajo y organización y además del entorno socio laboral.

## Segundo objetivo específico

Identificar la relación entre necesidad de poder de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022

**Tabla 3** *Relación entre necesidad de poder de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral*

	Necesidad de poder (n=80)
	Rho Spearman
Factores individuales	0,295**
Factores del ambiente de trabajo	0,397**
Factores del trabajo y organización	0,322**
Factores del entorno socio laboral	0,254*

Nota: n=muestra; \*\*p<0.01; \*p<0.05

H<sub>0</sub>: No existe relación estadística y significativa entre necesidad de poder y las dimensiones de la calidad de vida laboral.

### Criterios de decisión

Si p-valor<,05: Se refuta la H<sub>0</sub>

Si p-valor>,05: Se admite la H<sub>0</sub>

**Decisión estadística:** Se impugna H<sub>0</sub>.

### Interpretación.

- Al efectuar el cálculo de Spearman entre necesidad de poder y dimensiones de la calidad de vida laboral, se apreció p-valor<0,05; refutándose la hipótesis H<sub>0</sub> y consintiendo la H<sub>A</sub>; identificando relación estadísticamente significativa directa con un tamaño de efecto pequeño entre necesidad de poder y factores individuales y factores del entorno socio laboral; relación estadísticamente significativa directa con un tamaño de efecto mediano entre necesidad de poder y factores del ambiente del trabajo y factores del trabajo y organización; manifestando que mientras la necesidad de poder se fortalezca, se mejorarán los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno socio laboral.

### Tercer objetivo específico

Describir la relación entre necesidad de afiliación de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022

**Tabla 4** *Relación entre necesidad de afiliación de la motivación y dimensiones de la calidad de vida laboral*

	Necesidad de afiliación (n=80)
	Rho Spearman
Factores individuales	0,465**
Factores del ambiente de trabajo	0,477**
Factores del trabajo y organización	0,483**
Factores del entorno socio laboral	0,247*

Nota: n=muestra; \*\*p<0.01; \*p<0.05

H<sub>0</sub>: No existe relación estadísticamente significativa entre necesidad de afiliación y las dimensiones de la calidad de vida laboral.

#### Criterios de decisión

Si p-valor<,05: Se refuta la H<sub>0</sub>

Si p-valor>,05: Se admite la H<sub>0</sub>

**Decisión estadística:** Se rechaza H<sub>0</sub>.

#### Interpretación

Al ejecutar el cálculo de Spearman entre necesidad de afiliación y dimensiones de la calidad de vida laboral, se enunció p-valor<0,05; refutándose la hipótesis H<sub>0</sub> y consintiendo la H<sub>A</sub>; identificándose relación estadística y significativa directa con un tamaño de efecto mediano entre la necesidad de afiliación y los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización; relación estadísticamente significativa directa con un tamaño de efecto pequeño entre necesidad de afiliación y factores del entorno socio laboral; mostrando que mientras la necesidad de afiliación se fortalezca, se mejorarán los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno socio laboral.

**Tabla 5** Niveles de la variable motivación en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022

Escala	f	%
Bueno (56 - 80)	25	31%
Regular (28 - 55)	52	65%
Malo (0 - 27)	3	4%
Total	80	100%

### **Interpretación**

La tabla 5 muestra resultados de la apreciación de usuarios internos en relación a motivación, donde esta variable fue expresada nivel regular 65%; nivel bueno 31% y nivel malo 4%. Se puede apreciar que los usuarios internos, exteriorizan una carencia de motivación para poder efectuar sus labores eficientemente, dado por la falta de opciones de apertura o reconocimientos que debe demostrar el personal directivo, es decir que debe atenderse las necesidades de logro, poder y afiliación; y en esta medida se estaría contando con un personal sanitario satisfecho.

**Tabla 6** Niveles de la variable calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022

Escala	f	%
Bueno (48 - 68)	24	30%
Regular (24 - 47)	50	63%
Malo (0 - 23)	6	8%
Total	80	100%

### **Interpretación**

La tabla 6 muestra resultados de la apreciación de usuarios internos en relación a la calidad de vida laboral, donde esta variable fue expresada nivel regular 63%; nivel bueno 30% y nivel malo 8%. Indicando estas valoraciones que talvez el usuario interno efectúa su servicio sanitario, sintiendo estancado su desarrollo profesional, insuficiencias de recursos u otros factores externos que inciden en su confort.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general propuso determinar la relación entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; el cual identificó valoraciones ( $Rho=0,487$ ;  $p<0,001$ ), que expresaron correlación de carácter positiva moderada y tamaño de efecto mediano entre ambas variables; y que un 23% de variabilidad de la motivación se halla explicada por la calidad de vida laboral; demostrando que mientras exista mayor motivación en el personal, su nivel de calidad de vida se verá favorecida.

Presentando similitud con el estudio efectuado por Zeng (2022), quien analizó el impacto de la motivación en la responsabilidad del personal enfermero; también optó por una metodología cuantitativa y un estudio a nivel descriptivo no experimental, que logró focalizar una muestra más elevada de 561 enfermeras, las que respondieron encuestas y cuestionarios validados; además, concluye que la motivación del personal enfermero afecta su satisfacción laboral y la calidad de atención. Por otro lado, Aydin (2021), estudió los niveles de angustia de covid-19, en personal enfermero que incidía en su calidad de vida laboral, despegando un diseño descriptivo correlacional y que seleccionó a una muestra de 100 participantes, quienes dieron información de las variables a través de encuestas y cuestionarios; aportando con su conclusión que la ansiedad es uno de los factores que afectan la calidad de vida laboral del personal sanitario, disminuyéndola.

Por tanto, se admite mencionar los aportes de la Teoría de necesidades de McClelland", que según Lira (2018), existen factores claves como el reconocimiento, los logros y autorrealización, que permiten lograr una motivación óptima en el personal trabajador. Al mismo, tiempo, Hiriyappa (2018), sostiene que toda motivación está relacionada a la influencia de las reacciones humanas, deduciendo que un trabajador con estado de ánimo feliz es un trabajador muy productivo. Asimismo, Chiavenato (2004), resalta que calidad de vida laboral, es concebida como satisfacción del personal trabajador con una diversidad de demandas a través de recursos, acciones y resultados que proceden de su accionar en su ámbito laboral.

En este sentido se demanda que se sigan efectuando estudios relacionados a los niveles de motivación y calidad de vida laboral focalizando al trabajador de la salud, a razón que la pandemia del coronavirus, dejó muchas secuelas en el

aspecto emocional, dado que este personal afrontó en primera línea las afectaciones del COVID-19.

El objetivo específico 1, estableció el vínculo entre necesidad de logro de la motivación y dimensiones de calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; resultados que identificaron relación estadísticamente significativa y directa con tamaño de efecto pequeño entre necesidad de logro y factores individuales ( $Rho=0,293$ ), factores del ambiente de trabajo ( $Rho=0,296$ ) y factores del trabajo y organización ( $Rho=0,254$ ); además de relación estadísticamente significativa directa con tamaño de efecto mediano entre necesidad de logro y factores del entorno socio laboral ( $Rho=0,338$ ); descubriendo que mientras se optimice la necesidad de logro se afectarán positivamente los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno socio laboral.

Demostrando semejanza al estudio de Lohela (2022), cuando investigó sobre cómo motivación afecta la productividad de una institución; caracterizándose por presentar metodología cuantitativa y aplicar encuesta y cuestionario a una muestra de 180 personal trabajador; llegando además a concluir que la pérdida de productividad no solo puede ser afectada por la salud o problemas del entorno laboral, sino que recibió afectaciones directas de la motivación; es decir, este factor parece moderar, la disminución en los niveles de desempeño de los trabajadores; además que las necesidades de logro como tomar decisiones y el logro de los propósitos no se llegan a consolidar de manera efectiva. Por otro lado, Weitzer (2021), logró explorar cambios en la calidad de vida laboral, donde determinó que un proceso transitorio de flexibilidad en el espacio de trabajo y horas de labores para el personal trabajador podría tener consecuencias trascendentales positivas para su calidad de vida.

Se precisa acotar el aporte de Martín (2022), quien fundamenta que las personas que presentan necesidades de logro, se hallan motivadas por efectuar alguna actividad dificultosa, es decir, alcanzar algo difícil mediante retos y desafíos de sus propios objetivos y sumado a ello avanzar en sus actividades que deben ejecutar en su ámbito laboral.

Cabe señalar además los argumentos teóricos de Celia y Tulskey (1990), quienes explican que calidad de vida es una percepción que poseen los pacientes

respecto a su vida y el agrado con su vida actual confrontándola con lo percibido sea posible o ideal.

Conllevando a plantear la ejecución de estudios con muestras más amplias de características probabilísticas y que se efectúen en hospitales de gran envergadura, a razón que se podrá conocer más de cerca las afectaciones que inciden en la motivación y por consiguiente trae consecuencias negativas en la calidad de vida laboral del profesional sanitario.

El objetivo específico 2, identificó relación entre necesidad de poder de la motivación y dimensiones de calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; resultados que identificaron relación estadísticamente significativa y directa de tamaño de efecto pequeño entre necesidad de poder y factores individuales, apreciando un ( $Rho=0,295$ ) y factores del entorno socio laboral, revelando un ( $Rho=0,397$ ); relación estadísticamente significativa y directa de tamaño de efecto mediano entre necesidad de poder y factores del ambiente del trabajo, expresada en ( $Rho=0,322$ ) y factores del trabajo y organización, enunciando un ( $Rho=0,254$ ); manifestando que mientras la necesidad de poder se fortalezca, se mejorarán los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno socio laboral.

Demostrándose un acentuado contraste con el estudio de Gkorezis (2021), quien estudió el nexo entre la motivación y el trabajo del personal de enfermería, optando por un método cuantitativo y diseño a nivel no experimental y descriptivo, que aplicó la encuesta y cuestionarios a un grupo de 239 enfermeras. Cuya conclusión expresó que el personal de enfermería con la pasión de su labor buscó información asociada con su trabajo porque experimentaron niveles altos de motivación. Asimismo, Caliarì (2021), en su estudio asociado a evaluar la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería, desplegó un método cuantitativo y un diseño investigativo a nivel no experimental y descriptivo, obtuvo información mediante cuestionarios a partir de una muestra considerable de 572 profesionales de la salud; donde llegó a concluir que los factores analizados indicaron menor conocimiento de la calidad de vida laboral vinculada al dominio social, demandando intervenciones de estrategias que minimicen el daño a la salud del profesional enfermero y tiendan a favorecer a la optimización de la calidad de atención prestada.

Admitiendo tomar en cuenta la postura de McClelland y Chiang (2010), cuando plantean que la necesidad de poder de los profesionales de la salud, está determinado por el deseo de lograr que los demás se comporten de manera, muy distinta a como hubieran actuado de manera natural.

En este sentido se demanda plantear que debe diseñarse a nivel de nosocomio, planes que admitan minimizar los niveles de estrés laboral y establecer estrategias de reconocimiento o estímulos para el personal enfermero, dado que los enfermeros puedan motivarse cuando realicen sus actividades clínicas habituales y logren su satisfacción laboral; exteriorizando una actitud asertiva para brindar a sus pacientes una atención sanitaria eficiente y cuidados de enfermería con perfección.

El objetivo específico 3, describió el vínculo entre necesidad de afiliación de la motivación y dimensiones de calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; identificándose relación estadísticamente significativa y directa de tamaño de efecto mediano entre necesidad de afiliación y factores individuales, revelando un ( $Rho=0,465$ ), factores del ambiente de trabajo, demostrando un ( $Rho=0,477$ ), factores del trabajo y organización, expresando un ( $Rho=0,483$ ); relación estadísticamente significativa y directa con tamaño de efecto pequeño entre necesidad de afiliación y factores del entorno socio laboral, expresando un ( $Rho=0,247$ ); concluyendo que mientras la necesidad de afiliación se fortalezca, se mejorarán los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno socio laboral.

Pudiéndose confrontar con lo planteado por Salazar (2020), quien en su investigación persiguió el objetivo de describir el nexo acentuado entre motivación y calidad de vida laboral en trabajadores clínicos; desplegando un método cuantitativo y un diseño a nivel no experimental correlacional; y que aplicó encuestas y cuestionarios a un grupo muestral considerable de 206 personal de salud; llegando concluir que la motivación fue percibida en nivel alto y con una correlación moderada calculada con el estadígrafo Rho Spearman. Asimismo, Gafsou (2021), quien exploró los factores de la calidad de vida laboral, como es el caso de los estilos de vida, relaciones profesionales, rasgos de personalidad y otros; concluyendo que los rasgos de personalidad estuvieron asociados con mayor énfasis a la calidad de vida laboral del trabajador, donde confluyeron factores

exógenos y endógenos.

Se merece apreciar el aporte de Chiang (2010), quien argumenta que la necesidad de afiliación son los deseos de interactuar con los demás y que todo sentimiento de afiliación traslada a las personas a sentirse protegida, tanto por la ayuda, obediencia y respeto de los demás. Es decir, que las personas que demuestran necesidad de asociarse, están motivadas por la afiliación y manifiestan también necesidad de tener relaciones incondicionales, sintiéndose altamente motivada para interactuar con sus compañeros de labores habituales.

El estudio, demanda que deben considerarse otros estudios exploratorios y proporcionar hipótesis para que futuras investigaciones efectúen indagaciones de estas variables y logren ampliar los conocimientos, que servirán de aportes trascendentales para el campo sanitario.

La tabla 6 describió los niveles predominantes de motivación en usuarios de una clínica; donde esta variable fue expresada nivel regular 65%; nivel bueno 31% y nivel malo 4%; admitiendo mencionar a Napolitano (2018), quien argumenta que la motivación se cimienta como la expresión de motivos que incitan a una persona a efectuar a una determinada actividad; además que desde la perspectiva psicológica, puede conceptuarse como el conjunto de factores de índole dinámico que inducen el comportamiento de las personas hacia un objetivo delimitado.

Logrando contrastar los resultados con los obtenidos por Pampa (2021), quien, en su estudio sobre la motivación y su nexo con la calidad de vida laboral, expresó que 82% de trabajador sanitario manifestaron un nivel muy bajo de motivación para efectuar sus labores. Al mismo tiempo, Labrague (2021), subraya que la motivación alta se logra al crearse en el ámbito sanitario áreas de trabajo optimas y un fomento esencial de la autoeficacia del liderazgo.

La tabla 7 describió niveles prevalentes de calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022; donde esta variable fue expresada nivel regular 63%; nivel bueno 30% y nivel malo 8%; pudiéndose contrastar con los resultados de Alreshidi (2021), expresando que un 42,4% del personal de enfermería experimentaron alta calidad de vida laboral; concluyendo además que los directivos de los nosocomios deben tomar iniciativas para optimizar la calidad de la vida laboral del personal sanitario para optimar su productividad y al mismo tiempo la calidad de asistencia a pacientes.

El estudio presentó ciertas limitaciones que pueden estar centradas en algún sesgo que puede haberse originado al instante que los colaboradores de la muestra contestaron los cuestionarios, tornándose difícil ahondar en su aspecto subjetivo; otra debilidad fue buscar y coordinar con los expertos para que puedan dedicar parte de su tiempo para que puedan dar la validación a los instrumentos.

Las fortalezas de la investigación estuvieron reflejadas conseguir efectuar los análisis de índole estadístico con la finalidad de conocer el comportamiento de las variables; asimismo de haber contado con cuestionarios aprobados, que aseveraron la obtención de resultados fiables, pudiendo servir de base a estudios futuros; al mismo tiempo la predisposición del personal sanitario de participar libremente en calidad de muestra.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se ha identificado la existencia de relación estadística y significativamente directa de tamaño de efecto mediano entre motivación y calidad de vida laboral en el personal interno de una clínica de Guayaquil.
2. Se ha evidenciado la existencia de relación estadística y significativamente directa de tamaño del efecto pequeño y mediano entre la necesidad de logro y las dimensiones de la calidad de vida laboral; descubriendo que mientras se optimice la necesidad de logro se afectarán positivamente los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno socio laboral.
3. Se ha evidenciado la existencia de relación estadística y significativamente directa de tamaño de efecto pequeño y mediano entre necesidad de poder y las dimensiones de la calidad de vida laboral; manifestando que mientras la necesidad de poder se fortalezca, se mejorarán los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno socio laboral.
4. Se ha evidenciado la existencia de relación estadística y significativamente directa de tamaño de efecto pequeño y mediano entre necesidad de afiliación y dimensiones de la calidad de vida laboral; mostrando que mientras la necesidad de afiliación se fortalezca, se mejorarán los factores individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno socio laboral.
5. La variable motivación en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, demostró acentuado predominio en el nivel regular.
6. La variable calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, demostró un pronunciado predominio del nivel regular.

## VII. RECOMENDACIONES

1. El personal directivo organice charlas especializadas referidas a la motivación con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, dado que el usuario interno demanda atención a sus necesidades para efectuar una asistencia clínica de calidad.
2. El área directiva programe espacios reflexivos para que el personal interno efectúe una evaluación de sus necesidades de logro desplegadas y propongan estrategias para su mejoramiento.
3. El ente directivo planifique talleres con profesionales expertos para que capaciten al usuario interno y puedan tener un mejor control en su necesidad de poder en la medida que se sienta motivado y preserve asertivamente su autoridad clínica frente al paciente que atiende.
4. A nivel de clínica, se efectúen jornadas que fortalezcan la necesidad de afiliación de los usuarios internos, donde puedan compartir e interrelacionarse con sus colegas de labores con la finalidad de fortalecer el compañerismo y se acreciente su motivación profesional.
5. El personal directivo efectúe reuniones permanentes con el personal interno con el propósito de recoger sus demandas para analizarlas y de manera conjunta plantear estrategias de mejoramiento y así lograr que se brinde una asistencia clínica dentro del marco de motivación permanente y seguridad ante los pacientes.
6. Los usuarios internos evalúen constantemente las actividades que vienen efectuando y puedan reflexionar respecto a cómo son vistos por los demás y a partir de allí pueda poner más énfasis a su trabajo buscando siempre el mejoramiento de su calidad de vida laboral.

## REFERENCIAS

- Agüero, Y. (2022). *Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque*. [Tesis, Centro de investigación y docencia]. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/22857/TESIS%2010831.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alreshidi, N. M., & Alsharari, A. F. (2021). Work-life balance of expatriate nurses working in acute care settings. *Nursing open*, 8(6), 3201–3211. <https://doi.org/10.1002/nop2.1033>
- Amaya, M. (2022). *8 factores de éxito para mantener motivados a tus colaboradores*. AMAYACO. <https://amayaco.com/blog/como-los-grandes-gerentes-motivan-a-sus-empleados>
- Aydın, A., Kulakaç, N., & Aydın Sayılan, A. (2021). The effect of COVID-19 anxiety levels of healthcare professionals on the quality of working life and related factors. *International journal of clinical practice*, 75(12), e14889. <https://doi.org/10.1111/ijcp.14889>
- Balbuena, F. (2020). *Teoría de McClelland*. Revista Clúster mexicano. <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Herrera, M. (2020). *Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19*. UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria, 41-50. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
- Caliari, J. S., Santos, M., Andrechuk, C., Campos, K., Ceolim, M. F., & Pereira, F. H. (2021). Quality of life of nurse practitioners during the COVID-19 pandemic. *Revista brasileira de enfermagem*, 75(suppl 1), e20201382. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1382>
- Canova-Barrios, C., & Oviedo-Santamaría, P. (2021). Health-related quality of life among intensive care unit workers. *Enfermería intensiva*, 32(4), 181–188. <https://doi.org/10.1016/j.enfie.2020.11.002>
- Castro, A. (2022). *¿Qué factores condicionan los procesos de trabajo?* In. <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-factores-condicionan-los-procesos-de-trabajo-alex-castro/?originalSubdomain=es>
- Celia, D. F., Y Tulsy, D. S. (1990). *Measuring the quality of life today:*

*methodological aspects.* Oncology 4(1). 29-38.  
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano.* Colombia: McGraw Hill.

Comisión Nacional para la Protección de los Seres Humanos en Estudios Biomédicos y del Comportamiento de los E.U.A (1979). *Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos.* PDR.

Daza Benjumea, E. (2019). *Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael nivel II de San Juan del Cesar, la Guajira.* [Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia].  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/15b49089-4ed2-45d4-91e6-1dbc06e2eb75/content>

Escobar, B. (2018). *El cuidado de enfermería y la ética derivados del avance tecnológico en salud.* Revista Acta bioethica. 24(1).  
<http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2018000100039>

Fajardo, J. (2020). Cultura Organizacional. *Revista Asociación Latinoamericana de Sociología.* 11(20). p. 263-289.  
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

Ferreira, R. (2018). *La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria.* Artículo científico.  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S23143738201800200003&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S23143738201800200003&lang=es)

Frías, E. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *Revista Digital Publisher.* 5(3). 184-190.  
[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/234/461](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/234/461)

Gafsou, B., Becq, M. C., Michelet, D., Julien-Marsollier, F., Brasher, C., & Dahmani, S. (2021). Determinants of Work-Related Quality of Life in French Anesthesiologists. *Anesthesia and analgesia*, 133(4), 863–872.  
<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000005397>

Gálvez, F. (2016). *Métodos estadísticos de la investigación científica.* J&Max

García, J. (2022). La idea de Universidad desde un enfoque humanista: la contribución del aprendizaje-servicio como filosofía de la educación superior.

Revista Usal. 34(2). <https://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/27887>

- Gkorezis, P., Mousailidis, G., Kostagiolas, P., & Kritsotakis, G. (2021). Harmonious work passion and work-related internet information seeking among nurses: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of nursing management*, 29(8), 2534–2541. <https://doi.org/10.1111/jonm.13405>
- González, B., Hidalgo, S. y Salazar, E. (2006). *Calidad de vida en el trabajo: Un término de moda con problemas de conceptualización*. *Psicología y salud*, 17(01)115-123. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- Gutiérrez, A. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/103/1/TL\\_GutierrezBazanAna.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/103/1/TL_GutierrezBazanAna.pdf)
- Gutiérrez, J., & Solano, J. (2020). *Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19*. *Revista Cuadernos de Administración*, 15-28. [https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02\\_2215-5880\\_V11\\_15-28.pdf](https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf)
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Mc Graw Hill.
- Hidalgo, J. (2005). *La validez como proceso estadístico*. Lions.
- Hiriyappa, B. (2018). *Gestão de Motivação e Suas Teorias*. Babelcube Inc. <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-da-motivacao-o-que-e-e-quais-sao-as-teorias-motivacionais/>
- Labrague, L. J., Al Sabei, S., Al Rawajfah, O., AbuAlRub, R., & Burney, I. (2021). Authentic leadership and nurses' motivation to engage in leadership roles: The mediating effects of nurse work environment and leadership self-efficacy. *Journal of nursing management*, 29(8), 2444–2452. <https://doi.org/10.1111/jonm.13448>
- Lohela-Karlsson, M., Jensen, I., & Björklund, C. (2022). Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees?. *International journal of environmental research and public health*, 19(2), 934. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020934>

- Llallaque, M. (2021). *Entorno socio laboral y su influencia en el estilo de vida del usuario interno de la micro red de salud de Socabaya Arequipa*. UNAS INVESTIGA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13335>
- López Saldaña, C. (2021). *Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador*. Vincula Técnica. 7(2). <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/170>
- Martín, L. (2022). *Las necesidades sociales: logro, poder y afiliación*. Revista Psicología social. 1(2). <https://lamenteesmaravillosa.com/las-necesidades-sociales-logro-poder-y-afiliacion/>
- McClelland, D, Chiang, (2010). *Relaciones entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral*.
- Mendoza León, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Babelcube Inc.
- Naranjo, Y. (2017). *La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem*. Gaceta Médica Espirituana. 19(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009#:~:text=El%20autocuidado%20es%20un%20concepto,individuos%2C%20orientada%20hacia%20un%20objetivo](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009#:~:text=El%20autocuidado%20es%20un%20concepto,individuos%2C%20orientada%20hacia%20un%20objetivo).
- Pampa Chacchi, J. (2021). *Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., Santiago de Surco, 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
- Parrales, J. (2022). *Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones*. Revista Científica Dominio de ciencias. 8(1). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kUMFvgKNCW8J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383369.pdf&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.

- Rafdzah, Z. (2017) *Validation of Instrument Measuring Continuous Variable in Medicine*. Intechopen.
- Rodríguez, H. (2018). *Satisfacción familiar, comunicación e inteligencia emocional*. Revista de Psicología INFAP. 1(1). p. 117-118. <https://www.redalyc.org/journal/3498/349855553013/html/>
- Rodríguez, E. (2022). *Capacidad de respuesta del sistema de salud en atención primaria valorada por pacientes con enfermedades crónicas*. Gaceta sanitaria. 36(3). <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.02.008>
- Salazar Marcatoma, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3677-3700. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558)
- Studer, B. & Knecht, S. (2016). *Motivation: Theory, neurobiology and applications*. ProQuest Ebook Central. <https://ebookcentral.proquest.com>
- Varghese, S., & Jayan, C. (2013b). Quality of work life: A dynamic multidimensional construct at work place—part II. *Guru Journal of Behavioral and Social Science*, 1(2), 91–104. <http://gjbss.org/wp-content/uploads/2013/03/GJBSS-paper-V1-I2-5-susan+-Jayan.pdf>
- Sumba, Y. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. Revista Científica. Dominio de ciencias. 8(1). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WEUZWflhcP4J:hhttps://encolombia.com/economia/empresas/r-humanos/clima-laboral/&cd=11&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Szalai, A. (1980). *The meaning of comparative research on the quality of life*. En: A Szalai, & F. M. Andrews (Eds.), *The quality of life*. Comparative studies. London: Sage.
- Urzúa, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Revista Terapia Psicológica*. 30(1). p. 61-71. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
- Vanovenberghe, C., Van den Broeck, A., Lauwerier, E., Goorts, K., & Du Bois, M. (2022). Motivation in the return-to-work process: a self-determination cluster approach. *Disability and Rehabilitation*, 44(10), 2053–2062. <https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1826584>

- Veiga, J. (2020). *Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral*.
- Venegas Mera, B. (2022). *Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel*. *Revista Sapienza*, 3(3). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CA9iwZh7sswJ:https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/download/390/251&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Vitor AF, Lopes MVO, Araujo TL. (2010) *Teoría do déficit de autocuidado: análise da sua importância e aplicabilidade na prática de enfermagem*. *Esc Anna Nery Scielo*, 14(3):611-16. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v14n3/v14n3a25>
- Weitzer, J., Papantoniou, K., Seidel, S., Klösch, G., Caniglia, G., Laubichler, M., Bertau, M., Birman, B. M., Jäger, C. C., Zenk, L., Steiner, G., & Schernhammer, E. (2021). Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study. *International archives of occupational and environmental health*, 94(8), 1823–1837. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01692-0>
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				<b>Tipo de Investigación:</b> Básica
¿Cuál es la relación entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022?	Determinar la relación entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.	Hi. Existe una relación positiva entre motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de logro</li> <li>Necesidad de poder</li> <li>Necesidad de afiliación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toma de decisiones</li> <li>Logro de objetivos</li> <li>Participación</li> <li>Influencia en los demás</li> <li>Socialización</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	<b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo correlacional
	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>				<b>Población:</b> 80 usuarios internos
	1. Establecer la relación entre necesidad de logro de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.	1. Existe relación entre necesidad de logro de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.	Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores individuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equilibrio trabajo - familia</li> <li>Satisfacción con el trabajo</li> <li>Desarrollo profesional</li> <li>Bienestar en el trabajo</li> </ul>	<b>Muestra:</b> 80 usuarios internos
	2. Identificar la relación entre necesidad de poder de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.	2. Existe relación entre necesidad de poder de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores del ambiente de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones laborales</li> <li>Seguridad y salud</li> </ul>	<b>Muestreo:</b> Censal
	3. Describir la relación entre necesidad de afiliación de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.	3. Existe relación entre necesidad de afiliación de la motivación y las dimensiones de la calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores del trabajo y organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Significado del trabajo</li> <li>Retribución económica</li> <li>Control del trabajo</li> <li>Estabilidad</li> <li>Toma de decisiones</li> </ul>	<b>Técnicas:</b> Encuesta
	4. Describir los niveles prevalentes de motivación en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.			<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores del entorno socio laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Retroalimentación</li> <li>Apoyo organizacional</li> <li>Reconocimiento</li> </ul>	<b>Instrumentos:</b> Cuestionarios
	5. Describir los niveles prevalentes de calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022.					

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Napolitano (2018), argumenta que la motivación se fundamenta como la expresión de motivos que incitan a una persona a efectuar a una determinada actividad. Desde la perspectiva psicológica, puede definirse como el conjunto de factores de índole dinámico que impulsan la conducta de las personas hacia un objetivo concreto.	Es el impulso que conmueve al sujeto a efectuar acciones específicas y persistir en ellas para lograr culminarlas. Puede medirse a través de la necesidad de logro, poder y afiliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de logro</li> <li>• Necesidad de poder</li> <li>• Necesidad de afiliación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Participación</li> <li>• Influencia en los demás</li> <li>• Socialización</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	Ordinal
Calidad de vida laboral	Patlán (2017), es un proceso eficaz, perenne, ecuánime y subjetivo y al mismo tiempo organizado en correspondencia a las actividades efectuadas en el trabajo, con el fin de coadyuvar a un progreso integral de los individuos y de manera particular en las actividades desempeñadas en una empresa.	Está basado en la percepción expresada por los trabajadores de una organización sobre su nivel satisfactorio e insatisfactorio con relación al medio ambiente donde efectúan sus labores. Puede ser medido mediante los factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores del trabajo y organización y factores del entorno socio laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores individuales</li> <li>• Factores del ambiente de trabajo</li> <li>• Factores del trabajo y organización</li> <li>• Factores del entorno socio laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrio trabajo familia</li> <li>• Satisfacción con el trabajo</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Bienestar Enel trabajo</li> <li>• Condiciones laborales</li> <li>• Seguridad y salud</li> <li>• Significado del trabajo</li> <li>• Retribución económica</li> <li>• Control del trabajo</li> <li>• Estabilidad</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Apoyo organizacional</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	Ordinal

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

1.1. Código : .....

1.2. Sexo :  M  F      Edad:

#### • Instrucciones

Estimado(a) colega, te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre la motivación en este centro de salud. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
<b>Necesidad de logro</b>	<b>Toma de decisiones</b>						
	1	Intento constantemente mejorar mi desempeño laboral					
	2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
	3	Me gusta ser programado para realizar tareas complejas					
	4	Las decisiones en el trabajo las tomo de acuerdo a mis valores y prioridades					
	<b>Logro de objetivos</b>						
	5	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
<b>Necesidad de poder</b>	6	Disfruto cuando termino una tarea difícil					
	<b>Participación</b>						
	7	Me gusta trabajar en competencia con los demás y ganar					
	8	Me gusta asumir trabajos en situaciones de estrés y presión					
	9	Confronto con la gente con quien estoy en desacuerdo					
	10	Me gusta hacer prevalecer mis ideas por sobre las ideas de los demás					
	<b>Influencia en los demás</b>						
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos						
12	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean						
<b>Necesidad de afiliación</b>	<b>Socialización</b>						
	13	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi centro de labores sobre temas que no forman parte de mi trabajo					
	14	Me gusta estar en compañía de personas que laboran en mi centro de trabajo					
	15	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
	16	Me gusta compartir con mis compañeros sobre mis experiencias en el trabajo					
	17	Participo frecuentemente en las actividades de compartir que se realizan en mi centro de trabajo					
	<b>Trabajo en equipo</b>						
	18	Me gusta pertenecer a diversos grupos y organizaciones					
	19	Me gusta trabajar en equipo más que trabajar solo					
20	Me gusta liderar en los grupos de trabajo						

*Fuente: Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los gestores de servicio del Banco de la Nación, Trujillo 2018.*

## CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

1.1. Código : .....

1.2. Sexo :  M  F Edad:

### • Instrucciones

Estimado(a) colega, te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre la motivación en este centro de salud. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

N°	DIMENSIONESÍTEMS	Escala				
		0	1	2	3	4
<b>Factores individuales</b>						
1	Considera que en su centro de trabajo le brindan facilidades para que tenga un equilibrio trabajo - familia.					
2	Considera que en su centro de trabajo le brindan recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo					
3	Considera que su centro de trabajo le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional.					
4	Considera que su centro laboral diseña políticas de bienestar en el trabajo					
<b>Factores del ambiente de trabajo</b>						
5	Considera que en su centro de trabajo se preocupan por mejorar las condiciones y medio ambiente					
6	Considera que su centro de trabajo le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo					
7	Considera que los ambientes de trabajo prestan las garantías para atender a los usuarios externos					
8	Considera que su centro de trabajo le brinda todos equipos y materiales para efectuar una óptima asistencia sanitaria					
<b>Factores del trabajo y organización</b>						
9	Considera que su centro de trabajo desarrolla modelos innovadores sobre la atención que se brinda a los usuarios					
10	Considera que su centro de trabajo le retribuye económicamente por las labores que realiza					
11	Considera que su centro de trabajo le brinda autonomía para poder desarrollar sus competencias profesionales					
12	Considera que su centro de trabajo le brinda estabilidad laboral					
13	Considera que su centro de trabajo lo hace participe en la toma de decisiones					
<b>Factores del entorno socio laboral</b>						
14	Considera que su centro de trabajo desarrolla políticas de manejo de las relaciones interpersonales					
15	Considera que su centro de trabajo le brinda un proceso de retroalimentación					
16	Considera que su centro de trabajo fomenta un contexto de apoyo organizacional					
17	Considera que su centro de trabajo promueve reconocimientos relacionados al desempeño laboral					

*Fuente: Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de a Molinera El Tropical, Chiclayo, 2020*

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### Experto 1

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

##### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Gallardo Suarez Ussette Patricia
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de Formación académica:	Magister en Gerencia Hospitalaria y administración de hospitales "Universidad de los Hornos"
Áreas de experiencia profesional:	Área de Emergencias - Coordinación de Guardia
Institución donde labora:	Hospital ISS Gallos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

##### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de motivación
Autores:	Diaz Reto, Ariana Marianné (2018)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesional sanitario
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que expresan el nivel de motivación de los usuarios internos de una clínica. Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde a: Nunca (0), casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

### 4. SOPORTE TEÓRICO DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Motivación	Necesidad de logro	Respecto a la dimensión necesidad de logro, de acuerdo a lo teorizado por McClelland y Chiang (2010), señalan que es el impulso de lograr sobresalir y deseos de luchar por obtener éxitos.
	Necesidad de poder	La dimensión necesidad de poder, de acuerdo a lo que plantea McClelland y Chiang (2010), está determinado por el deseo de lograr que los demás se comporten de rotunda manera, muy distinta a como hubieran actuado de manera natural.
	Necesidad de afiliación	De acuerdo a lo que sustenta McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos argumenta que son los deseos de interactuar con los demás. Las personas que presentan esta necesidad de asociarse, están motivadas por la afiliación y exteriorizando necesidad de tener relaciones incondicionales y se siente muy motivada para actuar con otras personas y sus compañeros de labores cotidianas

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión: Necesidad de logro**

- Objetivo de la Dimensión: Mide los niveles de toma de decisiones y logro de los objetivos en el despliegue de las funciones de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. Intento constantemente mejorar mi desempeño laboral	4	4	4	
	2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	4	4	4	
	3. Me gusta ser programado para realizar tareas complejas	4	4	4	
	4. Las decisiones en el trabajo las tomo de acuerdo a mis valores y prioridades	4	4	4	
Logro de objetivos	5. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	4	4	4	
	6. Disfruto cuando termino una tarea difícil	4	4	4	

**Segunda dimensión: Necesidad de poder**

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de participación y la influencia en los demás por parte de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	7. Me gusta trabajar en competencia con los demás y ganar	4	4	4	
	8. Me gusta asumir trabajos en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	9. Confronto con la gente con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	10. Me gusta hacer prevalecer mis ideas por sobre las ideas de los demás	4	4	4	
	11. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos	4	4	4	
Influencias en los demás	12. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	4	4	4	

**Tercera dimensión: Necesidad de afiliación**

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de socialización y el trabajo en equipo que viene realizando el usuario interno en el desarrollo de sus asistencias clínica.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Socialización	13. A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi centro de labores sobre temas que no forman parte de mi trabajo	4	4	4	
	14. Me gusta estar en compañía de personas que laboran en mi centro de trabajo	4	4	4	
	15. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	4	4	4	
	16. Me gusta compartir con mis compañeros sobre mis experiencias en el trabajo	4	4	4	
Trabajo en equipo	17. Participo frecuentemente en las actividades de compartir que se realizan en mi centro de trabajo	4	4	4	
	18. Me gusta pertenecer a diversos grupos y organizaciones	4	4	4	
	19. Me gusta trabajar en equipo más que trabajar solo	4	4	4	
	20. Me gusta liderar en los grupos de trabajo	4	4	4	



Firma del evaluador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	<u>Gallro Suarez Cassette Deana</u>
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de Formación académica:	<u>Magister en Gerencia Hospitalaria y administracion de hospitales Universidad de los Andes</u>
Áreas de experiencia profesional:	<u>Area de Emergencias - Coordinacion de Guardia</u>
Institución donde labora:	<u>Hospital IESS Ceballos</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de calidad de vida laboral
Autores:	López Silva, Pablo César (2020)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Usuarios internos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 17 ítems que expresan el nivel de calidad de vida laboral de los usuarios internos de una clínica. Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde a: Nunca (0), casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

4. SOPORTE TEÓRICO  
DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Calidad de vida laboral	Factores individuales	de acuerdo a Patlán (2017), la estructura en: a) Factores individuales: basados en el equilibrio trabajo-familia, su función en el ejercicio de sus labores, la relación de las presiones que vienen del mismo y de sus familiares, estableciendo estabilidad del participante con sus familiares, forjando emociones sólidas, estimulación, seguridad, triunfo, vigor, compromiso y apoyo.
	Factores del ambiente de trabajo	Estructurada por: a. Los contextos y medio ambiente de trabajo, que está directamente vinculados a los aspectos técnicos, organizativos y sociales del contexto laboral que se despliegan en acciones con efectos en el desempeño implicando en el bienestar psicológico y físico (Sumba, 2022).
	Factores de trabajo y organización Factores del entorno socio laboral	Se encuentra estructurado en: a. Contenido y significado del trabajo, considerado como el despliegue de una actividad interesante, con mucho significado, misceláneo, apreciado y con posibilidad de poder decidir y progresar en el ámbito profesional (López, 2021); Se determina por: a. Las relaciones interpersonales: vinculadas a la probabilidad que el participante pueda comunicarse de manera libre y abiertamente con sus jefes, colegas de labores (Llallaque, 2021).

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

### Primera dimensión: Factores individuales

- Objetivo de la Dimensión: Mide los niveles de equilibrio trabajo -familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo profesional y bienestar en el trabajo, relacionados a la asistencia sanitaria que vienen efectuando los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equilibrio trabajo - familia	1. Considera que en su centro de trabajo le brindan facilidades para que tenga un equilibrio trabajo - familia.	4	4	4	
Satisfacción con el trabajo	2. Considera que en su centro de trabajo le brindan recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo	4	4	4	
Desarrollo profesional	3. Considera que su centro de trabajo le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional.	4	4	4	
Bienestar en el trabajo	4. Considera que su centro laboral diseña políticas de bienestar en el trabajo	4	4	4	

### Segunda dimensión: Factores del ambiente de trabajo

- Objetivos de la Dimensión: Mide las condiciones laborales y seguridad y salud relacionado a las percepciones del usuario interno sobre su área de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones laborales	5. Considera que en su centro de trabajo se preocupan por mejorar las condiciones y medio ambiente.	4	4	4	
	6. Considera que su centro de trabajo le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
	7. Considera que los ambientes de trabajo prestan las garantías para atender a los usuarios externos.	4	4	4	
Seguridad y salud	8. Considera que su centro de trabajo le brinda todos equipos y materiales para efectuar una óptima asistencia sanitaria.	4	4	4	

### Tercera dimensión: Factores del trabajo y organización

- **Objetivos de la Dimensión:** Mide el nivel de significado del trabajo, retribución económica, control del trabajo, estabilidad y toma de decisiones vinculados a la percepción de los usuarios internos respecto a su centro de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado del trabajo	9. Considera que su centro de trabajo desarrolla modelos innovadores sobre la atención que se brinda a los usuarios	4	4	4	
Retribución económica	10. Considera que su centro de trabajo le retribuye económicamente por las labores que realiza	4	4	4	
Control del trabajo	11. Considera que su centro de trabajo le brinda autonomía para poder desarrollar sus competencias profesionales	4	4	4	
Estabilidad	12. Considera que su centro de trabajo le brinda estabilidad laboral	4	4	4	
Toma de decisiones	13. Considera que su centro de trabajo lo hace participe en la toma de decisiones	4	4	4	

**Cuarta dimensión: Factores del entorno socio laboral**

- **Objetivos de la Dimensión:** Mide el nivel de relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento, evidenciadas en el centro de trabajo de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	14. Considera que su centro de trabajo desarrolla políticas de manejo de las relaciones interpersonales.	4	4	4	
Retroalimentación	15. Considera que su centro de trabajo le brinda un proceso de retroalimentación	4	4	4	
Apoyo organizacional	16. Considera que su centro de trabajo fomenta un contexto de apoyo organizacional	4	4	4	
Reconocimiento	17. Considera que su centro de trabajo promueve reconocimientos relacionados al desempeño laboral	4	4	4	



Firma del evaluador

## Experto 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	<u>Litha Paola Gallo castillo</u>
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
Área de Formación académica:	<u>Maestría en Gestión de los Servicios de Salud (UCV)</u>
Áreas de experiencia profesional:	<u>Coordinadora de Medicina Hospital Jesús María</u>
Institución donde labora:	<u>Hospital Jesús María</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de motivación
Autores:	Díaz Reto, Ariana Marianné (2018)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesional sanitario
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que expresan el nivel de motivación de los usuarios internos de una clínica. Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde a: Nunca (0), casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

### 4. SOPORTE TEÓRICO DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Motivación	Necesidad de logro	Respecto a la dimensión necesidad de logro, de acuerdo a lo teorizado por McClelland y Chiang (2010), señalan que es el impulso de lograr sobresalir y deseos de luchar por obtener éxitos.
	Necesidad de poder	La dimensión necesidad de poder, de acuerdo a lo que plantea McClelland y Chiang (2010), está determinado por el deseo de lograr que los demás se comporten de rotunda manera, muy distinta a como hubieran actuado de manera natural.
	Necesidad de afiliación	De acuerdo a lo que sustenta McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos argumenta que son los deseos de interactuar con los demás. Las personas que presentan esta necesidad de asociarse, están motivadas por la afiliación y exteriorizando necesidad de tener relaciones incondicionales y se siente muy motivada para actuar con otras personas y sus compañeros de labores cotidianas

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión: Necesidad de logro**

- Objetivo de la Dimensión: Mide los niveles de toma de decisiones y logro de los objetivos en el despliegue de las funciones de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. Intento constantemente mejorar mi desempeño laboral	4	4	4	
	2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	4	4	4	
	3. Me gusta ser programado para realizar tareas complejas	4	4	4	
	4. Las decisiones en el trabajo las tomo de acuerdo a mis valores y prioridades	4	4	4	
Logro de objetivos	5. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	4	4	4	
	6. Disfruto cuando termino una tarea difícil	4	4	4	

**Segunda dimensión: Necesidad de poder**

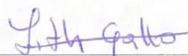
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de participación y la influencia en los demás por parte de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	7. Me gusta trabajar en competencia con los demás y ganar	4	4	4	
	8. Me gusta asumir trabajos en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	9. Confronto con la gente con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	10. Me gusta hacer prevalecer mis ideas por sobre las ideas de los demás	4	4	4	
	11. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos	4	4	4	
Influencias en los demás	12. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	4	4	4	

### Tercera dimensión: Necesidad de afiliación

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de socialización y el trabajo en equipo que viene realizando el usuario interno en el desarrollo de sus asistencias clínica.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	13. A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi centro de labores sobre temas que no forman parte de mi trabajo	4	4	4	
	14. Me gusta estar en compañía de personas que laboran en mi centro de trabajo	4	4	4	
	15. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	4	4	4	
	16. Me gusta compartir con mis compañeros sobre mis experiencias en el trabajo	4	4	4	
	17. Participo frecuentemente en las actividades de compartir que se realizan en mi centro de trabajo	4	4	4	
Trabajo en equipo	18. Me gusta pertenecer a diversos grupos y organizaciones	4	4	4	
	19. Me gusta trabajar en equipo más que trabajar solo	4	4	4	
	20. Me gusta liderar en los grupos de trabajo	4	4	4	

  
Firma del evaluador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Litha Paola Gallo Castillo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de Formación académica:	Maestría en gestión de salud CUCV
Áreas de experiencia profesional:	Experiencia Medicina Hospital Jesús Vermejo
Institución donde labora:	Hospital Jesús Vermejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de calidad de vida laboral
Autores:	López Silva, Pablo César (2020)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Usuarios internos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 17 ítems que expresan el nivel de calidad de vida laboral de los usuarios internos de una clínica. Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde a: Nunca (0), casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

### 4. SOPORTE TEÓRICO DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Calidad de vida laboral	Factores individuales	de acuerdo a Patlán (2017), la estructura en: a) Factores individuales: basados en el equilibrio trabajo-familia, su función en el ejercicio de sus labores, la relación de las presiones que vienen del mismo y de sus familiares, estableciendo estabilidad del participante con sus familiares, forjando emociones sólidas, estimulación, seguridad, triunfo, vigor, compromiso y apoyo.
	Factores del ambiente de trabajo	Estructurada por: a. Los contextos y medio ambiente de trabajo, que está directamente vinculados a los aspectos técnicos, organizativos y sociales del contexto laboral que se despliegan en acciones con efectos en el desempeño implicando en el bienestar psicológico y físico (Sumba, 2022).
	Factores de trabajo y organización	Se encuentra estructurado en: a. Contenido y significado del trabajo, considerado como el despliegue de una actividad interesante, con mucho significado, misceláneo, apreciado y con posibilidad de poder decidir y progresar en el ámbito profesional (López, 2021);
	Factores del entorno socio laboral	Se determina por: a. Las relaciones interpersonales: vinculadas a la probabilidad que el participante pueda comunicarse de manera libre y abiertamente con sus jefes, colegas de labores (Llallaque, 2021).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión: Factores individuales**

- Objetivo de la Dimensión: Mide los niveles de equilibrio trabajo -familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo profesional y bienestar en el trabajo, relacionados a la asistencia sanitaria que vienen efectuando los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equilibrio trabajo - familia	1. Considera que en su centro de trabajo le brindan facilidades para que tenga un equilibrio trabajo - familia.	4	4	4	
Satisfacción con el trabajo	2. Considera que en su centro de trabajo le brindan recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo	4	4	4	
Desarrollo profesional	3. Considera que su centro de trabajo le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional.	4	4	4	
Bienestar en el trabajo	4. Considera que su centro laboral diseña políticas de bienestar en el trabajo	4	4	4	

**Segunda dimensión: Factores del ambiente de trabajo**

- Objetivos de la Dimensión: Mide las condiciones laborales y seguridad y salud relacionado a las percepciones del usuario interno sobre su área de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones laborales	5. Considera que en su centro de trabajo se preocupan por mejorar las condiciones y medio ambiente.	4	4	4	
	6. Considera que su centro de trabajo le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
	7. Considera que los ambientes de trabajo prestan las garantías para atender a los usuarios externos.	4	4	4	
Seguridad y salud	8. Considera que su centro de trabajo le brinda todos equipos y materiales para efectuar una óptima asistencia sanitaria.	4	4	4	

**Tercera dimensión: Factores del trabajo y organización**

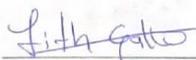
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de significado del trabajo, retribución económica, control del trabajo, estabilidad y toma de decisiones vinculados a la percepción de los usuarios internos respecto a su centro de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado del trabajo	9. Considera que su centro de trabajo desarrolla modelos innovadores sobre la atención que se brinda a los usuarios	4	4	4	
Retribución económica	10. Considera que su centro de trabajo le retribuye económicamente por las labores que realiza	4	4	4	
Control del trabajo	11. Considera que su centro de trabajo le brinda autonomía para poder desarrollar sus competencias profesionales	4	4	4	
Estabilidad	12. Considera que su centro de trabajo le brinda estabilidad laboral	4	4	4	
Toma de decisiones	13. Considera que su centro de trabajo lo hace participe en la toma de decisiones	4	4	4	

**Cuarta dimensión: Factores del entorno socio laboral**

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento, evidenciadas en el centro de trabajo de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	14. Considera que su centro de trabajo desarrolla políticas de manejo de las relaciones interpersonales.	4	4	4	
Retroalimentación	15. Considera que su centro de trabajo le brinda un proceso de retroalimentación	4	4	4	
Apoyo organizacional	16. Considera que su centro de trabajo fomenta un contexto de apoyo organizacional	4	4	4	
Reconocimiento	17. Considera que su centro de trabajo promueve reconocimientos relacionados al desempeño laboral	4	4	4	

  
Firma del evaluador

## Experto 3

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Illescas Ochoa Kevin Horacio.	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de Formación académica:	Dirección y Gestión Sanitaria y Hospitalaria "Universidad de Barcelona"	
Áreas de experiencia profesional:	Unidades Críticas Hospitalarias	
Institución donde labora:	Hospital Teodoro Maldonado Corbo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de motivación
Autores:	Díaz Reto, Ariana Marianné (2018)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesional sanitario
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que expresan el nivel de motivación de los usuarios internos de una clínica. Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde a: Nunca (0), casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

### 4. SOPORTE TEÓRICO DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Motivación	Necesidad de logro	Respecto a la dimensión necesidad de logro, de acuerdo a lo teorizado por McClelland y Chiang (2010), señalan que es el impulso de lograr sobresalir y deseos de luchar por obtener éxitos.
	Necesidad de poder	La dimensión necesidad de poder, de acuerdo a lo que plantea McClelland y Chiang (2010), está determinado por el deseo de lograr que los demás se comporten de rotunda manera, muy distinta a como hubieran actuado de manera natural.
	Necesidad de afiliación	De acuerdo a lo que sustenta McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos argumenta que son los deseos de interactuar con los demás. Las personas que presentan esta necesidad de asociarse, están motivadas por la afiliación y exteriorizando necesidad de tener relaciones incondicionales y se siente muy motivada para actuar con otras personas y sus compañeros de labores cotidianas

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión: Necesidad de logro**

- Objetivo de la Dimensión: Mide los niveles de toma de decisiones y logro de los objetivos en el despliegue de las funciones de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. Intento constantemente mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	
	2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	4	4	4	
	3. Me gusta ser programado para realizar tareas complejas.	4	3	4	
	4. Las decisiones en el trabajo las tomo de acuerdo a mis valores y prioridades.	4	4	4	
Logro de objetivos	5. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	4	4	4	
	6. Disfruto cuando termino una tarea difícil.	4	3	4	

**Segunda dimensión: Necesidad de poder**

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de participación y la influencia en los demás por parte de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	7. Me gusta trabajar en competencia con los demás y ganar.	4	3	4	
	8. Me gusta asumir trabajos en situaciones de estrés y presión.	4	3	4	
	9. Confronto con la gente con quien estoy en desacuerdo.	4	3	4	
	10. Me gusta hacer prevalecer mis ideas por sobre las ideas de los demás.	4	3	4	
Influencias en los demás	11. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos.	4	4	4	
	12. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	4	4	4	

**Tercera dimensión: Necesidad de afiliación**

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de socialización y el trabajo en equipo que viene realizando el usuario interno en el desarrollo de sus asistencias clínica.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	13. A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi centro de labores sobre temas que no forman parte de mi trabajo	4	4	4	
	14. Me gusta estar en compañía de personas que laboran en mi centro de trabajo	3	3	4	
	15. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	4	4	4	
	16. Me gusta compartir con mis compañeros sobre mis experiencias en el trabajo	4	4	4	
	17. Participo frecuentemente en las actividades de compartir que se realizan en mi centro de trabajo.	3	3	4	
Trabajo en equipo	18. Me gusta pertenecer a diversos grupos y organizaciones	4	4	4	
	19. Me gusta trabajar en equipo más que trabajar solo	4	4	4	
	20. Me gusta liderar en los grupos de trabajo	4	4	4	

  
Firma del evaluador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Ellescas Ochoa Kevin Horacio	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de Formación académica:	Dirección y Gestión Hospitalaria "Universidad de Barcelona"	
Áreas de experiencia profesional:	Unidades Críticas Hospitalarias	
Institución donde labora:	Hospital Teodoro Maltonado Corbo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de calidad de vida laboral
Autores:	López Silva, Pablo César (2020)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Usuarios internos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 17 ítems que expresan el nivel de calidad de vida laboral de los usuarios internos de una clínica. Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde a: Nunca (0), casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

### 4. SOPORTE TEÓRICO

#### DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Calidad de vida laboral	Factores individuales	de acuerdo a Patlán (2017), la estructura en: a) Factores individuales: basados en el equilibrio trabajo-familia, su función en el ejercicio de sus labores, la relación de las presiones que vienen del mismo y de sus familiares, estableciendo estabilidad del participante con sus familiares, forjando emociones sólidas, estimulación, seguridad, triunfo, vigor, compromiso y apoyo.
	Factores del ambiente de trabajo	Estructurada por: a. Los contextos y medio ambiente de trabajo, que está directamente vinculados a los aspectos técnicos, organizativos y sociales del contexto laboral que se despliegan en acciones con efectos en el desempeño implicando en el bienestar psicológico y físico (Sumba, 2022).
	Factores de trabajo y organización	Se encuentra estructurado en: a. Contenido y significado del trabajo, considerado como el despliegue de una actividad interesante, con mucho significado, misceláneo, apreciado y con posibilidad de poder decidir y progresar en el ámbito profesional (López, 2021);
	Factores del entorno socio laboral	Se determina por: a. Las relaciones interpersonales: vinculadas a la probabilidad que el participante pueda comunicarse de manera libre y abiertamente con sus jefes, colegas de labores (Llallaque, 2021).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión: Factores individuales**

- Objetivo de la Dimensión: Mide los niveles de equilibrio trabajo -familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo profesional y bienestar en el trabajo, relacionados a la asistencia sanitaria que vienen efectuando los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equilibrio trabajo - familia	1. Considera que en su centro de trabajo le brindan facilidades para que tenga un equilibrio trabajo - familia.	4	4	4	
Satisfacción con el trabajo	2. Considera que en su centro de trabajo le brindan recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo	3	4	4	
Desarrollo profesional	3. Considera que su centro de trabajo le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional.	4	4	4	
Bienestar en el trabajo	4. Considera que su centro laboral diseña políticas de bienestar en el trabajo	4	3	4	

**Segunda dimensión: Factores del ambiente de trabajo**

- Objetivos de la Dimensión: Mide las condiciones laborales y seguridad y salud relacionado a las percepciones del usuario interno sobre su área de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones laborales	5. Considera que en su centro de trabajo se preocupan por mejorar las condiciones y medio ambiente.	3	4	4	
	6. Considera que su centro de trabajo le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
	7. Considera que los ambientes de trabajo prestan las garantías para atender a los usuarios externos.	4	4	4	
Seguridad y salud	8. Considera que su centro de trabajo le brinda todos equipos y materiales para efectuar una óptima asistencia sanitaria.	3	3	4	

**Tercera dimensión: Factores del trabajo y organización**

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de significado del trabajo, retribución económica, control del trabajo, estabilidad y toma de decisiones vinculados a la percepción de los usuarios internos respecto a su centro de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado del trabajo	9. Considera que su centro de trabajo desarrolla modelos innovadores sobre la atención que se brinda a los usuarios	4	3	4	
Retribución económica	10. Considera que su centro de trabajo le retribuye económicamente por las labores que realiza	3	4	4	
Control del trabajo	11. Considera que su centro de trabajo le brinda autonomía para poder desarrollar sus competencias profesionales	4	3	4	
Estabilidad	12. Considera que su centro de trabajo le brinda estabilidad laboral	4	4	4	
Toma de decisiones	13. Considera que su centro de trabajo lo hace participe en la toma de decisiones	4	3	4	

**Cuarta dimensión: Factores del entorno socio laboral**

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento, evidenciadas en el centro de trabajo de los usuarios internos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	14. Considera que su centro de trabajo desarrolla políticas de manejo de las relaciones interpersonales.	4	4	4	
Retroalimentación	15. Considera que su centro de trabajo le brinda un proceso de retroalimentación	3	4	4	
Apoyo organizacional	16. Considera que su centro de trabajo fomenta un contexto de apoyo organizacional	4	4	4	
Reconocimiento	17. Considera que su centro de trabajo promueve reconocimientos relacionados al desempeño laboral	4	4	4	

  
Firma del evaluador

## Anexo 5. Prueba de normalidad

**Tabla 1**

*Prueba de Normalidad de las puntuaciones de motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Motivación</b>	,086	80	,007
Necesidad de logro	,108	80	,000
Necesidad de poder	,157	80	,000
Necesidad de afiliación	,100	80	,001
<b>Calidad de vida laboral</b>	,294	80	,003
Factores individuales	,195	80	,002
Factores del ambiente de trabajo	,179	80	,004
Factores del trabajo y organización	,107	80	,005
Factores del entorno socio laboral	,265	80	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Ho:** Los datos expresados persiguen distribución normal.

### **Criterios de decisión**

Si  $p\text{-valor} < .05$ : Se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > .05$ : Se acepta la  $H_0$

**Decisión estadística:** Se rechaza la  $H_0$ . Se asume una distribución no normal en los datos.

### **Interpretación:**

Los resultados de la tabla 1, expresan la prueba de normalidad estimada con el Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las apreciaciones de motivación y calidad de vida laboral, que señala un  $p\text{-valor} < .05$ ; refutándose  $H_0$ ; manifestándose que una distribución no normal, accede a utilizar el factor de correlación Rho Spearman.

## Anexo 6. Autorización para la aplicación de instrumentos



Guayaquil, 7 de septiembre del 2022

### CONSTANCIA DE AUTORIZACION DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Dra. Suarez Fortun Mery Grace con cedula de identidad # 1201741145 Gerente General de GALPE S.A., teniendo conocimiento que la Dra. Carmen Amelia Zambrano Barahona con C.I. 0932134703, se encuentra cursando el programa de posgrado de maestría en Gestión de los servicios de salud, y luego de haber hecho la petición respectiva, autorizo se le permita llevar a cabo su trabajo de investigación: Motivación y calidad de vida laboral en usuarios internos de una clínica de Guayaquil, 2022 en nuestra Unidad de Consulta Externa.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mery Suarez', is written over a circular stamp. The stamp contains the text 'GALPE S.A.' at the top and 'Dra. Mery Suarez' and 'GERENTE GENERAL' below it.

DRA. MERY SUAREZ FORTUN  
GERENTE GENERAL

Teléfonos: 2590670 - 671 - 672 - 673 - 674 - 675  
Dirección: José Mascote #2123 e/ Capitan Nájera y Huancavilca  
[www.surhospital.net](http://www.surhospital.net)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN USUARIOS INTERNOS DE UNA CLINICA DE GUAYAQUIL,2022", cuyo autor es ZAMBRANO BARAHONA CARMEN AMELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

PIURA, 15 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL <b>DNI:</b> 00328631 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0247-8724	Firmado electrónicamente por: CHIDALGOEG el 15- 01-2023 15:20:41

Código documento Trilce: TRI - 0520890