



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Motivación y calidad de vida laboral de profesionales de salud del servicio de emergencia en un hospital de Lima, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Cortez Copaira, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-2376-8528)

**ASESOR:**

Mg. Sanchez Coronel, Danilo Américo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

**CO-ASESOR**

Dra. Campana Añasco de Mejía, Teresa de Jesús (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

**DEDICATORIA:**

De manera especial a mi familia por la paciencia de compartir conmigo buenos y malos momentos.

A mis hijas Karen y Sandra por estar siempre apoyándome incondicionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la fuerza de culminar una etapa pendiente de vida.

A mi familia por estar siempre a mi lado.

A mi profesor asesor por todas sus enseñanzas

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 4 Datos porcentuales y de frecuencia de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones	19
Tabla 5 Datos porcentuales y de frecuencia de variable motivación laboral y sus dimensiones	20
Tabla 6 Análisis de correlación entre motivación laboral y la calidad de vida laboral	21
Tabla 7 Análisis de correlación entre dimensión motivación intrínseca y la calidad de vida laboral	22
Tabla 8 Análisis de correlación entre dimensión motivación extrínseca y la calidad de vida laboral	23

## RESUMEN

La presente tesis tiene como título “Motivación y calidad de vida laboral de profesionales de salud del servicio de emergencia en un hospital de Lima, 2023”. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre motivación y calidad de vida laboral de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima. La metodología fue de tipo no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 81 profesionales sanitarios. Se aplicó dos cuestionarios: para la variable calidad de vida laboral se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO y para la variable motivación laboral, se aplicó el Cuestionario Motivación laboral de Huamán, obteniendo una relación de 0.742 lo cual implica una correlación positiva entre las variables motivación y calidad de vida laboral.

**Palabras clave:** Motivación laboral, calidad de vida laboral, investigación.

## **ABSTRACT**

This thesis is entitled "Motivation and quality of working life of health professionals from the emergency service in a hospital in Lima, 2023". The objective of the study was to determine the relationship between motivation and the quality of working life of health professionals in the emergency service of a hospital in Lima. The methodology was non-experimental, cross-sectional, with a quantitative approach, correlational level. The sample consisted of 81 health professionals. Two questionnaires were applied: for the quality of work life variable, the CVT-GOHISALO questionnaire was applied and for the labor motivation variable, the Huamán Labor Motivation Questionnaire was applied, obtaining a ratio of 0.742, which implies a positive correlation between the variables. motivation and quality of work life.

**Keywords:** Work motivation, quality of work life, investigation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto de impulsar los sistemas de salud, la motivación es una fuerza motora entre los profesionales que pueden contribuir potencialmente a lograr los objetivos, a saber, mejorar el nivel de salud y la equidad, la capacidad de respuesta a las expectativas de los clientes, protección contra riesgos sociales y financieros y mejora de la eficiencia. (Borghi J, 2018). El programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD, 2020) brindó planes de acciones mundiales para todos los trabajadores con el propósito de promover la continuidad de los servicios. De esta manera, se gestionó recursos indispensables para generar eficacia en las prestaciones de salud y pueda brindar la atención necesaria a la sociedad, de acuerdo a las políticas y sistemas adaptados al contexto actual. Sin embargo, se vio una notoria preocupación y afectación respecto al comportamiento personal ya que mostraba inquietud al contagio. Es así que empezaron a surgir diferentes maneras para motivar al personal en la continuidad de sus servicios indispensables.

Se comprende por motivación laboral como una condición interna donde se acciona y se guía las ideas para provocar una conducta adecuada en la mejora de las actividades de trabajo (Peña y Villón, 2018). En ella se consideran los estilos de relaciones que se dan en las personas, el trato y las buenas condiciones que debe desarrollarse en el aspecto laboral. Asimismo, precisan que es el incentivo para el reconocimiento y la autorrealización la cual involucra la oportunidad de crecimiento para la formación profesional (Marín y Placencia (2017).

Conforme explica la Organización Mundial de Salud (2017), para que haya una efectividad en la atención de primer nivel es preciso que se dé la motivación pues esto es una inversión que va a fortalecer al personal sanitario. De igual manera, en la Conferencia Global sobre la atención primaria de Salud (2018) se confirmó sobre la trascendencia que tiene la motivación en el personal.



En África Rose (2020) identificó los niveles de la organización individual, estructural y social que fueron presentados por los trabajadores de salud del establecimiento. De acuerdo a ello el gobierno generó una promoción de motivación en los trabajadores para beneficiar a la comunidad social respecto a la función que tiene el sistema de salud. Así mismo, en Polonia, Chwielezka (2020) precisó que los factores de motivación deben estar enfocados tanto en la calidad y estilo de supervisión respecto al desempeño organizacional de los hospitales. En Croacia, Maja (2017) observó que los trabajadores sanitarios que estaban desmotivados no generaban empatía en las atenciones técnicas de salud por lo que se solicitaba cambios en las actitudes. En Turquía, Dewi (2020) mostró que la CVL en trabajadores sanitarios era buena por lo que las condiciones de trabajo mejoraron y el estrés disminuyó considerablemente. En Reino Unido, Thakre (2017) se precisó que la cultura organizacional estaba relacionada con el nivel de vida y con la atención que generaban los profesionales sanitarios ya que había un esmero por cumplir a cabalidad la labor.

A nivel nacional Fathi (2018) identificó que los trabajadores sanitarios que laboran en cuidados críticos y emergencia no sentían entusiasmo o motivación en su trabajo por lo que desempeñaban una labor que afectaba psicológicamente a los pacientes y a los colegas. De igual manera, Kelbiso et. al. (2018) precisó que el nivel de motivación es fundamental para influir directamente en la productividad de los trabajadores.

De igual manera, conforme se tiene el aporte del Ministerio de Salud (2018) identificó que el personal de salud necesita un constante monitoreo sobre las actividades que desarrollan, con el propósito de alentar y brindar el respaldo en su labor para que así sientan mayor compromiso y motivación en la función que desarrollan. De esta manera, en el proceso del sistema de salud se darán mejores posibilidades para el desarrollo de los trabajadores.

A nivel local, en un hospital de salud se encuentran evidencias que el personal de salud no cumple con las actividades programadas en el espacio y tiempo previsto, no tiene actitudes adecuadas de comunicación con los usuarios. Se identifica dificultades para el trabajo en equipo, para las labores de atención al usuario externo, así como también para las actividades de fortalecimiento de capacidades con los usuarios internos, lo cual evidencia una desmotivación del personal generando una inadecuada CVL del profesional, igualmente la definición de objetivos y metas conjuntas en los servicios no se hace de manera conjunta con involucramiento de todos los trabajadores, siendo fragmentado la labor de cada uno, esto no solo afecta de manera emocional a cada integrante del establecimiento, sino que perjudica la atención que se da a los usuarios, porque el desánimo es percibido

Asimismo, se muestra la falta de iniciativa de los encargados por mantener una armonía del personal de salud; tiene también un impacto en la CVL es así que hay ausencia de incentivos personales, grupales o académicos que puedan ser considerados trascendentales. Por otra parte, la falta de equipamiento e implementos genera desgano y desinterés por cumplir a cabalidad las funciones que tienen a su cargo. Es así como se evidencia el inadecuado desarrollo motivacional laboral lo que genera un nivel de vida poco productible y beneficiosa en el ámbito de salud.

En concordancia a la realidad descrita, se formula el problema general: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la calidad de vida laboral de profesionales de salud del servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2022? Asimismo, como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la dimensión motivación intrínseca, con la CVL y como se relaciona la motivación extrínseca con la calidad de vida laboral.

La justificación teórica del presente estudio busca profundizar e identificar la relación entre factores de motivación intrínseca o extrínseca con la CVL permitiendo contribuir en dar mayores alcances de como los factores relacionados con la gestión, trabajo en

equipo y las relaciones personales influyen en la CVL lo cual favorecerá la mejora de estos aspectos.

Respecto a la justificación práctica, los resultados brindarán los aportes necesarios sobre las variables motivación y CVL lo cual permitirá a las autoridades implementar actividades que mejoren la motivación y su impacto en la CVL. Del mismo modo los resultados permitirán implementar programas de mejora de la gestión, relaciones interpersonales y trabajo en equipo para mejorar la CVL. Así mismo la investigación se utilizará como antecedente para futuras investigaciones en el país.

En relación con la justificación metodológica se tiene que el presente trabajo se desarrolla con un enfoque cuantitativo y se evaluo los resultados estadísticos de las variables. Además, los instrumentos desarrollados han sido validados por expertos, por lo que pueden ser aplicados en otras realidades para identificar el comportamiento de las variables de estudio. Asimismo, los resultados presentados que se obtengan contribuirán en futuras investigaciones para determinar el desarrollo de las variables.

Finalmente, en relación con la justificación social, la presente investigación será beneficiosa para poder brindar a las autoridades pertinentes y sociedad información relevante y veraz, para que se puedan crear programas de intervención y estos sean aplicados, para disminuir el índice de la problemática latente.

Para el objetivo general se plantea: determinar la relación entre la motivación y la CVL de profesionales de salud del servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2022. Asimismo, entre los objetivos específicos tenemos: Determinar la relación de la motivación intrínseca, motivación extrínseca con la CVL.

Di mismo modo, se tiene como hipótesis general: existe relación entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral de profesionales de salud. Mientras que las hipótesis específicas son la siguientes: existe relación entre la dimensión

motivación intrínseca y la variable CVL y existe relación entre la motivación extrínseca y CVL.

## II. MARCO TEÓRICO

Se investigó, analizó y redactó estudios similares al presente, con el propósito de contar con estudios previos y de esta manera poder comprobar el desarrollo que tuvieron. Para ello se tomaron investigaciones a nivel nacional e internacionales, con relación a las investigaciones internacionales se encontraron; en México: Salazar (2021) desarrollaron un estudio para conocer la relación de la CVL y la motivación en el personal asistencial; Su trabajo fue no experimental, cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo enfocada en 206 trabajadores que fueron elegidos a través del muestreo probabilístico aleatorio estratificado. En su resultado precisa halló una relación significativa de las variables estudiadas rescatando que el 88% presenta una motivación intrínseca en lo que corresponde a CVL. concluyendo que los desafíos que presentan los establecimientos de salud deben garantizar una atención de calidad a los usuarios. Para ello se necesita una organización del recurso humano que evidencien eficacia en el proceso de atención.

López et al. (2021) en su investigación tuvo como objetivo el conocer cómo se relacionan la CVL y el progreso de los médicos en un instituto mexicano. El estudio presentó un enfoque cuantitativo transversal donde desarrollaron un instrumento de colección de datos a 169 médicos. En su resultado determinaron una influencia lineal positiva de las variables estudiadas. De ello concluyeron que hay una influencia por lo que es importante reconocer el desenvolvimiento de los colaboradores para así mejorar el clima laboral en la institución.

Salazar y Bello (2021) plantearon como objetivo, el reconocer la conexión de la motivación y la satisfacción laboral. Para ello desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, diseño no experimental. Como conclusión tuvieron que las variables presentan una relación significativa positiva considerando que los incentivos motivacionales hacia los colaboradores permiten mejorar la rentabilidad de las

actividades de igual manera las capacitaciones constantes generan cambios globalizados en la organización.

Alarcón et al. (2020) desarrollaron su investigación, la cual tuvo como finalidad describir la relación de satisfacción laboral y la motivación del profesional obstetra de un hospital de Chile. La metodología desarrollada fue la investigación cuantitativa correlacional descriptiva y transversal. En sus resultados evidenciaron que hay un nivel medio de motivación general con respecto a los indicadores de variedad de tareas, identidad de significado, autonomía para la realización de tareas y retroalimentación. Mientras que hay una relación baja de la satisfacción con respecto a las políticas administrativas, relaciones interpersonales y desempeño de tareas. En su conclusión determinaron una correlación positiva de las variables estudiadas precisando que se necesita mantener una organización en el servicio de salud para mejorar la motivación.

I ndrasari (2019) investigó sobre la CVL y la motivación en Turquía. La investigación fue no experimental, correlacional. En su resultado, encontró una relación directa moderada precisando que la CVL es desarrollada en la medida que hay una buena motivación organizacional y personal de los trabajadores.

Fatoni (2018) desarrolló su investigación sobre la motivación y la CVL, su objetivo fue determinar la relación de ambas variables, para ello desarrollo una investigación correlacional. Aprobó la hipótesis sobre la influencia significativa de las variables de estudio con un resultado de 0,511; seguido por el camino de la motivación laboral hacia el rendimiento con coeficiente de camino directo de 0,340 y el último es la CVL hacia rendimiento con coeficiente de camino directo de 0,32

A nivel nacional, se consideraron las investigaciones de: Ceballos (2022), quien tuvo como objetivo identificar la relación de la motivación y el desempeño laboral en un establecimiento de salud integral. La investigación fue no experimental descriptiva correlacional y fue aplicada a una muestra de 84 trabajadores. En su conclusión

evidenció resultados positivos de las variables estudiadas considerando que es importante los programas que mejoren la solución de problemas laborales que pueden debilitar e impedir un fomento adecuado de la productividad.

Candela et. al. (2022) llevaron a cabo su estudio sobre la CVL: y el cumplimiento del profesional en enfermería para determinar la relación existente de ambas variables. La investigación fue de tipo básica, de estudio correlacional, no experimental. En sus resultados determina que las variables se relacionan de forma significativa. De igual manera, precisaron que el apoyo directivo, la motivación intrínseca y la carga laboral está relacionada con el cumplimiento profesional.

Bravo (2021) desarrolló su investigación con el propósito de determinar la relación del desempeño laboral y la motivación. La investigación fue no experimental de tipo correlacional. En sus resultados obtuvo que las variables se relacionan directamente, además que hay una relación directa moderada entre las dimensiones seguridad, reconocimiento y desempeño laboral con respecto a la motivación. De ello concluye que los trabajadores motivados pueden aumentar el desempeño laboral considerando talleres y capacitaciones que mejore el incentivo de los trabajadores.

Travezaño (2021) realizó una investigación con la finalidad de analizar la relación de las variables CVL y el desempeño docente en un centro médico. Esta fue de tipo básica con enfoque cuantitativo y un nivel correlacional. Hizo uso de una muestra conformada por 35 enfermeros licenciados y técnicos. En sus resultados concluyó que hay una relación significativa al .589 y un p valor de 0.00. de las variables de estudio. De ahí que preciso mejores medidas para la organización y así contribuir a un desempeño laboral adecuado donde se pueda participar activamente.

Reyes (2021) presentó su investigación donde buscó analizar la CVL. en profesionales de enfermería. Su estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo y de corte transversal. En sus resultados evidenció que el 63.3% de los profesionales percibe una

calidad de vida alta, mientras que el 56% de los encuestados representa un resultado medio alto con respecto a la carga de trabajo, asimismo hubo un 46% que desarrolló una motivación intrínseca.

En referencia a las variables, dentro de las principales teorías de motivación tenemos la Teoría de las jerarquías de las necesidades expuesta por Maslow (1964) considerando que el ser humano necesita cumplir con las necesidades primarias tales como las fisiológicas y de seguridad para después cumplir las necesidades secundarias como las necesidades sociales de autorrealización. Otra teoría presente es la Teoría de los dos factores de Herzberg. Chiavenato (2000) considera que el ser humano desarrolla su motivación enfocados en primera instancia en los aspectos físicos y ambientales; para que de ahí pueda responder a los factores motivacionales inherentes a la realización de los logros y habilidades.

**La primera variable** de estudio es la motivación laboral, la cual es definida por autor base como los procesos personales que impulsan al comportamiento de las personas para desempeñarse mejor en las actividades (Gonzales, 2005).

Por otra parte, Puma y Estrada (2020) consideraron que es una característica que contribuye en el comportamiento de las personas; en tal sentido, genera una dinamización de sus acciones permitiéndolo mantener un esfuerzo que pueda influenciar en sus actividades. En términos de Peña y Villón (2018) la motivación logra dar sentido de pertenencia a las actividades que realizan, teniendo éxito en sus resultados. Los cambios que son presentados en el comportamiento se generan a partir de los factores internos y externos, generando el cumplimiento de sus objetivos. Finalmente, para Rosas (2019) es un proceso psicológico que genera cambios en las actitudes, personalidades y acciones con el objetivo de lograr lo que se propone.

Las dimensiones de la motivación son dos.



**La motivación intrínseca** conceptualizada por Gonzales (2005) como la actividad inherente a la persona que genera emoción, presiones y relaciones con los demás. Por otra parte, Huaraca y Martínez la definen como la ejecución de una acción para una verdadera satisfacción, no un resultado específico. Las personas que están esencialmente motivadas son impulsadas por la alegría y el desafío, no por pistas, presiones externas o recompensas. De igual manera, Pacheco (2017) considera que es un fenómeno natural que se basa en aspectos biológicos y determina la decisión de las personas para realizar un determinado comportamiento.

En esta dimensión se tiene como indicadores: atención relacionada con el trabajo, presión por el trabajo, relación interpersonal con sus compañeros y monotonía laboral

La segunda dimensión la **motivación extrínseca** que es definida por Gonzales (2005) como las emociones que son generadas por las actividades externas y que involucra un aumento en el compromiso de las actividades. Asimismo, es considerada como un constructo que se refiere a una actividad que se realiza para lograr algún resultado separable, a diferencia de participar en una actividad simplemente por su valor instrumental (Zheng et. al., 2018). Por otro lado, Pacheco (2017) agrega que los comportamientos se respaldan en hechos externos como los premios o recompensas.

Los indicadores de esta dimensión son las siguientes: satisfacción por el trabajo, competencia profesional, promoción promocional y estatus.

Varios estudios han reportado los efectos de la motivación intrínseca y extrínseca en el trabajo, por ejemplo, la recompensa monetaria es uno de los factores que influyen en la extrínseca y puede aumentar el compromiso laboral; la planificación de carrera y la evaluación del desempeño, son factores en la motivación extrínseca, tienen un impacto positivo sobre el compromiso laboral.

En cuanto a las teorías que se enfocan sobre la motivación, se tiene Teoría de McClelland, la cual explica que las personas buscan tres motivaciones: el logro, el poder y la filiación. Considerando que estas dependerán del estilo de vida y las características de las personas (Huichi, 2019). Finalmente, la teoría de la Expectativa expuesta por Vroom, considera las personas se motivan por medio del establecimiento de metas, lo cual proporciona esperanzas en las actividades que realizan esperando a tener recompensas que motiven el trabajo que desarrollan (Guirado, 2019).

**La segunda variable** es calidad de vida laboral (CVL.) El autor base es Fernández et. al., (2007) considera que es una respuesta que se genera ante la demanda de trabajo y la capacidad que se tiene para afrontarla. De igual manera, Gusar (2020) consideró que es un proceso de organización para responder adecuadamente en una institución. En ella se dan las oportunidades de desarrollo y progreso personal.

En términos de Somayeh (2021) considera que es una variable pluridimensional que se expresa a través del sentir de un colaborador sobre las diversas dimensiones en relación al ambiente donde desempeña su labor. En ello, se incluye todo lo relacionado al trabajo que se desempeña, la índole y circunstancia del trabajo, la retribución adecuada y acorde al trabajo a realizar, las ocasiones de promoción en el trabajo, la discreción del deber, la cooperación en la toma de decisiones en conjunto que se dan, la protección laboral, el estrés laboral, seguridad en la empresa u organización, las relaciones inter e intrapersonales de los miembros del equipo de trabajo, finalmente la seguridad de la vida laboral.

Chiou (2021) desde el enfoque de la actividad sanitaria, la CVL es el nivel en que los trabajadores registrados tienen la capacidad de cubrir sus necesidades individuales importantes por medio de sus experiencias en su centro de trabajo, mientras, al mismo tiempo cumplen los propósitos de la empresa u organización. Para Aslam (2018) precisa que la CVL influye en el desempeño de las labores y los pensamientos de los trabajadores en diferentes ámbitos, que implican entornos de atención médica. Se

necesita CVL adecuada y óptima, para poder desarrollar retención laboral y poder contar con nuevos trabajadores que quieran trabajar en la empresa u organización; por ende, las organizaciones del sanitarias se encuentran en la búsqueda de estrategias, métodos y formas a fin de enfrentar y solucionar los problemas de desempleabilidad y mayor compromiso del trabajador con la empresa u organización en la que labora, a través del fortalecimiento e incremento en el nivel de calidad laboral, mejorando así la productividad y atención del trabajador y la empresa u organización, así como también disminuir el agotamiento laboral a través de la rotación de puestos en la empresa u organización.

De acuerdo con Akter et. al. (2018) los estudios sobre la CVL influyen varios factores, Uno de estos factores fue el desequilibrio entre el trabajo y la vida. Además, que las principales fuentes de baja CVL. identificadas fueron los horarios de trabajo agitados, la falta de trabajadores, la poca autonomía en las decisiones, el cumplimiento de funciones que no están relacionadas con la carrera, oportunidades de crecimiento profesional nulos, el entorno de trabajo no adecuado y el salario no equivalente.

Además de estas cuestiones, se tiene las prácticas de gestión, la relación con los colegas, las oportunidades de crecimiento profesional y las condiciones de trabajo son otros factores en el contexto laboral. Los estudios han demostrado el efecto de las oportunidades de desarrollo ocupacional, como los criterios de promoción y la búsqueda de educación. En cuanto al ambiente de trabajo, los hallazgos de estudios previos indican que los trabajadores no estaban contentos con la seguridad en los hospitales (Raeissi et. al. 2020).

La presente variable tiene tres dimensiones (Fernández et. al., 2007).

**El apoyo directivo** es definido como el rol que se tiene con el personal por mantener una interrelación armoniosa en el trabajo. De esta manera se incentiva y mantiene el clima favorable (Gutierrez, et. al., 2010). Por medio de esta dimensión se

da la posibilidad de manifestarse con tranquilidad, ser reconocido en el trabajo y sobre todo ser considerado por los directivos y colegas. Los indicadores de esta dimensión son promoción, reconocimiento y capacitación.

**Carga de trabajo** es considerado como la demanda laboral de todo el conjunto de trabajos. En este caso involucra la responsabilidad del centro laboral, el tiempo dedicado a ello, los aspectos sobre las tareas encomendadas (Gutierrez, et. al., 2010). Los indicadores de esta dimensión son responsabilidad y calidad del trabajo, autodeterminado y competitivo y satisfacción.

**Motivación intrínseca**, la cual es referida por las necesidades y comportamientos internos de la persona para reconocer el bienestar personal. Para Gutierrez, et. al. (2010) es todo comportamiento que muestra el personal que puede afectar a la calidad e intensidad de su labor. Los indicadores de esta dimensión son creatividad, orgullo, importancia de trabajo.

Las teorías relacionadas con la calidad de vida laboral se tienen a la Teoría de la Equidad la cual involucra medir la participación que se tiene respecto a los trabajos desempeñados; y a la teoría del Liderazgo, el cual involucra la participación, capacidad, adaptación que se debe desarrollar para mantener resultados que se desea (Sánchez, 2022)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básico. Mar et. al. (2020) considera este tipo de estudio, hace una explicación de cómo se desarrolla el proceso investigativo.

El estudio fue de un enfoque cuantitativo Sánchez (2002) es aquella donde por medio de la observación, recolección y el análisis de los datos se determinan hipótesis, para posteriormente ser comprobadas y corroboradas.

Asimismo, el diseño fue no experimental, transversal, prospectivo. Al respecto, Hernández et. al. (2016) refieren que toda investigación de diseño no experimental es aquellas donde el investigador o autor de la investigación no manipula las variables, de corte transversal comprendido por la aplicación que se da en un solo momento.

De igual forma, la investigación fue correlacional, debido a que se midieron las variables de motivación y CVL, Ñaupas, et. al. (2018) describió la investigación correlacional como aquella en la cual se determina y describe la correlación de dos variables en un determinado tiempo. ( anexo 03)

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Motivación laboral.** Son procesos personales que dan impulso para que el comportamiento de las personas pueda mejorar tanto en el desempeño y dar satisfacción en una empresa. En este caso involucra la actitud que tiene hacia determinado trabajo para realizar una actividad y está directamente relacionado con la productividad y la satisfacción laboral (Gonzales, 2005).

Se medirá a través de un instrumento que presenta 23 ítems distribuido en dos dimensiones: motivación extrínseca e intrínseca, cada una con cuatro indicadores.

Asimismo, La estructura hace uso una escala ordinal de tipo Likert, tiene cinco alternativas de respuesta, las cuáles son: nunca (1), casi nunca (2), no siempre (3), casi siempre (4) y siempre (5). (ver anexo 1 y 2)

**Calidad de vida laboral.** Es conceptualizada como el contenido o satisfacción del trabajador con las demandas laborales y los recursos que se le brindan, como también su consideración en la participación de toma de decisiones de la empresa u organización, lo cual en un futuro repercutirá de manera positiva en el crecimiento de la empresa u organización (Fernández et. al., 2007).

La variable calidad de vida laboral se medirá a través de un instrumento, estuvo conformado por 30 preguntas que valoraron tres dimensiones: apoyo directivo (AD), demandas en el trabajo (DT), motivación intrínseca (MI); de igual manera, cada dimensión presenta tres indicadores. Se evaluará utilizando la escala de actitudes tipo Likert. (Ver anexo 1 y 2 )

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

En relación a la conceptualización de la población, Carrasco (2006) refiere que la población es el grupo de participantes que forman parte de una investigación, los cuales tienen características en común. Para la presente investigación, la población estuvo compuesta por 102 profesionales que trabajan en el servicio de emergencia. Entre los criterios de inclusión se consideraron a los profesionales que quisieron participar de forma independiente; mientras el criterio de exclusión fueron los profesionales que tuvieron licencias por salud, enfermedades crónicas; así como los que no estuvieron presentes por diversos motivos. La población está constituida por 102 profesionales de la salud .

La muestra es considerada como el sub grupo de la población total, los cuales fueron parte de la investigación de manera directa, a través de la recolección de los

datos que propinen (Otzen y Manterola, 2017). Finalmente, la muestra estuvo compuesta por 81 profesionales de la salud.(ver anexo 4)

En relación al muestreo, el que se utilizó en la presente investigación, fue el de tipo probabilístico por accidente, ya que, este tipo de muestreo, brinda la posibilidad al investigador a recoger todas las encuestas necesarias a fin de conseguir la muestra determinada. Asimismo, los encuestados son seleccionados al azar y que estén en la disponibilidad del investigador, en síntesis, se pretende conseguir a toda persona con la que el investigador tenga mayor facilidad y que pueda formar parte del total de la muestra.

La unidad de análisis está compuesta por cada profesional de la salud que trabaja en el servicio de emergencia y que participa en el estudio.

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

De acuerdo con Ñaupas et. al. (2014), conceptualiza las técnicas como los caminos que se realizan para la recopilación de datos de la información y de esta manera poder ser corroborado con las hipótesis. En la presente investigación se realizó la técnica de recopilación de datos a través de la encuesta a los trabajadores. Anguita et. al. (2002), considero la encuesta como una técnica que permitirá recopilar y obtener información de manera pronta, veraz y eficaz.

Hernández y Duana (2020) explica que los instrumentos de investigación están orientados a obtener datos con el propósito de ser medibles en la investigación. En tal sentido, los instrumentos utilizados en la investigación fueron las encuestas sobre cada uno de las variables.(ver Anexo 5)

Se determinó la validez de los instrumentos de cada variable a través del Criterio de Jueces Expertos, los cuales la determinaron a través de la pertinencia, relevancia

y claridad. En relación con la pertinencia, lo que se evaluó es: si los ítems están relacionados al concepto teórico de la variable; en relación con la relevancia, se evaluó si las preguntas o ítems son adecuadas al contexto al cual se realizó. Finalmente, en relación a la claridad, se evaluó, si cada ítem o pregunta de los instrumentos guardo una adecuada redacción y ortografía (Hernández y Mendoza ,2018). Después de ello, se dio validez al instrumento, quienes le otorgaron la condición de aplicable (ver anexo 9)

**La confiabilidad** es definida por Ñaupas et. al. (2014) como el un instrumento de medición que tiene por objetivo analizar el grado de aplicación y que esta sea consistente y coherente. Por tal motivo, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, la cual se sostiene en medidas de consistencia y coherencia. (Ortiz, 1997). De acuerdo a los resultados, se ha obtenido el Alfa de Cronbach en cuanto a motivación laboral es de 0.857; mientras que la CVL se tiene un 0.942. (ver anexo 10)

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación tubo como punto inicial la identificación de 2 variables, posteriormente, se realizó la formulación de la realidad problemática, se identificó las variables, así como la conexión entre ellas. Se buscó fuentes de información adecuada que llevo a la formulación del problema general y específicos; a su vez se planteó los objetivos e hipótesis. Ingresaron al estudio los profesionales del hospital evaluados durante el periodo de octubre. Noviembre del 2022 y que se alinearon a los criterios de selección correspondientes. Se aplico una encuesta de CVL y una encuesta de Motivación a los profesionales de salud para caracterizar las variables de estudio. Se continuo con el llenado de la hoja de recolección de datos hasta contar con los tamaños muestrales en ambos grupos de estudio.

Se acudió a las instalaciones del Hospital, en donde se realizó la aplicación de los cuestionarios para definir las variables



Las encuestas que se utilizó para la recolección de datos contaron con el criterio de validez y confiabilidad. Los datos obtenidos fueron ejecutados en el mes de octubre, para la aplicación de las encuestas se contó con el apoyo de los docentes, y posteriormente fueron analizados en el programa estadístico SPSS versión 25.

La encuesta se aplicó en un solo día, solicitando la autorización de los profesionales de emergencia en forma voluntaria. Luego de ello, los datos fueron procesador en una hoja Excel para después realizar los datos estadísticos SPSS versión 25

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

Se aplicó una encuesta para cada variable, con el objetivo de recopilar información necesaria para la investigación, requerida para las variables en estudio, se desarrolló una matriz, la cual fue creada a través del programa Excel, luego procesada en el programa de estadística SPSS.25. Hernández et. al. (2016) refieren que el método de análisis de datos faculta a los investigadores a poder describir los principales hechos encontrados en base a los resultados ya procesados de su investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló teniendo presente los criterios éticos, como lo son: la objetividad, al momento de realizar el análisis de datos y resultados; asimismo, la investigación se desarrolló bajo el marco de un juicio que se basa en datos y hechos reales, esto siempre en concordancia con el aporte razonable y veraz, siendo este un tema importante para el nivel y/o grado académico.

Asimismo, el desarrollo de la investigación y exclusivamente los datos obtenidos en la recopilación de los instrumentos fueron de total fiabilidad, anonimato y privacidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

*Datos porcentuales y de frecuencia de variable calidad de vida laboral y sus dimensiones*

Nivel	Calidad de vida laboral		Apoyo Directivo		Carga trabajo		Motivación intrínseca	
	E	%	E	%	E	%	E	%
Bajo	23	28%	2	3%	32	40%	27	33%
Medio	45	56%	41	51%	44	54%	31	38%
Alto	13	16%	38	47%	5	6%	23	28%
Total	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%

#### **Interpretación:**

En los resultados de la variable calidad de vida laboral, se puede evidenciar una predominancia del nivel medio en las tres dimensiones. Teniendo, en apoyo directivo un 51%; en carga de trabajo un 54%; y en la motivación intrínseca un 38%. Asimismo, en cuanto a la dimensión apoyo directivo se evidencia en comparación a las otras dimensiones un porcentaje menor en el nivel bajo con 3%.

**Tabla 5***Datos porcentuales y de frecuencia de variable motivación y sus dimensiones*

Nivel	Motivación laboral		Motivación extrínseca		Motivación intrínseca	
	E	%	E	%	E	%
Bajo	18	22%	16	20%	15	19%
Medio	39	48%	48	59%	37	46%
Alto	24	30%	17	21%	29	36%
Total	81	100%	81	100%	81	100%

**Interpretación:**

En la tabla 5 con respecto a los resultados de la variable motivación de los profesionales de salud, se puede evidenciar una predominancia en el nivel medio en las 2 dimensiones. Así se tiene en motivación extrínseca un 59% y en motivación intrínseca un 46%.

## 4.2. Análisis Inferencial

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral

Ho: No existe relación entre la motivación y la CVL de los profesionales de salud

**Tabla 6**

*Análisis de correlación entre motivación y calidad de vida laboral de los profesionales de la salud de emergencia de un hospital de Lima*

Coeficiente	Variables	N	Rho	Sig.
Rho-Spearman	Motivación laboral (V1) calidad de vida laboral (V2)	81	,742*	0,000

Nota: Sig.= Significancia, V= Variable

### **Interpretación:**

En la tabla mostrada se observa un grado de relación entre las variables motivación y calidad de vida laboral cuyo valor es de 0,742 esto significa una correlación estadísticamente significativa fuerte (Akoglu, 2018); además la significancia bilateral (sig.), es 0,000 el cual es menor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe una relación entre la motivación laboral y la CVL de profesionales.

### Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre la motivación intrínseca y la Calidad de Vida Laboral

Ho: No existe relación entre la motivación intrínseca y la Calidad de Vida Laboral

**Tabla 7**

*Análisis de correlación entre dimensión motivación intrínseca y la calidad de vida laboral*

Coeficiente	Variables	N	Rho	Sig.
	Motivación intrínseca (D1)			
Rho-Spearman	calidad de vida laboral (V2)	81	,684*	0,000

Nota: Sig.= Significancia, V= Variable D= Dimensión

### **Interpretación:**

En la tabla mostrada se observa un grado de relación entre la dimensión motivación intrínseca y calidad de vida laboral cuyo valor es de 0,684 esto significa una correlación estadísticamente significativa moderada (Akoglu, 2018), además la significancia bilateral (sig.), es 0,000 el cual es menor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe una relación entre la dimensión motivación intrínseca y la CVL de profesionales.

## Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre la motivación extrínseca y Calidad de Vida Laboral

Ho: No existe relación entre la motivación extrínseca y Calidad de Vida Laboral

### Tabla: 8

*Análisis de correlación entre dimensión motivación extrínseca y la calidad de vida laboral*

Coeficiente	Variables	N	Rho	Sig.
Rho-Spearman	Motivación extrínseca (D2) calidad de vida laboral (V2)	81	,715*	0,000

Nota: Sig.= Significancia, V= Variable D= Dimensión

### Interpretación:

En la tabla mostrada se observa un grado de relación entre la dimensión motivación extrínseca y calidad de vida laboral cuyo valor es de 0,715 esto significa una correlación estadísticamente significativa fuerte (Akoglu, 2018), además la significancia bilateral (sig.), es 0,000 el cual es menor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe una relación entre la dimensión motivación extrínseca y la calidad de vida laboral.

## V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados obtenidos en la hipótesis general se halla una relación de 0,742 lo cual implica una correlación positiva considerable. Asimismo, se halló una significación bilateral menor de 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual señala que existe una relación entre la motivación y la calidad de vida laboral en los profesionales de salud. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Salazar (2021) quien identificó un nivel alto de relación entre la motivación y la calidad asistencial del personal. De ello, consideró que la motivación permite mantener un esfuerzo en las diferentes actividades que desarrolla el personal, generando una integración y organización eficiente en los resultados.

De igual manera, en el aporte de López et al. (2021) identificó que la calidad de la vida laboral mantiene un rendimiento adecuado en la organización; en tal sentido, su importancia es fundamental la motivación que genere a su personal. Las diversas actividades, como mantener organizada el cumplimiento de las actividades, la realización de las evaluaciones, el compromiso con los compañeros y el cumplimiento de las normas son aspectos fundamentales que beneficiarán al servicio generando un mayor desempeño.

Asimismo, en el trabajo de Salazar y Bello (2021) reconocieron la importancia que tiene la motivación para alcanzar la satisfacción de la calidad de vida laboral. En tal sentido, enfatizaron en las relaciones de los jefes y los compañeros al mostrar adecuadas interacciones y convivencias en los diferentes trabajos de equipo; puesto que de esta manera se mantiene un esfuerzo que permita verse reflejado en el desempeño de los trabajadores.

En cuanto al resultado de Alarcón et al. (2020) identificaron una relación medio alta considerando que la motivación laboral mantiene un esfuerzo en cada uno de los integrantes mostrando la competitividad y posibilitando cumplir con las metas establecidas. De esta manera, se muestra la utilidad y el valor que tiene su función en la calidad de la vida laboral.

Por otra parte, Candela et al. (2022) sostuvieron que en la medida que en el trabajo haya una capacitación sobre las habilidades y los conocimientos, la oportunidad de mantenerse activos en la institución será óptima. Es así que la motivación que proviene de los trabajadores da una mayor organización y estímulo para mejorar la calidad de vida laboral. El apoyo que reciben de los jefes inmediatos y de los líderes intensifica las oportunidades del quehacer laboral.

Ceballos (2022) precisó que la motivación involucra un mayor esfuerzo e iniciativa para que los trabajadores de la salud puedan cumplir con eficiencia sus actividades. En tal sentido, es importante identificar las habilidades que desarrollan los profesionales y de qué manera se puede obtener mejores respuestas motivacionales.

Finalmente, en los aportes de Indrasari et al. (2019) se tiene que hay una significancia entre el desarrollo de la motivación con la calidad de servicio en una institución de salud. En tal sentido, se consideró que la motivación del logro impulsa a que las personas puedan desarrollar sus actividades con mayor desempeño generando que el rendimiento sea el esperado. A pesar de que las motivaciones en las organizaciones van a ser diferentes en cada miembro de la organización está el trabajar en conjunto generando procesos para optimizar el servicio que brinda la institución de salud.

En cuanto los resultados de la hipótesis específica 1, se dio una correlación positiva considerable ( $r=0,684$ ) De igual manera su significancia bilateral fue menor de 0.05 considerándose la hipótesis alterna de que existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en los profesionales de salud.

Asimismo, López et al. (2021) explicó que la motivación intrínseca involucra los aspectos de la estabilidad laboral las cuales están desarrolladas con las metas que cada personal de salud tiene permitiendo identificar su satisfacción y compromiso en la integración de la organización.



En los aportes de Alarcón et al. (2020) se tuvo en cuenta que la motivación intrínseca determina la autonomía en la realización de las tareas la cual muestra la responsabilidad de Cada trabajador al impulso que tiene en su desarrollo.

De igual manera, Reyes (2021) expuso que para el desarrollo de la calidad de vida laboral es importante la motivación intrínseca de los profesionales, generando una conducta de estímulos personales con los que pueda favorecer y reforzar los resultados de trabajo.

Finalmente, en los resultados de la hipótesis específica 2, se tuvo una correlación positiva considerable ( $r=0,715$ ). De igual manera, la significancia bilateral fue menor de 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna de que existe relación entre la dimensión motivación extrínseca y la calidad de vida laboral en los profesionales de la salud. De igual manera, en los aportes de Salazar (2021) se identificó una correlación alta, reconociendo que las metas propuestas por cada una de los trabajadores es eficiente en la medida que se encuentran motivados por la organización evidenciándose una satisfacción en las metas y los planes.

López et al. (2021) respecto a la motivación extrínseca todas las innovaciones que se desarrolla en las empresas mantienen el equilibrio laboral generando una motivación extrínseca en cada uno de los participantes con la finalidad de sentir satisfacción y mantener la responsabilidad en la labor que realiza. En ese sentido, todas las oportunidades como el ascenso las capacitaciones, las preparaciones y el reconocimiento genera entusiasmo y mayor calidad de vida laboral en las personas.

Alarcón et al. (2020) encontraron que la motivación extrínseca está se mantiene activa en la medida que hay una identificación de las áreas denotando los objetivos

propuestos en cada función retroalimentando la cooperación y trabajo para un buen desempeño

Conforme a los resultados encontrados, se comprende que la motivación laboral es un factor determinante para optimizar la calidad de vida laboral en los profesionales de salud; en tal sentido, de acuerdo a lo que expuso Gonzales (2005), la motivación brinda los impulsos para que las personas puedan desarrollar con eficiencia sus actividades. En el ámbito laboral, se obtienen los resultados en la productividad alcanzando los objetivos previstos. Es así que la calidad de vida laboral, conforme explican Fernández et. al. (2007) se da la satisfacción de resultados de acuerdo a las demandas de los recursos de las empresas.

En cuanto a las limitaciones del estudio, se tuvo el poco tiempo para el recojo de información de datos, debido a que los repositorios institucionales de las universidades tenían un acceso limitado a la información. Asimismo, se tuvo la poca participación activa de los profesionales de salud quienes no se sentían a gusto al participar en el recojo de datos. Esta investigación es importante debido a que genera resultados óptimos para el servicio de salud, teniendo pacientes quienes se beneficiarán en cuanto a la calidad de servicio que reciben.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Existe una relación estadísticamente significativa positiva y fuerte entre la motivación y la calidad de vida laboral de profesionales de salud del servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2022.

Segunda: Existe una relación estadísticamente significativa positiva y fuerte entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral de profesionales de salud

Tercera: Existe una relación estadísticamente significativa positiva y fuerte entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral de profesionales de salud .

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: A los directivos de la institución de salud del servicio de emergencia, tomar en cuenta diversas estrategias que permitan optimizar el trabajo de los profesionales de salud generando una motivación en el cumplimiento de sus funciones para obtener una calidad de vida laboral acorde a la necesidad de la sociedad.

Segunda: A los jefes del departamento de emergencia brindar charlas sobre la importancia de la motivación intrínseca para que cada profesional de la salud desarrolle un comportamiento de trabajo de acuerdo a las necesidades establecidas y que estén en función al compromiso que desempeña para lograr la calidad de vida laboral.

Tercera: A todo el personal profesional de la salud, considerar que la motivación extrínseca genera un ambiente de trabajo en conjunto donde todos reconocen la función y el compromiso desarrollado en una labor obteniendo así la calidad de vida laboral que se espera de una institución de salud.

## REFERENCIAS

- Akter, N.; Akkadechanunt, T.; Chontawan, R.; Klunklin, A. (2018). Factors related to Quality of Work Life among Nurses, Tertiary Level Hospitals, People's Republic of Bangladesh, *International Journal of Evidence-Based Healthcare*: December 14 (3).
- Akoglu, (2018) User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine* 18. 91-93
- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L. y Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindisenio>
- Aslam I. (2018). Preferences for job life quality and motivation in healthcare. *Marketing and Management of Innovations*, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18(1), 46.
- Borghí, J.; Lohmann, J.; Dale, E.; Meheus, F.; Goudge, J.; Oboirien, K.; Kuwawenaruwa, A. (2018). How to do (or not to do) . . . Measuring health worker motivation in surveys in low- and middle-income countries. *Health Policy Plan*. 2018, 33, 192–20
- Bravo Calderon, B. (2021). Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70990>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-49
- Ceballos, T. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de la salud integral de Huarmaca. Universidad Cesar Vallejo]. [https://ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78291/Terrones\\_CSSD.3](https://ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78291/Terrones_CSSD.3)

- Chwielezka, M. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland BMC Health Services Research 20:701.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. (5ª ed.). México: Mc GrawHill Interamericana S.A.
- Candela Lévano C., Anaya Haitara, P. y Quintanilla Ochoa, A. (2022). Calidad de vida laboral y cumplimiento de bioseguridad del profesional de enfermería, Hospital II Gustavo Lanatta Lujan – ESSALUD en Huacho, 2021. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1525>
- Chiou-Fen LI, Fu-Chih LA, Huang WR, Huang CI, Hsieh CJ. (2020). Satisfaction with the quality nursing work environment among psychiatric nurses working in acute care general hospitals. J Nurs Res. 28(2): e76.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Dewi K. (2020). The Analysis of Nurses'Quality of Work Life at Urban Hospital in Indonesia. European Journal of Molecular & Clinical MedicinE 7; 5.
- Delgado, N. (1999). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física. Universidad de Granada, Granada
- Fathi W. (2018). Relationship between quality of work life and work motivation among operating room nurses in Mansoura University Hospitals.
- Fatoni M. (2018). Quality of Work Life, Motivation, and Employee Performance on PT. Bank BCA Branch Jember. International Journal of Scientific Research and Management 6 (6): 431-437.
- Fernández, A., Santa, E., y Casado, M. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.php>
- Gusar I. (2020). Work motivation, job satisfaction, and nursing record-keeping: do they differ in surgery and internal disease departments? Cent Eur J Nurs Midw 11(4):163–170.

- Gutiérrez, E., Loredó, M., y Manzano, R. (2010). Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Hospital del niño y la mujer en San Luis Potosí. (Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México).
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Indrasari M. (2019). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis* 4(1): 42-48.
- Kelbiso L, Belay A, Woldie M. (2018). Determinants of quality of work life among nurses working in Hawassa town public health facilities, South Ethiopia: a cross-sectional study. *Nurs Res Pract.* 2017(5):15–26.
- López-Martínez, Brenda Esther, Aragón-Castillo, Jason, Muñoz-Palomeque, Manuel, Madrid-Tovilla, Saúl, y Tornell-Castillo, Iván. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Malgorzata C. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research* 20:701.
- Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press
- Mediarti, D., Rehana, R., & Abunyamin, A. (2018). Nurses' education and motivation towards nursing care documentation. *Jurnal Ners*, 13(1), 31–35.
- Maja G. (2017). Work motivation and job satisfaction of health workers in urban and rural areas. *Vojnosanit Pregl* 73(8): 735–743.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª ed.). México, Distrito Federal, México: Mc Graw Hill.
- OMS. (2017). Protección de la salud de los trabajadores. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Ortiz Ocaña, Alexander Luis (1997). *El diseño de la investigación*. Cuba.

- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pacheco, L. (2017). Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la
- Peña Rivas, H. C., y Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, volumen 30, número 3, págs. 529-532; 1998; ISSN: 0120-0534. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>
- PNUD. (2020). COVID-19: la pandemia, la humanidad necesita liderazgo y solidaridad para vender a COVID-19. <https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/coronavirus.html>
- Priyanka T. (2018). STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF HOSPITAL NURSES. *IJRAR- International Journal of Research and Analytical Reviews* 5(2)
- Raeissi, P., Rajabi, M.R., Ahmadizadeh, E. et al. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *J. Egypt. Public. Health. Assoc.* 94, 25.
- Reyes Barrionuevo, R. (2021). Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2854501>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) .Comportamiento Organizacional. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rose D. (2020). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare* 8; 1
- Salazar y Bello. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal de la dirección provincial IEES. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Manabí de Ecuador].



- 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)
- Somayeh J. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* 19:112
- Thakre S. (2017). Quality of work life of nurses working at tertiary health care institution: a cross sectional study. *Int J Community Med Public Health*. 2017;4(5):1627-1636.
- Travezaño Aguilar, S. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1000>
- Vroom (1979). Leadership decision-making: an empirical test of the Vroom and Vetton model. *Journal of Management Studies*, 16(1), 1-115.
- Zheng, C., Liang, J.-C., Li, M. y Tsai, C.-C. (2018). The relationship between english language learners' motivation and online self-regulation: A structural equation modelling approach. *System*, 76, 144-157. <https://doi.org/10.1016/j.system.2018.05.003>

# **ANEXOS**



## Anexo 2

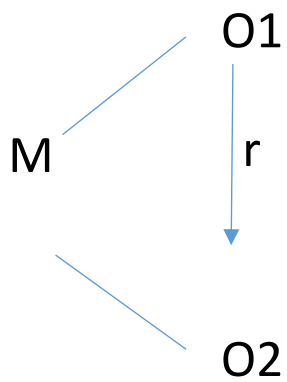
### Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
<b>Problema principal</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1: Motivación laboral</b>							
Pp ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la calidad de vida laboral de profesionales de salud del servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2022?	Og. determinar la relación entre la motivación y la calidad de vida laboral de profesionales de salud del servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2022.	Hg . existe relación entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral de profesionales de salud del servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2022.	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos			
			Intrínseca	Atención relacionada con el trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo Regular Alto			
				Presión por el trabajo	7.					
				Relación interpersonal con sus compañeros	8, 9,					
				Monotonía laboral	10, 11.					
			Extrínseca	Satisfacción por el trabajo	12, 13, 14, 15.	Siempre = 5	Alto			
				Competencia laboral	16, 17, 18.					
				Promoción promocional y Status	19, 20, 21, 22, 23.					
				<b>Variable 2: Calidad de vida laboral</b>						
				Dimensión	Indicadores			Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
Apoyo directivo	Promoción	1, 2.		Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Bajo Regular Alto					
	Reconocimiento	3, 4, 5, 6.								
	Capacitación	7, 8, 9, 10.								
Carga de trabajo	Responsabilidad y calidad en el trabajo	11, 12, 13, 14.	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Bajo Regular Alto						
	Autodeterminado y competitivo	15, 16, 17, 18, 19, 20								
	Satisfacción	21, 22, 23.								
Motivación intrínseca	Creatividad	24, 25, 26.	Siempre = 3	Alto						
	Orgullo	27, 28, 29, 30.								
P2¿ Cómo se relaciona la dimensión extrínseca con la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud	O2. Determinar la relación de la dimensión extrínseca con la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud	H2. Existe relación entre la dimensión extrínseca y calidad de vida laboral de los profesionales de la salud								

### Anexo 3

#### Figura 1

*Esquema diseño correlacional de las variables motivación y calidad laboral*



Dónde:

M: Muestra de la población

O1: V 1: Motivación laboral

O2: V 2: Calidad de vida laboral

r: Correlación de las variables.

## Anexo 4

### Figura 2

*Fórmula de muestra probabilístico por conveniencia*

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(1-0.5)102}{(0.05)^2(102-1) + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)} = 81$$

Dónde:

n = el tamaño de la muestra a calcular

N = tamaño del universo

Z = 1,96 es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr

El nivel de confianza deseado

E = 5% es el margen de error máximo admitido

1-p: es la viabilidad negativa : 50%

P : es la variabilidad positiva. 50%

## Anexo 5

### INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Edad..... Sexo..... Tiempo de servicio..... Condición Laboral: Nombrado ( )  
 Contratado ( )

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca LA CALIDAD DE VIDA LABORAL y llevara unos 10 minutos completarla sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder:

#### Cuestionario de calidad de vida laboral

		Nunca	A veces	Siempre
1	Estoy satisfecha (o) con el sueldo			
2	Tengo posibilidad de promoción y acenso			
3	Mis esfuerzos son reconocidos			
4	Recibo apoyo de mis jefes			
5	Recibo apoyo de mis compañeros			
6	Tengo posibilidad de expresarlo que pienso y necesito			
7	Mi institución trata de mejorar			
8	Tengo autonomía de decisión			
9	Tengo variedad en ni trabajo (según estrategias)			
10	Recibo apoyo del equipo multidisciplinario (si tiene responsabilidad			
11	La calidad de trabajo que tengo es excesiva			
12	La presión que tengo en mi trabajo es fuerte.			
13	Mantengo la responsabilidad para dar la calidad en mi trabajo.			
14	Siento agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo.			
15	Tengo autodeterminación para desarrollar mi trabajo.			
16	Tengo tiempo para mi vida personal.			
17	Busco ser competitivo en mis quehaceres laborales.			
18	Siento satisfacción al desarrollar mi trabajo			
19	Mantengo un compromiso con la responsabilidad de mi trabajo.			
20	Siento satisfacción con el tipo de trabajo			
21	Busco nuevas formas de optimizar el trabajo.			
22	Recibo apoyo de todo el equipo.			
23	Soy innovador en las propuestas de soluciones.			
24	Me siento orgulloso de los logros que obtengo en el trabajo.			
25	Me capacito con la finalidad de desenvolverme bien en el trabajo.			
26	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas			
27	Es importante el trabajo que realizo.			
28	Me siento orgulloso (a) de mi trabajo			
29	Tengo calidad de vida en mi trabajo			
30	Recibo apoyo de todo el equipo multidisciplinario.			

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Edad..... Sexo..... Tiempo de servicio..... Condición Laboral: Nombrado ( )  
 Contratado ( )

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de Motivación Laboral y llevara unos 10 minutos completarla sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder:

1 Nunca , 2 casi nunca , 3 A veces 4 Casi siempre, 5 Siempre

Nº	Enunciado	Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
1	Soy responsable de mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del establecimiento pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energia y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de animo o a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mis superiores es cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo en el establecimiento es el mismo no varia nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interese por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y por preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearia					
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causan estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es mu reconfortante.					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22	Para organizar el trabajo que realizo , según mi puesto concreto o categoria profesional tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					



## Anexo 6

### Tabla

*Validación de los instrumentos Juicio de expertos*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Calidad
	Sí	Sí	Sí
Mgtr. Carpio Mendoza, Janet			
Dra. Vidal Jessica Edith	Sí	Sí	Sí
Dr. Vega Vidal Vilca Carlos Sixto	Sí	Sí	Sí

## Anexo 7

*Confiabilidad del instrumento de las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación laboral	,857	23
Calidad de vida laboral	,942	30

*Analisis de la confiabilidad*

Motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	23

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Calidad de vida laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	30

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

## Anexo 8

**Tabla 1**

*Ficha técnica de Motivación laboral*

Nombre del instrumento:	Cuestionario Motivación laboral
Autor(a):	Huamán
Aplicación	Servicio de emergencia de un hospital de Lima
Fecha de aplicación:	Octubre – noviembre del año 2022
Objetivo:	Medir la motivación laboral en los profesionales de la salud
Administrado a:	81 profesionales de salud
Tiempo:	10 minutos

**Tabla 2**

*Ficha técnica de Calidad de vida laboral CVP – 35*

Nombre del instrumento:	Cuestionario Calidad de vida laboral
Autor(a):	CVT - 35 González et al. Versión breve
Modificado	Gonzáles, Hidalgo, Salazar y preciado (2010)
Aplicación	Servicio de emergencia de un hospital
Fecha de aplicación:	Octubre – noviembre 2022 del año 2022
Objetivo:	Medir la calidad de vida laboral de los profesionales
Administrado a:	81 profesionales de salud
Tiempo:	10 -15 monutos

Anexo 9

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b>							
1	Soy responsable de mi centro de trabajo.	X		X		X		
2	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.	X		X		X		
3	Suelo pensar en situaciones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía para realizar mi trabajo.	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo.	X		X		X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo.	X		X		X		
8	La relación con mis superiores es cordial.	X		X		X		
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas.	X		X		X		
10	Ni trabajo en el establecimiento no varía nunca.	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	X		X		X		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizó en mi trabajo.	X		X		X		
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.	X		X		X		
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y por preparación.	X		X		X		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.	X		X		X		

18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causan estrés o tensión.	X		X		X		
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer.	X		X		X		
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy confortante.	X		X		X		
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.	X		X		X		
22	Para organizar el trabajo que realizó según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración.	X		X		X		
23	El sueldo que percibo es muy adecuado.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

"Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**" ("Validación de instrumentos por juicio de expertos")

**Apellidos y nombres del juez validador.**      CARPIO MENDOZA, JANET

**DNI :** 42551132

**Especialidad del validador:** MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**ORCID:** 0000-0002-5657-7197

**LIMA, 10 de junio del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo" ("Modelo Formato UCV Pregrado - CARTA DE PRESENTACIÓN Tarapoto ... - StuDocu")



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1 APOYO DIRECTIVO</b>							
1	Estoy satisfecha (o) con el sueldo	X		X		X		
2	Tengo posibilidad de promoción y acenso	X		X		X		
3	Mis esfuerzos son reconocidos	X		X		X		
4	Recibo apoyo de mis jefes	X		X		X		
5	Recibo apoyo de mis compañeros	X		X		X		
6	Tengo posibilidad de expresarlo que pienso y necesito	X		X		X		
7	Mi institución trata de mejorar	X		X		X		
8	Tengo autonomía de decisión	X		X		X		
9	Tengo variedad en ni trabajo (según estrategias)	X		X		X		
10	Recibo apoyo del equipo multidisciplinario (si tiene responsabilidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DEMANDA EN EL TRABAJO</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	La calidad de trabajo que tengo es excesiva	X		X		X		
12	La presión que tengo en mi trabajo es fuerte.	X		X		X		
13	Mantengo la responsabilidad para dar la calidad en mi trabajo.	X		X		X		
14	Siento agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	X		X		X		
15	Tengo autodeterminación para desarrollar mi trabajo.	X		X		X		
16	Tengo tiempo para mi vida personal.	X		X		X		
17	Busco ser competitivo en mis quehaceres laborales.	X		X		X		
18	Siento satisfacción al desarrollar mi trabajo	X		X		X		
19	Mantengo un compromiso con la responsabilidad de mi trabajo.	X		X		X		
20	Siento satisfacción con el tipo de trabajo							
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
21	Busco nuevas formas de optimizar el trabajo.	X		X		X		
22	Recibo apoyo de todo el equipo.	X		X		X		
23	Soy innovador en las propuestas de soluciones.	X		X		X		
24	Me siento orgulloso de los logros que obtengo en el trabajo.	X		X		X		
25	Me capacito con la finalidad de desenvolverme bien en el trabajo.	X		X		X		
26	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		

27	Es importante el trabajo que realizo.	X		X		X		
28	Me siento orgulloso (a) de mi trabajo	X		X		X		
29	Tengo calidad de vida en mi trabajo	X		X		X		
30	Recibo apoyo de todo el equipo multidisciplinario.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** CARPIO MENDOZA, JANET

**DNI :** 42551132

**Especialidad del validador:** MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**ORCID:** 0000-0002-5657-7197

**LIMA, 10 de junio del 2022**

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b>							
1	Soy responsable de mi centro de trabajo.	X		X		X		
2	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.	X		X		X		
3	Suelo pensar en situaciones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía para realizar mi trabajo.	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo.	X		X		X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo.	X		X		X		
8	La relación con mis superiores es cordial.	X		X		X		
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas.	X		X		X		
10	Ni trabajo en el establecimiento no varía nunca.	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	X		X		X		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizó en mi trabajo.	X		X		X		
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.	X		X		X		
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y por preparación.	X		X		X		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.	X		X		X		



18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causan estrés o tensión.	X		X		X	
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer.	X		X		X	
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy confortante.	X		X		X	
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.	X		X		X	
22	Para organizar el trabajo que realizó según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración.	X		X		X	
23	El sueldo que percibo es muy adecuado.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** **Dr. Carlos Sixto Vega Vilca**    **DNI: 09826463**

**Especialidad del validador:**    **Metodólogo y Estadístico**                      **ORCID:**    <https://orcid.org/0000-0002-2755-8819>

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...10.....de junio.....del 2022



**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1 APOYO DIRECTIVO</b>							
1	Estoy satisfecha (o) con el sueldo	X		X		X		
2	Tengo posibilidad de promoción y acenso	X		X		X		
3	Mis esfuerzos son reconocidos	X		X		X		
4	Recibo apoyo de mis jefes	X		X		X		
5	Recibo apoyo de mis compañeros	X		X		X		
6	Tengo posibilidad de expresarlo que pienso y necesito	X		X		X		
7	Mi institución trata de mejorar	X		X		X		
8	Tengo autonomía de decisión	X		X		X		
9	Tengo variedad en ni trabajo (según estrategias)	X		X		X		
10	Recibo apoyo del equipo multidisciplinario (si tiene responsabilidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DEMANDA EN EL TRABAJO</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	La calidad de trabajo que tengo es excesiva	X		X		X		
12	La presión que tengo en mi trabajo es fuerte.	X		X		X		
13	Mantengo la responsabilidad para dar la calidad en mi trabajo.	X		X		X		
14	Siento agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	X		X		X		
15	Tengo autodeterminación para desarrollar mi trabajo.	X		X		X		
16	Tengo tiempo para mi vida personal.	X		X		X		
17	Busco ser competitivo en mis quehaceres laborales.	X		X		X		
18	Siento satisfacción al desarrollar mi trabajo	X		X		X		
19	Mantengo un compromiso con la responsabilidad de mi trabajo.	X		X		X		
20	Siento satisfacción con el tipo de trabajo							
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
21	Busco nuevas formas de optimizar el trabajo.	X		X		X		
22	Recibo apoyo de todo el equipo.	X		X		X		
23	Soy innovador en las propuestas de soluciones.	X		X		X		
24	Me siento orgulloso de los logros que obtengo en el trabajo.	X		X		X		

25	Me capacito con la finalidad de desenvolverme bien en el trabajo.	X		X		X		
26	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		
27	Es importante el trabajo que realizo.	X		X		X		
28	Me siento orgulloso (a) de mi trabajo	X		X		X		
29	Tengo calidad de vida en mi trabajo	X		X		X		
30	Recibo apoyo de todo el equipo multidisciplinario.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carlos Sixto Vega Vilca DNI: 09826463**

**Especialidad del validador: Metodólogo y Estadístico**              **ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2755-8819>**

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

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

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

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

**...10.....de junio.....del 2022**



**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	Soy responsable de mi centro de trabajo.	X		X		X		
2	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.	X		X		X		
3	Suelo pensar en situaciones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía para realizar mi trabajo.	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo.	X		X		X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo.	X		X		X		
8	La relación con mis superiores es cordial.	X		X		X		
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas.	X		X		X		
10	Ni trabajo en el establecimiento no varía nunca.	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	X		X		X		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizó en mi trabajo.	X		X		X		
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.	X		X		X		
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y por preparación.	X		X		X		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.	X		X		X		
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causan estrés o tensión.	X		X		X		

19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer.	X		X		X		
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy confortante.	X		X		X		
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.	X		X		X		
22	Para organizar el trabajo que realizó según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración.	X		X		X		
23	El sueldo que percibo es muy adecuado.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Jessica Edith Vidal Jaque**      **DNI: 09918504**  
**Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**      **ORCID: 0000-0002-8486-9293**

.....de.....del 20.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1 APOYO DIRECTIVO</b>							
1	Estoy satisfecha (o) con el sueldo	X		X		X		
2	Tengo posibilidad de promoción y acenso	X		X		X		
3	Mis esfuerzos son reconocidos	X		X		X		
4	Recibo apoyo de mis jefes	X		X		X		
5	Recibo apoyo de mis compañeros	X		X		X		
6	Tengo posibilidad de expresarlo que pienso y necesito	X		X		X		
7	Mi institución trata de mejorar	X		X		X		
8	Tengo autonomía de decisión	X		X		X		
9	Tengo variedad en ni trabajo (según estrategias)	X		X		X		
10	Recibo apoyo del equipo multidisciplinario (si tiene responsabilidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DEMANDA EN EL TRABAJO</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	La calidad de trabajo que tengo es excesiva	X		X		X		
12	La presión que tengo en mi trabajo es fuerte.	X		X		X		
13	Mantengo la responsabilidad para dar la calidad en mi trabajo.	X		X		X		
14	Siento agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	X		X		X		
15	Tengo autodeterminación para desarrollar mi trabajo.	X		X		X		
16	Tengo tiempo para mi vida personal.	X		X		X		
17	Busco ser competitivo en mis quehaceres laborales.	X		X		X		
18	Siento satisfacción al desarrollar mi trabajo	X		X		X		
19	Mantengo un compromiso con la responsabilidad de mi trabajo.	X		X		X		
20	Siento satisfacción con el tipo de trabajo							
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
21	Busco nuevas formas de optimizar el trabajo.	X		X		X		
22	Recibo apoyo de todo el equipo.	X		X		X		

23	Soy innovador en las propuestas de soluciones.	X		X		X		
24	Me siento orgulloso de los logros que obtengo en el trabajo.	X		X		X		
25	Me capacito con la finalidad de desenvolverme bien en el trabajo.	X		X		X		
26	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		
27	Es importante el trabajo que realizo.	X		X		X		
28	Me siento orgulloso (a) de mi trabajo	X		X		X		
29	Tengo calidad de vida en mi trabajo	X		X		X		
30	Recibo apoyo de todo el equipo multidisciplinario.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Jessica Edith Vidal Jaque      DNI: 09918504**  
**Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad      ORCID: 0000-0002-8486-9293**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 20.....



-----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

## Anexo 10

### Anexos de los resultados estadísticos

<b>Correlaciones</b>				
		Var_Calidad_de_vida_laboral	Var_Motivación_Laboral	
Rho de Spearman	Var_Calidad_de_vida_laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Var_Motivación_Laboral	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

<b>Correlaciones</b>				
		Var_Calidad_de_vida_laboral	Motivación_intrínseca_laboral	
Rho de Spearman	Var_Calidad_de_vida_laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Motivación_intrínseca_laboral	Coeficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



<b>Correlaciones</b>			
		Var_Calida d_de_vida _laboral	Motivación _extrínsec a
Rho de Spearman	Var_Calidad_de_vi da_laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	81
	Motivación_extríns eca	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,715** ,000
		N	81
			81
			81

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Coefficiente de correlación*

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

***Fuente: Mondragón, M. (2014)***

**INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA  
LABORAL**

Edad..... 44 años ..... Sexo..... Femenina ..... Tiempo de servicio..... 15 años ..... OBSTETRA ..... Condición Laboral: Nombrado ( )  Contratado ( )

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca LA CALIDAD DE VIDA LABORAL y llevara unos 10 minutos completarla sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder:

**Cuestionario de calidad de vida laboral**

		Siempre	A veces	Nunca
1	Estoy satisfecha (o) con el sueldo		X	
2	Tengo posibilidad de promoción y ascenso			X
3	Mis esfuerzos son reconocidos		X	
4	Recibo apoyo de mis jefes			X
5	Recibo apoyo de mis compañeros		X	
6	Tengo posibilidad de expresarlo que pienso y necesito		X	
7	Mi institución trata de mejorar		X	
8	Tengo autonomía de decisión		X	
9	Tengo variedad en mi trabajo (según estrategias)		X	
10	Recibo apoyo del equipo multidisciplinario (si tiene responsabilidad)		X	
11	La calidad de trabajo que tengo es excesiva	X		
12	La presión que tengo en mi trabajo es fuerte.	X		
13	Mantengo la responsabilidad para dar la calidad en mi trabajo.		X	
14	Siento agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo.		X	
15	Tengo autodeterminación para desarrollar mi trabajo.		X	
16	Tengo tiempo para mi vida personal.		X	
17	Busco ser competitivo en mis quehaceres laborales.	X		
18	Siento satisfacción al desarrollar mi trabajo	X		
19	Mantengo un compromiso con la responsabilidad de mi trabajo.	X		
20	Siento satisfacción con el tipo de trabajo que tengo		X	
21	Busco nuevas formas de optimizar el trabajo.	X		
22	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas			X
23	Soy innovador en las propuestas de soluciones.	X		
24	Me siento orgulloso de los logros que obtengo en el trabajo.		X	
25	Me capacito con la finalidad de desenvolverme bien en el trabajo.	X		
26	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		
27	Es importante el trabajo que realizo.	X		
28	Me siento orgulloso (a) de mi trabajo	X		
29	Tengo calidad de vida en mi trabajo		X	
30	Recibo apoyo de todo el equipo multidisciplinario.		X	

### INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Edad..... 44a ..... Sexo..... Femenino ..... Tiempo de servicio..... 15a ..... Condición Laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de Motivación Laboral y llevara unos 10 minutos completarla sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder:

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

Nº	Enunciado	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1	Soy responsable de mi centro de trabajo.					X
2	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.				X	
3	Suelo pensar en situaciones relacionadas con mi trabajo.				X	
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía para realizar mi trabajo					X
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo.			X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo		X			
7	Creo que mi trabajo es excesivo.			X		
8	La relación con mis superiores es cordial				X	
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas				X	
10	Mi trabajo en el establecimiento es el mismo no varía nunca				X	
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar			X		
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho				X	
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizó en mi trabajo		X			
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena				X	
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y por preparación					X
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	X				
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía				X	
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causan estrés o tensión	X				
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer		X			
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy importante		X			
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente			X		
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración				X	
23	El sueldo que percibo es muy adecuado		X			

# EXCEL MOTIVACIÓN LABORAL

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y		
1	PARTICIPANTES												MOTIVACIÓN														
	Dimensión 1: Motivación intrínseca											Dimensión 2: Motivación extrínseca															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23			
2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5		5	5	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3			
3	4	2	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3		5	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	5		
4	5	3	1	2	3	2	4	5	5	4	4	3	3		3	4	3	4	3	5	4	4	3	1	4	3	
5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	3	3		3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5		
6	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	2	2		3	2	4	5	1	4	4	1	5	1	5	4	
7	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4		5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	5		
8	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4		3	3	5	3	4	3	4	1	4	1	4	4	
9	3	5	3	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4		5	4	3	3	5	5	4	5	1	5	1	1	
10	2	4	3	3	4	3	4	3	1	2	3	3	3		4	1	5	1	3	3	4	1	4	1	4	4	
11	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5		3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	
12	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5		5	4	2	4	4	3	5	4	2	1	4	4	
13	2	4	3	4	2	4	2	3	4	5	5	5	5		5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	
14	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4		3	5	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	
15	2	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3		4	3	4	5	3	5	1	4	1	4	3	3	
16	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3		4	3	3	4	2	4	1	3	2	5	4	4
17	2	3	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3		3	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	
18	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	2	4	2		5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	
19	2	1	1	3	1	3	1	3	1	4	1	4	1		5	1	4	1	1	4	3	3	4	3	3	5	5
20	4	1	1	3	1	3	3	1	4	5	1	3	3		3	3	1	4	4	1	3	1	4	1	5	1	
21	2	3	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	4		5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	
22	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1		4	1	4	1	4	1	3	1	3	1	4	1	
23	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	5		3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	
24	3	2	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4		3	4	1	2	3	2	4	5	5	4	3	4	
25	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3		3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	
26	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4		4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
27	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5		4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	
28	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3		5	3	5	4	4	3	5	4	3	3	3	
29	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4		4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	
30	3	3	4	3	4	3	1	2	3	4	1	4	1		5	5	1	4	3	3	4	3	1	3	3	4	
31	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4		4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	
32	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4		2	4	5	3	3	4	1	5	4	4	5	3	
33	5	4	2	4	2	3	4	5	4	5	4	5	4		4	5	3	4	3	4	2	4	2	3	3	5	
34	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5		3	3	1	3	4	3	4	4	1	5	5	4	
35	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4		4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	
36	5	5	4	4	3	5	3	4	3	2	3	3	3		3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	
37	4	3	5	5	5	3	3	4	3	5	4				4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y		
44	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5		4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	
45	3	4	3	4	2	2	3	4	4	5	5	5	4		4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	5	4	
46	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3		3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	
47	4	3	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3		3	4	1	4	4	3	5	4	3	3	4	3	
48	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5		5	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	
49	3	4	3	2	2	3	4	1	5	5	3	3	3		3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
50	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5		5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	
51	5	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4		3	5	3	3	3	4	1	5	4	4	4	4	
52	4	2	3	4	5	2	5	4	4	5	3	3	3		4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	5	4	
53	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3		4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	
54	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3		5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	
55	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2		4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	
56	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4		4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	
57	4	3	4	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4		5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	
58	3	4	3	4	4	5	5	4	1	5	4	1	5		4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	2	
59	3	3	4	3	5	4	3	2	5	4	4	4	4		4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	
60	3	4	2	3	4	4	5	1	5	4	4	3	3		3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	5	4	
61	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4		4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	
62	4	5	4	3	3	5	3	4	5	3	3	4	5		3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	
63	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	3	3	3		2	4	3	2	4	5	5	4	4	3	5	5	
64	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5		5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	
65	3	4	2	2	3	4	4	5	1	4	3	4	3		3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	
66	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5		5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	
67	3	4	5	4	3	3	5	3	1	4	4	4	3		3	5	4	3	5	4	3	3	4	5	3	3	
68	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	3		4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	
69	3	5	2	3	4	1	5	1	1	4	3	3	3		3	4	3	3	4	3	4	3	1	2	5	4	
70	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5		4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	
71	5	3	4	3	3	2	2	4	4	3	1	4	3	1		4	1	5	4	1	2	1	2	5	5	1	
72	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2		4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	
73	4	1	2	3	1	1	1	5	5	2	1	1	1		5	1	5	3	2	5	1	1	2	4	4	1	
74	5	4	3	4	3	1	5	4	3	2	1	3	2		3	2	5	4	1	1	2	3	4	5	5	4	
75	5	4	4	5	3	2	3	4	4	4	3	3	3		4	2	4	5	1	4	1	2	2	3	4	2	
76	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2		4	2	5	2	1	4	1	1	4	2	3	2	
77	5	4	4	4	1	1	3	4	4	3	1	4	3	1		4	1	5	5	1	2	1	3	3	4	2	4
78	4	4</																									





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y calidad de vida laboral de profesionales de salud del servicio de emergencia en un hospital de Lima, 2022.", cuyo autor es CORTEZ COPAIRA CELIA EMPERATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

LIMA, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO <b>DNI:</b> 08745357 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 17- 01-2023 12:06:11

Código documento Trilce: TRI - 0516798