



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Motivación y calidad laboral del personal de salud en un hospital público  
de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Arellan Obregon, Sofia Cirila ([orcid.org/0000-0001-7075-9272](https://orcid.org/0000-0001-7075-9272))

**ASESORES:**

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto ([orcid.org/0000-0002-8790-1682](https://orcid.org/0000-0002-8790-1682))

Dra. Ramos Córdova, Gabriela Olivia ([orcid.org/0000-0003-1367-594X](https://orcid.org/0000-0003-1367-594X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

**2023**

## **Dedicatoria**

**Dedico mi tesis principalmente a Dios**, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

**A mi hijo**, quien ha sido mi mayor motivación, y para que cada una de mis metas alcanzadas le quede como ejemplo.

**A mi hermana y sobrinas**, por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.

**Y. finalmente a mi profesor y asesor de tesis**, quien me hacía reaccionar cuando pensaba que no podía continuar.

Sofía Cirila Arellán Obregón

## **Agradecimiento**

### ***A Mg. Davis Alberto Mejía Pinedo***

Por compartir sus conocimientos y guiarme en el proceso de la presente tesis.

### ***A mis docentes***

Por sus palabras que fueron sabias, por sus conocimientos rigurosos y precisos. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia

### ***A mis compañeros***

Por siempre haberme prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo.

Sofía Cirila Arellán Obregón



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de LIMA, 2022", cuyo autor es ARELLAN OBREGON SOFIA CIRILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

TRUJILLO, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAP14 el 09- 01-2023 15:45:58

Código documento Trilce: TRI - 0515067





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ARELLAN OBREGON SOFIA CIRILA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de LIMA, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ARELLAN OBREGON SOFIA CIRILA DNI: 40643086 ORCID: 0000-0001-7075-9272	Firmado electrónicamente por: SARELLANOB1 el 18- 02-2023 22:07:47

Código documento Trilce: INV - 1063871

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2 Variables y operacionalización (Anexo 1) .....	9
3.3 Población, muestra y muestreo.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos .....	12
3.6 Método de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos .....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES .....	24
VII. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

Tabla 1.	Motivación del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022 .....	13
Tabla 2.	Calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima ,2022 .....	14
Tabla 3.	Relación entre Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima,2022.....	15
Tabla 4.	Relación entre Motivación de logro o realización y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022. ....	16
Tabla 5.	Relación entre Motivación de poder y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022. ....	17
Tabla 6.	Relación entre Motivación de afiliación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022. ....	18

## Índice de figuras

Figura 1.	Diseño de la investigación .....	9
-----------	----------------------------------	---



## Resumen

El presente trabajo de investigación de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y calidad laboral entre el personal de salud de un Hospital público de Lima, 2022. La muestra estuvo constituida por 100 profesionales de salud. Se aplicó la Escala de motivación de Steers y Braunstein y el cuestionario CVT-GOHISALO, obteniendo como resultados que existe una relación altamente significativa entre las variables Calidad laboral y Motivación laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.746 y una significancia  $p=0.012$ ; también, se determinó una relación altamente significativa entre la variable motivación laboral y las siguientes dimensiones son: Soporte motivación de logro (Rho de Spearman =0.716  $p=.012$ ), en el poder (Rho de Spearman =0.756  $p=.012$ ), de afiliación (Rho de Spearman =0.728  $p=.000$ ), en el personal de salud de un Hospital público de Lima, 2022.

Palabras clave: Motivación, calidad laboral, dimensiones.

## **Abstract**

The present research work of the non-experimental type, with a descriptive-correlational cross-sectional design, was carried out with the objective of determining the relationship between motivation and work quality among the health personnel of a public Hospital in Lima, 2022. The sample consisted of 100 health professionals. The Steers and Braunstein Motivation Scale and the CVT-GOHISALO questionnaire were applied. obtaining as results that there is a highly significant relationship between the variables Job quality and Job motivation, with a Spearman's Rho coefficient of 0.746 and a significance  $p=0.012$ ; Also, a highly significant relationship was determined between the work motivation variable and the following dimensions: Achievement motivation support (Spearman's Rho =0.716  $p=.012$ ), in power (Spearman's Rho =0.756  $p=.012$ ), affiliation (Spearman's Rho =0.728  $p=.000$ ), in the health personnel of a public hospital in Lima .2022.

Keywords: Motivation, job quality, dimensions.

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es una causa clave para aumentar la productividad de los empleados y un mayor compromiso, y, en este caso el campo de salud. Por tanto, es un factor que todas las instituciones de salud deben tener en cuenta la forma de trato y relaciones con sus empleados, y deben gestionar determinadas actividades para fomentarlos y desarrollarlos.

Frederik H. (2020). Psicólogo inclinado al trabajo y mandatario de institución de salud, define la motivación como el resultado de dos circunstancias: motivación y calidad.

Factores motivacionales: Desempeño, Valoración, Responsabilidad, Motivación son factores que principalmente contribuyen a la satisfacción del empleado, mientras que la higiene, la remuneración, el entorno físico, las relaciones interpersonales, el estatus, la escena de trabajo, etc. fallan o son inadecuados, entonces causan la insatisfacción de los empleados. Anda, M. (2017).

Saber que tu deseo de alcanzar tus metas se reconoce en gran medida de tu modo de ser y de cuán altas sean tus prioridades para satisfacer tus necesidades te dará el impulso que necesitas para triunfar frente a la adversidad.

Sin embargo, la calidad laboral es destacado para el contrato de medios humanos de una entidad, es estafalario que varias organizaciones adopten la misma táctica.

Factores como el estatus social, económico y demográfico de los empleados son factores críticos en la forma de administrar la motivación laboral y crear beneficios, aplicados a las exigencias de la empresa y sus empleados

Refleja directamente la calidad de vida laboral cuando tenemos cosas simples como sillas cómodas/ergonómicas, iluminación, diseño de interiores, etc. Es esta incomodidad la que puede causar estrés o empeorar la situación cuando un empleado necesita toda su atención mientras realiza una tarea. Balbuena, F. (2020).

Bravo, T., & Valenzuela, S. (2019). describe una forma correcta de planificar que mejoren la calidad de vida laboral, porque la mayoría de estas iniciativas no se ven iguales en toda institución de salud. Esto no es negativo es necesario. La mejora de la vida laboral de los empleados debe ser un proceso individualizado, investigado y actual.

Cuando se trata de problemas de salud, el autor reconoce que los enfoques pueden alterar desde recopilar la experiencia frecuente en las tareas de los empleados hasta implementar estrategias laborales.

La calidad laboral, de igual modo la motivación con las actividades realizadas en el entorno de la institución de salud, contribuyen al impacto de desenvolvimiento y desarrollo personal y laboral de los empleados.

La calidad de vida laboral que se está llevando en las instituciones de salud con respecto a los trabajadores deben reforzarse para alcanzar los indicadores de salud. Esto incluye tener una visión positiva de todas las partes de las instituciones de salud, así como sentirse bien con el trabajo y el entorno laboral a nivel personal.

La calidad de vida laboral indica las cualidades positivas o negativas del entorno de trabajo. El objetivo principal es crear un buen ambiente para los empleados y promover el buen estado de salud. Los elementos de un programa típico incluyen muchos aspectos, tales como: comunicación asertiva, un sistema de compensación justo y recompensatoria para una buena motivación en los trabajadores en los programas de salud y calidad laboral que se enfatizan en el desarrollo de competencias, la reducción del estrés relacionado con el trabajo y la construcción de relaciones más cooperativas entre las instituciones de salud y los empleados. Benavides Paz, O. H. (2017).

La calidad de vida laboral se define como el nivel de dicha y abundancia físico - psicosocial de los empleados de una institución de salud y las experiencias en el deber individual. Desde la óptica de la obligatoriedad, en respuesta a la existencia concreta ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y la calidad laboral en el hospital público de Lima en el 2022? Hipótesis desarrollada: en los hospitales públicos de Lima al 2022 existe una relación significativa entre la motivación de los trabajadores de la salud y la calidad del trabajo.

Para el trabajo de investigación posterior se determinaron los principales objetivos relacionados con la motivación y la calidad laboral del personal de salud en un hospital público de Lima en el año 2022. Para los objetivos específicos que son Motivación del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022. luego Calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022, posteriormente el Relación entre Motivación de logro o realización y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022, luego Relación entre Motivación de poder y calidad laboral del

personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022. Y finalmente Relación entre Motivación de afiliación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional Mera B. et al (2022) hizo su estudio de satisfacción y motivación en 200 enfermeras de Quito; en la cual el 61% dio como resultado motivacional un nivel medio, en lo que es satisfacción se vio que hay situaciones desfavorables con el que encabeza la organización y los mismos integrantes del trabajo por lo que salió un 56% medio; concluyo que la falta de incentivo con el personal hace que presenten una satisfacción media. Lo que Marcatoma (2021) concuerda con su estudio realizado a 206 enfermeras que la motivación tiene una relación amplia con el gerente por lo que se obtuvo una motivación alta con 87%.

Gonzales (2020) evaluó a 444 enfermeros para ver la calidad de vida profesional y la motivación que conlleva a tener una buena o mala labor en su trabajo, la que da como resultados que al relacionar las variables sociodemográficas con su motivación profesional nos da un resultado medio 74%, concluyendo que la calidad de vida tiene relación con la motivación profesional.

Radillo (2018) hace su estudio relacionando la calidad y la satisfacción laboral en 151 enfermeras, quienes dieron como resultados una sobrecarga de trabajo, haciendo que se conlleva a presentar una motivación baja de 23%, una calidad de 13% y una satisfacción de 26%, concluyendo que los resultados se deben a que no tienen ningún incentivo ni valoración por parte de sus jefes.

Nasetta (2018) realizó una percepción de calidad en los 131 trabajadores del personal de salud, donde se observó que las mujeres presentan una calidad laboral media y los hombres alta.

El estudio de Carpio y Villalobos (2017) donde analiza la diferencia de los factores motivacionales en 52 enfermeras de un hospital en Cantón de paraíso- Cervantes; y en los resultados se obtuvo que la falta de motivación se obtiene desde el gerente del hospital por lo que salió bajo-medio.

Triviño et al (2017) analizó la gestión motivacional en enfermería desde el 2000 al 2017 donde evaluó 51 artículos de satisfacción, calidad de vida y motivación laboral, determinando que la institución debe tener objetivos claros, tener una planificación estratégica en base a las necesidades que presentan el personal de salud

En el ámbito nacional Cruz (2022) hizo un estudio en profesionales de la salud que conformaron 60 personas, donde presentó que la motivación laboral es parcialmente alta

con 58% y una calidad laboral media 51.67%, concluyendo que hay una relación entre las variables de estudio.

Deza (2022) quien hizo su estudio en el hospital de Trujillo a 60 personas del área de salud, dando como resultado una motivación adecuada de 70% y una calidad aceptable con 50 %, donde se concluye que hay una motivación laboral en el hospital de estudio la cual causa una relación con la calidad de trabajo.

Del autor Jesús (2020) En la incumbencia de estímulo sindical y expectativa en una atmósfera adecuada en un hospital de Huancayo. El coetáneo prospección tuvo como ártico evaluar el grado de seducir a lo sindical y la percepción en la esperanza al firme del individual de dispensario de los servicios hospitalarios del hospital Clínico Quirúrgico enseñante “Daniel A. Carrión”, Huancayo en el año 2018. El diseño de la prospección fue no experimental y relevante. El síntoma estuvo conformado por 80 usuarios, entre pacientes hospitalizados y cuidadores. Por simplicidad, la manifestación es un ribete no probabilístico, la dialéctica es una pesquisa y la herramienta es una experiencia de escala Likert. El procesamiento de datos fue con el software SPSS versión 25, mientras que, la visualización e interpretación del éxito y estadísticas de conclusión se utilizaron tablas de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales e histogramas de imágenes. alfa. finalmente, no encontraron una afinidad entre la motivación laboral y la naturaleza del lugar atendido. No se encontró una relación entre la estimulación y el acoplamiento de espera en los usuarios La exploración fue medir la inmortalidad laboral y la motivación gremial de las parteras de un clínico de ancladero Montt, guindilla, a través de estudios cuantitativos, descriptivos y transversales. Para calibrar la excitación se usó el Job Diagnostic Survey y a la estética que se usó la escalera de bienestar gremial SL-SPC. Se pudo medir a los expertos su motivación promedio-adhesión en la dimensión de estudio. En cuanto a la satisfacción, el universalismo de los factores medidos fue bajos o moderados en la averiguación.

Mendoza et al (2019) en su estudio sobre motivación y satisfacción, encuestó a 24 enfermeras, cuyo resultado fue medio para motivación con un porcentaje de 50% y una satisfacción media de 62,5%, y concluyeron que no existe una relación entre motivación y satisfacción.

Sánchez (2022) Los centros de atención médica deben adoptar estrategias de control que aborden las demandas y los desafíos del entorno para garantizar la seguridad del paciente antes que la competencia. En cuanto a las preferencias, la mayoría de los factores

medidos en la encuesta fueron bajos o moderados. Como se mencionó anteriormente, consideramos fortalecer la estructura organizacional desde el nivel de alta dirección y reducir el riesgo de fracaso.

Durante este trabajo analizaremos las estrategias administrativas de gestión del talento para facilitar la estimulación, la toma de decisiones del personal de enfermería y el liderazgo. Se incluyeron varias teorías sobre estas estrategias y conceptualizaciones de cada estrategia. La motivación es por tanto el estado interno que motiva, dirige y sustenta el comportamiento del empleado y es un aspecto relacionado con la productividad. Se recomienda la implementación y el desarrollo de estas tres estrategias por parte del personal de enfermería para impactar positivamente la calidad de la atención al paciente, su seguridad y los resultados deseados por los administradores.

Perales et al (2017) realizó su estudio a 80 trabajadores de salud, en sus resultados se observa que la motivación está en un nivel medio 42.50%, la satisfacción es regular con 78,75% y una calidad satisfecha con un 92, 3% se concluye que para que haya una buena armonización laboral depende tanto del líder como de los trabajadores de laboran en la institución.

En el ámbito local Vejarano (2022). Determinar la correlación de la promoción y la realización laboral del cuidado en la salud en la región de La zona norte durante una pandemia. Se están desarrollando estudios descriptivos correlativos. Encontramos que la motivación laboral disminuyó principalmente en un 50,9 %, el esfuerzo laboral disminuyó en un 60,4 % y las habilidades cognitivas, emocionales y psicomotoras que subyacen al esfuerzo laboral disminuyeron en un 49,1 %, 50 % y 0 %, respectivamente. 64,2%. Bajo. Se concluyó que, entre los empleados de la salud durante la pandemia, la motivación laboral se asoció, con la forma de ejercer laboral y aspectos como las habilidades cognitivas, emocionales y psicomotoras.

Perez (2022) En el ámbito corredor la exploración tiene como propósito proponer la relación que existe entre la incitación y la efectuación gremial de las enfermeras de la policlínica I Albrecht de Trujillo en el 2020. Este estudio utilizó un diseño de correlación descriptivo con métodos cuantitativos. A cada variable se le aplicó un cuestionario. El estudio concluyó, la motivación se relacionó significativamente con la ascendencia laboral, siendo los aspectos de las condiciones de trabajo lo que impacta en la ejecución laboral del trabajador médico del hospital I.



Chiavenato (2000) se considera que el impulso se relaciona con la conducta humana, cuando realizada por hechos internos y externos, que impulsan a una persona a realizar acciones que conducen al logro de metas que incluye condiciones materiales y condiciones de trabajo, entorno de personas incluye: salario, prestaciones sociales, política de empresa, medio ambiente, condiciones de trabajo. Como otro factor: Motivación: Se refiere a todas las actividades relacionadas con el puesto, tales como: realizar un trabajo importante, logro, responsabilidad, promoción, reconocimiento, uso de habilidades que satisfagan y aumenten la eficacia de la organización a lo largo del tiempo.

Maslow (1964) la teoría de la jerarquía que se categorizó en la estimulación humana, Clasificamos estas necesidades en dos tipos, centrándonos en las perspectivas internas relacionadas con las personas. Nivel 1: Necesidades fisiológicas para garantizar la supervivencia y seguridad humana. Necesidades secundarias: Etapa 1: Necesidades sociales, Etapa 2: Necesidades de autoestima, Etapa 3: Necesidades de autorrealización: Las personas se esfuerzan por alcanzar su potencial y superación personal.

La calidad laboral es satisfacer las necesidades más importantes de los empleados. El trabajo es considerable y fundamental en la existencia del ser humano porque pasan gran parte de su periodo en estos sitios, el empleo genera compensación económica, psicológica y social y les admite el desarrollo y contribución de financiamiento de bienes y servicios, por la cual, se relaciona estas siete dimensiones para la colaboración de los trabajadores que son: a) soporte institucional para el trabajo, es la coordinación y formulación de políticas, estrategias y acciones a ser implementadas en forma concertada b) Seguridad en el trabajo, es un conjunto de medidas y elementos encaminados a prevenir riesgos u otras consecuencias nocivas derivadas de actuaciones generales o particulares de los trabajadores c) Integración puesto de trabajo, podemos definirlo como el proceso por el cual un individuo se integra y adapta a una organización, d) Satisfacción por el trabajo es el bienestar que manifiesta una persona en el lugar de trabajo y su entorno, e) Bienestar logrado a través del trabajo, es la conexión entre la productividad de los empleados y su bienestar f) Desarrollo personal, es para el crecimiento para ayudar a los objetivos importantes para obtener y desarrolla la empresa g) administración tiempo libre, periodo de tiempo en el que una persona puede participar en actividades recreativas que son voluntarias y no relacionadas con tareas laborales o educativas. (González & Bravo, 2000)

El panorama teórico examina cómo la calidad de vida se vuelve importante para la motivación y el compromiso personal, lo que a su vez incide a nivel empresarial, ya que indirectamente asegura una mejor capacidad de los socios comerciales y conduce a mejores resultados, es cierto, que se sigue de la motivación; a partir de ahí se puede ver lo importante que es abordar los componentes de la motivación de los empleados y de la organización para trabajar.

La motivación se define como propio de la psicología que promueve el deber del individuo, y es una sucesión que activa, dirige, motiva y apoya el proceder individual para lograr metas. El valor funcional, es de importancia para comprender qué motiva estos comportamientos para que los empleados se perciban satisfechos (Lopez, 2005)

La motivación son las cosas que dan ánimo al ser humano para seguir adelante con sus objetivos. Los aspectos a considerar al implementar la motivación de los empleados son sus antecedentes, como sus principios, socioculturales, estado financiero y metas que le interesa alcanzar al desempeñar el trabajo; para lo que se relaciona en tres dimensiones: a) de poder, se describe como el deseo de influir, controlar o influir en otra persona, La influencia inicia y construye poder, el control ayuda a mantener el poder y la influencia extiende o restaura el poder en caso de pérdida o desafío; b) de afiliación, se asocia con necesidades adicionales de validación, apoyo, amistad e información. No es sinónimo de otros rasgos como extraversión, amabilidad, popularidad o sociabilidad. y c) de logro o realización, se define como la tendencia a superar obstáculos, usar la fuerza y superar tareas difíciles. También lo llaman motivación para desempeñarse bien de acuerdo con los estándares de excelencia establecidos.

Al señalar que el desafío de la gestión es alcanzar los resultados esperados y que la motivación se transforma en el elemento esencial de una operación más eficiente, Herzberger señaló que "la perfección de la labor no es una oferta en una situación determinada, pero es una responsabilidad constante de la jefatura, sin embargo, el cambio que se da inicialmente debe persistir durante un período de tiempo más largo" (Chaves et al., 2017)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

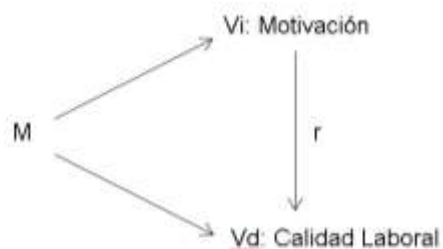
El diseño del estudio actual se considera descriptivamente correlacionado porque aborda variables que aparecen en un momento o pasión particular. También determina la intención y la dirección de la correlación. (Hernández y Mendoza, 2018).

Este estudio tiene un diseño transversal, no experimental, ya que los datos se recolectaron en puntos de tiempo específicos. (Hernández-Sampieri, 2018).

La naturaleza y el diseño del trabajo de investigación pueden interpretarse

#### Figura 1

*Diseño de la investigación*



Donde:

- M:** Muestra de estudio
- Vi:** Variable Independiente
- Vd:** Variable Dependiente
- r:** Relación entre las variables

#### 3.2 Variables y operacionalización (Anexo 1)

La investigación se elaboró bajo enfoque cuantitativo y la operacionalización de las variables.

**Variable: calidad laboral Dimensiones:**

- Soporte institucional para el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Integración puesta de trabajo
- Satisfacción por el trabajo
- Bienestar logrado a través del trabajo
- Desarrollo personal
- Administración tiempo libre

**Variable: Motivación laboral Dimensiones:**

- Motivación de logro o realización
- Motivación de Poder
- Motivación de afiliación

**3.3 Población, muestra y muestreo****3.3.1. Población**

Hernández et al. (2014) expresan que la población, es el total de unidades que analizar e integran un fenómeno; se interpreta, que es el conjunto de personas que se encuentran en un mismo contexto u realidad. Por tanto, la población de estudio que se considerará son 134 del personal de salud en un Hospital Público de LIMA, 2022

**Criterios de selección**

- **Criterios de inclusión:** La muestra de estudio, son todos del personal de salud en un Hospital Público de LIMA, 2022
- **Criterios de exclusión:** Por exclusión se considerarán aquellos que no son personal de salud en un Hospital Público de LIMA, 2022

**3.3.2. Muestra**

La muestra de estudio, según Hurtado (2014) indica que es parte de la población, teniendo una característica en común. Cabe señalar, que la muestra que será seleccionada es una muestra finita y es de 100 es del personal de salud en un Hospital Público de LIMA, 2022 (anexo 5)

**3.3.3. Muestreo**

Por tanto, se empleó el criterio de muestreo aleatorio simple. (probalístico) según Hernández et al. (2014) esto se interpreta que cualquier usuario puede ser sujeto de estudio, siendo 100 personas a encuestar.

**3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis fue compuesta por personal de salud en un Hospital Público de LIMA, 2022

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

#### **3.4.1. Técnica**

La técnica según Hernández et al. (2014) manifiesta que aquel medio que permite al investigador obtener información confiable y oportuna para dar respuesta a los objetivos planteados. Por tanto, la técnica que se empleó en el presente estudio es una encuesta, siendo el investigador aquel que se encarga de obtener la información necesaria interactuando con los sujetos interviene.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Se aplicó el cuestionario. Hernandez Sampieri, (2018). expone que, para la recolección de datos requeridos durante la investigación, es muy utilizado el cuestionario, que fue aplicada de manera presencial de persona a persona.

El medio utilizado es un cuestionario que se supone que es un aspecto físico utilizado en las encuestas para categorizar las opiniones de los miembros de la muestra y permitirles cumplir los objetivos. Esto representa una escala de Likert con opciones de respuesta polinómicas. (Hernández, Fernández 2014).

En la variable de motivación se utiliza la escala de Motivación – MLPA consiste en 15 preguntas tiene como dimensión Motivación de logro o realización que es 1,2,3,4,5. Motivación de Poder que es 6,7,8,9,10, y la Motivación de afiliación es 11,12,13,14,15. (anexo 2).

En la variable de calidad laboral se utiliza el Cuestionario CVT-GOHISALO que tiene la dimensión Soporte institucional para el trabajo, Integración puesto de trabajo, Seguridad en el trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal, Administración tiempo libre . (anexo 3).

#### **3.4.3. Validación y confiabilidad**

**La validez** estos los que evaluarán los dos cuestionarios que serán propuestos, indicando si las preguntas están ordenadas por dimensiones, coherentes, clara, y son adecuadas para lograr medir cada una de las variables de estudio (Hernández, et al., 2014).

**La confiabilidad** fue medida a través del análisis de confiabilidad por SPSS mediante el Alfa de Cronbach se realizó un proyecto piloto involucrando a la población encuestada y 30 personas seleccionadas de otros centros de salud de Lima no incluidos en la muestra encuestada.

La confiabilidad del instrumento que mide la motivación se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbrach, el cual fue de 0.988 Motivación laboral y 0.927 para la calidad laboral.

### **3.5 Procedimientos**

Para el recojo de los datos, se realizó un conjunto de actividades, en primera instancia se solicitó el permiso a la institución de estudio para la aplicación de los instrumentos, seguidamente se diseñaron los dos cuestionarios que permitieron reconocer si son oportunos para su aplicación. Asimismo, se aplicaron los instrumentos de manera presencial y así poder obtener la base de datos que ayudaron a dar respuesta los objetivos planteados.

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

Los datos recopilados fueron guardados y analizados estadísticamente mediante el programa SPSS versión 26. Los resultados se evidencias en tablas de doble entrada. Para su análisis correlacional, se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

En esta investigación respetamos los aspectos éticos, se respetó a cada usuario y la decisión de participar libremente en este estudio, recogiendo la información de manera anónima, protegiendo la identidad de los usuarios y la confidencialidad en los resultados, los cuales son usados únicamente para fines académicos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Motivación del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alta Motivación	70	70,0
Mediana Motivación	30	30,0
Baja Motivación	10	10,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

En el cuadro se nota que el 100% de Motivación laboral del personal de salud presentan una baja motivación del 10%, mientras que Medianamente motivado tiene un 30% y solo el 70% de los encuestados presentan un nivel alto de motivación del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022.

**Tabla 2**

*Calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima ,2022*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Baja calidad	35	35,0
Media calidad	10	10,0
Alta calidad	55	55,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

En la tabla 2, se puede notar que el 100% calidad laboral del personal de salud presentan una baja calidad del 35 %, mientras que Media calidad tiene un 10,0% y solo el 55,0% tiene una alta calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022.



**Tabla 3**

*Relación entre Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022.*

		Calidad laboral			Total	Rho spearman		
		baja	media	alta				
<b>Motivación laboral</b>	alta	Recuento	15	0	45	rs=0,746 p=0,012 N=100		
		% del total	15%	0%	45%		70%	
	moderada	Recuento	20	10	0		30	
		% del total	20%	10%	0%		30%	
	Bajo	Recuento	0	0	10		10	
		% del total	0%	0%	10%		10%	
	<b>Total</b>		Recuento	35	10		55	100
			% del total	35%	10%		55%	100,0%

Se observa en la tabla que el 15% el personal *de salud en un Hospital Público de Lima* presenta una alta motivación laboral y baja en calidad laboral, mientras el 20 % presentan una moderada motivación laboral y baja calidad laboral, por ultimo un 10 % bajo en motivación laboral y alta calidad laboral, Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0.746$  tiene una correlación moderada y un Sig de 0.012 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos.

**Tabla 4**

*Relación entre Motivación de logro o realización y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022.*

		<i>calidad laboral</i>			<b>Total</b>	<b>Rho spearman</b>		
		baja	media	alta				
<b>Motivación de logro o realización</b>	alta	Recuento	25	9	10	44	rs=0.716 p=0,012 N=100	
		% del total	25%	9%	10%	44%		
	moderada	Recuento	0	1	12	13		
		% del total	0%	1%	12%	13 %		
	Bueno	Recuento	10	0	33	43		
		% del total	10%	0%	33%	43%		
	<b>Total</b>		Recuento	35	10	55		100
			% del total	35%	10%	55%		100,0%

Se observa en la tabla que el 25 % el personal *de salud en un Hospital Público de Lima* presenta una alta motivación de logro y baja calidad laboral, mientras el 12 % presentan una moderada motivación de logro y alta en calidad laboral, y el 33 % es bueno en motivación de logro y calidad laboral, la cual, se demuestra el coeficiente de Rho es 0.716 y un Sig. Bilateral=0.012 inferior al 0.05 ( $p < 0.05$ ) que conlleva a una realización proporcional, con las dimensiones de realización y calidad laboral

**Tabla 5**

*Relación entre Motivación de poder y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022.*

			Calidad laboral			Total	Rho spearman n
			baja	media	alta		
<b>Motivación de poder</b>	alta	Recuento	0	0	0	0	rs=0,756 p=0,012 N=100
		% del total	0%	0%	0%	0%	
	moderada	Recuento	25	0	10	35	
		% del total	25%	0%	10%	35%	
	Buena	Recuento	10	10	45	65	
		% del total	10%	10%	45%	65%	
<b>Total</b>	Recuento	35	10	55	100		
	% del total	35%	10%	55%	100,0%		

Se observa en la tabla que el 25 % el personal de salud en un Hospital Público de Lima presenta una moderada en poder y baja calidad laboral, mientras el 45% y alto en motivación de poder y calidad laboral, Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho es 0.756 y un Sig. Bilateral=0.012 inferior al 0.05 ( $p < 0.05$ ) para ambos casos, para ambos casos, así aceptamos la hipótesis alternativa, corroborando la existencia de una relación directa en su dimensión de poder y satisfacción.

**Tabla 6**

*Relación entre Motivación de afiliación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022.*

		Calidad laboral			Total	Rho spearman	
		baja	media	alta			
<b>Motivación de afiliación</b>	alta	Recuento	35	10	0	45	rs=0,728 p=0,000 N=100
		% del total	35%	10%	0%	45%	
	moderada	Recuento	0	0	10	10	
		% del total	0%	0 %	10%	10 %	
	Bueno	Recuento	0	0	45	45	
		% del total	0 %	0%	45 %	45 %	
	<b>Total</b>	Recuento	35	10	55	100	
		% del total	35%	10%	55%	100,0%	

Se observa en la tabla que el 35 % el personal *de salud en un Hospital Público de Lima* presenta una alta motivación de afiliación y baja calidad laboral, mientras el 10% presentan una moderada motivación de afiliación y bueno en calidad laboral, y el 45 % es bueno en motivación de afiliación y calidad laboral, Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0.728$  y un Sig. Bilateral=0.000 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ). Para ambos casos, hemos rechazado la  $H_0$  y aceptado la  $H_a$ , esto significa que la relación directa de afiliación con calidad laboral si existe.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación analicé la motivación y la calidad del personal en un hospital público de Lima.

De la primera tabla, se puede notar que 100% de motivación del personal en salud mostró un 70 % de motivación baja, un 30% moderada y solo un 10% de los encuestados mostró un nivel alto de motivación de los trabajadores en salud de un hospital público de Lima en el 2022.

En contraste con el autor pablo en 2020. en el cual se concluyó que el 40% de las enfermeras se encuentran insatisfechas, el 25% algo satisfechas, medianamente satisfechas el 25% y generalmente satisfechas 10%, donde existen igualdades en los datos encontrados en la investigación. De igual forma, en un estudio de 2004, "Identidad profesional y la correlación de la satisfacción laboral del personal de enfermería adscrito que labora en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza", muestra que el 52,2% de los enfermeros adscrito presentaba una satisfacción laboral de nivel medio.

El estudio de Rivera, A. (2019) Moretón de la seducir sindical en el ámbito organizacional y las interacciones de las autoridades sanitarias La motivación y la dicha sindical son importantes para el recurso de entornos laborales saludables, y más aún en tiempos de recurso y acceso. El propósito de esta exploración es averiguar la innovación gremial, el ambiente social organizacional y el sobresueldo con los compromisos interpersonales desde la óptica de la sede de deber y de condición. Se encontró que los compromisos interpersonales están relacionados con la motivación gremial y el céfiro organizacional.

En la tabla 2, se puede notar en el 2022, en los hospitales del estado de LIMA, el 100% de los trabajadores de la salud tendrá un 35% de calidad laboral, mientras que el 10,0% tendrá calidad laboral media y solo el 55,0% tendrá calidad laboral alta.

Comparado con la autora Sheila 2020. En cuanto a la satisfacción laboral, 28 (53,8%) enfermeras se encontraban en el nivel medio, y según el determinante de las satisfacciones laborales, los trabajadores se encontraban en un nivel medio (+40%)

Contrariamente a los autores, se concluyó que 28 (54%) profesionales de la salud tenían calidad laboral media, seguidos de 13 (25%) con calidad laboral alta y 11 (21%) con calidad laboral baja, lo que aumentó la satisfacción media. muy importante. Además, es necesario mejorar y mantener un alto nivel de satisfacción laboral, tanto porque es uno de los resultados más importantes del trabajo humano como porque está en relación en calidad de vida del empleado.

La organización se asegura de contar con procedimientos que promuevan la motivación y mejoren la calidad laboral para recabar la detención de empleados y corregir la productividad. Estos esquemas deben centrarse en los menesteres específicos del contribuyente para que puedan lograr la motivación a través de la autorrealización y la calidad de vida laboral experimentada

En la tercera tabla el 15 % del trabajador en salud del hospital público de Lima tiene alta motivación laboral y deficiente calidad laboral. La calidad del trabajo y la motivación laboral es buena, Por otro lado, compare el Coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0.746$  una relación moderada y la suposición de que la Sig. =0,012 es menor que 0,05 ( $p<0,05$ ), rechazando la hipótesis nula y se aceptando  $H_a$ , es decir, hay una correlación directa.

Contraste Maritza La autora utiliza la teoría de dos factores de Frederick Herzberg para determina el nivel de motivación laboral de los empleados según las dimensiones de la herramienta Font Roy en investigación descriptiva, observacional y de relaciones horizontales. Los análisis inferenciales mostraron una correlación moderada y linealmente significativa con la calidad de vida y la motivación laboral en el Hospital Hugo Peche Pechet en 2020 en comparación con la ética ( Spearman's = 0,41,  $p = 0,000$ ).

Por lo tanto, la noción de calidad laboral está vinculado a la motivación, porque una determina a la otra y están íntimamente relacionadas, considerando que si los individuos no tienen calidad laboral, tendrán una motivación baja en el desempeño

su trabajo, ya que se exploran la situación del trabajador, las funciones, el entorno profesional, la política de cargo, las oportunidades de incremento, etc., para acrecentar la motivación de los socios y, por lo tanto, aumentar la eficiencia en la empresa

Se observa en la tabla 4 Por otro lado, se puede comparar que el Coeficiente de Spearman  $R_s = r_o$  resultó ser 0.716. pero el Sig. bilateral=0.012 es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ). En ambos casos, se rechaza  $H_o$ . y  $H_a$  se supone, es decir: es una relación directa.

Según la teoría de la jerarquía de Maslow (1964), categorizó la motivación humana, centrándose en las perspectivas internas relevantes para la persona, y dividió estas necesidades en dos tipos: el tipo básico de necesidades fisiológicas: para garantizar la supervivencia y seguridad humana; y necesidades secundarias: necesidades de autorrealización, necesidades de autoestima y necesidades sociales, donde, las personas se esfuerzan por maximizar su potencial y mejorarse a sí mismas. como una persona

En contraste con el trabajo de investigación de Velázquez encontrándose una correlación significativa y directa de las variables de motivación laboral y las siguientes dimensiones: apoyo institucional satisfacción laboral y crecimiento en el área de salud Personal en emergencia del Hospitales Regionales de Tumbes, 2021.

Un estudio de Quintana et al. (2015) mostró que la gran cantidad de los participantes calificaron su calidad de vida como baja a moderada, lo que se documentó en calificaciones de cuatro dimensiones. Los autores atribuyen este resultado a las peculiaridades de la infraestructura, la disponibilidad de materiales importantes para poder dar los servicios, los turnos de trabajo, las deficiencias en la gestión y supervisión, así como las percepciones de remuneración inadecuada.

En el estudio de Sánchez y Carrillo (2015), la mayoría de los participantes (al menos el 50 %) calificó su CV como baja en cuatro dimensiones. Esto sucede debido a la no motivación de los trabajadores que no están de acuerdo con las metas y la carga de trabajo de la organización.

Se observa en la tabla 5, Por otro lado, esto se puede comparar con asumir que el Coeficiente de  $R_o$  Spearman  $R_s = r_o$  se demuestra que es 0.756 tiene una relación

moderada y que Sig. bilateral=0.012 es menor que 0.05 ( $p<0.05$ ) en ambos casos, por lo que se rechaza  $H_0$  y  $H_a$  aceptado, es una relación directa.

En contraste factores que dan La calidad del trabajo es en su mayoría media, destacando dimensiones de esfuerzo laboral, relaciones de autoridad, mano de obra, salario y beneficios, etc. Las dimensiones son significativas en el nivel medio, y las dimensiones de relaciones interpersonales, desarrollo de la personalidad y política administrativa. tiende a ser alto, y los factores de condición física son la comodidad física y/o laboral. El nivel de satisfacción, que fluctúa entre alto y bajo, es importante para aumentar y fortalecer el nivel de satisfacción existente, para fortalecer el compromiso de los profesionales con el trabajo, lo que repercutirá en la calidad de los empleados.

Los hallazgos son congruentes con los estudios de Ramírez (2017), que descubre una baja correlación con calidad laboral y motivación. Legarde et al. (2019) respaldaron los hallazgos y argumentaron que, si bien las situaciones positivas de trabajo son de gran importancia para dar una buena atención de calidad, y no son idóneos para mantener la motivación de los trabajadores en salud.

La sexta tabla nos compara el Coeficiente Rho Spearman  $R_s$  que resultó ser 0.728 es una correlación proporcional y la hipótesis ( $p<0.05$ ) de dos caras Sig.=0.000 menor que 0.05. Por tanto, se aprueba  $H_a$ , donde, hay una correlación directa

Así, este concepto se complementa con el mencionado por López (2015), quien sugiere que el bienestar en el trabajo está más relacionado con las recompensas recibidas, el propio ambiente de trabajo y la relación entre compañeros y rango. La seguridad, ergonomía e higiene que brindan las diferentes zonas no se quedan atrás por el estrés, ni por el uso inadecuado de los diversos elementos de trabajo, hábitos posturales, falta de motivación, tipo de contrato con los empleados, etc. Todo esto tiene un gran impacto, tanto negativo como positivo, y por tanto en muchos casos también en los empleados cliente.

Por lo tanto, realizar bien una tarea requiere no solo habilidades, destrezas y conocimientos, sino esencialmente también la voluntad de realizar la tarea. Lo cual, es de importancia enfatizar que el profesional de la salud debe implementar estrategias para aumentar la motivación y comprender los impactos en



satisfacciones laborales. El profesional lo experimenta por sus resultados, y en el campo de la salud resulta ser un trabajo más humano y productivo, que reduce consecuencias negativas como quejas del paciente, ausencia del personal, etc.

Aunque la motivación del empleado en salud de los países de desarrollo se ha convertido en un tema importante y de discusión con una atención cada vez mayor entre los encargados de formular políticas y los investigadores en los últimos años, muchos aspectos aún no se comprenden bien. Asimismo, no existe una definición clara y aceptada de calidad de vida en el trabajo, ya que los enfoques e intereses de las distintas organizaciones son muy diferentes. Sin embargo, con base en Castro et al. (2018) podemos lograr un lugar de trabajo equilibrado donde los empleados cuenten con los recursos suficientes para su bienestar individual y un ambiente adecuado y una organización óptima son fundamentales para mantener a los empleados motivados, mejorando así la calidad de su atención, lo que beneficiará tanto al dispositivo como al usuario. Por lo tanto, para ajustar la calidad de la atención, las organizaciones de salud deben satisfacer los recursos básicos de los empleados a su cargo, ambiente de trabajo, seguridad y remuneración adecuada.

Actualmente, los establecimientos de salud dependientes del Ministerio de Salud del Perú prestan gran atención a la calidad de atención que brinda el trabajador a sus pacientes y evalúan si los servicios de salud cumplen los requisitos de su respectivo nivel de atención, pero aún no se ha considerado evaluar el nivel de calidad profesional y la motivación de los empleados.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera. Presentan una baja motivación del 10 %, mientras que Medianamente motivado tiene un 30% y solo el 70% de los participantes presentan un alto nivel de motivación de los trabajadores de salud en un Hospital Público de Lima, 2022
- Segunda. Presentan una baja calidad del 35 %, mientras que Media calidad tiene un 10,0% y solo el 55,0% tiene una alta calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Lima, 2022.
- Tercera. La hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0.746$  tiene tendencia positiva y un Sig. Bilateral=0.012 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$  entre la variables de estudio.
- Cuarta. La hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0.716$  y un Sig. Bilateral=0.012 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir que existe relación proporcional.
- Quinta. Se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0.756$  y un Sig. Bilateral=0.012 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir que existe relación proporcional entre la dimensión de poder y calidad laboral del personal.
- Sexta. Se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0.728$  y un Sig. Bilateral=0.000 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir que existe relación de dimensión de afiliación y calidad laboral del personal.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primera. Área recomendada para que los trabajadores de salud es escuchar y abordar cualquier inquietud o problema relacionado con el ambiente de trabajo y es responsable de implementar y monitorear los programas de dedicación y recompensa. Los objetivos y tareas fijados por la Junta de la institución de salud.
- Segunda. Se recomienda planificar periódicamente programas y reuniones en las áreas pertinentes para solidificar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores y resaltar su interés por las actividades y la mejora del clima laboral.

## REFERENCIAS

- Arriola, N. Z., Llaja, L. C., & Pacheco, L. M. Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.
- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04).
- Anda, M. (2017). "Quality of Working Life: the well-being achieved through work and its influence on the administration of free time in Siemens Ecuador employees in the first half of 2017.
- Balbuena, F. (2020). Teoría de McClelland. Recuperado de <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-mcclelland>
- Bravo, T., & Valenzuela, S. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. Centro de Medición MIDE UC, Instituto Nacional Para La Evaluación de La Educación INEE, 39. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Benavides Paz, O. H. (2017). Work motivation of the graduates of the Business Administration Program of the University of Nariño. *Trends*, 18(1), 41-54.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas L., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5 (6), 118 - 128.  
<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.

- Carpio R y Villalobos A. (2017). Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 9(1), 71-90.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-12592001000100006&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-12592001000100006&script=sci_arttext&tlng=en)
- Cruz Pizarro, B. L. (2022). Motivación y calidad laboral del personal de salud del servicio de emergencia-Hospital Regional de Tumbes, 2021.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86077/Cruz\\_PBL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86077/Cruz_PBL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Confederación Sindical Internacional. (2018). Top 10 de los peores países para trabajar. Recuperado de <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/top-10-de-los-peores-paises-para-trabajar>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 0(45), 58–81.
- Cruz Pizarro, B. L. (2022). Motivation and quality of work of the health personnel of the emergency service-Regional Hospital of Tumbes, 2021.
- Deza Rodriguez, L. M. (2022). Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103028/Deza\\_RLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103028/Deza_RLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fontalbo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60.  
<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure Investigación*, 16(103), 1–8.

- Franco-López, J. A., Salazar, F. M. V., & López-Arellano, H. E. R. N. Á. N. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: Estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151-172.
- Fernández A. Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1667>
- Galván, M. (2017). Motivación laboral. 4. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- García, S. (2021). La Satisfacción Laboral. Recuperado de <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
- Gamarra J. Calidad de atención de enfermería y satisfacción de los pacientes. Puesto de Salud 15 de Enero, 2018. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17303/Gamarra\\_PJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17303/Gamarra_PJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597.
- González P, & Bravo J. (2000). *Tratado de psicología del trabajo*. Valencia: Universidad de Valencia.

- González Gancedo, J. (2020). Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española. <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353>
- Gubbins, A.M. (2019). Best Places to Work 2019. Great Place to Work, 33. Retrieved from <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-para-work/the-best/2018/group-utp-idat>
- Gutiérrez, L., & Ayuso, Y. (2019). What is Personal Development? Retrieved from <https://centrodepsicologiademadrid.es/desarrollo-personal-en-madrid/>
- Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). La motivacion y satisfaccion laboral en relacion con la Productividad en una Institucion Prestadora de servicios de Salud. Business, 53, 29. Recuperado de [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019\\_MA\\_GSS\\_16-1\\_03\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MA_GSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, I., et al. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala, Salud Pública, 59(2), 183-192. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10650931017>
- Hernández-Sampieri, R. (2018). Research Methodology (Sixth ed.). Mexico: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Recuperado de [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Huaman, M. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. Universidad César Vallejo, 0–71. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Jesús Huamán, M. M. (2020). Motivación laboral y calidad de atención en un hospital de Huancayo. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1561>
- Legarde M., Huicho L. y Papanicolas I. (2019). Motivating provision of high quality care: it is not all about the money. *BMJ*, 366 (15210), 1-5. <https://doi.org/10.1136/bmj.15210>
- Lacu M. (2017). El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento. (Tesis doctoral, Universidad pontificia corillas). Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/123210/retrieve>
- Lopez, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. de investigación de la facultad de ciencias administrativas*, 15 - 30.
- M Mattar, J., & Cuervo, L.M. (2017). Planning for development in Latin America and the Caribbean. In *Apc, Isbn* (Vol. 3). Retrieved from <https://www.apc.org/es/pubs/issue/redes-inalambricas-para-el-desarrollo-en-america-l>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivation and job satisfaction of the staff of a private sector health organization. *Medical Horizon (Lima)*, 17(4), 42-52.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Montero, Y., Vizcaino, M., & Montero, Y. (2020). Factors involved in the quality of working life for the practice of nursing. *Cuban Journal of Military Medicine*, 49(2), 364-374
- Murray R. Spiegel y Larry J. Stephens. (2009). *Estadística*. 4ta edición. Mc Graw-Hill. México, D.F.



- Marcatoma, L. S. (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)
- Mendoza A, Rosas U y Aguije G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 7(1), 13-22. <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186>
- Mera B, Gamboa M, Beltrán R y Lozada C (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel en Ecuador. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 3 (3), 2-15. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390>
- Nasetta, S. A. D. (2018). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en psicología*, 17(28), 8-19. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-339X2013000100001](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001)
- Oliva, E. (2017). Motivation and work performance of the workers of the Víctor Larco Herrera hospital. (Master's Thesis), César Vallejo University, Lima,
- Perales, D. A.C., & Díaz, E. G. G. (2017). Relationship between motivation and job satisfaction with the quality of care in a teaching hospital of the Ministry of Health. *Tzhoecoen: Scientific Journal*, 9(3), 1-9..
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. Recuperado de <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perez, A. (2018). Do you know McClelland's theory of 3 universal needs? Retrieved from [https://www.ceolevel.com/teoria\\_mcclelland](https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland)
- Perales, D. A. C., & Díaz, E. G. G. (2017). Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud. *Tzhoecoen: Revista Científica*, 9(3), 1-9. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592>

- Quiroga Alarcón, C. J. (2022). Motivación y calidad laboral del personal de salud del servicio de UCI de un hospital del Cusco, 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94622/Quiroga\\_ACJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94622/Quiroga_ACJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramirez Motta, G. (2017). Calidad de vida del profesional de salud y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima.2016. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21830>
- Radillo, B. E. P., Campos, A. R. P., Serrano, M. D. L. P., Servín, K. G. R., & Fernández, M. A. (2021). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, (115), 4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
- Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859.
- Risco, R. (2020). Motivation of the staff and quality of service to the user in the Municipality of the Province of Tumbes, 2019. Institutional Repository - UCV, 0–2.
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.
- Rivas, H.C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Work motivation. Fundamental element in organizational success. *Scientific Journal*, 3(7), 177-192..

- Rojas O. Motivation and work performance of nursing professionals in the neonatology service of the Alberto Sabogal Sologuren Hospital, Callao 2018. [Thesis to opt for the academic degree: master in management of health services] Lima: Cesar Vallejo University; 2019. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas\\_ROC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1)
- Salazar, L. (2020). Motivation and Quality of working life in the healthcare staff of the Hospital. 2020, 3677–3700.
- Salinas, K. (2018). La Motivación Personal Como Variable Asociada Al Desempeño Laboral Del Personal Asistencial En El Centro De Salud San Jerónimo, Andahuaylas -2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Triviño M, García J, y Garcia P. (2017). GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. Revista Salud, Historia y Sanidad, 12(3), 65-76. <https://agenf.org/ojs/index.php/shs/article/view/256>
- Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivation, job satisfaction and flow status in health workers. Revista Venezolana de Gerencia, 24(87), 843-859.
- Salinas, K. (2018). La Motivación Personal Como Variable Asociada Al Desempeño Laboral Del Personal Asistencial En El Centro De Salud San Jerónimo, Andahuaylas -2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Torres, R. (2018). Work motivation: Why does a team become demotivated? causes and consequences. Retrieved from <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivation-work/>
- Universidad Americana de Europa. (2020). ¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow? Recuperado de <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. INNOVA Research Journal, 2(7), 101-108.

Yanac J. La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura periodo 2017. [Tesis para optar el grado académico: maestra en gestión de los servicios de la salud] Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2017. Recuperado de [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/658/TFC E-01-13.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/658/TFC_E-01-13.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: MOTIVACIÓN	La motivación es un conjunto de energías internas y externas que determina el comportamiento, su forma, trayectoria, ímpetu de la persona. Esta dispone de varios aspectos, incluido el estado, la creencia, la intención y el esfuerzo, todos estos factores afectan la motivación (Galván, 2017)	La variable será medida mediante la escala de Motivación – MLPA, que cuenta con 15 preguntas y está diseñada con la técnica de Likert e intenta medir la escala de motivación	Motivación de logro o realización	1. Intento mejorar mi motivación laboral. 2. Me gusta trabajar en competición y ganar. 3. A menudo me encuentro hablando personas a mi alrededor sobre temas que no forman parte del trabajo. 4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	Inadecuado [0-20] Aceptable [20.01-40] Adecuado [40.01-60]
			Motivación de Poder	6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la universidad. 7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis tareas. 8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo. 9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo. 10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	
			Motivación de afiliación	11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	

				<p>12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.</p> <p>13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.</p> <p>14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.</p> <p>15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).</p>	
V2: CALIDAD LABORAL	Calidad laboral es la agrupación de asuntos personales del trabajador en conexión de los intereses organizacionales de la institución, en donde se examina los distintos estados de vida personal que el individuo requiere satisfacer, y cómo el trabajo favorece en esta necesidad. Salazar et al., (2017)	La variable será medida mediante el Cuestionario CVT-GOHISALO que cuenta con 74 reactivos y está diseñada con la técnica de Likert con la finalidad de medir las principales dimensiones de Calidad Laboral.	Soporte institucional para el trabajo	6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52	Inadecuado [0-74] Aceptable [74.01-148] Adecuado [148.01-222]
			Seguridad en el trabajo	5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,29, 30, 31, 33, 61, 63, 72	
			Integración de puesto de trabajo	18, 32, 36, 37, 39, 40, 41,42, 43, 65	
			Satisfacción por el trabajo	1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17,20, 21, 22	
			Bienestar logrado a través del trabajo	23, 24, 34, 35, 38, 59, 60,62, 66, 71, 73	
			Desarrollo personal	53, 54, 64, 67, 68, 69, 70,74	
			Administración tiempo libre	25, 55, 56, 57, 58	

## Anexo 2

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACION

CUESTIONARIO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN (MLPA),  
ADAPTADO POR (DAVIS Y DEZA, 2022-1) Y (DAVIS Y SOFIA, 2022-2)

### ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

La presente escala tiene por finalidad conocer la motivación laboral del personal. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5: 1

Dimensiones	Ítems e indicadores	Escala				
		1	2	3	4	5
Logro	1. Intento mejorar mi motivación laboral.					
	2. Me gusta trabajar en competición y ganar.					
	3. A menudo me encuentro hablando personas a mi alrededor sobre temas que no forman parte del trabajo.					
	4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
	5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
Poder	6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la universidad.					
	7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis tareas.					
	8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
	9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.					
	10 Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
Afiliación	11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
	12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
	13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
	14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
	15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					

## Categorización de medición de motivación laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>adecuado</b>	<b>Aceptable</b>	<b>inadecuado</b>
Logro	23-30	15-22	6-14
Poder	23-30	15-22	6-4
Afiliación	37-55	26-36	14-25

### Anexo 3

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE Cuestionario CVT-GOHISALO , ADAPTADO  
POR (DAVIS Y DEZA, 2022-1) Y (DAVIS Y SOFIA, 2022-2)



## INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CALIDAD LABORAL

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 1 al 4:				
1 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.	1	2	3	4
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro				
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro				
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro				
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es				
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.				
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.				
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.				
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento.				
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito.				
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución				
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)				
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución				
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es				
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es				
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es				
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es				
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es				
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo				
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores				
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo				
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento				
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es				
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro				
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es				

<b>Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 1 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.</b>	1	2	3	4
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta				
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo				
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo				
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación				
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas				
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales				
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida				
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales				
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación				
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución				
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?				
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo				
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo				
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias				
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo				
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo				
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros				
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas				
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas				
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores				
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades				
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral				
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo				
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas				
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme				
1 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.	1	2	3	4

50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo				
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción				
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes				
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente				
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo				
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo				
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia				
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas				
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y u otros)				
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)				
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales				
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)				
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos				
<b>En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 1 al 4: 1 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.				
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.				
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.				
66. Mi trabajo constituye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.				
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución.				
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.				
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.				
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.				
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.				
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.				
<b>Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 1 al 4: 1 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.				
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.				

## Anexo 4

### Ficha tecnica del instrumento

#### Ficha técnica para el instrumento usó la escala de motivación (MLPA)

Variable: independiente	Motivación laboral
-------------------------	--------------------

Instrumento	Escala de motivación de Streers y Braunstein
Autores	Streers y Braunstein (1976)
Objetivo	Diagnosticar la motivación laboral de los profesionales de salud de un Hospital público de lima
Ítem	15 preguntas
Dimensiones	- Motivación de logro o realización - Motivación de poder - Motivación de afiliación
Aplicación	Se realizó un piloto que incluyó a 30 personas quienes fueron tomados de la población del hospital público de lima
Versión	Adaptación propia.
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona.
Duración	10 Minutos
Campo de aplicación	Profesionales de la salud que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión
Validez	Validez interna la escala de motivación (MLPA), fue desarrollado Streers y Braunstein (1976)
Confiabilidad	El instrumento fue sometido a prueba de campo en la que participaron 100 profesionales de la salud de un Hospital público de lima . que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. La confiabilidad del instrumento la escala de motivación (MLPA), arrojó un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.988.
Conclusión	Estando demostrado la confiabilidad y la valides del instrumento, se concluye que el instrumento la escala de motivación (MLPA) es apto para ser aplicado en el presente trabajo de investigación.

## Anexo 5

### Ficha tecnica del instrumento

#### Ficha técnica para el Cuestionario CVT-GOHISALO

Variable: dependiente	Calidad laboral
-----------------------	-----------------

Instrumento	Cuestionario CVT-GOHISALO
Autores	Gonzales, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)
Objetivo	Diagnosticar la calidad laboral de los profesionales de salud de un Hospital público de lima
Ítem	74 preguntas
Dimensiones	-Soporte institucional para el trabajo -Seguridad en el trabajo -Integración puesto de trabajo -Satisfacción por el trabajo  -Bienestar logrado a través del trabajo -Desarrollo personal -Administración tiempo libre
Aplicación	- se realizó 100 personas del hospital de lima.
Versión	Adaptación propia.
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona
Duración	30 minutos
Campo de aplicación	Profesionales de la salud que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión
Validez	Validez interna El Cuestionario CVT-GOHISALO, fue desarrollado por Gonzales, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)
Confiabilidad	El instrumento fue sometido a prueba de campo en la que participaron 100 profesionales de un Hospital público de lima que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. La confiabilidad del Cuestionario CVT-GOHISALO, arrojó un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.927.
Conclusión	Estando demostrado la confiabilidad y la valides del instrumento, se concluye que el Cuestionario CVT-GOHISALO es apto para ser aplicado en el presente trabajo de investigación.

## Anexo 6

### BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

### BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO SOBRE EL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

MUESTRA	CUESTIONARIO DE MOTIVACION														
	DIMENSIONES														
	LOGRO					PODER					AFILIACION				
	PREGUNTAS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4
2	4	2	1	3	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4
3	4	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4
4	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	1
5	4	3	3	1	3	4	3	4	2	3	1	3	4	4	4
6	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4
7	3	4	3	1	0	4	3	2	0	4	1	4	4	2	4
8	4	2	4	3	1	3	3	0	4	3	1	2	3	3	4
9	4	2	1	1	3	3	3	1	1	4	1	2	4	3	1
10	3	4	2	3	1	2	3	2	2	4	2	4	3	2	4
11	3	3	3	4	2	2	4	1	3	4	1	3	4	3	4
12	3	4	2	2	1	3	3	3	0	3	1	4	4	3	1
13	4	4	4	1	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4
14	3	2	4	3	3	3	3	0	0	2	1	4	3	2	4
15	4	4	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	4	3	0
16	3	3	4	4	0	2	3	2	1	4	0	4	3	4	4
17	3	2	3	3	1	3	3	1	0	3	2	1	3	2	2
18	4	2	4	1	3	3	3	3	2	4	0	2	4	3	3
19	3	3	2	2	0	3	3	0	0	3	2	3	3	3	1
20	4	3	3	2	2	2	4	1	1	4	1	1	4	4	1
21	3	2	4	1	4	3	3	4	0	4	2	3	4	3	2
22	4	4	1	3	1	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3
23	4	3	4	4	1	4	3	4	0	4	2	3	4	4	0
24	3	4	2	3	2	3	4	0	1	2	1	1	4	4	2
25	3	2	3	2	0	3	4	2	1	4	2	3	4	3	1
26	4	2	1	2	0	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3
27	3	4	4	1	3	4	4	4	1	2	0	1	4	4	1
28	4	3	3	3	1	4	4	1	0	3	2	3	4	3	2
29	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	0	3	4	3	0
30	4	4	3	2	0	3	4	0	1	4	1	4	3	3	3
31	4	2	1	3	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4
32	4	2	4	3	1	3	3	0	4	3	1	2	3	3	4
33	4	2	4	1	3	3	3	3	2	4	0	2	4	3	3

<b>34</b>	4	3	3	2	2	2	4	1	1	4	1	1	4	4	1
<b>35</b>	4	4	1	3	1	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3
<b>36</b>	4	2	1	2	0	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3
<b>37</b>	3	4	2	2	1	3	3	3	0	3	1	4	4	3	1
<b>38</b>	4	4	1	3	1	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3
<b>39</b>	4	3	3	3	1	4	4	1	0	3	2	3	4	3	2
<b>40</b>	4	2	1	3	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4
<b>41</b>	4	2	4	3	1	3	3	0	4	3	1	2	3	3	4
<b>42</b>	4	2	4	1	3	3	3	3	2	4	0	2	4	3	3
<b>43</b>	4	2	1	2	0	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3
<b>44</b>	3	4	2	2	1	3	3	3	0	3	1	4	4	3	1
<b>45</b>	3	2	3	3	1	3	3	1	0	3	2	1	3	2	2











## Anexo 5: Cálculo del tamaño de la muestra

### Figura 1

Fórmula de la muestra.

$$n = \frac{NZ^2p^2}{(N - 1)E^2 + Z^2p^2}$$

Fuente: Rodríguez (2016).

Donde:

N: Población, 134

Z: Confianza estadística 95%, 1.96

P: Probabilidad éxito / fracaso, 0.5

E: Margen de error, 0.05

$$n = \frac{134 \times 1.96^2 \times 0.5^2}{(134 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5^2}$$
$$n = 100$$

Así pues, serán 100 usuarios externos a encuestar

