



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del
Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Salazar Marcatoma, Liliana (ORCID: 0000-0003-1441-7782)

ASESORA:

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

En Primero lugar a Dios nuestro Señor, por darme salud en estos tiempos difíciles; infinitamente agradecida por haberme protegido y haberme concedido muchos deseos afianzado aún más mi fe en Él.

A José y Cleofé, mis padres por inculcarme siempre el deseo de superación, competitividad y a enseñarme con el ejemplo lo que significa el esfuerzo.

A Ramiro mi esposo por su apoyo incondicional minuto a minuto en todo este tiempo que duro la maestría, gracias por su comprensión y los cafés calientes en las noches frías.

A Kenneth y Elif mis queridos hijos por ser fuentes principales de mi motivación.

Agradecimiento

A cada uno de los docentes de posgrado de la UCV, por haberme impartido sus valiosos conocimientos y experiencia, contribuyendo sustancialmente en mi formación para ser una futura magister al servicio de mi comunidad. Tengo que hacer hincapié que no sólo aprendí cuestiones netamente teóricas, si no también muchos valores; el cual se agradece infinitamente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variable 1: Motivación Laboral.....	15
Tabla 2. Operacionalización de Variable 2: Calidad de Vida en el Trabajo	16
Tabla 3. Muestra probabilística estratificada del personal asistencial	18
Tabla 4. Nivel de motivación laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 según dimensiones/Indicadores.	20
Tabla 5. Nivel de calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 según dimensiones.	21
Tabla 6. Correlación entre la motivación y calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.....	22
Tabla 7. Correlación entre la motivación intrínseca y calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.	23
Tabla 8. Correlación entre la motivación extrínseca y calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.	24

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto. El diseño del estudio fue no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, la población de estudio fue de 440 trabajadores asistenciales, seleccionándose una muestra de 206 mediante un muestreo probabilístico aleatorio estratificado. Los instrumentos utilizados fueron: para medir motivación laboral la escala basada en la teoría de autodeterminación de Lohmann *et ál.*, (2017) la misma que mide la composición de la motivación en el personal de salud y para medir calidad de vida laboral se utilizó la escala de CVL-HP de Hernández-Vicente *et ál.*, (2017). Los resultados que se obtuvieron indican que el personal asistencial cuenta con un nivel de motivación laboral alta (87%), estando la motivación intrínseca y extrínseca en un 88% y 85% respectivamente. Por otra parte, la calidad de vida laboral fue predominantemente regular (82%) y sólo en un 17 % fue buena. Mediante el análisis inferencial se concluyó la relación lineal estadísticamente significativa y moderada entre la motivación y calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 (Rho Spearman = 0.41, $p=0,000$).

Palabras Clave: *Motivación, calidad de vida laboral, personal de salud*

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between motivation and quality of work life of healthcare personnel of the Hugo Pesce Pescetto Hospital. The study design was non-experimental, with quantitative approach and correlational level, the study population of 440 healthcare workers, selecting a sample of 206 through a stratified random probability sampling. The instruments used were: to measure work motivation, the scale based on the self-determination theory of Lohmann *et ál.*, (2017), the same that measures the composition of motivation in health personnel and to measure quality of work life, the scale de CVL-HP de Hernández-Vicente *et ál.*, (2017). The results obtained indicate that health care personnel have a high level of work motivation (87%), with intrinsic and extrinsic motivation being 88% and 85% respectively. On the other hand, the quality of working life was predominantly fair (82%) and was only good in 17%. Through the inferential analysis, the statistically significant and moderate linear relationship between motivation and quality of work life of the Hugo Pesce Pescetto Hospital, 2020 (Rho Spearman = 0.41, $p = 0.000$) was concluded.

Keywords: Motivation, Quality of work life, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

Para Ryan y Deci (2020) la motivación técnicamente intrínseca se refiere a las actividades realizadas “por su propio bien” o por los intereses inherentes y disfrute; en tanto la motivación extrínseca concierne a conductas realizadas por razones distintas a sus actividades inherentes. En momentos de crisis como es una pandemia es importante sostener niveles altos de motivación en los trabajadores de la salud y entra en juego una combinación de motivación intrínseca y extrínseca (Lateef, 2020).

En este mismo contexto, la calidad de vida laboral o en el trabajo Según Louis Davis (1970):

“se refiere a [...] el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades [...]. Hoy en día, el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye tanto los aspectos físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos [...]” (Chiavenato, 2009, p.492).

La investigación se realizó en el Hospital Hugo Pesce Pescetto ubicado en el distrito de Andahuaylas del departamento de Apurímac, este nosocomio es el hospital referencial de una población de 210 355 habitantes de las provincias de Andahuaylas, Chincheros y algunas zonas de Cusco y Ayacucho (ASISHO, 2019). Los recursos humanos asistenciales son 470 trabajadores entre médicos, licenciados en enfermería, obstetras, técnicos y profesionales de apoyo; los mismos que son limitados para atender la desbordante demanda existente (CAP-P HSRA, 2018).

El Hospital elegido para el estudio ha ido mejorando parcialmente su capacidad resolutive por el crecimiento progresivo en número de los recursos humanos, por la adquisición de parte del equipamiento necesario y medicamentos esenciales y estratégicos; sin embargo, no ha avanzado de manera apropiada en la administración o gestión del recurso humano tal es así que no se cuenta con la información de los niveles de motivación en el personal asistencial que como Judson, Volpp y Detsky (2015) lo refieren es el componente clave de la atención medica de calidad.

La motivación en los trabajadores de la salud no ha sido abordada ni mucho menos medida por las entidades destinadas para tal fin a nivel nacional, pese a

existir reportes en torno a los recursos humanos en salud de los años 2017, 2018 y 2019 no se mencionan los tópicos que son de relevancia para nuestro estudio, tal es así que sólo encontramos durante nuestra revisión la publicación realizada por Arroyo, Hartz y Lau (2011) en donde menciona que en los hospitales del MINSA existe un escaso nivel de desarrollo de las condiciones de trabajo y salud del personal que labora en éstos, si bien es cierto que ha habido muchas reformas hasta el momento sin embargo no se ha avanzado en mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo en general del personal de salud. El Hospital Hugo Pesce Pescetto no es ajeno a esta realidad.

Lo mencionado líneas arriba podría deberse a que no se proporcionan motivadores a los trabajadores, no se brinda seguridad laboral, las condiciones de trabajo no son apropiadas; también se podría explicar porque no hay un enriquecimiento de la gestión del recurso humano; en resumen, no se brinda una calidad de vida laboral o en el trabajo apropiada a los trabajadores asistenciales, lo vertido coincide con lo sustentado por Ibrahim y Sunday (2020).

De seguir desconociendo los niveles y sobre todo la composición de motivación, así como los niveles de la calidad de vida en el trabajo del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, no se podrá revertir una situación no deseable en la composición de la motivación del personal y los niveles malos o regulares de la calidad de vida laboral, por lo tanto, no se mejorará la calidad de atención al usuario externo.

Por lo expuesto radica la necesidad imperativa de conocer acerca de la motivación laboral que presentan los trabajadores asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto y como se relaciona con la calidad de vida en el trabajo.

Desde una perspectiva teórica, el estudio se justifica porque no existen estudios similares en la entidad ni en la región, por lo que se pretende llenar ese vacío teórico existente. De igual modo el estudio correlacional de las dos variables: motivación y calidad de vida en el trabajo son escasos en el Perú.

Desde una perspectiva metodológica, el presente estudio se justifica pues se usó herramientas de mensuración específicas para motivación laboral, así como de calidad de vida en el trabajo, las mismas que fueron elaboradas y validadas para su uso en personal de salud de los hospitales públicos; no usándose herramientas adaptadas a comparación del resto de estudios nacionales.

Desde la perspectiva práctica, nuestra investigación se justifica porque permitirá mejorar la administración o gestión del recurso humano, pues a partir de los resultados se podrán plantear estrategias para mejorar el desarrollo del trabajador asistencial. El estudio servirá de base para instaurar diferentes programas que conlleven al mejoramiento o mantenimiento de la motivación intrínseca en los trabajadores, así como en la calidad de vida en el trabajo; más aún en tiempos difíciles de pandemia, los mismos que repercutirán favorablemente en la calidad de atención que se brinda al usuario externo. Basados en lo expresado líneas arriba, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020?

Siguiendo la línea de razonamiento se plantea la hipótesis general del estudio que queda expresado como a continuación se detalla: Existe una relación directa entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 por lo que en correspondencia se plantea el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

Los objetivos específicos son los siguientes: Primero, determinar la relación entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 en tanto que el segundo objetivo es determinar la relación entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

Para tal efecto describimos a continuación y de manera exhaustiva el desarrollo de la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Ibrahim y Sunday (2020) en su estudio examinaron la motivación laboral y la autoestima, siendo el diseño utilizado no experimental y correccional, la muestra fue constituida por 631 trabajadores de 10 hospitales de Nigeria, el instrumento empleado fue el cuestionario HIMPCFQ. El estudio estableció que la motivación laboral y la autoestima tienen un efecto significativo en la realización profesional, mientras que el pago irregular del salario y las condiciones de trabajo no apropiadas fueron algunos de los desafíos de la realización profesional de los encuestados.

Hasugian, Ilyas, Bersal y Cachtiar (2020) estudiaron los determinantes que influyen en la asociación entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la salud en Indonesia, para ello el diseño fue no experimental, correlacional y transversal teniendo una muestra de 402 trabajadores de la salud; se utilizó el cuestionario de Kenya by Muntale at all para medir la motivación. Los resultados indican que la motivación fue el 51% de la varianza de la satisfacción laboral y la duración de la vida laboral fue determinante que influyo en la relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Abate *et ál.*, (2020) realizaron estudio de factores clave que intervienen en la motivación de los trabajadores de extensión sanitaria en Etiopia. La muestra del estudio transversal analítico fue de 401 trabajadores de salud para ello se utilizó una herramienta de motivación adaptada de escala de Likert de 30 ítems y 17 dominios. La conclusión a la que arribaron fue que en general la motivación fue alta entre los participantes variando a lo largo de la región; la carga de trabajo, las licencias y la satisfacción laboral fueron factores asociados con la motivación.

Ruiz-Fernández *et ál.*,(2020) en su estudio cuyo propósito fue analizar la relación entre variables sociodemográficas y laborales en la CVRS (calidad de vida relacionada con la salud) en licenciados en enfermería de Andalucía; el diseño su investigación fue descriptivo transversal y multicéntrico, estando constituida la población por 1521 enfermeros del sistema público, midiéndose CVRS con el cuestionario de salud SF-12. Los resultados indican que el estrés laboral y el contacto repetido con situaciones de sufrimiento influyen en la CVRS.

Moller, Jager, Williams y Kao (2019) es su estudio descriptivo correlacional analizaron la asociación entre la motivación laboral del médico y su salud

ocupacional, para ello realizaron una encuesta nacional en Estados Unidos, seleccionando a 3589 médicos en ejercicio, el instrumento utilizado contó con ocho ítems adaptados de la escala de la motivación intrínseca y extrínseca del trabajo basada en la Teoría de Autoderminación. Las conclusiones indican en que los médicos más autónomos (motivados intrínsecamente) en el trabajo informaron tener mejor salud ocupacional de igual modo fomentar un entorno de trabajo sanitario que apoye la motivación autónoma puede beneficiar el bienestar de los médicos y sus pacientes.

A nivel nacional, Pebes, Uribe y Loyola (2019) en Ica, Collantes y Arévalo (2017) en Lima analizaron la motivación y su relación con la satisfacción laboral en personal de salud, ambos estudios bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional utilizando como instrumento para medir motivación la escala de Diagnostic Survey Hakcman y Oldham; los primeros en una muestra de solo 24, mientras que el segundo tuvo una muestra de 50 enfermeros. Los dos estudios encontraron predominantemente un nivel medio de motivación en sus encuestados no existiendo relación entre las dos variables analizadas.

Soto (2018) en Tacna, Marín y Placencia (2017) en Lima analizaron la motivación laboral el primer estudio fue descriptivo, mientras que el segundo fue descriptivo correlacional analizando concomitantemente la satisfacción laboral; ambos estudios emplearon la encuesta de motivación según la Teoría de Herzberg, siendo la población de 97 y 136 trabajadores de la salud respectivamente. Los resultados para ambos estudios indican con mayor frecuencia un nivel medio de motivación, adicionalmente el segundo estudio estableció una baja correlación positiva entre las dos variables.

Ramírez (2017) y Malca (2016) en Lima realizaron estudios para analizar la relación entre la motivación y la calidad de vida laboral en los trabajadores del Hospital Hipólito Unanue de los servicios de emergencia y patología clínica respectivamente. Ambos estudios correlacionales con muestras de 79 y 94 trabajadores asistenciales; utilizaron los instrumentos adaptados de Gagné para medir motivación, el de Cabezas CVP 35 y el de Martel y Dopois (2016) para medir calidad de vida profesional respectivamente. Ambos estudios encontraron una correlación significativa y directa entre las dos variables (Rho Spearman de 0.561 y 0.677 respectivamente).

Dada la gran variedad de teorías existentes sobre motivación humana, no es posible encontrar una definición única del término. Como punto de partida nos puede servir la ofrecida por Ryan y Deci (2000a), quienes interpretan “la motivación como un impulso para actuar. Ese impulso, nacido unas veces del interior del individuo y, otras, generado por causas externas a él, [...]” p.68. De acuerdo a Abeysekera y Dawson (2014), “la motivación es el impulso interno real responsable de guiar los comportamientos y acciones para lograr un objetivo en particular” (p.3). En tanto para Robbins y Coulter (2014) “La motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p.506). Por último según Nguyen (2020) “la motivación en un contexto laboral se puede definir como el grado de voluntad del individuo para ejercer y mantener un esfuerzo hacia las metas organizacionales” (p.1).

Según el argumento de Bolden (2016) la clave real para comprender qué motiva a los empleados dentro de una organización depende de la comprensión del significado de la motivación (Galli, 2020). Los autores señalan que la comprensión de la motivación es derivada de las teorías tal como se ilustran a continuación, de hecho, existen numerosas teorías motivacionales, pero todas tratan de ilustrar el concepto motivacional desde diferentes ángulos:

La Teoría de Maslow (1943) más conocida como la jerarquía de necesidades, es un punto de partida necesario de mencionar pues ésta es la más conocida y popular a nivel mundial, se sustenta en la premisa de que los individuos siempre tienden a desear algo y lo que desean o quieren depende de lo que ya poseen (Mawere, Mubaya, Van Reisen y Van Stam, 2016). Maslow sostiene la existencia de cinco diferentes niveles de necesidades que las personas tienen encaminadas para la búsqueda de la complacencia de sus necesidades. El nivel más bajo lo constituye las necesidades fisiológicas siendo éstas por ejemplo la ropa, refugio y comida. El segundo nivel está comprendido con lo relacionado a la protección y seguridad, es decir la necesidad de sentirse seguro en la sociedad y la familia involucra ahorros, seguridad laboral, seguros de salud discapacidad y vejes. El tercer nivel lo constituye la pertenencia y el amor. En el cuarto nivel está comprendido la necesidad de estima y por último tenemos al quinto nivel de la jerarquía que es la necesidad de autorrealización. A medida que gradualmente cada nivel es satisfecho, las personas se sentirán

motivadas o impulsadas para buscar la satisfacción del siguiente nivel jerarquía (Faizul, Aminul & Islam, 2014).

La teoría de la expectativa, ésta explica las variables cognitivas involucradas en la motivación laboral. La misma que se refiere a la creencia de que las personas estarán motivadas cuando perciban una tarea como gratificante y superable. Se cree que las personas estarán motivadas cuando sientan que son capaces de realizar una tarea y serán recompensadas y a su vez esa recompensa valdrá la pena su tiempo y esfuerzo (Lateef, 2020). La fórmula para vincular los elementos sugeridos en esta teoría es: $\text{Motivación} = \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad} \times \text{Valencia}$ donde la expectativa se refiere a la aspiración de un empleado de que su esfuerzo relacionado con el trabajo resultará en un cierto nivel de desempeño. La instrumentalidad se refiere a la percepción del personal sobre si recibirán lo que desean o recompensa esperada. La Valencia es la orientación emocional que el trabajador tiene con respecto a las recompensas y los resultados. Cuando los tres puntajes son altos, el nivel de motivación también será alto (Lateef, 2020). Esto significa que, si alguno de estos es cero, entonces la motivación dirigida a una actividad también será cero (Lloyd y Mertens, 2018).

La teoría de la motivación de la actualización, según Lee *et al.* (2015), la autorrealización representa un concepto derivada de la teoría de Maslow, el mismo que sostiene que la autorrealización tiende a representar el crecimiento individual hacia la satisfacción de las necesidades más elevadas, especialmente aquellas que tienen más sentido en la vida humana. La necesidad de alcanzar la autorrealización motiva a los individuos a trabajar más duro dentro de la organización, lo que resulta en impactos positivos que mejoran los entornos organizacionales. El estudio señala además que la gran mayoría de las personas que califican como auto actualizadores son altamente innovadores y psicológicamente robustas. Según Healy (2016), siempre es fundamental que las organizaciones combinen e integren múltiples modelos teóricos, para cambiar regularmente y utilizar su fuerza de trabajo como el más significativo recurso que les permitan desempeñarse mejor en el competitivo mercado global. Wang *et al.* (2017) argumentan que la autorrealización es altamente compatible con el método de auto trascendencia y adicionalmente, su compatibilidad es muy útil para determinar la mejora total de una organización.

La teoría de la motivación Herzberg (1959) o de “Los dos Factores”, la misma que es aplicada al lugar de trabajo y ha sido utilizada para explorar en un entorno laboral la satisfacción de los miembros colaboradores, Herzberg sustenta la existencia de dos factores motivadores en primer lugar tenemos a los satisfactores más conocidos propiamente como motivadores; siendo éstas las principales fuentes impulsoras de satisfacción laboral e incluyen el reconocimiento, logros, avance laboral y responsabilidad por otro lado están los insatisfactores o factores de higiene, las mismas que explican las causas de no satisfacción laboral incluyendo los salarios, las políticas administrativas, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales entre colegas y la supervisión. Herzberg utilizó su teoría para dar explicación a que los individuos en un entorno laboral pueden estar insatisfechos y satisfechos al mismo tiempo y que los dos factores propuesto funcionan en separadas secuencias (Alrawahi *et ál.*, 2020). El principio de la teoría es que al mejorar los factores motivadores se incrementa la satisfacción laboral y la presencia de factores de higiene disminuye la insatisfacción (Ebenso *et ál.*, 2020).

La teoría de la Autodeterminación (SDT) enlaza una metateoría para encuadrar estudios motivacionales, es una teoría consecuente que define orígenes intrínsecos y extrínsecos variados de motivación, y una reseña de los roles respectivos de la motivación intrínseca y los tipos de motivación extrínseca en el desarrollo social y cognitivo y en las divergencias individuales (Ryan y Deci, 2020). La motivación intrínseca lleva a las personas a actuar exclusivamente para satisfacer su deseo de dominio o curiosidad, todas las demás acciones están motivadas extrínsecamente, es decir impulsadas por valores sociales. Las acciones motivadas extrínsecamente pueden volverse auto determinadas a medida que los valores se integran e internalizan. Las motivaciones intrínsecas e internalizadas son promovidas por sentimientos de competencia, autonomía y afinidad (Cook y Artino, 2016). Quizás lo más importante de la propuesta de la SDT también se focaliza en cómo los factores de índole social y cultural facilitan o socavan (debilitan) el sentido de iniciativa y voluntad de las personas, además de su calidad de su desempeño y bienestar (Ryan y Deci, 2020).

Continuando con la revisión de la teoría de la Autodeterminación y dado que nuestra variable motivación será abordada en relación a esta teoría realizamos la revisión detallada de las diferentes clases de motivación que se

identificaron, de menor a mayor grado de autodeterminación, estas son: La amotivación (nivel de motivación nulo), cuatro formas de motivación extrínseca (externa, introyectada, identificada e integrada) y la motivación intrínseca (MI).

Las dimensiones de la motivación, según Ryan y Deci (2000a), es en primer lugar la MI que se define como el compromiso con una actividad de forma libre y plena, en tanto la segunda dimensión que es la motivación extrínseca (ME) residiría en la realización de una actividad con la finalidad de recibir un incentivo externo. La primera clase de ME es la *regulación externa*, en la que la motivación aparece de cara a la obtención de un premio o la evitación de un castigo. En segundo lugar, se tiene a la *regulación introyectada*, que es un tipo de motivación controlada, una forma de motivación que se genera fuera de la voluntad del individuo, surge frente a sensaciones de culpa o vergüenza causada por el entorno social que se interiorizan en forma parcial. La *regulación Identificada* (Ryan y Deci, 2000b) en tanto es el tipo de ME que se asocia a un locus interno de causalidad y que puede ser considerada como una forma autónoma de motivación. Por último, la *regulación integrada* (Ryan a Deci, 2000b), que supone la forma más autónoma de ME y funciona de forma parecida a la motivación intrínseca (Botella y Ramos, 2019).

Cabe recalcar que las dimensiones de la motivación varían según las diferentes teorías así tenemos las dimensiones según Herzberg: 1) Factores de higiene o insatisfactores, éste está relacionado con el contexto o ambiente donde se realiza el trabajo y 2) El factor motivacional o satisfactor (Fathi *et ál*, 2017, p.21). Si tomamos en consideración la teoría de la expectativa de Vroom las dimensiones son: 1) La expectativa, que es la relación de esfuerzo y desempeño, 2) La instrumentalidad es decir la asociación de la recompensa y desempeño y finalmente 3) La valencia es decir la relación de la recompensa y metas personales (Bárbara y Atienza, 2017). Para Robbins y Coulter (2014) las dimensiones de motivación son: 1) Intensidad, 2) Perspectiva y 3) Dirección. Si tomamos la Teoría de Autodeterminación las dimensiones son la motivación intrínseca y extrínseca o autónoma y controlada (Lomann *et ál*, 2017), las mismas que se han definidos líneas arriba. Por ultimo para mencionar a Nguyen *et ál* (2020) quienes en su estudio consideran dos dimensiones de la motivación a saber, “satisfacción y compromiso” y “conciencia”.

La teoría de la Autoderminación al abordar los conceptos de motivadores intrínsecos y extrínsecos, tiene un enfoque más explicativo del comportamiento humano siendo mucho más realista para ser aplicado a un entorno de los profesionales de la salud a comparación del resto de teorías que están orientadas más para entornos generales, lo mencionado coincide con lo sustentado por de Studer y Knecht (2016). Por lo vertido se decidió trabajar con la teoría de la de la Autoderminación en el estudio.

La importancia de medir la variable motivación se sustenta en: Según Porter, Reisenmy y Fields (2016) para lograr un mejor desempeño de las personas en una organización, se debe lograr y retener una combinación de la motivación y potencial. Está claro que la motivación personal entre los miembros individuales de una organización juega un papel crucial en la determinación del entorno del trabajo general y desempeño de una organización. Legarde, Huicho y Papanicolas (2019) en su revisión encontraron que la baja calidad de atención y los errores médicos ocurren con mayor frecuencia cuando los proveedores están desmotivados, lo que puede verse impulsado por condiciones de trabajo inadecuadas. Se sabe que la motivación intrínseca es un poderoso impulsor de los comportamientos de los proveedores de salud. Tal es así que hay evidencia de que los proveedores intrínsecamente motivados muestran comportamientos o actitudes deseables hacia los pacientes; se ha encontrado que los médicos más generosos brindan una mejor calidad de atención a los pacientes; por lo tanto, si la motivación intrínseca es un rasgo individual innato, los responsables políticos deberían intentar seleccionar más personas que muestren este tipo correcto de motivación.

La importancia de abordar la motivación extrínseca radica en que éste tipo de motivación según lo sustenta diferente formuladores de políticas, los mismos que sostienen que los motivadores externos y específicamente los económicos son usados para influenciar en el accionar o la conducta del personal de la salud (Legarde *et ál.*, 2019), éstos según Mendelson *et ál.*, (2017) son usados en entornos donde los salarios son bajos, utilizándose para tal efecto esquemas de pago por desempeño con el objetivo de aumentar la remuneración y proporcionar incentivos para mejorar el desempeño de los trabajadores. Según Berdud *et ál.*, (2016) las evidencias de estos esquemas de pago demuestran que no hay impacto positivo y sustancial en la calidad de atención y más al contrario es

contraproducente para las personas quienes son impulsadas por motivadores intrínsecos.

“La calidad de vida laboral es parte de la calidad de vida general que está influenciada por el trabajo. Es más que solo satisfacción laboral o felicidad laboral, sino el contexto más amplio en el que un empleado evaluaría su entorno de trabajo” (Varghese y Jayan, 2013b, p.91).

Para Lawer (1982) “la calidad de vida laboral es una construcción multidimensional dinámico que se centra en el bienestar del trabajador. Se preocupa por la productividad de los trabajadores, pero también aborda su necesidad emocional de sentirse satisfecho con su experiencia de trabajo” (Visher y Wifi, 2017, p.388).

Para Varghese y Jayan (2013a) “la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional dinámico que incluye conceptos como seguridad en el trabajo, sistema de recompensas, oportunidades de capacitación, avance profesional y participación en la toma de decisiones; en suma, es un programa integral designado para mejorar la satisfacción de los empleados en el lugar del trabajo” (p.9).

Según Chiavenato (2009) “el termino de calidad de vida laboral o en el trabajo (CVT) fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970, cuando desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos. Según él, el concepto se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades [...]. Hoy en día, el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye tanto aspecto físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos de los trabajadores en su centro de trabajo” (p.492).

Al igual que las definiciones también existen múltiples teorías en torno a la calidad de vida laboral , tenemos así para citar las más relevantes como son la CVT Walton, Richard: quien concibe que el trabajo es el medio a través del cual los individuos se ganan la vida y ocupa el primer plano, la CVT de Hackman y Oldham o modelo de las tres dimensiones, quien concibe a la CVT como los resultados personales y profesionales, los estados psicológicos críticos y por último la tarea, mientras que la CVT de Nadler y Lawler se destaca por sus dos componentes: El primero es la preocupación del trabajo en las personas, así como sobre la eficacia de la organización y la segunda viene a ser la concepción de

que los trabajadores deben formar parte de la resolución de los conflictos que se presentan en la organización (Alves, Yeda y Giuliani, 2013).

Para Hernández-Vicente *et ál.*, (2017) lo más valioso de una organización o empresa para el logro de los objetivos lo constituye el capital humano. Así mismo manifiesta que la CVT engloba todos los esfuerzos para acrecentar la mejora del bienestar y productividad de los trabajadores en su medio laboral. Definen las dimensiones de la CVT que validaron en su instrumento en Tlaxcala para ser empleado en trabajadores de la salud de hospitales públicos de la siguiente manera:

Dimensión 1: Bienestar Individual, está en relación a la calidad de vida que percibe el trabajador, en otras palabras, cómo se logra sentir en su entorno laboral También se puede decir que viene a ser el grado de placer que experimentan los trabajadores cuando realizan sus actividades o labores, en suma, es el estado afectivo en el que se encontrará en determinado momento un trabajador en su organización (Hernández-Vicente *et ál.*,2017).

Dimensión 2: Condiciones y Medio ambiente de trabajo, en ésta se incluyen una gran gama tanto de actividades como de políticas instauradas en los lugares o ambientes de trabajo con la finalidad de ayudar o apoyar tanto a los trabajadores como empleadores para incrementar o controlar su salud o mejorarla, de ésta manera se favorecerá la competitividad y productividad de las organizaciones o empresas (Hernández-Vicente *et ál.*,2017).

Dimensión 3: Organización, está en relación a la estructuración de la relación que se deben dar o existir entre las actividades o funciones del activo primordial o elemento humano de la organización, con la finalidad de que se logre una máxima eficiencia dentro de los objetivos y planes. Para ser más explícitos, los factores inmersos en esta dimensión a citarse están en relación a, los niveles jerárquicos, las reglas existentes, el tipo de conducción de la institución o liderazgo existente, la estructura de la organización, los diseños de empleo, las rotaciones (en relación a estabilidad laboral), el aprovechamiento de la capacidad de los empleados en la toma de decisiones, entre otras (Hernández-Vicente *et ál.*,2017).

Dimensión 4: Bienestar logrado a través del trabajo, engloba el estado de satisfacción de todas o parte de las necesidades, las mismas que están en relación con la manera de vivir, incluye también el disfrute de riquezas y bienes

que se logran gracias a la realización de la actividad laboral (Hernández-Vicente *et ál.*,2017).

Las dimensiones de la CVT son difíciles de definir dada la multidimensionalidad de la variable, sin embargo, estas se pueden clasificar en dos grupos; primero aquellos que están en relación al entorno laboral es decir las condiciones objetivas del trabajo y segundo estarían comprendidas aquellas que están relacionadas con la experiencia psicológica de los trabajadores. Según Casas (2002) dada la complejidad del concepto de CVT resulta imposible dimensionar en aspectos que resulten universalmente generalizables (Granados, 2011).

La importancia de abordar la calidad de vida laboral se sustenta en que, al mejorar las condiciones laborales de los empleados, como su seguridad y protección, es fácil motivar a los colaboradores a trabajar para conseguir las metas organizacionales; tal es así que existe una clara correlación entre la teoría motivacional y la mejora permanente o continua de las condiciones de trabajo (Galli, 2020). De igual manera opina Healy (2016) quien manifiesta que una organización tiende a ser psicológicamente más satisfecho y motivado para cumplir con las tareas de manera efectiva cuando la organización proporciona el equipo y las condiciones de trabajo adecuadas. Para Abbsi *et ál.*,(2019) la calidad de vida laboral es un constructo vital en la vida de los empleados, lo que puede confirmar la eficiencia de la organización y satisfacción laboral. Kumar, Bhat y Ryali (2018) manifiestan que para hacer frente a los desafíos en el sistema de prestación de los servicios de salud y garantizar la calidad de la atención brindada y la satisfacción del usuario con la atención recibida, es importante conocer que tan satisfechos están los trabajadores de la salud con su calidad de vida en el trabajo, por ende las organizaciones que se centran en garantizar la mejor calidad de trabajo a sus trabajadores son las que tienen mejor rendimiento y el logro de sus objetivos. Para Castro *et ál.*, (2018) es crucial encontrar o identificar los aspectos que son parte de la calidad de vida en el trabajo pues de ello dependerá la satisfacción de las innumerables necesidades de los colaboradores, los mismos que requieren un reconocimiento, equilibrio entre familia y empleo, estabilidad en el trabajo, seguridad, una remuneración equitativa y no podía faltar la motivación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue de tipo básica, pues se tuvo como objetivo ampliar los conocimientos, pero sin generar nuevos conceptos ni tampoco nos permite contrastarlos con el aspecto práctico (Muntané, 2010).

El enfoque fue cuantitativo, es decir los datos obtenidos de las variables se encontraron en forma de números o cantidades por ende su proceso de recolección se fundamentó en la medición (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño fue no experimental, porque no se realizó ninguna manipulación de las dos variables dado que nos limitamos a medir u observar las diferentes situaciones tal como se dieron naturalmente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El nivel fue correlacional, pues se tuvo como propósito descubrir la relación o grado de asociación existente entre las dos variables de estudio en un marco en particular (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

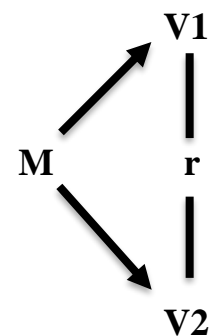
Dónde:

M: Personal asistencial del Hospital
Hugo Pesce Pescetto.

V1: Motivación laboral

r: Relación

V2: Calidad de vida en el trabajo



3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: Ryan y Deci (2000a) interpretan “la motivación como un impulso para actuar. Ese impulso, nacido unas veces del interior del individuo y, otras, generado por causas externas a él, [...]” p.68.

Definición operacional: La motivación para su medición de manera objetiva consta de 02 dimensiones: La motivación Intrínseca y la extrínseca. La primera

dimensión se define como el compromiso con una actividad de forma libre, plena o disfrute; en tanto la segunda dimensión reside en la realización de una actividad con la finalidad de recibir un incentivo externo (Rayan y Deci, 2000a).

Indicadores: Los indicadores de la motivación están en relación a los estilos regulatorios por lo tanto tenemos que el indicador para la motivación Intrínseca es la regulación intrínseca, en tanto que para la motivación extrínseca los indicadores son: la regulación externa, regulación Introyectada, regulación identificada y regulación integrada. Para el estudio y dado que se utilizó un instrumento ya validado y siendo difícil distinguir entre la regulación integrada e identificada estas se unen formando un solo indicador. Por otra parte, el instrumento basado en un análisis sugiere además separar la regulación externa en dos indicadores uno social y otro económico donde la primera incluye los aspectos de interacción y reconocimiento social en tanto que la segunda incluye a la seguridad económica que proporciona el trabajo (Lohmann *et ál.*, 2017).

Escala de Medición: Ordinal del 0 al 10 en donde 0 no es importante para mí en absoluto y 10 es extremadamente importante para mí.

Tabla 1

Operacionalización de Variable 1: Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Motivación Intrínseca	- Regulación Intrínseca	1-3	No es importante para mí en absoluto (0)
Motivación Extrínseca	- Regulación Integrada/identificada (IDEN)	4-6	Extremadamente importante para mí (10)
	- Regulación introyectada (INTRO)	7-8	
	- Regulación externa – Social (EXT-S)	9-11	0-59: Baja
	- Regulación externa-económica (EXT-E)	12-15	60-104: Media 105-150: Alta

Fuente: Lohmann *et ál.*,(2017).

Variable 2: Calidad de Vida en el Trabajo

Definición conceptual: “Según Louis Davis (1970), el concepto se refiere [...] a el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades [...]. Hoy en día, el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye tanto aspecto físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos de los trabajadores en su centro de trabajo” (Chiavenato,2009, p.492).

Definición Operacional: Para su medición objetiva la calidad de vida en el trabajo consta de 04 dimensiones: “El bienestar individual, condiciones y medio ambiente del trabajo, la organización y el bienestar logrado a través del trabajo” (Hernández-Vicente *et al*, 2017, p.190).

Indicadores: Los indicadores de la variable calidad de vida laboral son: Trabajo en equipo, misión organizacional, Insumos de calidad, ambiente grato, comunicación efectiva, habilidades, imagen del trabajo y la satisfacción.

Escala de Medición: Ordinal de 1 al 3 en donde: 1 es malo, 2 es regular y 3 es bueno.

Tabla 2

Operacionalización de Variable 2: Calidad de Vida en el Trabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Bienestar individual	Trabajo en equipo Misión Organizacional	1 – 14	Mala (1) Regular (2) Buena (3)
Condiciones y Medio Ambiente	Insumos de Calidad Ambiente Grato	15 – 26	
Organización	Comunicación Efectiva	27 – 40	
Bienestar logrado a través del trabajo	Habilidades Imagen del trabajo Satisfacción	41 - 55	

Fuente: Hernández-Vicente *et ál.*, (2017)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población del estudio estuvo constituida por 440 trabajadores asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto, los grupos ocupacionales fueron los siguientes: 57 médicos, 119 enfermeros (as), 48 Obstetras, 174 técnicos (as), 42 profesionales de apoyo (Odontólogos, asistentes sociales, nutricionistas, químicos farmacéuticos, biólogos, psicólogos y tecnólogos médicos). La población es un grupo o conjunto de cosas o también sujetos que cuentan con una o más características comunes y que se encuentran en un territorio o espacio (Vara, 2015).

- **Criterio de Inclusión:** Ser trabajador asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto.
- **Criterios de exclusión:** Personal asistencial con tiempo de servicio menor a 3 meses, personal asistencial que se encontró realizando labor administrativa, los que se encontraron en área exclusiva de COVID y aquellos con aislamiento prolongado (mayor o igual a 02 meses) por la actual coyuntura.

Es necesario saber que los criterios o pautas de inclusión y exclusión nos sirven para discriminar entre los que serán parte del estudio y quienes no (Vara, 2015).

Muestra: Fue de 206 trabajadores asistenciales, la cual constituyó una muestra representativa según calculadora de muestra SurveyMonkey que está a disponibilidad gratuita en: <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>, la misma que se calculó con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%. Respetando la proporción de los grupos ocupacionales la muestra quedó constituida de la siguiente manera: 27 médicos, 56 enfermeros (as), 22 obstetras, 81 técnicos (as) y 20 profesionales de apoyo. Tener en consideración que la muestra es definida como un subgrupo del universo que nos interesa, y en donde se realizó la recolección de datos que queremos estudiar y de tal manera que se pueda generalizar los resultados obtenidos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Ver cálculo de muestra en Anexo:7

Muestreo: Fue el probabilístico de tipo aleatorio estratificado, pues se conservó la proporción de cada uno de los grupos ocupacionales. Es decir, todas las personas de la población tuvieron las mismas posibilidades de ser elegidas en la muestra, así mismo se determinó los estratos conformantes de la población para

posteriormente realizar la selección y extraer la muestra de ellos. La fracción constante entre la muestra y población fue de 0.4682 el cual se multiplicó por la población de cada estrato para obtener la muestra correspondiente. Se entiende como estrato a un subgrupo de la población que se diferencia entre sí en sus características y tamaños (Otzen y Manterola, 2017).

Tabla 3

Muestra probabilística estratificada del personal de salud del Hospital Hugo Pesce Pescetto

Estrato por grupo Ocupacional	Población (N)	Muestra (n)
Médicos	57	27
Enfermeros (as)	119	56
Obstetras	48	22
Técnicos en enfermería	174	81
Profesionales de Apoyo	42	20
Total	440	206

Fuente: Elaboración propia

Unidad de análisis: El personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica con la que se trabajó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario autoadministrado (la misma que contenía la escala de medición); según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) éste último consiste en un conjunto de preguntas de las variables a medir y fue autoadministrado porque se proporcionó el cuestionario directamente a los participantes, quienes lo contestaron. La validez de los instrumentos se realizó mediante la validación del juicio de 03 expertos, contándose con la certificación respectiva (Anexo:6). La confiabilidad se determinó tras la aplicación de una prueba piloto a 47 trabajadores asistenciales (10% de la población) de un establecimiento de salud, de donde se obtuvo el alfa de Cronbach muy alta para ambos instrumentos (ver resultados en Anexo:8).

3.5 Procedimientos

Logrado la validez y obtenido la confiabilidad de los instrumentos de medición se procedió a realizar la recolección de datos en la muestra de estudio de los diferentes grupos ocupacionales, posteriormente los datos se digitaron en el software de Excel y luego procesados en la versión 25 del SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Fue en primer lugar la estadística descriptiva, pues se recolectó, analizó y caracterizó los datos obtenidos. El análisis inferencial para establecer la correlación de las dos variables fue a través de la prueba no paramétrica de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El estudio materia de presentación se realizó bajo los marcos de la integridad científica y el respeto estricto de los derechos humanos; dando estricto cumplimiento al código de ética en investigación de la UCV. Así mismo se obtuvo los permisos de la institución y jefaturas respectivas de los grupos ocupacionales y antes de la aplicación de los instrumentos también se obtuvo el consentimiento respectivo de los encuestados, garantizándose en todo momento la confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Motivación laboral

Tabla 4

Nivel de motivación laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 según dimensiones/Indicadores.

Variable y Dimensiones de la Motivación laboral/ Indicadores	Bajo		Medio		Alto	
	fr	%	fr	%	fr	%
Motivación laboral	0	0	26	13	180	87
Dimensión Intrínseca (MI)	2	1	22	11	182	88
Dimensión Extrínseca (ME)	1	1	29	14	176	85
Regulación Integrada/Identificada (IDEN)	1	0	14	7	191	93
Regulación Introyectada (INTRO)	3	2	10	5	193	93
Regulación externa social (EXT-S)	10	5	34	16	162	79
Regulación externa económica (EXT-E)	13	6	44	22	149	72

Fuente: Elaboración propia-Base de datos.

En la tabla 4 se observa la variable motivación en el entorno laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto en donde el 87% obtuvieron un nivel o intensidad de motivación laboral alta, mientras que un 13% obtuvieron un nivel de motivación laboral media; así mismo se desprende que la motivación intrínseca presentó predominantemente un nivel alto en un 88%, por su parte la motivación extrínseca tuvo un nivel bajo en sólo un 1% estando predominantemente alto. Si analizamos esta última dimensión por indicadores o tipos de regulación tenemos que la IDEN y la INTRO presentaron niveles sustancialmente altos ambos con 93%, en tanto que las regulaciones EXT-S Y EXT-E presentaron niveles bajos que son deseables en sólo un 5% y 6% respectivamente.

Tabla 5

Nivel de calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 según dimensiones.

Variable y dimensiones de la calidad de vida laboral	Malo		Regular		Bueno	
	fr	%	Fr	%	fr	%
Calidad de Vida laboral	3	1	168	82	35	17
Bienestar Individual	3	2	149	72	54	26
Condiciones y medio ambiente	3	2	187	90	16	8
Organización	5	2	156	76	45	22
Bienestar logrado a través del trabajo	2	1	121	59	83	40

Fuente: Elaboración Propia-Base de datos

De la tabla 5 que evalúa la variable calidad de vida laboral de los trabajadores asistenciales del hospital Hugo Pesce Pescetto se desprende que el nivel de calidad de vida en el trabajo fue predominantemente regular con un 82% mientras que sólo un 17% tiene una calidad de vida laboral buena, así mismo se desprende que las condiciones y medio ambiente de la calidad de vida laboral fue la dimensión con mayor nivel de presentación regular en un 90%, seguido de la organización con un 76% en tanto el bienestar logrado a través del trabajo sólo contó con un 59% de presentación regular. Cabe recalcar que el bienestar logrado a través del trabajo fue la dimensión con mayor nivel de presentación buena con un 40% en comparación con el resto de dimensiones.

4.2 Contrastación de hipótesis

Teniendo en consideración que los datos obtenidos provienen de cuestionarios con escala ordinal, se asume el empleo de una prueba no paramétrica para demostrar la hipótesis general y las específicas del estudio, las mismas que se corroboraron mediante la prueba de Kolmodorov-Smirnov (Anexo 12), empleándose por ello la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y el reporte del programa SPSS 25.

Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe una relación directa entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

Se utilizará la siguiente regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces se desestimará la hipótesis nula

Tabla 6

Correlación entre la motivación y calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

		Calidad de Vida laboral		
		Coeficiente de		
		N	correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	Motivación laboral	206	,413	,000

Fuente: Base de datos-Procesamiento con SPSS

En la tabla 6 se observa que $p < 0.05$ por lo que en consecuencia se desestima la hipótesis nula y se colige que existe una relación directa entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. También se infiere que la motivación laboral está relacionada directa y positivamente con la calidad de vida laboral (rho de Spearman = 0.413), siendo el grado de correlación positiva moderada.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

Se utilizará la siguiente regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces se desestimará la hipótesis nula

Tabla 7

Correlación entre la motivación intrínseca y calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

		Calidad de Vida laboral		
		N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	206	,301	,000

Fuente: Base de datos-Procesamiento con SPSS

En la tabla 7 se observa que $p < 0.05$ por lo que se desestima la hipótesis nula y se colige que existe relación directa entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. También se infiere que la dimensión intrínseca se relaciona directa y positivamente con la calidad de vida laboral (rho de Spearman = 0.301). Siendo el grado de correlación positiva débil.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación directa entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

Se utilizará la siguiente regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces se desestimará la hipótesis nula

Tabla 8

Correlación entre la motivación extrínseca y calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.

		Calidad de Vida laboral		
		N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	206	,392	,000

Fuente: Base de datos–Procesamiento con SPSS

En la tabla 8 se observa que $p < 0.05$ por lo que se desestima la hipótesis nula y se colige que existe una relación directa entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. También se infiere que la motivación extrínseca está relacionada directa y positivamente con la calidad de vida laboral (rho de Spearman = 0.392). Siendo el grado de correlación positiva débil.

V. DISCUSIÓN

Según lo hallado en la investigación, existe relación directa entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital en estudio, por lo que en un principio se identificaron los niveles o intensidad de motivación laboral y su composición a través de la escala de medición de motivación laboral de Lohmann *et ál.*, (2017) la misma que está basada en la Teoría de la Autodeterminación. Señalar que la medición y el análisis de la motivación no son sencillos debido a que la motivación no es directamente observable, sin embargo, pese a no ser una experta en psicología, se ha dado nuestro mejor esfuerzo en base a la literatura para brindar las explicaciones basadas en la evidencia existente.

Tras la aplicación de la escala de motivación laboral se determinó la existencia de niveles altos de motivación en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto con un 87% y niveles medios de motivación con sólo un 13%. Estos resultados generales de motivación laboral deben ser tomados con cautela, pues las respuestas a las preguntas sobre la motivación pueden haberse visto afectados por el sesgo de deseabilidad social, lo cual es muy difícil de controlarlo en un instrumento auto administrado (Borghetti *et ál.*, 2018) (Lohmann *et ál.*, 2017). Por ejemplo, los encuestados pueden proporcionar puntuaciones altas en motivadores intrínsecos (elementos relacionados deseables al compromiso o la actitud hacia el trabajo) independientemente de cómo se sientan realmente.

Los resultados generales en motivación laboral hallados en la investigación guardan relación con los reportados por Abate *et ál.*, (2020) quien también en su estudio transversal realizado en Etiopia reporta niveles altos de motivación en los trabajadores sanitarios, siendo relevantes para nuestro estudio el hallazgo de que los trabajadores que tenían una carga de trabajo media eran significativamente los menos motivados en comparación con aquellos con una carga de trabajo ligera; por otro lado el reconocimiento y el apoyo fue significativamente más alto entre los más motivados es decir tener más reconocimientos fue un predictor positivo de satisfacción laboral (indicador de calidad de vida laboral).

Comparando los resultados con el estudio de Soto (2018) estos también guardan relación, pues este último encontró con respecto a los factores motivadores del establecimiento Centro de salud esperanza en un nivel alto (77.92%) el cual se corresponde a la motivación intrínseca, de igual modo para los factores higiénicos halló un nivel alto con un 66.23% el cual se corresponde con nuestro estudio con la motivación extrínseca, las variaciones en los porcentajes pueden ser explicados a que el estudio de Soto (2018) solo se realizó en 77 trabajadores de salud, incluido personal administrativo y de servicio; éstos dos últimos grupos ocupacionales con características distintas al personal netamente asistencial, la cual fue incluida exclusivamente en nuestro estudio. De igual modo las variaciones se pueden explicar por el instrumento utilizado fue según la Teoría de Herzberg en relación a la nuestra que fue según la teoría de Autodeterminación.

La escala psicométrica de Lohmann *et ál.*, (2017) utilizada la misma que fue elaborada para mensurar la composición de la motivación laboral, es decir el grado en que la motivación de diferente origen ya sea de dentro o de afuera de una persona contribuye a su motivación general, tal es así que tenemos los resultados según dimensión de la motivación laboral que se obtuvieron en el estudio en donde la motivación intrínseca fue reportada en un nivel alto 88% del personal asistencial y la motivación extrínseca también reportó niveles similares con un 85%. Según la Teoría de Ryan y Deci (2020) de los resultados por dimensión podemos indicar que la motivación intrínseca o altruista es aquella que mueve al personal de salud por el disfrute inherente hacia sus actividades y es un atributo deseable para todo personal de salud. La motivación intrínseca es un poderoso impulsor de los comportamientos de los proveedores de la salud; según las evidencias los trabajadores intrínsecamente motivados muestran comportamientos y actitudes deseables hacia los pacientes (Legarde *et ál.*, 2019).

Los resultados de la motivación extrínseca llaman la atención por sus altos niveles, éste tipo de motivación que según Ryan y Deci (2000a) es generado por causas externas como, por ejemplo, la remuneración, los incentivos financieros, la reputación, la evitación de castigos, entre otros. Estos deberían estar en niveles bajos para ser considerados deseables en el personal de salud; sin embargo, en el estudio los indicadores o tipos de regulación involucrados en

esta dimensión (regulación Introyectada, regulación externa social y económica) se encuentran en niveles altos, al respecto Legarde *et ál.*, (2019) sostiene es su revisión que ninguna cantidad de dinero o incentivo económico mejorará las habilidades clínicas para hacer un diagnóstico correcto o mejorar la calidad de atención si no se combina con una actitud altruista (motivación intrínseca) disposición de medicamentos y equipos esenciales; más al contrario la dotación de motivadores externos socavan la motivación intrínseca, pues las personas se verán impulsadas a trabajar por el incentivo financiero más no por sus pacientes o su trabajo.

Con respecto a los niveles de calidad de vida laboral, lo obtenido indica que el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto tiene una calidad de vida laboral predominantemente regular con un 82%, esto quiere decir que el personal asistencial evalúa en término medio la organización de la institución, la atención de necesidades de capacitación, la satisfacción laboral y de los insumos, las condiciones y medio ambiente así como las demandas y expectativas de los mismos (Hernández-Vicente *et ál.*, 2017). Los resultados en torno a esta variable de calidad de vida laboral pese a la utilización de instrumentos distintos son semejantes a lo hallado en la tesis de Ramírez (2017) quien encontró una calidad de vida profesional regular predominantemente en el servicio de emergencia de un hospital de Lima en un 86.08%, los resultados también son similares a los hallados por Malca (2016) en Lima quien encontró un 85% de personal que considera la calidad de vida laboral en un nivel medio o regular. Merece mención el trabajo de Ibrahim y Sunday (2020) en Nigeria quien sostiene que las condiciones de trabajo no apropiadas son desafíos de la realización profesional.

Los resultados de Ruiz-Fernández *et ál.*, (2020) en relación a la variable calidad de vida laboral medido con el instrumento PQoL no concuerdan con lo hallado en el estudio, pues ellos encontraron niveles altos de calidad de vida laboral en un 64.1% del personal de salud de enfermería, estos resultados se pueden explicar porque se trata de un estudio multicéntrico realizado en otra realidad como es España un país desarrollado a comparación del nuestro en donde el sistema de salud tiene muchas limitaciones y es de esperar que el personal de salud reporte niveles regulares con mayor frecuencia. Al respecto Kumar *et ál.*, (2018) sostiene que para enfrentar los desafíos en un sistema de

salud y garantizar calidad de atención al usuario externo es necesario conocer primero que tan satisfechos están los trabajadores asistenciales con su calidad de vida en el trabajo, razón por la cual las entidades que se centran en mejorar la calidad de trabajo a sus colaboradores son las que tienen mejor rendimiento y logro de sus objetivos organizacionales.

Con relación a la hipótesis general, los resultados del estudio demostraron la asociación directa entre la motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto con un Rho de Spearman = 0.413, lo que significa que existe una correlación positiva moderada, éste se asemeja a los resultados obtenidos en el estudio de Moller *et ál.*, (2019) en Estados Unidos, quienes informaron que los médicos más motivados y específicamente con los mayores niveles de motivación autónoma (regulación intrínseca, integrada e identificada) son los que informan tener mejor salud ocupacional (indicador de calidad de vida laboral) y específicamente a mayor motivación autónoma se asocia una mejor salud general, menor riesgo para la depresión, disminución del agotamiento, aumento de satisfacción laboral y una menor intención de dejar la práctica actual. También los resultados se apoyan en la revisión de Porter *et ál.*, (2019) quienes indican que la motivación laboral de los miembros individuales de una organización juega un papel crucial en la determinación del entorno del trabajo y desempeño de una organización.

También lo hallado en el estudio se sustenta en lo mencionado por Galli (2020) quien indica que, al mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, como su seguridad y protección, es fácil motivar a los empleados de tal manera que se pueda alcanzar las metas organizacionales a razón de ello es que existe una clara correlación con la teoría motivacional y la mejora continua de las condiciones de trabajo. De igual modo los resultados se apoyan en la revisión de Healy (2016) quien sostiene que las organizaciones más satisfechas y motivadas para cumplir con las tareas encomendadas de manera efectiva es cuando la organización le proporciona el equipo y las condiciones de trabajo adecuadas.

El resultado general también se asemeja a la tesis de Ramírez (2017) en Lima, quien determinó también la existencia de correlación positiva moderada entre las variables de calidad de vida del profesional de la salud del servicio de emergencias del Hospital Hipólito Unanue y la motivación laboral con un Rho de Spearman = 0.561. Lo sostenido por Hasugian *et ál* (2020) en Indonesia también

se asemejan en parte a nuestro estudio pues hallaron que la motivación fue el 51% de la varianza de la satisfacción laboral, estando este último en relación a el bienestar logrado a través del trabajo.

Los resultados generales de la investigación difieren de lo hallado por Pebes *et ál.*, (2019) en Ica de igual modo el estudio de Collantes y Arevalo (2017) en Lima quienes no encontraron relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral (indicador de calidad de vida en el trabajo) con un p de 0.183 y Rho Spearman de 0.191, estos resultados se puede explicar porque ambos estudios solo incluyeron muestras muy pequeñas de 24 y 50 trabajadores de la salud respectivamente en relación a la nuestra que fue mucho mayor (206 trabajadores asistenciales); además que solo incluyeron licenciados (as) en enfermería a diferencia del nuestro que incluyo todos los grupos ocupacionales por otra parte los estudios arriba mencionados utilizaron Instrumentos distintos tales como son el Diagnostic Survey Hackman y Oldham para medir motivación y el cuestionario del MINSA para medir satisfacción laboral.

En relación a la primera hipótesis específica se determinó que existe una relación directa entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto con un Rho de Spearman de 0.301 lo que nos indica una correlación positiva débil. Los resultados se asemejan al estudio de Marín y Placencia (2017) quienes en su estudio también determinaron una correlación positiva baja (Rho 0.346) entre la motivación laboral en los factores motivacionales y la satisfacción laboral, siendo este último un indicador de la calidad de vida laboral. Señalar que la motivación laboral en los factores motivacionales es señalada según la teoría de Herzberg lo que se asemeja a la del estudio a la motivación intrínseca que es basado en la Teoría de Autoderminación de Ryan y Deci (2000a). Los resultados hallados también son consistentes a los obtenidos por Ramírez (2017) quien encontró una relación positiva baja entre la calidad de vida laboral y la motivación intrínseca. Lo sostenido por Legarde *et ál.*,(2019) apoya a lo hallado pues sostiene que, aunque las buenas condiciones laborales son una parte importante para brindar una atención de buena calidad, no son suficientes para garantizar que los profesionales de la salud estén motivados.

En relación a la segunda hipótesis específica se resolvió que existe relación directa entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral con un Rho de

Spearman = 0.392 indicándonos una correlación positiva débil entre la segunda dimensión de motivación laboral y la variable calidad de vida en el trabajo. Según Castro *et ál.*, (2018) para que los trabajadores cuenten con calidad de vida laboral adecuada se requiere que posean un trabajo motivante y enriquecedor, que además les brinde bienestar y equilibrio, que proporcione desarrollo laboral y sea satisfactorio en un ambiente favorable y que acorde a su trabajo se le retribuya económicamente (motivador extrínseco) por la labor justa desempeñada.

De igual forma los resultados también se apoyan en la revisión de Legarde *et ál.*, (2019) quien sostiene que los economistas, gerentes y formuladores de políticas han visto desde hace mucho tiempo la remuneración (motivador externo) como una palanca obvia para influir en el comportamiento de los proveedores de la salud. En entornos donde los salarios son bajos se utiliza esquemas de pago por desempeño con el objetivo de aumentar la remuneración y proporcionar incentivos para mejorar el desempeño (Mendelson *et ál.*, 2017). A pesar del entusiasmo por estos esquemas, la evidencia de su impacto en la calidad de la atención es mediocre y puede resultar contraproducente para las personas impulsadas por factores distintos a la remuneración (Berdud *et ál.*, 2016).

El instrumento utilizado incluye los ítems necesarios para medir la regulación externa económica arriba descrita y la regulación externa social es decir la preocupación por la reputación como motivador laboral (Lohmann *et ál.*, 2017), los cuales se encuentran en niveles altos al igual que la regulación externa económica; al respecto tenemos que mencionar que si el personal no tiene las habilidades clínicas para hacer por ejemplo un diagnóstico correcto, ninguna cantidad de dinero u otros incentivos aumentara la calidad técnica de atención (Legarde *et ál.*, 2019) así mismo los estudios de nivel de evidencia IA no han demostrado que los incentivos económicos mejoren los resultados de la salud en ningún entorno tampoco se ha podido establecer ningún dato para determinar que incentivo es el más exitoso (Mendelson, *et ál.*, 2017). Según la teoría de Maslow que establece que las personas buscan primero satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad más urgentes (Faizul *et ál.*, 2014); para el caso del estudio al tener altos niveles de regulación externa económica esto se puede explicar porque aún la remuneración es una prioridad para satisfacer

las necesidades esenciales del personal asistencial en estudio, por lo que aún no están motivados esencialmente de manera autónoma (regulación intrínseca, integrada e identificada), esto según la teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (2000a).

De los resultados obtenidos podemos mencionar que el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto están motivados por una serie de factores, tanto intrínsecos como extrínsecos tal como lo menciona Lateff (2020). Tal es así que esta descrito que las recompensas monetarias y la motivación intrínseca interactúan a veces como complemento (cuando los incentivos afectan positivamente la motivación intrínseca) y como sustitutos (cuando los incentivos afectan negativamente) teniendo en consideración que los trabajadores son intrínsecamente motivados porque obtienen el disfrute del mero hecho de realizar una actividad, u obtienen utilidad de los sentimientos de automotivación en lugar de estar controlados por recompensas o contingencias impuestas externamente (Ryan y Deci, 2000a). Sin embargo, los estudios han probado que las retribuciones extrínsecas pueden desplazar a la motivación intrínseca; tal es así que una gran variedad de la literatura a abordado el tema de los trabajadores no motivados económicamente en el contexto de organizaciones públicas y sin fines de lucro (Berdud *et ál.*,2016).

Si bien la motivación de los trabajadores de la salud en los países en vías de desarrollo se puesto en la palestra y se ha convertido en los últimos años en un tema de debate y creciente interés por parte de los responsables políticos, así como de investigadores, muchos aspectos no se comprenden bien hasta la fecha. De igual forma en torno a la calidad de vida laboral no existe una definición clara y aceptada debido a la gran diversidad de enfoques e intereses de las diferentes organizaciones. Sin embargo, lo que, si podemos inferir en relación a los resultados del estudio y apoyándonos en la revisión de Castro, *et ál.*, (2018) es que un lugar de trabajo equilibrado donde el trabajador posea suficientes recursos para su bienestar individual, contando con un ambiente apropiado y una organización óptima éstos serán cruciales en parte para la motivación de los trabajadores por ende mejorará su calidad de atención el cual redundará en beneficio de la entidad, así como para los usuarios.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En el estudio se determinó la relación lineal estadísticamente significativa y moderada entre la motivación y calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 (Rho Spearman = 0.413, $p=0,000$).

Segunda: Se determinó la relación lineal estadísticamente significativa y débil entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 (Rho de Spearman=0.301, $p=0,000$).

Tercera: Se determinó la relación lineal estadísticamente significativa y débil entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 (Rho de Spearman=0.392, $p=0,000$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al ministerio de salud se le recomienda para hacer frente a los desafíos en el sistema de prestaciones de salud y garantizar la calidad de atención brindada y la satisfacción del usuario externo con la atención recibida, realizar una encuesta nacional como línea de base para conocer la composición de la motivación laboral y que factores son los verdaderamente determinantes de la calidad de vida laboral de los trabajadores asistenciales, pues esto servirá para la realización de intervenciones en relación al recurso humano que son el activo principal de una organización y que hasta el momento pese a haberse dado una serie de reformas siguen relegados.

Segunda: A los responsables de las oficinas de recursos humanos, teniendo en consideración que la motivación intrínseca es un rasgo individual innato y deseable para los recursos humanos en salud, entonces los responsables de la contratación de los recursos humanos asistenciales deberían intentar seleccionar más personas que muestren este tipo correcto de motivación con la introducción de una escala de motivación en el proceso de selección de personal o mejor aún se debería introducir programas para identificar a los trabajadores de la salud con rasgos de personalidad y valores indicativos de motivación intrínseca y altruista y que a su vez muestren niveles bajos de motivación extrínseca.

Tercera: Al Gobierno disminuir las intervenciones diseñadas para aumentar la motivación extrínseca con incentivos económicos, pues promover una mayor regulación externa con incentivos de este tipo es ineficaz para mejorar la calidad de atención. De hecho, los datos sugieren que los incentivos extrínsecos pueden socavar la motivación intrínseca de los trabajadores de la salud. Se debe de buscar por lo tanto otras formas de incentivar al personal de salud para optimizar la calidad de su atención, no necesariamente económicas pero que impulsen a los proveedores de la salud a desempeñarse mejor.

REFERENCIAS

- Arroyo, J., Hartz, J., y Lau, M. (2011). *Recursos Humanos en salud al 2011*. Lima-Perú. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1736.pdf>
- Abate Adillo, M., Mulissa, Z., Bitewulign Desta, B., Kiflie Alemayehu, A., Biadgo Kefale, A., Woldesenbet, D., . . . Quaife, M. (2020). Key factors influencing motivation among health extension workers and health care professionals in four regions of Ethiopia: a cross-sectional study. *Research Square*, 1-24. doi:10.21203/rs.3.rs-15944/v1
- Abbsi, M., Farhang Dehghan, S., Fallah Madvari, R., Mehri, A., Hossein Ebrahimi, M., Poursadeghyan, M., . . . Ghaljahi, M. (2019). Interactive Effect of Background Variables and Workload Parameters on the Quality of Life among Nurses Working in Highly Complex Hospital Units: A Cross-sectional Study. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 13(1), 8-13. doi:10.7860/JCDR/2019/37929.12482
- Abeysekera, L., & Dawson, P. (2014). Motivation and cognitive load in the flipped classroom: Definition, rationale and a call for research. *Higher Education Research & Development*, 34(1), 1–14. doi: 10.1080/07294360.2014.934336
- Alrawahi, S., Fransson Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Alves Correa, D., Yeda cirera, O., y Giuliani, A. (2013). Calidad de Vida en el Trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- ASISHO. (2018). *Analisis Situacional de Salud Hospital Sub Regional de Andahuaylas*. Analisis situacional, Hospital Subregional de Andahuaylas, Apurimac, Andahuaylas.
- Barbara Sanchez, V., & Atienza Sahuquillo, C. (2017). Entrepreneurial motivation and self-employment: evidence from expectancy theory. *Int Entrep Manag J*, 13, 1097-1115. doi:10.1007/s11365-017-0441-z

- Berdud, M., Cabasés, J., & Nieto, J. (2016). Incentives and intrinsic motivation in healthcare. *Gac Sanit*, 30(6), 408-414.
<http://scielo.isciii.es/pdf/gsv30n6/0213-9111-gs-30-06-00408.pdf>
- Borghini, 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 and planning*, 33(2), 192–203.
<https://doi.org/10.1093/heapol/czx153>.
- Botella Nicolas, A., y Ramos Ramos, P. (2019). La teoría de la autodeterminación: Un marco motivacional para el aprendizaje basado en proyectos. *Contextos Educativos*, 0(24), 253-269.
<https://doi.org/10.18172/con.3576>
- CAP-P HSRA. (2018). *Hospital Subregional de Andahuaylas, Portal Institucional*.
http://www.hospitalandahuaylas.gob.pe/images/institucion/CAP_2018_RRHH.pdf
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., 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>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera Edición ed.). Mexico.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Collantes Zapata, J., y Arévalo Ipanaque, J. (2017). Motivation and labor satisfaction of the nurse in a Lima-Peru hospital. *Rev. Cienc. Arte Enferm.*, 2(2), 19-24. doi:10.24314/rcae.2017.v2n2.04
- Cook, D. A., & Artino, A. R., Jr (2016). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical education*, 50(10), 997–1014.
<https://doi.org/10.1111/medu.13074>
- Ebenso, B., Mbchu, C., Etiaba, E., Huss, R., Manzano, A., Onwujekwe, O., . . . Mirzoev, T. (2020). Which mechanisms explain the motivation of primary health workers? Insights from the realist evaluation of a maternal and child health programme in Nigeria. *BMJ Global Health*, 5(e002408), 1-13.
[doi:10.1136/bmjgh-2020-002408](https://doi.org/10.1136/bmjgh-2020-002408)

- Faizul Haque, M., Aminul Haque, M., & Islam, S. (2014). Motivational Theories- A Critical Analysis. *Research Gate*, 8(1), 61-68. <https://www.researchgate.net/publication/306255973>
- Fathi Almaaitah, M., Harada , Y., Sakdan, M., & Mahmoud Almaaitah, A. (2017). Integrating Herzberg and Social Exchange Theories to Underpinned Human Resource Practices, Leadership Style and Employee Retention in Health Sector. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 16-34. doi:10.5296/wjbm.v3i1.10880
- Galli, B. (2020). Impact and Role of Motivation Theories in Continuous Improvement Environments A Reflection of Literature. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 11(1), 1-13. doi:10.4018/IJSSMET.2020010101
- Granados P., I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de Investigacion en Psicologia*, 14(2), 213-225. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsiv14n2/a14.pdf>
- Hasugian, A., Ilyas, J., Besral, y Bachtiar. (Enero de 2020). Determinants that Influence Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Health Workers at Primary Health Care in Indonesia. *Indian Journal Of Public Health Reseach & Development*, 11(1), 369-373. doi:10.37506/v11/i1/2020/ijphrd/193962
- Healy, K. (2016). A Theory of Human Motivation by Abraham H. Maslow (1942)– reflection. *The British Journal of Psychiatry*, 208(4), 313–313. doi:10.1192/bjp.bp.115.179622
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodologia de la Investigacion: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y Mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Hernandez-Vicente, I., Lumbreras Guzman, M., Mendez Hernandez, P., Rojas Lima, E., Cervantes Rodriguez, M., y Juarez Flores, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud pública de méxico*, 59(2), 183-192. <http://dx.doi.org/10.21149/7758>
- Ibrahim Ayandare, A., & Sunday Olanrewaju, P. (2020). Effects of Work Motivation and Self-Esteem on Career Fulfillment Among Health Information Management Personnel in Federal Teaching Hospitals in

- Southern Nigeria. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 85-95.
doi: 10.11648/j.jhrm.201200802.16
- Judson, T., Volpp, K., & Detsky, A. (2015). Harnessing the Right Combination of Extrinsic and Intrinsic Motivation to Change Physician Behavior. *JAMA*, 34(21), 2233-2234. doi: 10.1001 / jama.2015.15015
- Kumar, A., Bhat, P. S., & Ryali, S. (2018). Study of quality of life among health workers and psychosocial factors influencing it. *Industrial psychiatry journal*, 27(1), 96–102. https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_41_18.
- Lateef, F. (9 de Agosto de 2020). Face to face with coronavirus disease 19: Maintaining motivation, psychological safety, and wellness. *J Emerg Trauma Shock*, 13(2), 116-123. Obtenido de <http://www.onlinejets.org/text.asp?2020/13/2/116/286230>
- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. doi: 10.1108/IJCHM-11-2013-0530.
- Legarde, M., Huicho, L., & 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.l5210>
- Lloyd, R., & Mertens, D. (2018). Expecting More Out of Expectancy Theory: History Urges Inclusion of the Social Context. *International Management Review*, 14(1), 28-43.
doi:<https://www.researchgate.net/publication/325176363>
- Lohmann, J., Soares, A., Tiendrebéogo, J. et al. (2017). Measuring health workers' motivation composition: validation of a scale based on Self-Determination Theory in Burkina Faso. *Hum Resour Health*, 15 (33), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0208-1>
- Malca Vásquez, A. (2016). *Motivación en el trabajo y calidad de vida laboral en el personal del departamento de patología clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22219>

- Marin Samanez, H., y Placencia Medina, M. (2017). Motivacion y Satisfaccion laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), 42-52. doi:10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- Mawere, M., Mubaya, T., Van Reisen, M., & Van Stam, G. (2016). Maslow's Theory of Human Motivation and its Deep Roots in individualism: Interrogating Maslow's Applicability in Africa. *ResearchGate*, doi:https://www.researchgate.net/publication/302516151
- Mendelson, A., Kondo, K., Damberg, C., Low, A., Motúapuaka, M., Freeman, M., ... Kansagara, D. (2017). The Effects of Pay-for-Performance Programs on Health, Health Care Use, and Processes of Care. *Annals of Internal Medicine*, 166(5), 341. Doi:10.7326/m16-1881
- Moller, A., Jager, A., Williams, G., y Kao, A. (2019). US Physicians' Work Motivation and Their Occupational Health. *Medical Care*, 57(5), 334-340. https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000001101
- Muntané Relat, J. (2010). Introduccion a la Investigacion Básica. *Rapd Online*, 33(3), 221- 227. https://www.sapd.es/sapd/inscripcion/
- Nguyen Duc Thanh, Phung Thanh Hung, Bui Thi My Anh, Tran Quynh Anh, Pham Quynh Anh & Chu Huyen Xiem (2020) Developing a job motivation scale: A focus on cross-cultural adaptation and validation among hospital staff. *International Journal of Healthcare Management*, 1-6. doi: 10.1080/20479700.2020.1752985
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf
- Pebes Mendoza, A., Uribe Rosas, C., y Loyola Aguije, G. (2019). Motivacion y su relacion con la satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en el servicio de medicina del Hospital Regional de Ica 2016. *Rev. enferm. Vanguard.*, 7(1), 13-22. https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.18
- Porter, T. H., Riesenmy, K. D., & Fields, D. (2016). Work environment and employee motivation to lead: Moderating effects of personal characteristics. *American Journal of Business*, 31(2), 1-35. https://doi.org/10.1108/AJB-05-2015-0017.
- 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://hdl.handle.net/20.500.12692/21830>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimo segunda ed.). Mexico: Pearson Educacion Mexico.
- Ruiz-Fernandez, M., Ortega Galán, A., Fernandez Sola, C., Hernandez Padilla, J., Granero Molina, J., y Ramos Pichardo, J. (2020). Occupational Factors Associated with Health-Related Quality of Life in Nursing Professionals: A Multi-Centre Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(982), 2-12. doi:10.3390/ijerph17030982
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Self-determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54- 67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>.
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 30(30), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Soto, M. (2018). Estudio de la Motivacion Laboral en el personal del Centro de Salud la Esperanza 2018. *Revista Medica Hospital Hipolito Unanue*, 11(2), 27-31. <https://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/60>
- Studer, B. & Knecht, S. (2016). *Motivation: Theory, neurobiology and applications*. ProQuest Ebook Central. <https://ebookcentral.proquest.com>
- Vara Horna, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una Tesis* (Primera ed.). (C. Arestegui Baca, Ed.) Perú: Macro EIRL.
- Varghese, S., & Jayan, C. (2013a). Quality of work life: A dynamic multidimensional construct at work place– part I. *Guru Journal of Behavioral and Social Science*, 1(1), 8-16. <http://gjbs.org/wp-content/uploads/2013/01/Susan-GJBSS-paper-2.pdf>
- Varghese, S., & Jayan, C. (2013b). Quality of work life: A dynamic multidimensional construct at work place– part II. *Guru Journal of*

- Behavioral and Social Science*, 1(2), 91–104. <http://gjbss.org/wp-content/uploads/2013/03/GJBSS-paper-V1-I2-5-susan--Jayan.pdf>
- Vischer J.C., Wiffler M. (2017) The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work. *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research*, 387-400. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31416-7_21.
- Wang, G., He, Q., Meng, X., Locatelli, G., Yu, T., & Yan, X. (2017). Exploring the impact of megaproject environmental responsibility on organizational citizenship behaviors for the environment: A social identity perspective. *International Journal of Project Management*, 35(7), 1402–1414. doi:10.1016/j.ijproman.2017.04.008.

ANEXOS

ANEXO 3: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																												
TÍTULO: Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.																												
AUTOR: Liliana Salazar Marcatoma																												
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS																									
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020? 2. ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. 2. Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. 	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una relación directa entre la motivación intrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. 2. Existe una relación directa entre la motivación extrínseca y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. 	<p>Variable/categoría 1: Motivación Laboral Operacionalización según Lohmann <i>et ál.</i>,2017</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 35%; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 10%; padding: 5px;">Ítems</th> <th style="width: 40%; padding: 5px;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Motivación intrínseca</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">- Regulación intrínseca</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">1-3</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Escala de respuesta con ayuda visual: De 0 al 10</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Motivación extrínseca</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">- Regulación integrada/identificada (IDEN)</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">4-6</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Donde: No es importante para mí en absoluto (0)</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">- Regulación introyectada (INTRO)</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">7-8</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Extremadamente importante para mí (10)</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">- Regulación externa – Social (EXT-S)</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">9-11</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">- Regulación externa-económica (EXT-E)</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">12-15</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Motivación intrínseca	- Regulación intrínseca	1-3	Escala de respuesta con ayuda visual: De 0 al 10	Motivación extrínseca	- Regulación integrada/identificada (IDEN)	4-6	Donde: No es importante para mí en absoluto (0)		- Regulación introyectada (INTRO)	7-8	Extremadamente importante para mí (10)		- Regulación externa – Social (EXT-S)	9-11			- Regulación externa-económica (EXT-E)	12-15	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																									
Motivación intrínseca	- Regulación intrínseca	1-3	Escala de respuesta con ayuda visual: De 0 al 10																									
Motivación extrínseca	- Regulación integrada/identificada (IDEN)	4-6	Donde: No es importante para mí en absoluto (0)																									
	- Regulación introyectada (INTRO)	7-8	Extremadamente importante para mí (10)																									
	- Regulación externa – Social (EXT-S)	9-11																										
	- Regulación externa-económica (EXT-E)	12-15																										

<u>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u>	<u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u>	Variable/categoría 2: Calidad de Vida en el Trabajo Operacionalización según Hernández-Vicente <i>et ál.</i> , 2017			
TIPO: Básica ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: No Experimental NIVEL: Correlacional	POBLACIÓN: 440 trabajadores asistenciales del hospital Hugo Pesce Pescetto: - 57 Médicos - 119 Enfermeras - 48 Obstetras - 174 Técnicos - 42 Otros profesionales Criterios de exclusión: Personal asistencial con tiempo de servicio menor a 3 meses. Personal asistencial con aislamiento prolongado (mayor o igual a 02 meses). MUESTREO: Probabilístico del tipo aleatorio estratificado. Se conservará la proporción de cada uno de los grupos ocupacionales. TAMAÑO DE MUESTRA: 206 trabajadores asistenciales, la cual constituye una muestra representativa según calculadora de muestra con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%. - 27 Médicos - 56 Enfermeras - 22 Obstetras - 81 Técnicos - 20 Otros profesionales.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
		Bienestar individual	Trabajo en equipo Misión Organizacional	1 – 14	Mala (1) Regular (2) Buena (3)
		Condiciones y Medio Ambiente	Insumos de Calidad Ambiente Grato	15 – 26	
		Organización	Comunicación Efectiva	27 – 40	
		Bienestar logrado a través del trabajo	Habilidades Imagen del trabajo Satisfacción	41 - 55	

Anexo 4: Matriz de Operacionalización de Variables

Operacionalización de Variable 1: Motivación Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Ryan y Deci (2000a) interpretan “la motivación como un impulso para actuar. Ese impulso, nacido unas veces del interior del individuo y, otras, generado por causas externas a él, [...]”.	La motivación para su medición de manera objetiva consta de 02 dimensiones: La motivación Intrínseca con un 1 indicador y la motivación extrínseca con 04 indicadores.	Motivación Intrínseca	- Regulación Intrínseca	1-3	No es importante para mí en absoluto (0)
		Motivación Extrínseca (Rayan y Deci, 2000a)	- Regulación Integrada/identificada (IDEN)	4-6	Extremadamente importante para mí (10)
			- Regulación introyectada (INTRO)	7-8	0 -59: Baja
			- Regulación externa – Social (EXT-S)	9-11	60-104: Media
			- Regulación externa-económica (EXT-E)	12-15	105-150: Alta

Operacionalización de Variable 2: Calidad de Vida en el Trabajo o laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Según Louis y Davis (1970) “el concepto se refiere a [...] el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades [...]. Hoy en día, el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye tanto aspecto físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos de los trabajadores en su centro de trabajo” (Chiavenato, 2009, p.492). La definición es utilizada por Hernandez-vicente <i>et ál.</i> , 2017 en la elaboración de su escala.	Para su medición objetiva la calidad de vida en el trabajo consta de 04 dimensiones: “El bienestar individual, condiciones y medio ambiente del trabajo, la organización y el bienestar logrado a través del trabajo”.	Bienestar individual	Trabajo en equipo Misión Organizacional	1 – 14	Mala (1) Regular (2) Buena (3)
		Condiciones y Medio Ambiente	Insumos de Calidad Ambiente Grato	15 – 26	
		Organización	Comunicación Efectiva	27 – 40	
		Bienestar logrado a través del trabajo (Hernández-Vicente, <i>et ál.</i> , 2017)	Habilidades Imagen del trabajo Satisfacción	41 - 55	

Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica 1

Nombre	Scale based on Self-Determination Theory (Escala basada en la Teoría de la Autodeterminación)
Autor	Lohmann, Souares, Tiendrebéogo, Houlfort, Robyn Somda y De Allegri
Año y lugar del instrumento	2017, Burkina Faso
Técnica	Encuesta
Instrumento	Escala
Objetivo del instrumento	Medir la motivación y su composición en trabajadores de la salud
Muestra en la que fue elaborada el instrumento	1142 enfermeras en 522 establecimientos de salud
Tiempo de aplicación	11 minutos aproximadamente
Descripción	Está compuesto por 15 ítems, agrupados en 02 dimensiones: Motivación intrínseca (03 ítems) y Motivación Extrínseca (12 ítems)
Confiability	Alpha de Chonbach de 0.996

Ficha técnica 2

Nombre	CVP-HP (Escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos)
Autor	Hernández-Vicente, Lumbreras-Guzmán, Méndez-Hernández, Rojas-Lima, Cervantes-Rodríguez y Juárez-Florez.
Año y lugar del instrumento	2017, Tlaxcala
Técnica	Encuesta
Instrumento	Escala
Objetivo del instrumento	Medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos
Muestra en la que fue elaborada el instrumento	669 profesionales de la salud la misma que fue obtenida de un universo de 2814 trabajadores
Descripción	El instrumento contiene 55 ítems, los mismos que están agrupados en cuatro dimensiones: 1) Bienestar individual (14 ítems), 2) condiciones y medio ambiente del trabajo (12 ítems), 3) Organización (14 ítems) y 4) bienestar logrado a través del trabajo (15 ítems).
Confiabilidad	Alpha de Cronbach de 0.921

Anexo 6: Validadores de instrumentos y certificados de Validez

Validadores de Instrumentos

Experto	Grado	Docente	Juicio
Mag. Emilio Vega Gonzales	Magister en docencia e investigación en Salud	Universidad Cesar Vallejo	Aplicable
Mag. Jorge Enrique Vásquez Alva	Magister en gestión de servicios de salud	Universidad Cesar Vallejo	Aplicable
Francisca Cristina Mamani Osco	Magister en docencia en el nivel superior. Magister en gobierno y gerencia en Salud	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco	Aplicable

Validación Juez experto N° 01



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACION INTRINSECA								
1	Porque me encanta hacer lo que hago todos los días en el trabajo	✓		✓		✓		
2	Porque me gustan mucho mis tareas en el trabajo	✓		✓		✓		
3	Porque el trabajo que hago es muy interesante	✓		✓		✓		
MOTIVACION EXTRINSECA								
4	Porque ser trabajador de salud es parte fundamental de lo que soy	✓		✓		✓		
5	Porque mi trabajo es extremadamente importante para mis pacientes	✓		✓		✓		
6	Porque quiero cambiar algo en la vida de los demás	✓		✓		✓		
7	Para sentirme bien conmigo mismo	✓		✓		✓		
8	Porque mi reputación depende de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Por el reconocimiento que recibo de mis pacientes y de la comunidad	✓		✓		✓		
10	Para no defraudar a mi equipo	✓		✓		✓		
11	Porque mi supervisor directo reconoce mi trabajo y me aprecia	✓		✓		✓		
12	Por los beneficios de mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Para poder mantener a mi familia	✓		✓		✓		
14	Porque mi trabajo me da seguridad económica	✓		✓		✓		
15	Para ganar dinero	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg) VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD

..... 14 de 10 del 20 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

E. Vega
 Obet. Emilio Vega Gonzales
 Maestro en Docencia e Investigación
 Experto en el área
 C.O.P. 15102

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
BIENESTAR INDIVIDUAL								
1	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Identificación con la misión de su institución	✓		✓		✓		
3	Mantenimiento de materiales biomédicos	✓		✓		✓		
4	Considera que la evaluación que recibió es justa	✓		✓		✓		
5	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo	✓		✓		✓		
6	Relación de trabajo	✓		✓		✓		
7	Capacitación	✓		✓		✓		
8	Logros personales	✓		✓		✓		
9	Ayuda de compañeros	✓		✓		✓		
10	Desarrollo personal en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Instalaciones limpias en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Tengo planes de jubilación	✓		✓		✓		
13	Funciones definidas en mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Reconocimiento en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE								
15	Medio ambiente donde laboro	✓		✓	No	✓		
16	Estabilidad laboral actualmente	✓		✓		✓		
17	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes	✓		✓		✓		
18	Derechohabiente	✓		✓		✓		
19	Calidad de insumos	✓		✓		✓		
20	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral	✓		✓		✓		
21	Seguridad frente a contagios tóxico	✓		✓		✓		
22	Beneficios para mi condición laboral	✓		✓		✓		
23	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo	✓		✓		✓		
24	Ambiente grato	✓		✓		✓		
25	Mi salud general actualmente	✓		✓		✓		
26	Presión laboral que percibo	✓		✓		✓		
ORGANIZACION								
27	Conflictos resueltos a través del dialogo	✓		✓		✓		
28	Libertad de expresión sin temor a represalias	✓		✓		✓		
29	Creatividad e innovación	✓		✓		✓		
30	Oportunidad de ascenso	✓		✓		✓		
31	Reconocimiento del jefe	✓		✓		✓		
32	Fomento de trabajo en equipo	✓		✓		✓		
33	Motivación para ser proactivo en mi trabajo	✓		✓		✓		
34	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros	✓		✓		✓		

35	Interés laboral por mi centro de trabajo	/	/	/	/
36	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo	/	/	/	/
37	Pertenencia institucional	/	/	/	/
38	Preparación e inducción del puesto	/	/	/	/
39	Manuales actualizados	/	/	/	/
40	Me identifico con mi servicio	/	/	/	/
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO					
41	Identificación con la institución	/	/	/	/
42	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo	/	/	/	/
43	Reconocimiento de clientes	/	/	/	/
44	Como percibo mi nivel de vida	/	/	/	/
45	Uso de mis habilidades y potencialidades	/	/	/	/
46	Imagen del trabajo	/	/	/	/
47	Equilibrio laboral y personal	/	/	/	/
48	Remuneración para el puesto que desempeño	/	/	/	/
49	Logro de metas institucionales	/	/	/	/
50	Relación con compañeros de trabajo	/	/	/	/
51	Satisfacción en el trabajo	/	/	/	/
52	Relevancia social dentro de mi trabajo	/	/	/	/
53	Tiempo libre para compartir con mi familia	/	/	/	/
54	Muestras de gratitud por parte de mi jefe	/	/	/	/
55	Responsabilidad laboral	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...14 de 10 del 2020



 Obst. Emilio Vega Gonzales
 Maestro en Docencia e Investigación
 Firma del Expositor Informante.
 C.O.P. 1510

Validación Juez experto N° 02

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACION INTRINSECA								
1	Porque me encanta hacer lo que hago todos los días en el trabajo	X		X		X		
2	Porque me gustan mucho mis tareas en el trabajo	X		X		X		
3	Porque el trabajo que hago es muy interesante	X		X		X		
MOTIVACION EXTRINSECA								
4	Porque ser trabajador de salud es parte fundamental de lo que soy	X		X		X		
5	Porque mi trabajo es extremadamente importante para mis pacientes	X		X		X		
6	Porque quiero cambiar algo en la vida de los demás	X		X		X		
7	Para sentirme bien conmigo mismo	X		X		X		
8	Porque mi reputación depende de mi trabajo	X		X		X		
9	Por el reconocimiento que recibo de mis pacientes y de la comunidad	X		X		X		
10	Para no defraudar a mi equipo	X		X		X		
11	Porque mi supervisor directo reconoce mi trabajo y me aprecia	X		X		X		
12	Por los beneficios de mi trabajo	X		X		X		
13	Par poder mantener a mi familia	X		X		X		
14	Porque mi trabajo me da seguridad económica	X		x		X		
15	Para ganar dinero	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jorge Enrique Vásquez Alva. DNI: 07235507

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud.

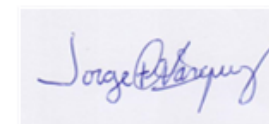
11 de octubre del 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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 Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	BIENESTAR INDIVIDUAL							
1	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo	X		X		X		
2	Identificación con la misión de su institución	X		X		X		
3	Mantenimiento de materiales biomédicos	X		X		X		
4	Considera que la evaluación que recibió es justa	X		X		X		
5	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo	X		X		X		
6	Relación de trabajo	X		X		X		
7	Capacitación	X		X		X		
8	Logros personales	X		X		X		
9	Ayuda de compañeros	X		X		X		
10	Desarrollo personal en el trabajo	X		X		X		
11	Instalaciones limpias en el trabajo	X		X		X		
12	Tengo planes de jubilación	X		X		X		
13	Funciones definidas en mi trabajo	X		X		X		
14	Reconocimiento en mi puesto de trabajo	X		x		x		
	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Medio ambiente donde laboro	X		x		X		
16	Estabilidad laboral actualmente	X		X		X		
17	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes	X		X		X		
18	Derechohabiente	X		X		X		
19	Calidad de insumos	X		X		X		
20	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral	X		X		X		
21	Seguridad frente a contagios tóxicos	X		X		X		
22	Beneficios para mi condición laboral	X		X		X		
23	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo	X		X		X		
24	Ambiente grato	X		X		X		
25	Mi salud general actualmente	X		X		X		
26	Presión laboral que percibo	X		X		X		
	ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Conflictos resueltos a través del diálogo	X		X		X		
28	Libertad de expresión sin temor a represalias	X		X		X		
29	Creatividad e innovación	X		X		X		
30	Oportunidad de ascenso	X		X		X		
31	Reconocimiento del jefe	X		X		X		
32	Fomento de trabajo en equipo	X		X		X		
33	Motivación para ser proactivo en mi trabajo	X		X		X		
34	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros	X		X		X		

35	Interés laboral por mi centro de trabajo	X	X	X	
36	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo	X	X	X	
37	Pertenencia institucional	X	X	X	
38	Preparación e inducción del puesto	X	X	X	
39	Manuales actualizados	X	X	X	
40	Me identifico con mi servicio	X	X	X	
	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO				
41	Identificación con la institución	X	X	X	
42	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo	X	X	X	
43	Reconocimiento de clientes	X	X	X	
44	Como percibo mi nivel de vida	X	X	X	
45	Uso de mis habilidades y potencialidades	X	X	X	
46	Imagen del trabajo	X	X	X	
47	Equilibrio laboral y personal	X	X	X	
48	Remuneración para el puesto que desempeño	X	X	X	
49	Logro de metas institucionales	X	X	X	
50	Relación con compañeros de trabajo	X	X	X	
51	Satisfacción en el trabajo	X	X	X	
52	Relevancia social dentro de mi trabajo	X	X	X	
53	Tiempo libre para compartir con mi familia	X	X	X	
54	Muestras de gratitud por parte de mi jefe	X	X	X	
55	Responsabilidad laboral	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Reducir algunas preguntas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jorge Enrique Vásquez Alva. DNI: 07235507.....

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

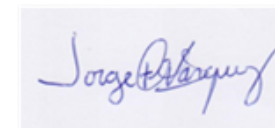
11 de octubre del 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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 Informante.

Validación Juez experto N° 03



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACION INTRINSECA								
1	Porque me encanta hacer lo que hago todos los días en el trabajo	✓		✓		✓		
2	Porque me gustan mucho mis tareas en el trabajo	✓		✓		✓		
3	Porque el trabajo que hago es muy interesante							
MOTIVACION EXTRINSECA								
4	Porque ser trabajador de salud es parte fundamental de lo que soy	✓		✓		✓		
5	Porque mi trabajo es extremadamente importante para mis pacientes	✓		✓		✓		
6	Porque quiero cambiar algo en la vida de los demás	✓		✓		✓		
7	Para sentirme bien conmigo mismo	✓		✓		✓		
8	Porque mi reputación depende de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Por el reconocimiento que recibo de mis pacientes y de la comunidad	✓		✓		✓		
10	Para no defraudar a mi equipo	✓		✓		✓		
11	Porque mi supervisor directo reconoce mi trabajo y me aprecia	✓		✓		✓		
12	Por los beneficios de mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Para poder mantener a mi familia	✓		✓		✓		
14	Porque mi trabajo me da seguridad económica	✓		✓		✓		
15	Para ganar dinero	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maria Francisca Cristina Mamani Osco DNI: 31 189132

Especialidad del validador: Mg. docencia en el Nivel Superior y Gobierno y Gerencia en Salud

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

Francisca Cristina Mamani Osco
COP: 7487
Mg. Docencia en el Nivel Superior
Mg. Gobierno y Gerencia en Salud

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
BIENESTAR INDIVIDUAL								
1	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Identificación con la misión de su institución	✓		✓		✓		
3	Mantenimiento de materiales biomédicos	✓		✓		✓		
4	Considera que la evaluación que recibió es justa	✓		✓		✓		
5	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo	✓		✓		✓		
6	Relación de trabajo	✓		✓		✓		
7	Capacitación	✓		✓		✓		
8	Logros personales	✓		✓		✓		
9	Ayuda de compañeros	✓		✓		✓		
10	Desarrollo personal en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Instalaciones limpias en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Tengo planes de jubilación	✓		✓		✓		
13	Funciones definidas en mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Reconocimiento en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Medio ambiente donde laboro	✓		✓		✓		
16	Estabilidad laboral actualmente	✓		✓		✓		
17	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes	✓		✓		✓		
18	Derechohabiente	✓		✓		✓		
19	Calidad de insumos	✓		✓		✓		
20	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral	✓		✓		✓		
21	Seguridad frente a contagios tóxico	✓		✓		✓		
22	Beneficios para mi condición laboral	✓		✓		✓		
23	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo	✓		✓		✓		
24	Ambiente grato	✓		✓		✓		
25	Mi salud general actualmente	✓		✓		✓		
26	Presión laboral que percibo	✓		✓		✓		
ORGANIZACION		Si	No	Si	No	Si	No	
27	Conflictos resueltos a través del dialogo	✓		✓		✓		
28	Libertad de expresión sin temor a represalias	✓		✓		✓		
29	Creatividad e innovación	✓		✓		✓		
30	Oportunidad de ascenso	✓		✓		✓		
31	Reconocimiento del jefe	✓		✓		✓		
32	Fomento de trabajo en equipo	✓		✓		✓		
33	Motivación para ser proactivo en mi trabajo	✓		✓		✓		
34	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros	✓		✓		✓		
35	Interés laboral por mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
36	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
37	Pertenencia institucional	✓		✓		✓		
38	Preparación e inducción del puesto	✓		✓		✓		

39	Manuales actualizados	✓		✓		✓	
40	Me identifico con mi servicio	✓		✓		✓	
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO							
41	Identificación con la institución	✓		✓		✓	
42	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo	✓		✓		✓	
43	Reconocimiento de clientes	✓		✓		✓	
44	Como percibo mi nivel de vida	✓		✓		✓	
45	Uso de mis habilidades y potencialidades	✓		✓		✓	
46	Imagen del trabajo	✓		✓		✓	
47	Equilibrio laboral y personal	✓		✓		✓	
48	Remuneración para el puesto que desempeño	✓		✓		✓	
49	Logro de metas institucionales	✓		✓		✓	
50	Relación con compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
51	Satisfacción en el trabajo	✓		✓		✓	
52	Relevancia social dentro de mi trabajo	✓		✓		✓	
53	Tiempo libre para compartir con mi familia	✓		✓		✓	
54	Muestras de gratitud por parte de mi jefe	✓		✓		✓	
55	Responsabilidad laboral	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mag. Francesca Cristina Mamani DNI: 31189132

Especialidad del validador: Docencia en el nivel superior y Gobierno y Gerencia en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.....


Francesca Cristina Mamani Osco
 COP: 7487
 Mg. Docencia en el Nivel Superior
 Mg. Gobierno y Gerencia en Salud

Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Calculo del Tamaño de la Muestra

Calculo de la muestra según calculadora

<https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

Calcula el tamaño de la muestra

Tamaño de la población 440

Nivel de confianza (%) 95

Margen de error (%) 5

Tamaño de la muestra

206

¿Estás haciendo una investigación de mercado? SurveyMonkey Audience te proporciona el público objetivo adecuado para tu encuesta de manera rápida y fácil teniendo en cuenta datos demográficos, comportamientos del consumidor, geografía o incluso áreas de marketing designadas.

Elige tu público

Cálculo de la muestra según formula:

$$n = \frac{Nz^2pq}{e^2(N-1) + z^2pq}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población: 440

z = nivel de confianza 1.96 (95%)

p = probabilidad de éxito (0.5)

q = probabilidad de fracaso (0.5) se calcula 1-p.

e = margen de error (5%)

Reemplazando datos:

$$n = \frac{440 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (440-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 422.576 / 1.09 + 0.96$$

$$n = 206.1$$

Resultando por lo tanto una muestra de 206 trabajadores asistenciales

Anexo 8: Confiabilidad de los Instrumentos (Resultado de prueba piloto)

Se realizó una prueba piloto a 47 profesionales y técnicos de la salud, que corresponde al 10% de la población de estudio. Se realizó en el ACLAS San Jerónimo (Establecimiento con características similares al del Hospital Hugo Pesce Pescetto).

El alfa de Cronbach o índice de consistencia mensura si los instrumentos a utilizar en los estudios tienen la confiabilidad suficiente para ser aplicado en el trabajo de campo, si el valor es inferior a 0.60 se concluye que el instrumento presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems (consistencia interna) y por lo tanto llevará a conclusiones erróneas.

La fórmula para el cálculo de α es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde los valores son como se muestran a continuación:

α = Es el alfa de Cronbach

K = Es el número de Ítems

V_i = Es la varianza de cada ítem

V_t = Es la varianza total

Para la interpretándose de los datos obtenidos se utilizó la siguiente tabla de rangos, definidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Rangos de Interpretación del Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 - 0.20	Muy baja
0.21 - 0.40	Baja
0.41 - 0.60	Moderada
0.61 - 0.80	Alta
0.81 - 1.00	Muy alta

Confiabilidad para el instrumento que mide motivación laboral por dimensión

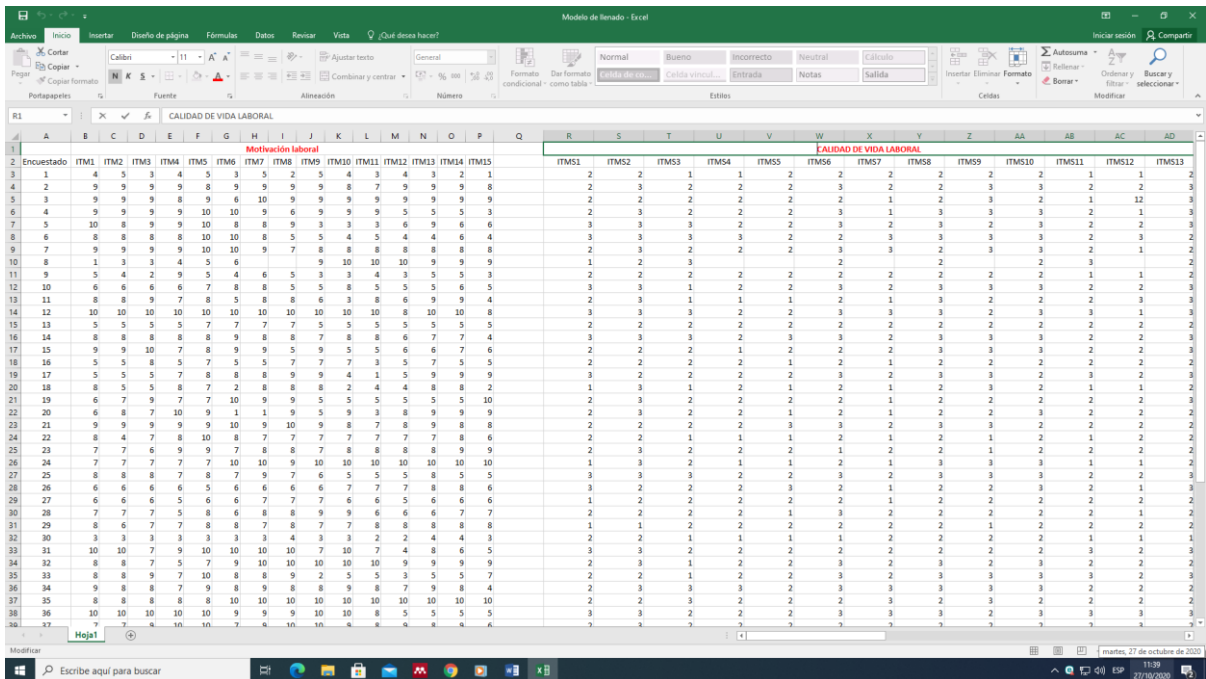
Dimensión/Variable	Alfa de Cronbach
Motivación Intrínseca	0.94
Motivación Extrínseca	0.92
Motivación laboral	0.93

Confiabilidad para el instrumento que mide Calidad de Vida laboral por dimensión

Dimensión/Variable	Alfa de Cronbach
Bienestar Individual	0.85
Condiciones y Medio Ambiente	0.77
Organización	0.85
Bienestar logrado a través del trabajo	0.94
Calidad de Vida Laboral	0.94

Los valores de coeficiente de confiabilidad hallados se encuentran dentro de $0.61 < \text{Alfa} < 1$, por tanto, se concluye que el instrumento recoge datos fiables.

Captura de pantalla del vaciado al Excel de prueba piloto.



Captura de pantalla procesamiento en SPSS de prueba piloto.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 71 de 71 variables

	Encuestado	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16
1	1	4	5	3	4	5	3	5	2	5	4	3	4	3	2	1	
2	2	9	9	9	9	8	9	9	9	9	8	7	9	9	9	8	
3	3	9	9	9	8	9	6	10	9	9	9	9	9	9	9	9	
4	4	9	9	9	9	10	10	9	6	9	9	9	5	5	5	3	
5	5	10	8	9	9	10	8	8	9	3	3	3	6	9	6	6	
6	6	8	8	8	8	10	10	8	5	5	4	5	4	4	6	4	
7	7	9	9	9	9	10	10	9	7	8	8	8	8	8	8	8	
8	9	5	4	2	9	5	4	6	5	3	3	4	3	5	5	3	
9	10	6	6	6	6	7	8	8	5	5	8	5	5	5	6	5	
10	11	8	8	9	7	8	5	8	8	6	3	8	6	9	9	4	
11	12	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	8	
12	13	5	5	5	5	7	7	7	7	5	5	5	5	5	5	5	
13	14	8	8	8	8	8	9	8	8	7	8	8	6	7	7	4	
14	15	9	9	10	7	8	9	9	5	9	5	5	6	6	7	6	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Iniciar FM

Anexo 9: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

INTRUCCIONES

Buenos días, estamos realizando un estudio que contribuirá a conocer sobre la motivación en el Hospital Hugo Pesce Pescetto, cabe recalcar que la encuesta es totalmente anónima, por lo que requerimos conteste con la mayor sinceridad posible, ya que de ello dependerá que la información sea el fiel reflejo de la realidad.

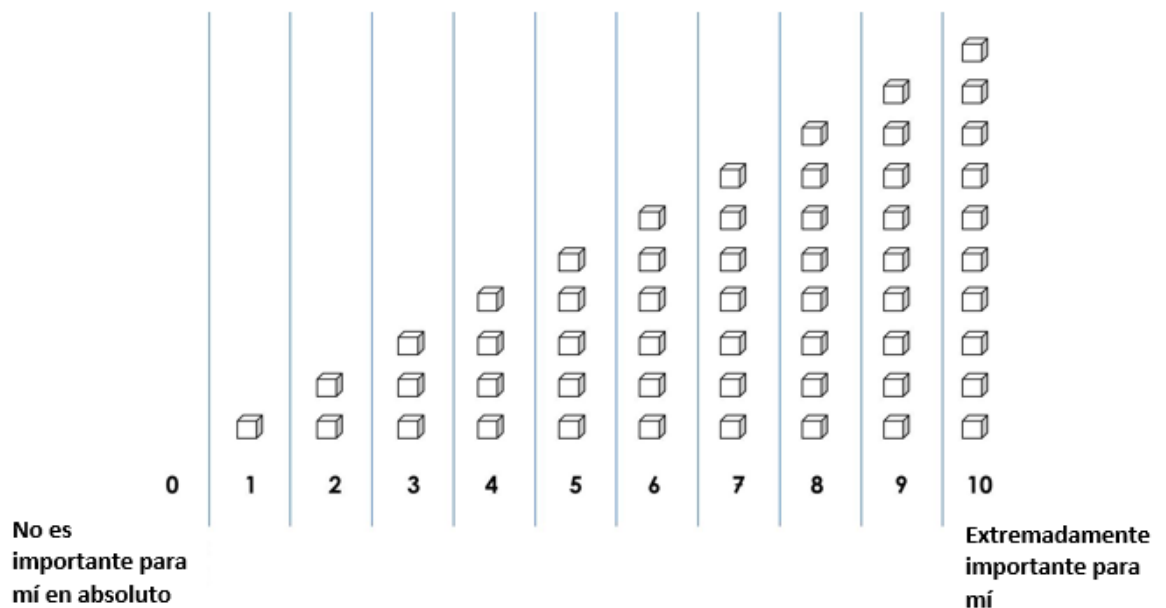
Lea bien las instrucciones antes de iniciar la encuesta

I. Datos generales

EDAD: _____ SEXO: _____
ESTADO CIVIL: _____
TIPO DE CONTRATACIÓN: _____
GRUPO OCUPACIONAL: _____
ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN: _____
NÚMERO DE HIJOS: _____

II. Escala de Motivación laboral

Marque con un aspa (x) según crea conveniente considerando la siguiente escala de ayuda visual.



Nº	DIMENSIONES / ítems	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	MOTIVACIÓN INTRINSECA											
1	Porque me encanta hacer lo que hago todos los días en el trabajo											
2	Porque me gustan mucho mis tareas en el trabajo											
3	Porque el trabajo que hago es muy interesante											
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Porque ser trabajador de salud es parte fundamental de lo que soy											
5	Porque mi trabajo es extremadamente importante para mis pacientes											
6	Porque quiero cambiar algo en la vida de los demás											
7	Para sentirme bien conmigo mismo											
8	Porque mi reputación depende de mi trabajo											
9	Por el reconocimiento que recibo de mis pacientes y de la comunidad											
10	Para no defraudar a mi equipo											
11	Porque mi supervisor directo reconoce mi trabajo y me aprecia											
12	Por los beneficios de mi trabajo											
13	Par poder mantener a mi familia											
14	Porque mi trabajo me da seguridad económica											
15	Para ganar dinero											

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

INTRUCCIONES

Buenos días, estamos realizando un estudio que contribuirá a conocer sobre la calidad de vida en el Hospital Hugo Pesce Pescetto, cabe recalcar que la encuesta es totalmente anónima, por lo que requerimos conteste con la mayor sinceridad posible, ya que de ello dependerá que la información sea el fiel reflejo de la realidad.

Lea bien las instrucciones antes de iniciar la encuesta

III. Datos generales

EDAD: SEXO:

ESTADO CIVIL:

TIPO DE CONTRATACIÓN:

GRUPO OCUPACIONAL:

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

NÚMERO DE HIJOS:

IV. Escala de Calidad de Vida laboral (CVL - HP)

Marque con un aspa (x) según crea conveniente considerando lo siguiente:

1. Malo
2. Regular
3. Bueno

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3
	BIENESTAR INDIVIDUAL			
1	Considera que la comunicación es fluida con el equipo de trabajo			
2	Identificación con la misión de su institución			
3	Mantenimiento de materiales biomédicos			
4	Considera que la evaluación que recibió es justa			
5	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo			
6	Relación de trabajo			
7	Capacitación			
8	Logros personales			
9	Ayuda de compañeros			
10	Desarrollo personal en el trabajo			
11	Instalaciones limpias en el trabajo			
12	Tengo planes de jubilación			
13	Funciones definidas en mi trabajo			
14	Reconocimiento en mi puesto de trabajo			
	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE			
15	Medio ambiente donde laboro			
16	Estabilidad laboral actualmente			
17	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
18	Derecho a un ambiente			
19	Calidad de insumos			
20	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral			
21	Seguridad frente a contagios toxico			
22	Beneficios para mi condición laboral			
23	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo			
24	Ambiente grato			
25	Mi salud general actualmente			
26	Presión laboral que percibo			
	ORGANIZACIÓN			
27	Conflictos resueltos a través del dialogo			
28	Libertad de expresión sin temor a represalias			

29	Creatividad e innovación			
30	Oportunidad de ascenso			
31	Reconocimiento del jefe			
32	Fomento de trabajo en equipo			
33	Motivación para ser proactivo en mi trabajo			
34	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros			
35	Interés laboral por mi centro de trabajo			
36	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo			
37	Pertenencia institucional			
38	Preparación e inducción del puesto			
39	Manuales actualizados			
40	Me identifico con mi servicio			
	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO			
41	Identificación con la institución			
42	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo			
43	Reconocimiento de clientes			
44	Como percibo mi nivel de vida			
45	Uso de mis habilidades y potencialidades			
46	Imagen del trabajo			
47	Equilibrio laboral y personal			
48	Remuneración para el puesto que desempeño			
49	Logro de metas institucionales			
50	Relación con compañeros de trabajo			
51	Satisfacción en el trabajo			
52	Relevancia social dentro de mi trabajo			
53	Tiempo libre para compartir con mi familia			
54	Muestras de gratitud por parte de mi jefe			
55	Responsabilidad laboral			

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

ANEXO 10: Base de datos

Base de Datos: Motivación Laboral

D1: INTRINSECA			D2: EXTRINSECA											
			IDEN			INTRO		EXT-S			EXT-E			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
8	8	10	9	9	9	9	9	9	9	5	5	9	9	5
9	9	10	9	10	10	10	10	9	1	1	3	7	7	0
7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	0	0	7	7	7
10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	3	8	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	5	5	10	10	5	10	10	10
9	8	8	8	8	8	8	9	10	8	9	7	8	8	7
7	7	7	8	8	8	7	6	6	6	6	7	7	7	7
10	10	8	8	10	8	6	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	9	8	9	8	8	8	2	2	0	0	1	1	0
8	8	8	8	9	8	8	8	8	7	5	5	8	6	4
7	8	8	9	9	9	9	8	7	8	5	5	7	7	5
8	9	10	10	10	8	8	8	8	8	0	6	8	8	4
8	8	8	9	9	9	10	10	9	9	9	8	9	8	9
10	10	10	9	9	10	9	10	10	6	6	8	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	9	8	8	8	8
7	8	2	5	6	7	8	8	5	8	8	8	10	10	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	7	10	8	10	7	7	10	5	10	5	7	8	8	7
10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	10	5	5	5	0
10	10	10	10	10	10	10	8	9	9	7	7	7	9	6

9	8	9	10	9	9	8	8	8	8	9	7	7	8	8
9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	0
10	9	10	10	9	9	10	7	10	9	7	10	10	10	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	3	3	3	4	3
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	8	8	8	8	9	9	9	9	6	6	9	8	8	8
9	9	9	9	10	10	7	6	7	9	9	7	8	8	7
7	7	10	7	10	7	8	6	5	7	5	9	9	7	4
10	8	9	9	10	7	8	8	2	2	0	0	8	8	5
5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	8	4	3	3	2
6	7	8	6	7	8	8	9	9	9	8	8	8	8	7
9	10	10	9	10	10	10	10	8	8	5	6	9	10	8
9	8	8	8	8	8	5	8	3	7	3	2	2	2	3
9	9	10	8	10	10	9	9	5	5	4	6	6	7	5
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	9	10	10	9	10	7	10	6	3	10	10	8
8	7	8	6	9	7	8	5	8	7	8	7	6	6	4
6	6	5	7	7	5	7	9	5	5	5	5	7	7	7
7	6	7	10	10	8	10	10	6	10	1	10	10	10	6
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	0	10	0	0
10	10	10	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	9	9	10	10	10	10	10	8	8	7	9	9	8	5
7	6	9	9	10	9	10	10	7	8	7	3	5	4	4
8	8	8	8	8	5	8	8	8	8	8	8	10	10	5
10	10	10	10	10	10	9	10	5	9	6	9	9	9	9

8	7	9	9	9	9	10	10	4	7	5	3	8	7	6
6	4	8	6	5	8	7	7	8	7	7	4	9	9	7
8	9	9	9	9	9	10	10	9	9	9	8	9	9	8
8	8	8	8	8	8	4	4	8	5	5	5	5	6	7
5	6	7	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
5	6	6	4	5	7	8	8	8	8	9	9	9	9	9
9	9	9	10	10	10	10	10	10	10	9	9	8	8	9
6	7	8	7	8	4	10	0	9	9	4	1	4	5	4
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	1	1	10	10	1
9	9	9	9	9	8	9	9	9	1	1	1	4	9	4
7	9	9	7	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
8	7	8	9	9	8	9	9	8	8	6	8	8	7	5
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	0	10	10	10
9	9	9	9	10	9	9	8	8	8	6	7	9	8	6
9	9	9	10	9	8	8	10	8	9	5	8	7	10	7
10	10	10	2	5	5	10	5	10	8	0	0	0	0	1
10	10	10	10	10	10	10	10	7	7	7	10	10	10	7
10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	7	9	7	9	7	8	9	9	9	5	8	9	8	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8
10	10	10	10	10	8	10	8	10	7	3	3	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	6
9	7	8	7	10	10	6	6	2	2	1	1	2	1	0
8	8	8	8	8	10	10	10	8	10	9	8	9	10	6

9	10	8	7	8	7	8	7	8	7	8	10	7	10	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	9	9	9	8	1	1	1	9	8	1	1	1	1	0
9	10	10	9	10	9	9	5	5	6	2	4	5	9	5
5	6	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	5	10	10	7	8	0	0	8	10	7
8	8	8	9	8	5	8	9	8	9	8	8	8	8	5
6	6	8	7	5	9	9	9	5	9	10	9	10	10	10
8	8	9	9	9	8	9	9	8	9	5	6	2	5	4
9	9	10	9	9	8	10	10	9	9	9	8	10	9	8
8	8	8	7	9	8	8	8	8	8	5	5	8	8	5
10	9	10	7	10	7	9	9	10	10	5	3	10	3	3
8	8	8	9	8	7	8	7	6	7	6	7	7	7	8
8	9	9	8	8	8	8	9	8	8	8	5	8	9	8
9	9	10	9	8	9	8	9	9	10	8	9	9	8	8
7	7	7	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	6	6
9	9	9	9	9	9	9	9	9	5	5	5	5	5	5
5	7	7	5	7	7	7	3	6	6	5	5	5	7	5
10	10	9	9	7	7	9	10	10	10	10	10	10	10	10
9	9	8	8	8	9	9	8	7	7	7	8	8	8	8
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	6
5	5	5	8	8	10	8	5	8	5	5	6	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	8	8	9	9	9	9	9	9
9	9	9	9	9	10	9	10	10	8	9	9	10	10	8

3	4	2	7	7	7	7	9	4	6	2	3	7	2	7
6	6	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
10	10	10	10	10	10	8	9	8	9	9	9	9	6	5
9	10	10	8	10	8	10	10	10	10	8	10	10	10	8
8	7	8	9	8	5	7	6	6	7	3	3	5	7	7
10	8	9	10	9	9	10	10	10	10	9	9	10	10	9
10	9	10	9	9	7	9	9	9	10	5	0	2	1	9
7	9	9	10	10	6	10	8	3	5	2	3	5	7	3
8	9	10	9	9	8	8	9	8	9	9	9	10	10	10
8	7	6	6	7	6	7	7	6	5	6	5	6	5	5
5	10	9	10	8	10	9	8	9	8	4	6	9	10	9
8	9	9	8	7	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8
10	10	9	10	10	8	8	8	0	8	2	2	9	10	7
8	7	9	8	8	8	8	8	8	8	7	9	7	9	7
9	9	9	9	9	10	9	8	9	9	7	9	9	9	9
9	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	3	8	9	10
9	9	9	8	9	7	8	7	7	7	9	8	8	9	7
9	10	10	6	8	7	8	9	10	9	10	9	10	9	9
9	10	9	9	10	9	9	10	10	8	10	9	10	9	10
8	9	10	9	9	8	9	10	9	9	9	5	9	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	0	10	10	10	10	10	10
8	8	8	8	8	8	10	8	4	8	4	2	7	6	2
8	8	8	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	7
6	6	6	7	7	6	8	7	9	6	6	3	2	2	2
5	5	5	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	7	7
9	9	10	10	9	10	10	10	8	9	7	9	10	10	10

10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	10	10
10	8	9	9	9	8	9	10	7	8	8	9	10	10	7
10	8	9	10	10	9	9	9	10	9	10	9	10	10	9
10	9	10	10	9	5	10	5	10	10	9	6	9	6	10
7	9	9	10	10	6	10	8	3	5	2	3	5	7	3
4	4	4	8	8	8	7	6	3	3	3	4	3	4	2
8	8	8	10	10	8	9	10	4	9	8	5	5	2	0
10	10	10	10	10	10	10	10	6	10	5	10	10	10	10
7	7	7	9	10	9	8	9	6	8	3	7	7	6	6
7	6	7	6	7	8	7	7	8	7	9	9	7	7	0
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	9	10	9	9	9	9	9	10	9	10	10	9
7	8	9	8	5	6	8	6	4	6	6	5	8	7	4
8	9	9	9	10	9	7	8	10	5	6	9	8	9	4
10	10	10	10	9	10	10	6	7	8	8	8	5	4	4
10	10	10	9	9	9	8	8	9	8	9	4	9	10	10
10	10	10	9	10	10	10	10	2	10	10	8	4	10	7
10	10	10	8	9	5	7	9	6	8	8	2	10	1	8
10	8	9	10	9	10	8	9	10	10	9	9	10	9	10
6	6	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	9	8	8	9	8	9	9	9	8	8	5	9	9	10
7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	8	8	8
10	10	10	10	10	9	9	8	10	10	10	10	10	9	9
10	9	9	9	9	9	9	9	8	9	7	6	9	10	9
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	4	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	5	6	6	4

7	8	8	9	9	8	9	9	8	9	9	1	9	10	10
6	6	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	8	9	9	10	10	10	10	8	8	8	5	9	9	10
7	6	6	6	7	8	7	8	8	8	7	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	10	9
9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	7	2	9	9	10
10	10	10	10	10	7	8	10	9	10	9	10	8	9	8
8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10
8	9	9	10	9	9	10	10	10	10	9	9	9	9	4
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	7	10	7
9	9	9	8	8	9	8	9	9	8	8	5	9	10	9
10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	5	5	8	8	5
10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	10	10
8	9	9	8	9	9	9	7	9	8	9	9	9	9	9
8	8	8	10	10	9	9	10	8	10	10	9	9	10	10
9	8	10	10	8	9	10	8	9	8	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	6	9	10	9	9
9	10	10	9	10	2	3	2	2	9	1	3	1	5	0
8	10	8	8	8	9	9	9	7	9	7	9	8	8	8
8	8	8	9	9	8	8	8	8	8	9	9	9	10	9
9	9	9	9	9	9	10	10	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	6	6	8	6	4	4	6	6	6	6	6	6
10	10	10	9	9	9	9	9	9	10	10	9	9	9	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	2	9	9	9
8	7	6	6	8	7	8	8	7	6	8	7	6	7	6

2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2							
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3								
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3			
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3
2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2			
2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3		
2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3

Captura de Pantalla de procesamiento con SPSS según base de datos

Base L (D:)sav [ConjuntosDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ID	Grupo_Ocup	Edad	Sexo	Estado_ci	Tipo_Conf	Antiqueda	Noo_Hijos	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITMS1	ITMS2	ITMS3	ITMS4	ITMS5	
1	1	40.0	2	3	1	3.0	3	8	8	10	9	9	9	9	9	5	5	9	5	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	1 30.0	1	1	4	.5	2	9	9	10	9	10	10	10	10	9	1	1	3	7	7	0	2	2	2	2	2	
3	3	1 39.0	2	3	1	9.0	2	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	0	0	7	7	3	2	1	1	1	1	
4	4	1 37.0	1	3	4	2.0	3	10	10	10	10	9	9	9	9	3	8	8	8	8	3	3	2	2	2	2	2	
5	5	1 34.0	1	1	4	5.0	2	10	10	10	10	10	10	10	5	5	10	10	10	10	3	3	2	2	2	2	2	
6	6	1 38.0	2	1	1	10.0	0	9	8	8	8	8	8	8	9	10	8	9	7	8	7	2	2	2	2	2	2	
7	7	1 35.0	1	1	2	4.0	0	7	7	7	7	8	8	8	7	6	6	6	6	6	7	7	7	3	2	2	3	
8	8	1 43.0	1	1	1	15.0	0	10	10	8	10	8	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	1	
9	9	1 40.0	2	1	1	14.0	2	5	5	9	8	9	8	8	8	2	2	0	0	1	1	0	1	2	1	1	1	
10	10	1 48.0	2	3	1	5.0	2	8	8	8	8	9	8	8	8	8	7	5	5	8	6	4	2	1	1	1	1	
11	11	1 40.0	2	1	1	2.0	0	7	8	8	9	9	9	9	8	7	8	5	5	7	7	5	2	2	1	1	1	
12	12	1 45.0	2	3	1	14.0	3	8	9	10	10	10	8	8	8	8	8	0	6	8	8	4	3	3	2	1	2	
13	13	1 31.0	1	1	4	3.0	0	8	8	8	9	9	9	10	10	9	9	9	8	9	8	9	2	2	1	2	2	
14	14	1 46.0	2	2	1	1.0	2	10	10	10	9	9	10	10	10	6	6	8	8	8	8	2	2	2	1	2	2	
15	15	1 29.0	1	1	2	2.0	0	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	9	8	8	8	8	3	3	2	3	3	
16	16	1 45.0	2	3	1	14.0	2	7	8	2	5	6	7	8	8	5	8	8	8	10	10	2	2	3	2	3	2	
17	17	1 45.0	2	3	1	4.0	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	2	2	3	2	3	2	
18	18	1 32.0	2	1	2	2.0	0	7	7	10	8	10	7	7	10	5	10	5	7	8	8	7	3	2	1	2	2	
19	19	1 45.0	1	1	1	13.0	2	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	10	5	5	5	0	1	2	1	1	1	
20	20	1 31.0	2	1	4	4.0	1	10	10	10	10	10	10	10	10	8	9	9	7	7	7	9	6	1	2	2	1	
21	21	1 54.0	1	3	1	22.0	2	9	8	9	10	9	9	8	8	8	8	9	7	7	8	8	3	3	2	2	2	
22	22	1 45.0	2	3	1	6.0	4	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	9	10	9	2	2	2	3	3	
23	23	1 40.0	2	3	2	2.0	2	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	0	3	2	2	2	2	
24	24	1 52.0	2	2	1	8.0	4	10	9	10	10	9	9	10	7	10	9	7	10	10	9	2	3	2	2	2	2	
25	25	1 27.0	1	1	2	2.0	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	
26	26	1 64.0	1	1	1	11.0	0	8	8	8	8	8	9	9	9	9	6	6	9	8	8	8	2	2	2	1	1	
27	27	1 42.0	2	3	1	7.0	2	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	2	2	1	2	2	2	
28	28	5 44.0	1	4	1	12.0	1	9	9	9	9	10	10	10	7	6	7	9	9	7	8	8	7	2	2	2	2	
29	29	5 43.0	1	3	1	11.0	2	7	7	7	10	7	8	6	5	7	5	9	9	7	4	2	2	2	2	2	2	
30	30	5 38.0	1	1	1	8.0	2	10	8	9	9	10	7	8	8	2	2	0	0	8	8	5	3	3	3	2	2	
31	31	5 44.0	1	3	1	20.0	2	5	5	5	10	10	10	10	10	10	8	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	
32	32	5 54.0	1	3	1	32.0	2	6	7	8	6	7	8	8	9	9	8	8	8	7	2	1	2	2	2	2	2	
33	33	5 56.0	1	1	1	18.0	0	9	10	10	9	10	10	10	10	8	8	5	6	9	10	8	3	2	3	2	2	
34	34	5 60.0	1	3	1	25.0	2	9	8	8	8	8	8	5	8	3	7	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
35	35	5 47.0	1	3	1	21.0	2	9	9	10	8	10	9	9	5	5	4	6	6	7	5	2	2	2	2	2	3	
36	36	5 46.0	2	3	1	27.0	4	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	2	2	3	2	2	2	2

Base L (D:)sav [ConjuntosDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ID	Grupo_Ocup	Edad	Sexo	Estado_ci	Tipo_Conf	Antiqueda	Noo_Hijos	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITMS1	ITMS2	ITMS3	ITMS4	ITMS5	
171	171	4 47.0	1	1	1	15.0	2	8	9	8	8	9	8	9	9	8	8	5	9	10	2	2	2	2	2	2	2	2
172	172	4 42.0	1	3	4	5.0	3	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	6	8	8	8	3	3	2	2	2	2	2
173	173	4 52.0	1	3	1	15.0	2	10	10	10	10	10	9	9	9	9	10	10	10	10	9	3	3	1	2	2	2	2
174	174	4 40.0	1	3	4	7.0	2	10	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	7	6	9	3	2	2	2	2	2	
175	175	4 26.0	1	1	4	.3	1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	4	9	9	3	3	2	3	3	3	
176	176	4 49.0	1	3	1	28.0	3	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	6	6	4	3	3	2	3	2	2
177	177	4 46.0	1	1	4	4.0	3	7	8	8	9	9	9	9	9	9	9	11	9	10	10	3	3	2	2	2	2	
178	178	4 48.0	1	1	1	28.0	7	6	6	6	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	2	2	1	2	2	2	2
179	179	4 60.0	1	3	1	36.0	3	8	8	9	9	10	10	10	10	8	8	8	5	9	9	10	1	2	2	2	2	2
180	180	4 51.0	1	3	1	26.0	3	7	6	6	6	6	7	8	7	8	8	8	7	8	8	8	1	2	2	2	2	2
181	181	4 42.0	1	2	1	14.0	2	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	2	3	2	2	2	2	2
182	182	4 50.0	1	3	1	30.0	3	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	7	2	9	9	10	3	3	2	1	2	2
183	183	4 34.0	1	1	4	3.0	2	10	10	10	10	10	7	8	10	9	10	9	10	8	9	8	3	3	3	2	3	3
184	184	4 40.0	1	2	1	12.0	3	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10	2	2	2	2	2	2
185	185	4 57.0	2	3	1	35.0	4	8	9	9	10	9	9	10	10	10	10	10	9	9	9	4	2	2	3	2	2	2
186	186	4 47.0	1	2	1	23.0	2	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	7	10	3	2	1	3	2	2	2
187	187	4 29.0	1	1	4	.5	1	9	9	9	8	8	9	8	8	9	9	8	8	5	9	10	9	2	3	3	2	2
188	188	4 50.0	1	3	1	10.0	2	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	5	5	8	8	5	2	3	3	3	2	2
189	189	4 51.0	1	3	1	10.0	4	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	10	3	3	2	2	2	2	2
190	190	4 56.0	1	3	1	31.0	2	8	9	9	8	9	9	9	7	9	8	9	9	9	9	2	2	1	1	2	2	2
191	191	4 30.0	1	1	4	4.0	0	8	8	8	10	9	10	8	8	10	8	10	9	9	10	2	3	3	2	2	2	2
192	192	4 50.0	1	3	4	33.0	2	9	8	10	10	8	9	8	9	8	9	9	9	9	9	3	3	2	3	2	2	2
193	193	4 37.0	2	2	4	2.0	1	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	6	9	10	9	3	3	3	2	2	2	2
194	194	4 39.0	1	3	4	8.0	2	9	10	10	9	10	2	3	2	2	9	1	3	1	5	0	2	3	1	1	1	1
195	195	4 41.0	2	3	4	5.0	2	8	10	8	8	8	9	9	9	7	9	7	9	8	8	2	3	2	2	2	2	2
196	196	4 43.0	1	3	4	7.0	2	8	8	8	9	9</																

ANEXO 11: Características de la Muestra

A continuación, se muestra los resultados obtenidos en relación a las características de la muestra (206 trabajadores asistenciales), los mismos que se procesaron en la hoja de cálculo de Excel y SPSS 26.

Tabla 1

Características de la Muestra

Variable	Numero	%	Media	SD	Mediana	Min	Max
SEXO							
Femenino	150	73					
Masculino	56	27					
ESTADO CIVIL							
Soltero	80	39					
Conviviente	21	10					
Casado	102	49					
Viudo	3	2					
N° DE HIJOS			2	1.2	2	0	7
EDAD			42.3	8.5	42	26	64
TIEMPO DE SERVICIO			11.8	9.5	9	0.3	40
TIEMPO DE CONTRATO							
Nombrado	130	63					
Plazo Fijo	8	4					
CAS	64	31					
Terceros	4	2					
GRUPO OCUPACIONAL							
Médicos	27	13					
Otros profesionales	20	10					
Enfermeros (as)	56	27					
Obstetras	22	11					
Técnicos	81	39					

Fuente: Base de Datos – Procesamiento Excel

En la tabla se observa que el personal en estudio fue predominantemente mujer con un 73%, el 49% es casado mientras que el 39% es soltero, la media con respecto al número de hijos es dos y la edad promedio fue de 42.3 años, siendo el tiempo de servicio promedio de 11.8 años. El 63% es nombrado mientras que el 31% está contratado por CAS, con respecto al grupo ocupacional el 39% fue técnico, el 25% licenciados en enfermería mientras que el 13% fue profesional médico.

ANEXO 12: Prueba de Normalidad

Prueba estadística para determinar la normalidad

Inicialmente se determinó el tipo de distribución de las variables de estudio, para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la misma que se utiliza cuando la muestra (N) es mayor o igual a 50, y cuyo propósito es indicar si las variables en estudio se originan de una población que tiene disposición o distribución normal o no.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Estadístico de prueba	p
Motivación intrínseca	206	,164	,000
Motivación extrínseca	206	,116	,000
Bienestar individual	206	,081	,002
Condiciones y medio ambiente	206	,089	,000
Organización	206	,053	,200
Bienestar logrado a través del trabajo	206	,085	,001
Motivación laboral	206	,107	,000
Calidad de Vida laboral	206	,057	,200

Fuente: Base de datos - Procesamiento SPSS

Para el análisis se utiliza los siguientes criterios:

Cuando los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov:

$P \geq \alpha$ = Los datos provienen de una distribución normal

$P < \alpha$ = Los datos no provienen de una distribución normal

De la tabla se visualiza que la mayoría de dimensiones no tiene distribución normal, porque p es menor que $\alpha = 0.05$ por lo tanto es aplicable una prueba no paramétrica tal como es el Rho de Spearman.

ANEXO 13: Gráficos de dispersión

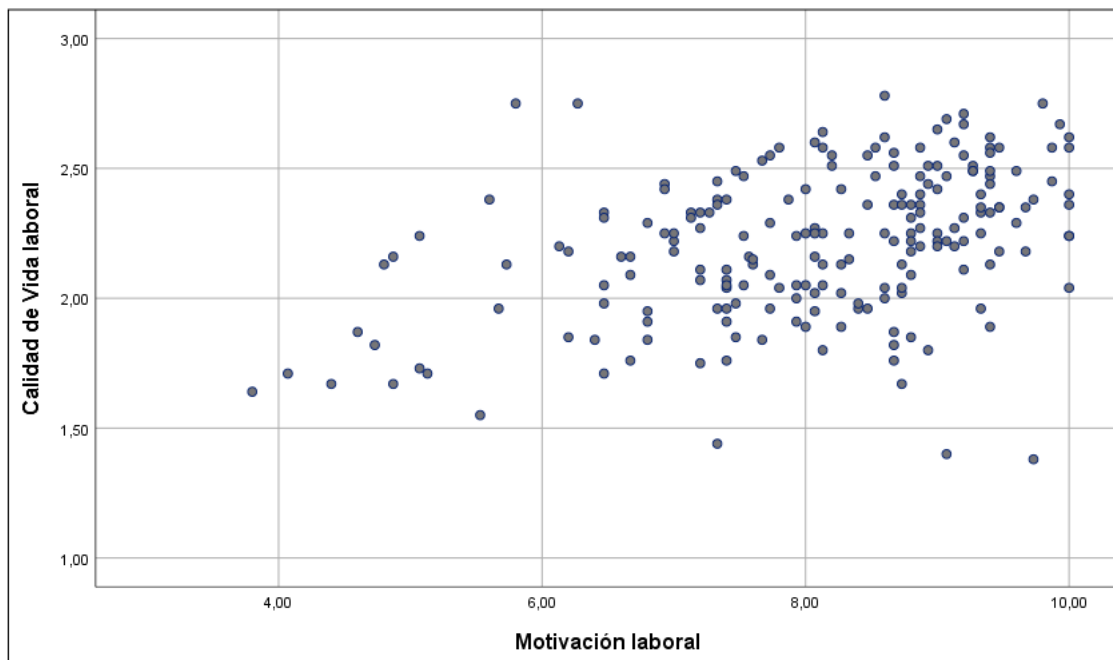


Figura 1. Gráfico de dispersión Motivación y calidad de vida laboral

En la figura 1 se visualiza la relación de las variables de estudio tanto motivación y calidad de vida laboral en donde se observa que guardan relación lineal y positiva, pues los puntos tienden a condensarse en torno a una línea; lo que quiere decir es que a medida que aumenta el valor de motivación laboral se incrementará en parte el valor de la calidad de vida laboral ($Rho= 0,413$).

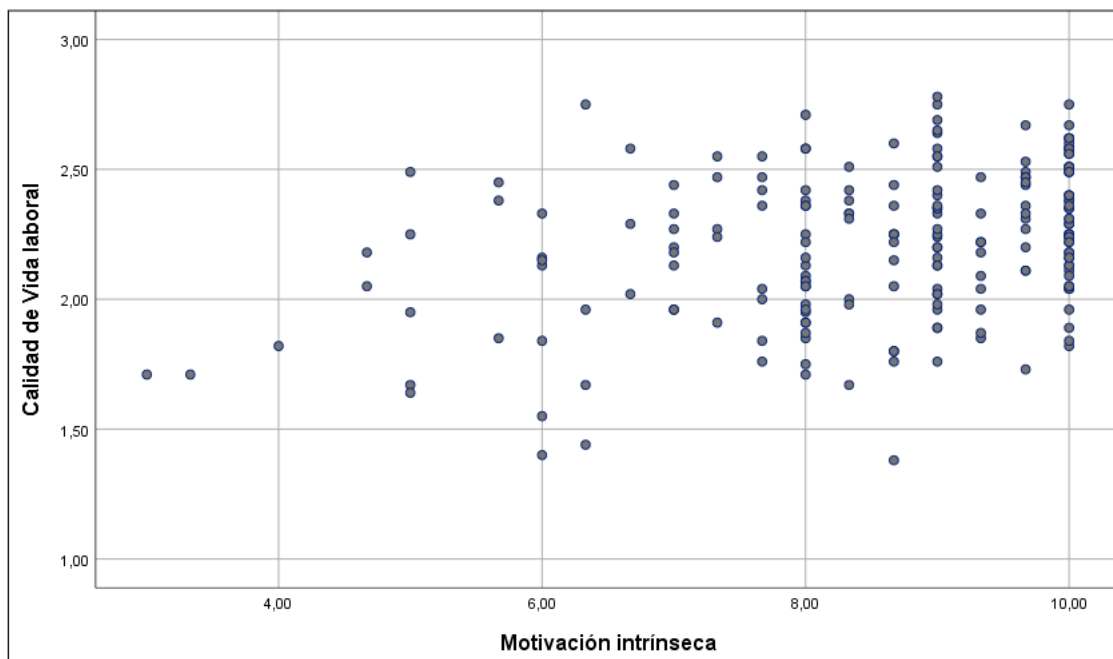


Figura 2. Gráfico de dispersión Motivación intrínseca y calidad de vida laboral

En la figura 2 se visualiza la relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y calidad de vida laboral en donde se observa que guardan relación positiva, pero se observa los puntos dispersos que se condensan poco en torno a una línea; lo que quiere decir es que a medida que aumenta el valor de motivación intrínseca se incrementará en parte el valor de la calidad de vida laboral (Rho= 0,301).

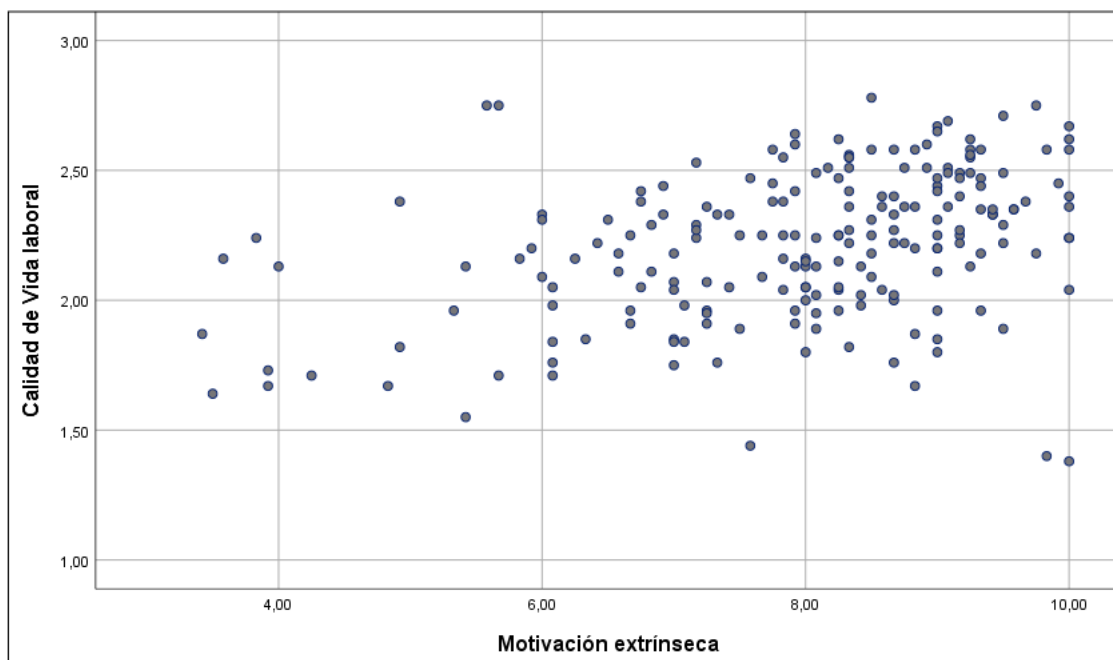


Figura 3. Gráfico de dispersión Motivación extrínseca y calidad de vida laboral

En la figura 3 se visualiza la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y calidad de vida laboral en donde se observa que guardan relación lineal y positiva, pues la nube de puntos tiende a condensarse en torno a una línea recta; lo que quiere decir es que a medida que aumenta el valor de motivación extrínseca se incrementará en parte el valor de la calidad de vida laboral (Rho= 0,392).

ANEXO 14: Constancia de autorización para realizar prueba piloto

Constancia emitida por la institución que autoriza la realización de la prueba piloto de la investigación

“Año de la Universalización de la Salud”

EL GERENTE DEL CENTRO DE SALUD DEL ACLAS SAN JERONIMO DEJA:

CONSTANCIA

Que la Med. LILIANA SALAZAR MARCATOMA, alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la universidad Cesar Vallejo, quien ha presentado solicitud respectiva y presentación de su Proyecto de investigación titulado: “MOTIVACION LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL HUGO PESCE PESCCETO, 2020”, la misma que solicita autorización para la realización de la prueba piloto y hallar la confiabilidad de sus instrumentos de medición.

Se otorga la presente constancia a la interesada para la aplicación de sus instrumentos.

San Jerónimo 19 octubre 2020



Rafael H. Vilca Muñoz
MÉDICO CIRUJANO
C.M.P. 31979
19/10/20
L.S. 09.10

ANEXO 15: Declaración de consentimiento informado

Yo, _____ de _____ años de edad expreso que previamente he sido informado (a) debidamente sobre el (los) beneficios de colaborar en el estudio titulado “Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020” la misma que se viene llevando a cabo durante el presente mes de Noviembre y del presente año, con el propósito de determinar la relación existente entre la motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial de la institución, cuyos beneficios repercutirán favorablemente en nuestro bienestar así como en la calidad de atención al usuario. Así mismo declaro conocer que este trabajo de investigación es de autoría de la Med. Liliana Salazar Marcatoma.

Por lo anteriormente vertido otorgo mi debido consentimiento para ser participe en el presente estudio, contestando con la verdad, así como sin ninguna presión o coacción a las 15 preguntas del cuestionario de Motivación y a las 55 preguntas del cuestionario de calidad de vida laboral.

Andahuaylas, de del 2020

FIRMA O HUELLA DIGITAL

ANEXO 16: Índice de Similitud



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD

INFORME DE INVESTIGACION

Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital | Hugo Pesce Pescetto, 2020

AUTORA:

Salazar Marcatoma, Liliana (ORCID: 0000-0003-1441-7782)

ASESORA:

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA-PERÚ

2020

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
6	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	scielosp.org Fuente de Internet	<1 %
9	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	ridum.umanizales.edu... Fuente de Internet	<1 %
12	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

ANEXO 17 : Carta de Presentación de UCV ha Hospital Hugo Pesce Pescetto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de Noviembre de 2020

Carta P. 032-2020-UCV-EPG-SP

Médico
WALTER TELESFORO SAMATA MOJO
DIRECTOR
HOSPITAL SUBREGIONAL DE ANDAHUAYLAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SALAZAR MARCATOMA, LILIANA**; identificada con DNI N° 10624269 y código de matrícula N° 7000952245; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

"MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL HUGO PESCE PESCKETTO, 2020".

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 18: Constancia de autorización para el desarrollo de Investigación



Gobierno Regional de Apurímac
Hospital Sub Regional de Andahuaylas
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION 2020.

LA JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, OTORGAN LA PRESENTE CONSTANCIA A:

Liliana Salazar Marcatoma

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Este, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de Proyecto de investigación titulado: **"MOTIVACION LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL HUGO PESCE PESCCETO, 2020"**, la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Andahuaylas, 28 de Octubre del 2020.



Obst. Yobana Esquiche León
Jefa de la Unidad de Apoyo a la
Docencia e Investigación - HSRA