



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital  
Público de Trujillo, 2022.

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

**AUTOR:**

Deza Rodriguez, Luis Miguel ([orcid.org/0000-0002-9962-722X](https://orcid.org/0000-0002-9962-722X))

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

### **A DIOS:**

Por haberme regalado a mis padres y hermanos, quien son las personas más importantes de mi vida, también por estar a mi lado en el día a día, cuidándome sin dejarme en ningún momento, y por permitirme formarme profesionalmente

### **A MIS PADRES:**

Quien me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios ya que siempre han estado a mi lado apoyándome en mi vida profesional

### **ASESORES Y DOCENTES:**

Por sus enseñanzas, consejos, asesorías, confianza, destreza y experiencias brindadas las cuales fueron compartidas durante mi Maestría y de esta manera formando profesionales competentes y capaces de desempeñarse en cualquier ámbito que nos compete como profesiones de la gestión de Servicios de la Salud

## **Agradecimiento**

### **A DIOS:**

Por cuidarme y guiarme en este momento tan especial de mi vida. Por los triunfos, alegrías y desafíos con el propósito de alcanzar y cumplir mis metas trazadas

### **A MIS PADRES:**

Por haberme dado la vida, por estar a mi lado siempre, ayudándome en las buenas y en las malas por brindarme su amor en todo momento y por no perder la fe en mí; siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para así poder desarrollarme como persona y como un buen profesional de la salud

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de abreviaturas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	42
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización (ANEXO 1).....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

<i>Tabla 1: Estadígrafos de la motivación y calidad laboral, y sus dimensiones.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 2: Categoría de la motivación de los trabajadores de un Hospital público de Trujillo,2022 y sus dimensiones .....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 3: Categoría de la calidad laboral de los trabajadores de un Hospital público de Trujillo,2022 y sus dimensiones.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 4: Prueba de Normalidad de Motivación y calidad laboral de los trabajadores de un Hospital público de Trujillo,2022 y sus dimensiones.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 5: Relación entre la variable Motivación con la variable Calidad Laboral y sus Dimensiones.....</i>	<i>20</i>

## **Índice de abreviaturas**

SL-SPC: Escala de satisfacción laboral

CESFAM: Centros de Salud Familiar

CVL-HP Calidad de vida laboral en hospitales públicos

## Resumen

- El presente trabajo de investigación de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y calidad laboral entre el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022. La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de salud de ambos sexos. Se aplicó la Escala de motivación de Steers y Braunstein y el cuestionario CVT-GOHISALO. obteniendo como resultados que existe una relación altamente significativa entre las variables Calidad laboral y Motivación laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de  $0.693^{**}$  y una significancia  $p=0.000$ ; también, se determinó una relación altamente significativa entre la variable motivación laboral y las siguientes dimensiones de calidad laboral que son: Soporte institucional (Rho de Spearman  $=0.674^{**}$   $p=0.000$ ), Seguridad en el trabajo (Rho de Spearman  $=0.617^{**}$   $p=0.000$ ), Integración puesto de trabajo (Rho de Spearman  $=0.794$   $p=0.000$ ), y una relación moderada significativa en Satisfacción por el trabajo (Rho de Spearman  $=0.549^{**}$   $p=0.000$ ), Bienestar logrado a través del trabajo (Rho de Spearman  $=0.423^{**}$   $p=0.001$ ). Así mismo se determinó que no existe una relación significativa en Desarrollo personal (Rho de Spearman  $=0.117$   $p=0.375$ ) en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022.

Palabras Clave: Motivación, calidad laboral, dimensiones

## Abstract

• The present non-experimental research work, with a descriptive-correlational cross-sectional design, was carried out with the objective of determining the relationship between motivation and work quality among the health personnel of a public Hospital in Trujillo, 2022. The sample consisted of 60 health professionals of both sexes. The Steers and Braunstein Motivation Scale and the CVT-GOHISALO questionnaire were applied. Obtaining as results that there is a highly significant relationship between the variables Job Quality and Job Motivation, with a Spearman's Rho coefficient of .693\*\* and significance  $p=.000$ ; Also, a highly significant relationship between the work motivation variable and the following work quality dimensions will be reduced: Institutional support (Spearman's Rho =.674\*\*  $p=.000$ ), Work safety (Spearman's Rho =. 617\*\*  $p=.000$ ), Job Integration (Spearman's Rho =.794  $p=.000$ ), and a moderately significant relationship in Job Satisfaction (Spearman's Rho =.549\*\*  $p=.000$ ) , Well-being achieved through work (Spearman's Rho =.423\*\*  $p=.001$ ). Likewise, it will be prolonged that there is no significant relationship in Personal Development (Spearman's Rho =.117  $p=.375$ ) in the health personnel of a public Hospital in Trujillo.2022.

Keywords: Motivation, job quality, dimensions

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es una condición interna que tiene como objetivo direccionar nuestros pensamientos y se relaciona con todas las circunstancias que son aptos de mantener, provocar, y dirigir el comportamiento hacia un fin por ello genera conductas que alteran el nivel de estimulación o de potencia del comportamiento. Los trabajadores contribuyen de acuerdo a la motivación y tratan de adaptarlo a la institución a la que trabajan. No obstante, el instrumento fundamental para que las organizaciones consigan el éxito, son los trabajadores que lo conforman. Si la administración hace una correcta gestión del capital puede incentivar efectivamente el desarrollo de las metas y objetivos personales de la organización lo cual da como resultado una buena productividad de los trabajadores. Marín, H & Placencia, M, (2017)

Vaca, M. (2017). Nos refiere que la motivación es considerada el argumento que sostiene el aumento de actividades que son esenciales para la persona y el entorno que lo rodea. De esta manera, se puede deducir que la motivación presenta un elemento muy importante en la orientación de como actuamos y conforma una pieza fundamental que indica a las personas a ejecutar sus metas.

Sin embargo, también existen condiciones profundas en el desarrollo tales como: lento avance en el desarrollo de objetivos y metas, falta de coordinación con los jefes, baja compensación económica, e incluso falta de interés y comunicación de los líderes hacia los trabajadores, lo que lleva a la baja moral de los trabajadores, lo cual cambia de forma preocupante a la organización a reducir el crecimiento y desarrollo esto es debido a los trabajadores que están desmotivados en el trabajo o en el ambiente laboral, por ello muestran una disminución en la calidad de atención o respuesta (Artigas, 2016).

Por eso, para triunfar en una institución, todas las herramientas se dedican al logro de las metas planteadas, haciendo que todos los integrantes se sientan inspirados, buscando: escuchar atentamente, fomentar el compromiso del equipo, alentar, y evaluar, el buen trabajo, mejorando el desempeño, mostrando interés y proporcionar apoyo cuando sea necesario (Barreto, 2018).

De manera similar, un análisis desarrollado en la Confederación Sindical Internacional-CSI (2018) encuestó la calidad del empleo a nivel mundial, teniendo en cuenta 97 variables diferentes, calificó a 140 países, mostrando que entre los país más importante se encuentra Palestina y Libia, que se caracterizan principalmente por despidos injustificados debido a que los trabajadores se declaran en huelga o presentan reclamos cuando se sienten incómodos con las malas condiciones de trabajo. Sin embargo, la República Centroafricana ocupa el puesto número uno, donde no hay seguridad laboral debido a la ruptura del estado de derecho.

Por otro lado, Torres (2018) indica que alrededor del 20% de los trabajadores con falta de motivación pierden el tiempo, y recursos, resultando en hasta un 55% de ineficiencia. Suponiendo que 6 de 10 trabajadores frecuentan aplicaciones de ocio en el trabajo, como Instagram y twitter

Paralelo a ello, Montero, y otros (2020) nos refiere que hay diversos elementos que intervienen en la calidad y satisfacción laboral desde los que conducen a aspectos negativos como el ausentismo laboral, entre otros comportamientos que no permiten el buen funcionamiento institucional, hasta aquellos que originan un ambiente de seguridad y de confianza mutuo, en el cual el trabajador alcanza a desarrollar sus capacidades y metas trazadas por lo cual conlleva a que la propia institución reduzca sus mecanismos de inspección.

Siguiendo la perspectiva de trabajo y con la finalidad de dar respuesta a la realidad problemática ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación con la calidad laboral que existe en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo,2022?, se ha planteado la Hipótesis: Existe relación significativa entre la motivación y calidad laboral del personal de salud de un Hospital público de Trujillo,2022. Para poder llevar a cabo el siguiente trabajo de investigación, se planteó el objetivo principal, Determinar la relación entre la motivación y calidad laboral entre el personal de salud de un Hospital público de Trujillo,2022. y los siguientes objetivos específicos:

Determinar el nivel de relación que existe entre la variable motivación laboral, con la dimensión Soporte institucional para el trabajo de la variable calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre la variable motivación laboral, con la dimensión Seguridad en el trabajo de la variable calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre la variable motivación laboral, con la dimensión Integración puesto de trabajo de la variable calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre la variable motivación laboral, con la dimensión Satisfacción por el trabajo de la variable calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre la variable motivación laboral, con la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo de la variable calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre la variable motivación laboral, con la dimensión Desarrollo personal de la variable calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre la variable motivación laboral, con la dimensión Administración tiempo libre de la variable calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

El siguiente apartado nos muestra una recopilación de los estudios más importante y con mayor incidencia en la actualidad, investigados a nivel internación, nacional y local, que nos darán mayor apoyo al objeto del presente estudio de investigación y nos permitirán comparar nuestros resultados.

A nivel internacional disponemos con el trabajo de Fernández et al (2019) en el hospital privado de alta complejidad de Argentina que tiene como objetivo conocer cuál es el grado de la satisfacción laboral y la motivación, para los profesionales de enfermería dentro de las organizaciones de salud. Su investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, el cual es transversal y, a su vez, observacional. Se ejecutaron dos cuestionarios para evaluar la motivación y satisfacción de 207 profesionales del servicio de salud, lo que permitió observar asociaciones claras y significativas entre las variables de estudio descritas anteriormente. Obteniendo como resultado que los ítems relacionados con el trabajo y la compensación monetaria fueron los que se consideraron menos satisfactorios. Por otro lado, los ítems con mayor satisfacción fueron los relacionados con el desarrollo y desempeño personal del trabajador en sus determinadas tareas

Por otro lado, Alarcón et al., (2020) en Chile realizo a cabo un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo, y, a su vez, transversal. Cuyo objetivo fue identificar el grado de motivación y satisfacción de las obstetras del Establecimiento de Salud Puerto Montt, se utilizó un cuestionario de evaluación del trabajo (Job Diagnostic Survey) para identificar las motivaciones existentes. Por su parte, para evaluar la satisfacción se realizó la SL-SPC. encontrando a los trabajadores que tenían grados de motivación moderados - altos en todas las áreas analizadas. En cuanto a la satisfacción, el grado fue de bajo - medio siendo "Condiciones físicas y/o materiales" y "Desarrollo personal" la que representa el 49% de menor nivel de satisfacción, esto es debido a que los salarios o remuneraciones no representan el trabajo realizo, además, las infraestructuras de la institución de salud es el más importante impedimento que los encuestados atribuyen como perjudicial en su crecimiento profesional y laboral.

Para Manjarrez Fuentes et al., (2020) con su trabajo realizado en Ecuador se realizó un estudio descriptivo que tuvo la finalidad de identificar la motivación y su impacto en la productividad en los diferentes hoteles ubicados en el Cantón Quevedo. Los instrumentos empleados en esta investigación fueron cuestionarios y entrevistas, la información fue analizada estadísticamente mediante el aplicativo estadístico SPSS 22.0 para Windows 10. Concluyendo que se observó en los trabajadores aspectos de motivación, así mismo su relación en el rendimiento laboral y la competitividad de los diferentes hoteles objetos de estudio.

Así mismo Franco López et al., (2018) en Colombia se llevó a cabo un estudio cuantitativo, lo cual se obtuvo dos clases de análisis: factores intrínsecos y factores extrínsecos que tuvo como objetivo determinar la motivación actual de los profesores en cincuenta y una escuelas secundarias ubicadas en el área metropolitana de Medellín. Para obtener información se empleó una encuesta de escala Likert que se ejecutó a 484 profesores de 9 municipios o localidades de la zona en una muestra de 51 escuelas secundarias, Se utilizaron programas de SPSS y Excel para estudiar los datos. Los resultados conseguidos muestran que la vocación es el factor intrínseco que tiene el efecto más representativo en la motivación de los profesores y que el reconocimiento monetario tiene un menor efecto.

Por su parte Ruz et al., (2019) en Chile se realizó un estudio con diseño ex post factor correlacional utilizando los métodos de correlación bivariada cuyo propósito es identificar la conexión entre tres variables: satisfacción laboral, motivación laboral, y el estado de Flow, en trabajadores de los Centros de Salud Familiar (CESFAM) ubicados en la ciudad de Iquique. El estado de Flow es un fenómeno donde las personas están bien involucradas por una actividad y nada más parece importarles, lo cual dicha actividad genera una gran satisfacción por sí misma es tan placentera que lo ejecutan, a pesar de un gran coste, por el simple motivo y gusto de hacerlo. De este estudio colaboraron 214 trabajadores, de salud primaria de la ciudad de Iquique, los que respondieron diferentes cuestionarios relacionados con las variables. Los datos conseguidos nos muestran la aparición positiva del

estado de Flow dentro de los centros de salud, y es factible establecer la presencia de la conexión directa significativa entre las variables ya mencionadas.

A nivel nacional tenemos el trabajo realizado por Salazar (2020) en Andahuaylas, Perú llevaron a cabo un estudio de tipo no experimental metodológico cuantitativo correlaciona. Cuyo objetivo fue, establecer cuál era la conexión existente entre la eficacia laboral con la motivación que percibía el personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto. Para ello se usó como instrumento el cuestionario para calcular La Escala de CVL-HP y la Motivación Laboral a 206 colaboradores. Se identificó una alta motivación de los colaboradores en un 87%. Asimismo, el 85% y el 88% corresponden a motivación extrínseca e intrínseca, respectivamente. Con lo referente al nivel normal de motivación, es del 82%, mientras que el nivel "bueno" es solo del 17%. Se determinó que, existe una conexión entre la calidez en el trabajo y la motivación que sienten los propios encuestados. La conexión es lineal y a su vez significativa y moderada, con un (Rho Spearman = 0.41, p = 0.000)

El reporte de Marin y Placencia (2017) en Perú llevaron a cabo una investigación de tipo observacional, transversal de tipo relacional, descriptivo con el objetivo de establecer una conexión sobre la motivación y satisfacción de los trabajadores en salud. Su herramienta de evaluación es la encuesta, el cual se realizó con 136 colaboradores, quienes son la muestra de la investigación. Los resultados muestran que, en el campo privado, la motivación alcanza el 49,3%, lo que se puede identificar como un grado de motivación moderado. Los empleados siguen estando moderadamente motivados por el aspecto de higiene de la empresa en un 46,3 %. Asimismo, el factor motivacional tuvo el mismo nivel de motivación en un 57,4%. La cantidad de 0,336 de coeficiente de Spearman. concluyendo que, si bien el sector laboral tuvo mayor motivación, para el personal de los socios del Ministerio de Salud peruano también presentó mayor satisfacción, lo que resultó con un coeficiente de Spearman de 0,336.

También se cuenta con el trabajo de Huamán (2018) en Cuzco que llevó a cabo un estudio de tipo cuantitativo, correlacional el objetivo fue identificar el desempeño y motivación laboral del Centro de Salud Pampa de Belém, Cusco. En cuanto a las

herramientas aplicadas, se trata de una encuesta de opinión para 51 profesionales, independientemente de su género. Considerando el coeficiente Rho de Spearman de 0,452, se concluyó una conexión significativa entre las variables, determinando una correlación significativa y directa,  $p=0,001$

Por otro lado Halanocca et al., (2019) en Perú realizaron una investigación de tipo no experimental, de corte transversal, relacional el objetivo fue determinar una conexión sobre la productividad, motivación, y la satisfacción, de los trabajadores de salud con respecto a su entorno laboral cuyo instrumento, fue un cuestionario dentro de la escala de Rikert. La muestra estuvo compuesta por 179 técnicos de enfermería, 179 médicos, y 179 enfermeros titulados que formaron la muestra del estudio. concluyendo, que sí existe conexión entre la satisfacción laboral y la motivación, en un 62,32%.

Para Risco (2020), realizaron un estudio descriptivo correlacional en Tumbes con el objetivo de establecer un vínculo entre la calidad de servicio y la motivación de los empleados en el Municipio de Tumbes, la encuesta fue realizada a 61 trabajadores, que son las muestras de investigación. Los resultados concluyeron que el 39,34% del personal se sintió suficientemente motivado, participando el 18,03% en atención de alta calidad y el 9,84% brindando atención de mala calidad. Estos resultados nos permitieron determinar que en los lugares donde se realizó el estudio existe una correlación de 0.82 sobre la motivación de los empleados y la calidad del servicio a los usuarios.

Así mismo Salinas (2018) en Andahuaylas llevaron una investigación perspectiva descriptiva correlacional causal no experimental para determinar el efecto que pueden tener los grados de motivación individual sobre el desempeño del personal de enfermería del San Jerónimo Health. Se ejecuto el cuestionario como herramienta de recopilación de datos a una muestra de 80 empleados lo cual reveló un coeficiente de Spearman de 0,413, demostrando una relación directa significativa sobre las variables

Por su parte Perales et al., (2017) en Chiclayo ejecuto un estudio de tipo descriptivo – correlacional de enfoque cuantitativo, transversal con el propósito de establecer la conexión sobre la motivación, satisfacción laboral y la calidad de salud percataada por el paciente externo del Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente Las Mercedes. La muestra fue de 291 usuarios hospitalizados y 80 trabajadores de salud. Lo cual se demostró que no existe una conexión determinante entre las variables de estudio. Por ello se sugiere al comité administrativo del Hospital en mención considere analizar los datos obtenidos y así resolver la escasas de motivación que tiene el trabajador, poniendo en práctica los beneficios e incentivos para mejorar la calidad del trabajador de salud.

Por otro lado Arriola et al., (2018) en Callao, Perú se logró realizar una investigación de tipo descriptivo, correlacional, comparativo de corte transversal con el propósito de identificar la incidencia que conlleva la motivación y el rendimiento de los profesores de enfermería de la Universidad Nacional del Callao, Para la elaboración descriptiva, se tuvo en cuenta una inspección de los datos del instrumento. Se ejecutó un análisis de los diferentes tipos de motivación dentro de la escuela profesional. La encuesta se realizó a 28 docentes para examinar el nivel de repercusión que lleva la motivación en el desempeño laboral. El estudio se logró con el programa SPSS Statistics 20, para llevar a cabo la comparación de las variables de estudio. Lo cual se concluyó que la motivación tiene una importancia significativa en el desarrollo laboral de los docentes de Enfermería de la Universidad Nacional del Callao.

Según las teorías de los distintos trabajos de investigación nos refiere que la motivación es la agrupación de energías internas y externas que inician el comportamiento laboral y determinan su trayectoria, forma, impulso y actividades. Se puede imaginar en ciclos de conducta que afecta la mente, y posteriormente el ciclo empieza de cero. Cada fase del ciclo tiene varios rangos de estado, creencia, intención y esfuerzo, los cuales influyen en la motivación de la experiencia de un individuo. (Galván, 2017)

Por otro lado (Lacu, 2017) señala que incentivar la motivación laboral en la institución como reconocer el esfuerzo, la dedicación, la eficiencia, el compromiso del trabajador mediante oportunidades de promoción o ascenso de cargo da como resultado que las pequeñas y macroempresas mejoren sus habilidades y destrezas competitivas lo cual; se comprobó que al aplicar estos modelos tuvo una influencia significativa en la productividad y soporte institucional.

Así mismo (Farías 2017) nos indica que la motivación laboral son los impulsos que son propios de la persona por lo que se relaciona con los deseos de integración y superación laboral. Esta se asocia con la productividad, porque es aquí donde el trabajador no se limita con solo cumplir con uno mismo, sino que se involucra con el equipo de trabajo para desarrollar un desempeño grupal tanto para resolver los problemas de la institución, así como los objetivos y metas que estos se plantean

Por su parte (Fernández A. 2018) señala que la motivación surge del entorno laboral, un entorno amigable, limpio, ordenado donde se desarrollan actividades tiende a impulsar el bienestar del trabajador, mediante recompensas económicas, por lo que se refiere que la persona ejecuta la acción con la esperanza de conseguir un beneficio propio y evitar una acción poco beneficiosas para él. Son elementos, que produce un buen desempeño laboral lo cual la empresa premia con incentivos. La motivación ayuda en el entorno de la empresa, como promociones, incentivos y beneficios lo cual ayuda al trabajador en sus gastos económicos.

Para (Yanac J. 2017) nos indica que la Motivación se origina a través de la esperanza de una mejor seguridad laboral, así como mediante las acciones de un sujeto que generen cambios, asimismo esta motivación está impulsada por cumplir con las necesidades que no han sido demandada y que están siendo ignorada, como mejorar las condiciones físicas del entorno laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, zonas seguras etc) examen de salud periódicas para los trabajadores por la institución entre otras solicitudes con el fin de un bienestar del grupo y favorecer el desarrollo del potencial de todos los trabajadores.

En este sentido, es esencial que la motivación de los trabajadores sea permanente, por lo que gran parte de la responsabilidad la asumen los gerentes, o jefes inmediatos son ellos quienes deben estar en constante supervisión y control no solo del trabajo sino del empleador ayudar a que no trabajen bajo presión, no llevar tareas a la casa, tener tiempo libre por ello conscientemente es necesario que, haya un equilibrio para lograrlo, los gerentes o jefes deben hacer públicos reconocimientos y facilidades al empleador siempre cuando lo amerite para que cada uno de ellos trabaje adecuadamente. (Rojas O 2018)

Por otro lado, Gamarra J (2018) nos refiere que la calidad laboral de salud es una serie de características de un servicio brindado, que se desarrolla en todos los niveles de atención siguiendo estándares establecidos en beneficio mayor de los pacientes, así como la disminución del nivel del riesgo en los procesos. Asimismo, la calidad se asocia con los procesos que se enfocan en cumplir con las demandas y requerimientos parte de las necesidades de los usuarios de salud.

También tenemos a Salazar et al., (2017), que nos refiere que la calidad laboral es la agrupación de asuntos personales del trabajador en conexión de los intereses organizacionales de la institución, en donde se examina los distintos estados de vida personal que el individuo requiere satisfacer, y cómo el trabajo favorece en esta necesidad. Se entiende que la vida laboral cumple con las necesidades de la vida personal, es por ello que se cumple con todas las expectativas que el trabajador tiene sobre su entorno laboral y de esta manera decide de manera voluntaria quedarse dentro de la organización.

De acuerdo con Hernández et al. (2017) Refiere que, la idea que se entiende sobre calidad de vida laboral se desata de una estructura dinámica y continua del crecimiento profesional del individuo; también, se considera que, si esta necesidad de profesionalismo es satisfecha, el trabajador llegaría a una autorrealización laboral, la cual, está constituido por su cargo y continuidad dentro de la organización donde labora la cual, conlleva a una retribución económica. Una vez finalizado la labor profesional, la sociedad notaría una aprobación o rechazo del individuo dependiendo de la calidad laboral. También existen conceptos muy diversos sobre

la calidad laboral, donde se considera esencial el ocio, economía, estabilidad, medio laboral del empleado.

Por su parte Oliva (2017) según su teoría nos refiere que la motivación y la calidad laboral depende de los tipos sociodemográfico, como el género: lo cual el autor considera que el género femenino se relaciona entre la calidad, desempeño laboral y la confiabilidad cuando realiza sus labores en la institución; mientras que, el género masculino se relaciona con la relatividad dentro del desempeño laboral. Así mismo el género masculino está más motivado en el cumplimiento de las actividades físicas en el medio laboral debido que la mayoría del género femenino no puede realizarlo. Por otro lado, la edad es otro indicativo debido a que la adultez temprana y la intermedia se relacionan directamente con la relevancia y la confiabilidad cuando realiza sus labores mientras la adultez tardía se relaciona directamente con la calidad cuando realiza sus labores. No obstante, el grupo de adultez temprana y intermedia se siente más motivado debido que por lo general están en un proceso de aprendizaje a comparación de la adultez tardía que llevan años realizando lo mismo. Finalmente, la motivación y la calidad laboral es el procedimiento que decide el triunfo de una institución ya que un trabajador motivado va a mejorar su calidad laboral por lo consiguiente cumplirá con todo lo establecido por la institución

### III. METODOLOGÍA

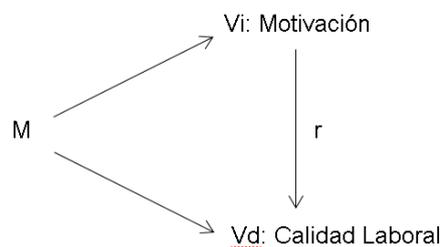
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal cuyo objetivo principal es determinar la relación entre la motivación y calidad laboral entre el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022 (HERNÁNDEZ-SAMPIERI, 2018)

##### 3.1.2 Diseño de Investigación

El estudio tiene un diseño no experimental de corte transversal, dado que los datos se recolectaron en un solo determinado momento (HERNÁNDEZ-SAMPIERI, 2018).

El tipo y diseño del trabajo de investigación lo podemos interpretar de la siguiente forma:



Donde:

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

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

##### 3.2.1 Variable Independiente: Motivación

- Logro, Poder, Afiliación

##### 3.2.2 Variable Dependiente: Calidad laboral

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

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Según datos estadísticos de un Hospital público de Trujillo actualmente tienen 75 trabajadores de salud (Nombrados, Cas, Locación de Servicio)

#### **3.3.2 Criterios de selección**

##### **Criterios de inclusión:**

Fueron considerados todos aquellos trabajadores de un Hospital público de Trujillo que reunieron los siguientes criterios:

- Que actualmente estén trabajando en Hospital público de Trujillo
- Que acepten responder el cuestionario.

##### **Criterios de exclusión:**

- Personas que estén de vacaciones o por morbilidad
- Que no acepten responder el cuestionario.

#### **3.3.3 Muestra**

Se trabajó con 60 profesionales de la salud que, cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión

#### **3.3.4 Muestreo**

El presente trabajo empleó 60 profesionales de la salud que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión

#### **3.3.5 Unidad de Análisis**

Trabajadores de un Hospital público de Trujillo que cumple con los criterios de inclusión y exclusión

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

#### **3.4.1 Técnica**

Encuesta, que fue aplicada de manera presencial de persona a persona

#### **3.4.2 Instrumento (Anexo 2)**

Para recopilar información en esta investigación se utilizó 2 encuesta la primera fue para evaluar el nivel de motivación lo cual se usó MLPA que consta con 15 preguntas diseñadas con el objetivo de calcular las 3 dimensiones de la motivación laboral que son logro, poder y afiliación.

La segunda encuesta fue para evaluar la calidad laboral lo cual se usó el Cuestionario CVT-GOHISALO que consta con 74 preguntas diseñadas con el objetivo de calcular las 7 dimensiones de la Calidad Laboral que son Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal, Administración tiempo libre

#### **3.4.3.- Validación y confiabilidad (Anexo 3,4,5)**

Para la validación, se optó en utilizar 2 encuestas utilizadas en anteriores estudios de investigación tanto para medir la motivación que fue desarrollo por Streers y Braunstein (1976) como para medir la calidad laboral que fue desarrollada por Gonzales, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)

- Para calcular la confiabilidad del primer instrumento, se ejecutó un piloto que incluyó a 45 personas quienes fueron escogidos de la población de estudio, y de los demás Centros de Salud de Trujillo los cuales no fueron integrados como parte de la muestra del estudio.

La confiabilidad del instrumento para medir la motivación se ha realizado mediante el coeficiente del Alfa de Cronbrach que es de 0.788

- Para calcular la confiabilidad del segundo instrumento, se ejecutó un piloto que incluyó a 207 personas quienes fueron escogidos de la población de estudio, y de las demás Centros de Salud de Trujillo los cuales no fueron integrados como parte de la muestra del estudio.

La confiabilidad del instrumento para medir la calidad laboral se ha realizado mediante el coeficiente del Alfa de Cronbrach que es de 0.915

### **3.5.- Procedimientos**

Se requirió autorización al director de un Hospital público de Trujillo para tener acceso a la información y trabajar con los encuestados del establecimiento del estudio que hayan cumplido con los criterios de inclusión y exclusión. Una vez autorizado, se procedió a realizar las 60 encuestas de carácter confidencial previo consentimiento informado para la recopilación de datos para el estudio de investigación

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

La información se recopiló en tablas, para ello se accedió la información en el programa Excel para luego ser sujetos a pruebas estadísticas no paramétricas, cálculo de frecuencias, porcentajes, etc., usando el programa estadístico SPSS versión 25.

Para evaluar la conexión entre las variables de estudio, se usó el estadístico Rho de Spearman, por considerar que ambas son variables cuantitativas, aceptando una significancia con  $p < 0,05$ .

### **3.7.- Aspectos éticos**

El cumplimiento del estudio se requirió el consentimiento informado de todos los participantes para que se informaran del objetivo del presente estudio considerando la confidencialidad de la identidad y de la información, que fueron obtenidos en el transcurso de la investigación lo cual se archivaron de manera anónima, obtenida solo con fines de estudio.

## IV.RESULTADOS

TABLA 1

*Estadígrafos de la motivación y calidad laboral, y sus dimensiones*

	Logro	Poder	Afiliación	Motiv	Soporte Inst	Seguridad Trabaj	Integración Puest	Satisfacción Trabaj	Bienestar Logr	Desarrollo Pers	Administración Tiemp	Calidad Laboral
N Válido	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	13,75	12,95	13,33	40,03	25,25	22,18	21,00	24,90	25,20	16,47	10,02	145,02
Mediana	15,00	13,50	15,00	41,00	28,00	22,00	21,00	25,00	25,00	17,50	10,00	148,00
Moda	15	15	15	41	16	31	18	25 <sup>a</sup>	25	13	10	127
Desv. Desviación	2,275	3,148	2,454	6,620	8,268	7,294	3,687	3,245	3,723	3,643	1,396	23,706
Mínimo	6	6	6	19	14	10	9	10	11	7	5	66
Máximo	17	18	16	49	39	32	27	29	31	21	12	187

*Note. Data de la Motivación y calidad laboral*

En la Tabla 1 nos muestra los Estadígrafos de la motivación y calidad laboral, y sus dimensiones donde la motivación presenta sus valores cuantificados Media, Mediana, Moda, Desv., Mínimo, Máximo 40,03; 41,00; 41; 6,620; 19; 49. Así mismo las dimensiones de la variable referida se interpretan de forma parecida. También nos muestra la calidad laboral y sus valores cuantificados Media, Mediana, Moda, Desv., Mínimo, Máximo 145,02; 148,00; 127; 23,706; 66; 187. Así también las dimensiones de la variable referida se interpretan de forma parecida

TABLA 2

*Categoría de la motivación de los trabajadores de un Hospital público de Trujillo, 2022 y sus dimensiones*

Dimensiones	Logro		Poder		Afiliación		Motivación	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	1	1,7	8	13,3	2	3,3	1	1,7
Aceptable	22	36,7	23	38,3	27	45,0	17	28,3
Adecuado	37	61,7	29	48,3	31	51,7	42	70,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

*Note. Data de la Motivación*

En la Tabla 2 nos muestra la Categoría de la motivación de los trabajadores de un Hospital público de Trujillo y sus dimensiones donde existe predominio porcentual de la categoría adecuado en la motivación 70 % (42 trabajadores) en sus dimensiones: logro 61.7% (37) poder 48.3% (29) afiliación 51.7% (31) y con menor predominio las categorías inadecuado y aceptable

TABLA 3

*Categoría de la calidad laboral de los trabajadores de un Hospital público, de Trujillo, 2022 y sus dimensiones*

Dimensiones	Sop_I		Seg_T		Int_P		Sat_T		Bien		Des_P		Adm_T		Cal_L	
Categoría	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	2	3,3	11	18,3	1	1,7	1	1,7	1	1,7	2	3,3	2	3,3	1	1,7
Aceptable	32	53,3	34	56,7	23	38,3	17	28,3	18	30,0	27	45,0	42	70,0	30	50,0
Adecuado	26	43,3	15	25,0	36	60,0	42	70,0	41	68,3	31	51,7	16	26,7	29	48,3
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

*Note. Data de la Calidad Laboral*

En la tabla 3 nos muestra la Categoría de la calidad laboral de los trabajadores de un Hospital público de Trujillo y sus dimensiones donde existe predominio porcentual entre la categoría aceptable y adecuada en la calidad laboral 50 % (30 trabajadores) en sus dimensiones: Soporte institucional para el trabajo 53.3% (32) Seguridad en el trabajo 56.7% (34) Integración puesto de trabajo 60% (36). Satisfacción por el trabajo 70% (42) Bienestar logrado a través del trabajo 68.3 (41) Desarrollo personal 51.7 (31) Administración tiempo libre 70% (42) y con menor predominio las categorías inadecuado

TABLA 4

*Prueba de Normalidad de Motivación y calidad laboral de los trabajadores de un Hospital público de Trujillo,2022 y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Logro	,325	60	,000
Poder	,226	60	,000
Afiliación	,268	60	,000
Motivación	,258	60	,000
Soporte Inst	,208	60	,000
Segurid Trabj	,137	60	,007
Integración Puest	,192	60	,000
Satisfac Trabaj	,179	60	,000
Bienestar Logr	,145	60	,003
Desarrollo Pers	,168	60	,000
Administr Tiemp	,238	60	,000
Calidad Laboral	,170	60	,000

*Note. Data de la Motivación y Calidad Laboral*

En la tabla 4 nos muestra la Prueba de Normalidad de Motivación y calidad laboral de los trabajadores de un Hospital público de Trujillo y sus dimensiones donde se muestra que la motivación y la calidad laboral con sus dimensiones, tienen valores Sig < 0.05 que determina una distribución no paramétrica, por ello se usará para la relación la fórmula de Rho Spearman.

Tabla 5

*Relación entre la variable Motivación con la variable Calidad Laboral y sus Dimensiones*

			Soporte Inst	Seguridad Trabj	Integración Puest	Satisfacción Trabaja	Bienestar Logr	Desarrollo Pers	Administración Tiemp	Calidad Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,674**	,617**	,794**	,549**	,423**	,117	,511**	,693**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,001	,375	,000	,000
		N	60	60	60	60	60	60	60	60

*Note. Data de la Motivación y Calidad Laboral y sus dimensiones*

En la tabla 5 nos muestra Relación entre Motivación con Calidad Laboral y sus Dimensiones donde se muestra que Existe relación altamente significativa (sig. < 0.01) entre la motivación con soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración de puesto, satisfacción en el trabajo, bienestar logrado, administración del tiempo y calidad laboral  $r = ,674^{**}$  Alta correlación;  $r = ,617^{**}$  Alta correlación;  $r = ,794^{**}$  Alta correlación;  $r = ,549^{**}$  Moderada correlación;  $r = ,423^{**}$  Moderada correlación;  $r = ,511^{**}$  Moderada correlación;  $r = ,693^{**}$  Alta correlación. También nos muestra que no existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo personal  $r = ,117$  sig. > 0.05

## V.DISCUCIÓN

En la presente investigación se determinó la relación altamente significativa de las variables Calidad laboral y Motivación laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de ,693\*\* y una relación sig. de 0.000 en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo,2022. teniendo resultados similares, encontrados por Fernández et al., (2019) en su tesis llevado a cabo en el Hospital Privado de Alta Complejidad, Argentina que tuvo como objetivo conocer cuál es el grado de disponibilidad sobre la satisfacción laboral y la motivación, para los profesionales de enfermería dentro de las organizaciones de salud. Obteniendo como resultado que los ítems relacionados con el trabajo y la compensación monetaria fueron los que se consideraron menos satisfactorios. Por otro lado, los ítems con mayor satisfacción fueron los relacionados con el desarrollo y desempeño personal del trabajador en sus determinadas tareas llegando a la conclusión clara y significativa asociación entre las variables ya mencionadas

Por otra parte, Manjarrez Fuentes et al., (2020) con su trabajo realizado en Ecuador que tuvo como finalidad identificar la motivación y su incidencia en la productividad laboral en los diferentes hoteles ubicados en el Cantón Quevedo.. Concluyendo que se observó en los trabajadores aspectos de motivación, así mismo su relación en el rendimiento laboral y la competitividad de los diferentes hoteles objetos de estudio.

Así mismo Ruz et al., (2019) en su investigación realizado en Chile cuyo propósito es identificar la conexión entre tres variables: satisfacción laboral, motivación laboral, y el estado de Flow, en trabajadores de los Centros de Salud Familiar (CESFAM) ubicados en la ciudad de Iquique. Los resultados obtenidos nos muestran la aparición positiva del estado de Flow dentro de los centros de salud, y es factible establecer la presencia de la conexión directa significativa entre las variables ya mencionadas.

Por su parte, Huamán (2018) en su tesis realizado en Cuzco que tuvo como objetivo fue identificar el desempeño y motivación laboral del Centro de Salud Pampa de Belém, Cusco. En cuanto a las herramientas aplicadas, se trata de una encuesta de opinión para 51 profesionales, independientemente de su género. Considerando el coeficiente Rho de Spearman de 0,452, se concluyó una conexión significativa entre las variables, determinando una correlación significativa y directa,  $p=0,001$

Por otro lado Arriola et al., (2018) en Callao, Perú realizó una investigación con la finalidad de identificar la incidencia que conlleva la motivación y el desempeño de los profesores de enfermería de la Universidad Nacional del Callao. Se ejecutó un análisis de los diferentes tipos de motivación dentro de la escuela profesional. La encuesta se realizó a 28 docentes para examinar el nivel de repercusión que lleva la motivación en el desempeño laboral. Lo cual se concluyó que la motivación tiene una importancia significativa en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Callao.

En ese sentido, se encontró que existe relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Soporte institucional de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de ,674\*\* y una significancia  $p=.,000$ . los datos coinciden con (Lacu, 2017) que señala que incentivar la motivación laboral en la institución como reconocer el esfuerzo, la dedicación, la eficiencia, el compromiso del trabajador mediante oportunidades de promoción o ascenso de cargo da como resultado que las pequeñas y macroempresas mejoren sus habilidades y destrezas competitivas lo cual; se comprobó que al aplicar estos modelos tuvo una influencia significativa en la productividad y soporte institucional.

De la misma forma, se identificó una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Seguridad en el trabajo de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de ,617\*\* y una significancia  $p=.,000$  lo cual es contrarrestado por la Universidad Americana de Europa (2020) que indica que el elementos más esenciales, es la seguridad, ya que buscan combatir circunstancia de peligro para garantizar la permanencia laboral con el propósito de asegurar la permanencia laboral.

Para (Yanac J. 2017) nos indica que la Motivación se origina a través de la esperanza de una mejor seguridad laboral, así como mediante las acciones de un sujeto que generen cambios, asimismo esta motivación está impulsada por cumplir con las necesidades que no han sido demandada y que están siendo ignorada, como mejorar las condiciones físicas del entorno laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, zonas seguras etc) examen de salud periódicas para los trabajadores por la institución entre otras solicitudes con el fin de un bienestar del grupo y favorecer el desarrollo del potencial de todos los trabajadores .

También, se identificó una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Integración de puesto de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .794\*\* y una significancia  $p=.000$  lo cual es explicado por (Farías 2017) lo cual nos indica que la motivación laboral son los impulsos que son propios de la persona por lo que se relaciona con los deseos de integración y superación laboral. Esta se asocia con la productividad, porque es aquí donde el trabajador no se limita con solo cumplir con uno mismo, sino que se involucra con el equipo de trabajo para desarrollar un desempeño grupal tanto para resolver los problemas de la institución, así como los objetivos y metas que estos se plantean

Paralelo a ello, se logró determinar una relación significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Satisfacción por el trabajo de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .549\*\* y una significancia  $p=.000$ . Hallazgos similares encontraron Ruz et al., (2019) en Chile se realizó un estudio cuyo propósito es identificar la conexión entre tres variables: satisfacción laboral, motivación laboral, y el estado de Flow, en trabajadores de los Centros de Salud Familiar (CESFAM) ubicados en la ciudad de Iquique. De este estudio colaboraron 214 trabajadores, de salud primaria de la ciudad de Iquique, los que respondieron diferentes cuestionarios relacionados con las variables en estudio. Los resultados obtenidos nos muestran la aparición positiva del estado de Flow dentro de los centros de salud, y es factible establecer la presencia de la conexión directa significativa entre las variables.

También tenemos el reporte de Marin y Placencia (2017) Perú llevo a cabo un estudio con la finalidad de establecer una conexión entre la motivación y satisfacción de los trabajadores de Socios en salud. Su herramienta de evaluación es la encuesta, el cual se realizó con 136 colaboradores, quienes son la muestra de la investigación. Los resultados muestran que, en el campo privado, la motivación alcanza el 49,3%, lo que se puede identificar como un grado de motivación moderado. Los empleados siguen estando moderadamente motivados por el aspecto de higiene de la empresa en un 46,3 %. Asimismo, el factor motivacional tuvo el mismo nivel de motivación en un 57,4%. se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,336. Se concluyó que, si bien el sector laboral tuvo mayor motivación, para el personal de los socios del Ministerio de Salud peruano también presentó mayor satisfacción, lo que resultó una baja correlación positiva con un coeficiente de Spearman entre las variables de 0,336.

Por otro lado, Halanocca et al., (2019) en Perú realizaron un estudio con el objetivo de determinar una conexión entre la productividad, motivación, y la satisfacción laboral, con respecto a su entorno laboral cuyo instrumento, fue un cuestionario dentro de la escala de Rikert. La muestra estuvo compuesta por 179 técnicos de enfermería, 179 médicos, y 179 enfermeros titulados que formaron la muestra del estudio. concluyendo, se determinó que sí existe una conexión entre la satisfacción laboral y la motivación, en un 62,32%..

Así Mismo tenemos a Salazar (2020) en Andahuaylas, Perú llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue, establecer cuál era la conexión existente entre la eficacia laboral con la motivación que percibía el personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto. Para ello se usó como instrumento el cuestionario para calcular La Escala de CVL-HP y la Motivación Laboral a 206 colaboradores. Se identificó una alta motivación de los colaboradores en un 87%. Asimismo, el 85% y el 88% corresponden a motivación extrínseca e intrínseca, respectivamente. Con lo referente al nivel normal de motivación, es del 82%, mientras que el nivel "bueno" es solo del 17%. Se determino que, existe una conexión entre la calidez en el trabajo y la motivación que sienten los propios encuestados. La conexión es lineal y a su vez significativa y moderada, teniendo un ( $Rho$  Spearman = 0.41,  $p = 0.000$ ).

Por otra parte Salinas (2018) en Andahuaylas llevaron una investigación para determinar el efecto que pueden tener los grados de motivación individual en el cumplimiento laboral del área de enfermería del San Jerónimo Health. Se ejecuto el cuestionario como herramienta de recopilación de datos a una muestra de 80 empleados lo cual reveló un coeficiente de Spearman de 0,413, lo que indica una relación directa y significativa entre las variables.

En este sentido se demostró una relación significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 423\*\* y una significancia  $p=.001$ . lo cual, es comparado por (Fernández A. 2018) que la motivación surge del entorno laboral, un entorno amigable, limpio, ordenado donde se desarrollan actividades que tienden a impulsar el bienestar del trabajador, mediante recompensas económicas, por lo que se refiere que la persona ejecuta la acción con la esperanza de conseguir un beneficio propio y evitar una acción poco beneficiosas para él. Son elementos, que produce un buen desempeño laboral lo cual la empresa premia con incentivos. La motivación ayuda en el entorno de la empresa, como promociones, incentivos y beneficios lo cual ayuda al trabajador en sus gastos económicos.

Conjunto a ello, se demostró la no existencia significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Desarrollo personal de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de,117 y una significancia ,375. tiene concordancia con por otro lado, con Alarcón et al., (2020) en Chile realizo a cabo un estudio cuyo objetivo fue identificar el grado de motivación y satisfacción profesional de las obstetras del Hospital de Puerto Montt, se utilizó un cuestionario de evaluación del trabajo (Job Diagnostic Survey) para identificar las motivaciones existentes. Por su parte, para medir la satisfacción se realizó la SL-SPC. Se encontró grados de motivación moderados - altos en todas las áreas analizadas. En cuanto a la satisfacción, el grado fue de bajo a medio siendo el elemento "Condiciones físicas y/o materiales" y "Desarrollo personal" lo cual representan el 49% de baja nivel de satisfacción, esto es debido a que los salarios o remuneraciones no representan el trabajo realizado, además, las infraestructuras de

la institución de salud suelen ser uno de los más importantes obstáculos que los encuestados atribuyen como perjudicial de su desempeño, desarrollo profesional y laboral.

Finalmente, se determinó la existencia una relación significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión administración tiempo libre de calidad laboral, lanzando un coeficiente de Rho de Spearman de.  $r=,511^{**}$  y una significancia  $p=.000$ ; tiene concordancia con Rojas O (2018) nos refiere en este sentido, es esencial que la motivación de los trabajadores sea permanente, por lo que gran parte de la responsabilidad la asumen los gerentes, o jefes inmediatos son ellos quienes deben estar en constante supervisión y control no solo del trabajo sino del empleador ayudar a que no trabajen bajo presión, no llevar tareas a la casa, tener tiempo libre por ello conscientemente es necesario que, haya un equilibrio para lograrlo, los gerentes o jefes deben hacer públicos reconocimientos y facilidades al empleador siempre cuando lo amerite para que cada uno de ellos trabaje adecuadamente

En lo general, debemos indicar que la motivación laboral se encuentra relacionada con la calidad laboral, ya que según Oliva (2017) esta relación también va a depender de factores sociodemográficos como la edad y el género siendo el género masculino esta más motivado en la ejecución de actividades físicas en el entorno laboral debido que la mayoría del género femenino no puede realizarlo. Por otro lado, la edad, el grupo de adultez temprana y intermedia se siente más motivado debido que por lo general están en un proceso de aprendizaje a comparación de la adultez tardía que llevan años realizando lo mismo. Finalmente, la motivación y la calidad laboral es el proceso que decide el éxito de una institución ya que un trabajador motivado va a mejorar su calidad laboral por lo consiguiente va a cumplir con los objetivos y metas establecidos por la institución a comparación de un trabajador desmotivado que va a realizar sus actividades solo por obligación y de una manera no proactiva llegando a afectar a la institución y al entorno laboral

## VI.CONCLUSIONES

1. Se concluyo una relación altamente significativa entre las variables Calidad laboral y Motivación laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .693\*\* y una significancia  $p=.000$  en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo,2022.
2. Se concluyo una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Soporte institucional de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .674\*\* y una significancia  $p=.000$  en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo,2022.
3. Se concluyo una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Seguridad en el trabajo de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .617\*\* y una significancia  $p=.000$  en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo,2022.
4. Se concluyo una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Integración puesto de trabajo de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .794 y una significancia  $p=.000$  en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo,2022.
5. Se concluyo una relación moderada significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Satisfacción por el trabajo de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .549\*\* y una significancia  $p=.000$  en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022.
6. Se concluyo una relación moderada significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .423\*\* y una significancia  $p=.001$  en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022.
7. Se concluyo que no existe una relación significativa entre la variable

Motivación laboral y la dimensión Desarrollo personal de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .117 y una significancia  $p=.375$  en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022.

8. Se concluyo una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Administración tiempo libre de la variable calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de .693 y una significancia  $p=.000$  en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda continuar ejecutando estudios sobre la Motivación y la Calidad laboral y como estas variables alteran la eficacia laboral del personal de salud.
- Se sugiere realizar capacitaciones a los trabajadores de salud con el objetivo de brindar información sobre todo lo concerniente a la motivación y su relación con la calidad laboral cuyo propósito es incrementar el rendimiento y la eficacia de la Institución
- Se aconseja la implementación de un área destinada al personal de salud que tenga como objetivo escuchar y resolver todas las inquietudes o problemas relacionados en el entorno laboral, así mismo que este encargado de la realización y supervisión de un plan de recompensas por la dedicación y realización de las objetivos y metas trasados por la institución
- Se aconseja asignar al área correspondiente la planificación continua de programas y reuniones que fortalezcan el desarrollo personal y laboral entre trabajadores, resaltando el interés de sus actividades y mejoramiento del entorno laboral.
- Se aconseja ejecutar, festejos, reuniones a todo el personal que labora, con la finalidad de impulsar el desarrollo personal y profesional

## REFERENCIAS

Arriola, N. Z., Llaja, L. C., & Pacheco, L. M. Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.

Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04).

Anda, M. (2017). "Quality of Working Life: the well-being achieved through work and its influence on the administration of free time in Siemens Ecuador employees in the first half of 2017.

Balbuena, F. (2020). *Teoría de McClelland*. Recuperado de <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-mcclelland>

Bravo, T., & Valenzuela, S. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. *Centro de Medición MIDE UC, Instituto Nacional Para La Evaluación de La Educación INEE*, 39. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Benavides Paz, O. H. (2017). Work motivation of the graduates of the Business Administration Program of the University of Nariño. *Trends*, 18(1), 41-54.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.

Confederación Sindical Internacional. (2018). Top 10 de los peores países para trabajar. Recuperado de <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/top-10-de-los-peores-paises-para-trabajar>

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 0(45), 58–81.

Cruz Pizarro, B. L. (2022). Motivation and quality of work of the health personnel of the emergency service-Regional Hospital of Tumbes, 2021.

Fontalbo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>

Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure Investigación*, 16(103), 1–8.

Franco-López, J. A., Salazar, F. M. V., & López-Arellano, H. E. R. N. Á. N. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: Estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151-172.

Fernández A. Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1667>

Galván, M. (2017). *Motivación laboral*. 4. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>

García, S. (2021). *La Satisfacción Laboral*. Recuperado de <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>

Gamarra J. Calidad de atención de enfermería y satisfacción de los pacientes. Puesto de Salud 15 de Enero, 2018. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17303/Gamarra\\_PJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17303/Gamarra_PJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597.

Gubbins, A.M. (2019). Best Places to Work 2019. Great Place to Work, 33. Retrieved from <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-para-work/the-best/2018/group-utp-idat>

Gutiérrez, L., & Ayuso, Y. (2019). What is Personal Development? Retrieved from <https://centrodepsicologiademadrid.es/desarrollo-personal-en-madrid/>

Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). La motivacion y satisfaccion laboral en relacion con la Productividad en una Institucion Prestadora de servicios de Salud. *Business*, 53, 29. Recuperado de [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019\\_MA\\_GSS\\_16-1\\_03\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MA_GSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, I., et al. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala, *Salud Pública*, 59(2), 183-192. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10650931017>

Hernández-Sampieri, R. (2018). *Research Methodology (Sixth ed.)*. Mexico: Mc Graw-Hill.

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>

Huaman, M. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales

del centro de salud Belenpampa , Cusco. Universidad César Vallejo, 0–71. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lacu, M. (2017). El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento. (Tesis doctoral, Universidad pontificia corillas). Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/123210/retrieve>

M Mattar, J., & Cuervo, L.M. (2017). Planning for development in Latin America and the Caribbean. In *Apc,Isbn* (Vol. 3). Retrieved from <https://www.apc.org/es/pubs/issue/redes-inalambricas-para-el-desarrollo-en-america-l>

Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivation and job satisfaction of the staff of a private sector health organization. *Medical Horizon* (Lima), 17(4), 42-52.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.

Montero, Y., Vizcaino, M., & Montero, Y. (2020). Factors involved in the quality of working life for the practice of nursing. *Cuban Journal of Military Medicine*, 49(2), 364-374

Murray R. Spiegel y Larry J. Stephens. (2009). *Estadística*. 4ta edición. Mc Graw-Hill. México, D.F.

Oliva, E. (2017). Motivation and work performance of the workers of the Víctor Larco Herrera hospital. (Master's Thesis), César Vallejo University, Lima,

Perales, D. A.C., & Díaz, E. G. G. (2017). Relationship between motivation and job satisfaction with the quality of care in a teaching hospital of the Ministry of Health. *Tzhoecoen: Scientific Journal*, 9(3), 1-9..

Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192. Recuperado de <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Perez, A. (2018). Do you know McClelland's theory of 3 universal needs? Retrieved from [https://www.ceolevel.com/teoria\\_mcclelland](https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland)

Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859.

Risco, R. (2020). Motivation of the staff and quality of service to the user in the Municipality of the Province of Tumbes, 2019. Institutional Repository - UCV, 0–2.

Salazar, L. (2020). Motivation and Quality of working life in the healthcare staff of the Hospital. 2020, 3677–3700.

Salinas, K. (2018). La Motivación Personal Como Variable Asociada Al Desempeño Laboral Del Personal Asistencial En El Centro De Salud San Jerónimo, Andahuaylas -2018. *Universidad Cesar Vallejo*.

Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.

Rivas, H.C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Work motivation. Fundamental element in organizational success. *Scientific Journal*, 3(7), 177-192..

Rojas O. Motivation and work performance of nursing professionals in the neonatology service of the Alberto Sabogal Sologuren Hospital, Callao 2018. [Thesis to opt for the academic degree: master in management of health services] Lima: Cesar Vallejo University; 2019. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas\\_ROC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1)

Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivation, job satisfaction and flow status in health workers. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859..

Salinas, K. (2018). La Motivación Personal Como Variable Asociada Al Desempeño Laboral Del Personal Asistencial En El Centro De Salud SanJerónimo, Andahuaylas -2018. Universidad Cesar Vallejo.

Torres, R. (2018). Work motivation: Why does a team become demotivated? causes and consequences. Retrieved from <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivation-work/>

Universidad Americana de Europa. (2020). *¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow? Recuperado de <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>*

Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.

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

## ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1:  MOTIVACIÓN	La motivación es un conjunto de energías internas y externas que determina el comportamiento, su forma, trayectoria, ímpetu de la personal esta dispone de varios aspectos, incluido el estado, la creencia, la intención y el esfuerzo, todos estos factores afectan la motivación (Galván, 2017)	La variable será medida mediante la escala de Motivación – MLPA, que cuenta con 15 reactivos y está diseñada con la técnica de Likert e intenta medir la escala de motivación	Motivación de logro o realización	1,2,3,4,5	Inadecuado [0-20] Aceptable [20.01-40] Adecuado [40.01-60]
			Motivación de Poder	6,7,8,9,10	
			Motivación de afiliación	11,12,13,14,15	
V2:  CALIDAD LABORAL	Calidad laboral es la agrupación de asuntos personales del trabajador en conexión de los intereses organizacionales de la institución, en donde se examina los distintos estados de vida personal que el individuo requiere satisfacer, y cómo el trabajo favorece en esta necesidad. Salazar et al., (2017)	La variable será medida mediante el Cuestionario CVT-GOHISALO que cuenta con 74 reactivos y está diseñada con la técnica de Likert con la finalidad de medir las principales dimensiones de Calidad Laboral.	Soporte institucional para el trabajo	6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52	Inadecuado [0-74] Aceptable [74.01-148] Adecuado [148.01-222]
			Seguridad en el trabajo	5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,29, 30, 31, 33, 61, 63, 72	
			Integración de puesto de trabajo	18, 32, 36, 37, 39, 40, 41,42, 43, 65	
			Satisfacción por el trabajo	1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17,20, 21, 22	
			Bienestar logrado a través del trabajo	23, 24, 34, 35, 38, 59, 60,62, 66, 71, 73	
			Desarrollo personal	53, 54, 64, 67, 68, 69, 70,74	
			Administración tiempo libre	25, 55, 56, 57, 58	

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACION

##### ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

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

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

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

## INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CALIDAD LABORAL

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 1 al 4:				
1 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.	1	2	3	4
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro				
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro				
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro				
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es				
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo				
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo				
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo				
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento				
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito				
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución				
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)				
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución				
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es				
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es				
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es				
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es				
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es				
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo				
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores				
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo				
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento				
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es				
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro				
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es				
<b>Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 1 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta				
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo				
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo				
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación				
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas				
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales				

31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida				
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales				
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación				
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución				
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?				
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo				
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo				
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias				
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo				
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo				
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros				
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas				
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas				
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores				
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades				
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral				
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo				
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas				
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme				
<b>1 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo				
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción				
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes				
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente				
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo				
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo				
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia				
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas				
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)				
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)				
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales				
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)				
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos				

<b>En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 1 al 4; 1 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a curriculum y no a influencias				
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución				
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación				
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios				
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución				
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo				
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento				
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales				
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad				
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma				
<b>Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 1 al 4; 1 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo				
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución				

## ANEXO 3

### FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

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

Variable: independiente	Motivación laboral
Instrumento	Escala de motivación de Streers y Braunstein
Autores	Streers y Braunstein (1976)
Objetivo	Diagnosticar la motivación laboral de los profesionales de salud de un Hospital público de Trujillo
Ítem	15 preguntas
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"><li>- Motivación de logro o realización</li><li>- Motivación de poder</li><li>- Motivación de afiliación</li></ul>
Aplicación	Se realizó un piloto que incluyó a 45 personas quienes fueron tomados de la población de estudio y de las demás Centros de Salud de Víctor Larco, los cuales no fueron incluidos como parte de la muestra en estudio
Versión	Adaptación propia.
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona.
Duración	10 Minutos
Campo de aplicación	Profesionales de la salud que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión
Validez	Validez interna la escala de motivación (MLPA), fue desarrollado Streers y Braunstein (1976)
Confiabilidad	El instrumento fue sometido a prueba de campo en la que participaron 60 profesionales de la salud de un Hospital público de Trujillo. que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. La confiabilidad del instrumento la escala de motivación (MLPA), arrojó un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.788.
Conclusión	Estando demostrado la confiabilidad y la valides del instrumento, se concluye que el instrumento la escala de motivación (MLPA) es apto para ser aplicado en el presente trabajo de investigación.

## Ficha técnica para el Cuestionario CVT-GOHISALO

Variable: dependiente	Calidad laboral
Instrumento	Cuestionario CVT-GOHISALO
Autores	Gonzales, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)
Objetivo	Diagnosticar la calidad laboral de los profesionales de salud de un Hospital público de Trujillo
Ítem	74 preguntas
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Soporte institucional para el trabajo</li> <li>-Seguridad en el trabajo</li> <li>-Integración puesto de trabajo</li> <li>-Satisfacción por el trabajo</li>   <li>-Bienestar logrado a través del trabajo</li> <li>-Desarrollo personal</li> <li>-Administración tiempo libre</li> </ul>
Aplicación	- se realizó un piloto que incluyó a 207 personas quienes fueron tomados de la población de estudio, y de las demás Centros de Salud de Trujillo los cuales no fueron incluidos como parte de la muestra en estudio.
Versión	Adaptación propia.
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona
Duración	30 minutos
Campo de aplicación	Profesionales de la salud que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión
Validez	<p>Validez interna</p> <p>El Cuestionario CVT-GOHISALO, fue desarrollado por Gonzales, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)</p>
Confiabilidad	<p>El instrumento fue sometido a prueba de campo en la que participaron 60 profesionales de un Hospital público de Trujillo que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>La confiabilidad del Cuestionario CVT-GOHISALO, arrojó un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.915.</p>
Conclusión	Estando demostrado la confiabilidad y la valides del instrumento, se concluye que el Cuestionario CVT-GOHISALO es apto para ser aplicado en el presente trabajo de investigación.

## ANEXO 4: Validez y Confiabilidad de conocimiento sobre motivación y calidad de vida laboral.

### 4.1 Validez y Confiabilidad de conocimiento sobre motivación.

Validez con análisis factorial confirmatorio del cuestionario sobre motivación.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,644
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado		237,927
Bartlett	gl	105
	Sig.	,000

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,669	31,127	31,127	4,669	31,127	31,127	3,818	25,451	25,451
2	1,692	11,283	42,411	1,692	11,283	42,411	2,254	15,026	40,477
3	1,455	9,698	52,108	1,455	9,698	52,108	1,745	11,631	52,108
4	1,271	8,471	60,579						
5	1,116	7,439	68,019						
6	,824	5,493	73,511						
7	,800	5,335	78,846						
8	,727	4,849	83,695						
9	,600	4,002	87,697						
10	,488	3,256	90,953						
11	,435	2,898	93,851						
12	,379	2,525	96,376						
13	,229	1,527	97,903						
14	,202	1,349	99,252						
15	,112	,748	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

	Matriz de componente rotado <sup>a</sup>		
	Componente		
	1	2	3
i13	,859	,139	,197
i14	,803	,118	,206
i6	,701	,201	,283
i7	,681	,242	,216
i1	,585	-,022	,069
i4	,541	,235	-,342
i2	,448	,412	-,091
i3	,280	,184	,088
i15	,101	,791	,060
i12	,172	,786	-,064
i10	,489	,557	,045
i9	-,366	,536	,440
i11	-,133	-,148	,053
i5	,240	-,018	,807
i8	,278	-,012	,736

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

## Confiabilidad con Alpha Cronbach del cuestionario Motivación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,788	15	

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	33,24	68,234	,362	,779
i2	33,42	68,068	,425	,775
i3	33,58	70,568	,238	,789
i4	34,13	68,573	,367	,779
i5	34,62	68,377	,341	,781
i6	33,58	62,840	,634	,756
i7	33,29	64,801	,604	,761
i8	34,20	64,845	,400	,777
i9	34,44	72,889	,073	,805
i10	33,22	65,540	,609	,762
i11	34,71	77,119	-,106	,810
i12	33,53	67,482	,395	,777
i13	33,22	62,404	,670	,753
i14	33,56	64,525	,648	,758
i15	34,04	65,180	,404	,776

### 4.2 Validez y Confiabilidad de Calidad de vida laboral

Validez con análisis factorial confirmatorio del cuestionario Calidad de vida laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,722	
Prueba de esfericidad de Bartlett	de Aprox. Chi-cuadrado	9083,281
	gl	2701
	Sig.	,000

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
	1	10,954	14,803	14,803	10,954	14,803	14,803	9,698	13,106
2	8,989	12,147	26,949	8,989	12,147	26,949	7,051	9,528	22,634
3	4,825	6,520	33,470	4,825	6,520	33,470	5,157	6,970	29,603
4	3,187	4,307	37,777	3,187	4,307	37,777	3,547	4,793	34,396
5	2,315	3,128	40,905	2,315	3,128	40,905	3,436	4,644	39,040
6	2,133	2,882	43,787	2,133	2,882	43,787	3,084	4,168	43,207
7	2,086	2,819	46,607	2,086	2,819	46,607	2,516	3,400	46,607
8	1,791	2,420	49,027						
9	1,711	2,313	51,340						
10	1,662	2,246	53,586						
11	1,523	2,058	55,644						
12	1,487	2,010	57,654						
13	1,453	1,963	59,617						
14	1,341	1,812	61,429						
15	1,279	1,728	63,157						
16	1,217	1,645	64,802						
17	1,177	1,591	66,393						
18	1,136	1,535	67,928						
19	1,084	1,464	69,392						
20	1,048	1,417	70,808						
21	,969	1,309	72,118						
22	,956	1,292	73,409						
23	,950	1,284	74,694						
24	,858	1,160	75,853						
25	,845	1,142	76,995						
26	,812	1,098	78,093						
27	,797	1,077	79,170						
28	,759	1,026	80,196						
29	,734	,993	81,188						
30	,730	,987	82,175						
31	,675	,912	83,087						
32	,624	,843	83,931						
33	,611	,825	84,756						
34	,577	,780	85,536						
35	,570	,770	86,307						
36	,565	,764	87,070						
37	,515	,696	87,767						
38	,505	,682	88,449						
39	,481	,650	89,099						
40	,468	,633	89,732						
41	,449	,607	90,339						
42	,444	,600	90,939						
43	,430	,581	91,520						
44	,404	,546	92,066						
45	,382	,516	92,582						
46	,370	,500	93,082						
47	,345	,466	93,548						
48	,324	,438	93,986						
49	,313	,423	94,409						
50	,303	,409	94,818						
51	,281	,380	95,198						
52	,270	,365	95,563						
53	,264	,357	95,920						
54	,243	,328	96,248						
55	,226	,305	96,553						
56	,223	,302	96,855						
57	,216	,291	97,146						
58	,191	,259	97,405						
59	,187	,253	97,658						
60	,185	,250	97,908						
61	,168	,227	98,134						
62	,155	,210	98,344						

63	,143	,193	98,537
64	,141	,191	98,728
65	,130	,176	98,904
66	,127	,171	99,076
67	,116	,157	99,233
68	,110	,149	99,382
69	,098	,132	99,514
70	,086	,117	99,631
71	,083	,111	99,742
72	,073	,098	99,840
73	,061	,083	99,923
74	,057	,077	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado <sup>a</sup>							
	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
i22	,751	-,092	-,034	,106	-,003	-,025	-,050
i12	,738	,164	-,047	,004	-,069	-,045	,182
i13	,715	,003	-,012	,175	-,123	,114	-,091
i7	,676	,117	-,006	-,091	,086	-,047	,071
i11	,659	-,062	,004	-,029	,106	-,229	,166
i17	,651	-,032	,038	,205	-,055	-,111	-,109
i23	,638	-,066	-,015	,203	,049	-,175	-,297
i16	,631	-,026	-,014	,156	,104	-,188	,150
i10	,606	,000	-,014	,086	,132	-,144	,381
i24	,587	-,036	-,075	-,042	-,119	,278	,164
i5	,581	,185	-,073	,090	,031	-,068	,289
i15	,579	,088	-,018	-,322	-,053	-,151	-,022
i21	,578	-,079	-,208	-,054	,181	,134	,026
i26	,564	,257	-,022	,209	-,063	,108	,099
i9	,537	-,132	,263	-,095	,166	,089	-,082
i3	,533	,031	,117	-,093	-,181	,029	,502
i27	,524	,014	-,022	,390	-,066	,031	,027
i20	,520	-,161	-,033	,022	-,018	,177	,013
i8	,487	,058	,086	-,385	,159	-,039	-,133
i18	,478	-,028	,087	,114	-,022	,358	,200
i4	,436	,091	-,033	,079	-,152	,046	,237
i19	,429	,045	,071	-,148	-,030	-,040	-,025
i25	,412	,176	,068	,114	-,234	,138	,159
i28	,382	,193	,023	,371	,108	,345	,206
i36	,014	,659	,048	,127	,041	-,023	,040
i45	,149	,626	-,070	,022	,004	,168	-,144
i43	-,196	,625	,034	-,134	,163	,093	,110
i37	-,097	,616	,108	-,114	,178	,107	,149
i44	,219	,614	-,063	,119	-,037	-,001	-,055
i47	-,069	,608	,226	-,150	,119	-,123	,064
i54	,015	,585	,117	-,107	,272	,297	-,118
i33	,149	,582	-,006	,256	,132	-,069	,019
i39	-,037	,574	,248	-,133	-,055	,115	,105
i40	,035	,536	-,045	,089	,087	,153	-,044
i38	,142	,529	-,027	,394	-,067	,081	,155
i42	-,041	,523	-,149	-,034	,104	,289	,113
i60	-,064	,492	,256	,028	,217	,282	-,268
i34	,236	,470	-,086	,209	,198	,100	,078
i46	-,116	,415	,196	-,240	,155	-,164	,053
i48	-,121	,414	,022	-,215	-,020	,069	,244
i55	,109	,393	,071	,238	,336	,103	-,193
i61	,005	,382	,316	-,160	,362	,256	-,022
i68	,095	-,031	,757	,032	-,027	,167	-,061
i66	-,045	,012	,716	,054	-,035	,130	,047
i73	,151	-,037	,682	-,074	,224	,147	,109
i67	,071	,126	,667	-,029	-,154	,066	-,170
i69	-,073	-,044	,664	,053	,292	,020	,137
i74	,009	,132	,657	-,060	,309	-,051	,116
i65	-,029	,123	,621	,009	,049	,246	-,030

i64	-,095	,160	,566	-,008	-,013	-,031	,019
i72	-,040	-,110	,564	-,028	,363	,131	,029
i14	,354	,018	,230	-,636	-,049	-,110	,124
i2	,412	,041	,115	-,557	-,026	,074	,060
i70	,358	-,040	,416	-,512	-,122	-,087	-,147
i63	,365	,090	,199	,502	,225	-,008	,048
i58	,416	,417	,015	,468	,136	-,002	-,109
i71	,306	-,197	,164	,435	,100	-,039	,166
i49	,262	,391	,024	,416	-,056	-,066	,080
i51	,009	,130	,256	,096	,628	-,167	,212
i52	,028	,112	,040	,034	,606	,154	-,020
i50	,000	,418	,118	,109	,521	-,069	,067
i56	-,065	,345	,186	-,017	,503	,284	-,024
i53	,183	,371	-,002	,263	,471	,094	-,048
i57	-,083	,329	,071	-,136	,460	,188	-,058
i30	-,016	,261	,149	-,006	,172	,643	,045
i29	-,118	,000	,312	-,018	,040	,605	,025
i31	,136	,165	,176	,074	-,084	,542	-,013
i41	-,138	,295	,012	-,055	,264	,413	-,031
i62	-,075	,286	,229	-,070	,290	,386	-,217
i59	-,090	,158	,189	,042	,286	,361	,009
i6	,491	,045	,078	-,030	-,036	-,150	,566
i1	,255	,006	,104	-,101	-,014	,012	,555
i32	,089	,147	-,011	,304	,193	,276	,484
i35	,063	,310	-,139	,281	,237	,008	,404

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.

## Confiabilidad con Alpha Cronbach del cuestionario calidad de vida laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	207	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	207	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,915	74	

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	147,61	967,268	,251	,914
i2	147,21	966,780	,242	,914
i3	147,50	953,834	,387	,913
i4	147,53	962,483	,306	,914
i5	147,80	949,179	,457	,913
i6	147,40	957,416	,372	,913
i7	147,29	947,432	,471	,913
i8	147,36	962,182	,310	,914
i9	147,26	959,689	,376	,913
i10	147,41	949,204	,426	,913
i11	147,40	953,522	,359	,914
i12	147,67	944,757	,509	,912
i13	147,62	952,276	,414	,913

i14	147,30	969,106	,198	,915
i15	147,45	963,540	,289	,914
i16	147,61	955,364	,388	,913
i17	147,59	956,321	,348	,914
i18	147,85	954,947	,405	,913
i19	147,94	966,176	,252	,914
i20	147,57	964,198	,251	,914
i21	147,59	963,039	,299	,914
i22	147,60	953,211	,383	,913
i23	147,70	960,123	,288	,914
i24	147,57	959,577	,349	,914
i25	147,59	959,786	,363	,914
i26	147,61	943,230	,503	,912
i27	147,64	958,252	,346	,914
i28	147,83	944,170	,517	,912
i29	147,82	971,578	,159	,915
i30	147,43	956,013	,351	,914
i31	147,67	959,484	,322	,914
i32	147,60	957,172	,344	,914
i33	147,61	955,249	,426	,913
i34	147,66	954,448	,451	,913
i35	147,51	961,280	,299	,914
i36	147,23	957,303	,369	,913
i37	147,26	958,077	,352	,914
i38	147,49	956,601	,410	,913
i39	147,28	957,640	,350	,914
i40	147,47	960,872	,323	,914
i41	147,30	968,087	,205	,915
i42	147,47	965,367	,285	,914
i43	147,30	963,669	,259	,914
i44	147,61	955,113	,401	,913
i45	147,38	956,189	,388	,913
i46	147,59	970,116	,182	,915
i47	147,36	959,017	,328	,914
i48	147,30	972,941	,155	,915
i49	147,66	955,974	,389	,913
i50	147,46	953,968	,385	,913
i51	147,61	963,084	,329	,914
i52	147,76	964,922	,273	,914
i53	147,70	951,523	,455	,913
i54	147,36	952,551	,435	,913
i55	147,43	954,062	,387	,913
i56	147,34	955,634	,382	,913
i57	147,30	964,281	,269	,914
i58	147,65	942,772	,539	,912
i59	147,47	966,046	,245	,914
i60	147,41	957,350	,359	,914
i61	147,41	953,708	,426	,913
i62	147,61	960,822	,283	,914
i63	147,71	948,762	,454	,913
i64	147,61	969,180	,196	,915
i65	147,47	961,959	,311	,914
i66	147,54	965,512	,244	,914
i67	147,57	962,314	,267	,914
i68	147,42	961,963	,317	,914
i69	147,54	963,599	,261	,914
i70	147,78	957,630	,314	,914
i71	147,61	963,131	,229	,915
i72	147,69	966,632	,226	,914
i73	147,37	955,020	,397	,913
i74	147,52	956,066	,365	,913

## ANEXO 5

### BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

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

MUESTRA	CUESTIONARIO DE MOTIVACION														
	DIMENSIONES														
	LOGRO					PODER					AFILIACION				
	PREGUNTAS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4
2	4	2	1	3	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4
3	4	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4
4	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	1
5	4	3	3	1	3	4	3	4	2	3	1	3	4	4	4
6	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4
7	3	4	3	1	0	4	3	2	0	4	1	4	4	2	4
8	4	2	4	3	1	3	3	0	4	3	1	2	3	3	4
9	4	2	1	1	3	3	3	1	1	4	1	2	4	3	1
10	3	4	2	3	1	2	3	2	2	4	2	4	3	2	4
11	3	3	3	4	2	2	4	1	3	4	1	3	4	3	4
12	3	4	2	2	1	3	3	3	0	3	1	4	4	3	1
13	4	4	4	1	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4
14	3	2	4	3	3	3	3	0	0	2	1	4	3	2	4
15	4	4	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	4	3	0
16	3	3	4	4	0	2	3	2	1	4	0	4	3	4	4
17	3	2	3	3	1	3	3	1	0	3	2	1	3	2	2
18	4	2	4	1	3	3	3	3	2	4	0	2	4	3	3
19	3	3	2	2	0	3	3	0	0	3	2	3	3	3	1
20	4	3	3	2	2	2	4	1	1	4	1	1	4	4	1
21	3	2	4	1	4	3	3	4	0	4	2	3	4	3	2
22	4	4	1	3	1	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3
23	4	3	4	4	1	4	3	4	0	4	2	3	4	4	0
24	3	4	2	3	2	3	4	0	1	2	1	1	4	4	2
25	3	2	3	2	0	3	4	2	1	4	2	3	4	3	1
26	4	2	1	2	0	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3
27	3	4	4	1	3	4	4	4	1	2	0	1	4	4	1
28	4	3	3	3	1	4	4	1	0	3	2	3	4	3	2
29	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	0	3	4	3	0
30	4	4	3	2	0	3	4	0	1	4	1	4	3	3	3
31	4	2	1	3	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4
32	4	2	4	3	1	3	3	0	4	3	1	2	3	3	4
33	4	2	4	1	3	3	3	3	2	4	0	2	4	3	3
34	4	3	3	2	2	2	4	1	1	4	1	1	4	4	1
35	4	4	1	3	1	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3
36	4	2	1	2	0	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3
37	3	4	2	2	1	3	3	3	0	3	1	4	4	3	1











## ANEXO 6

### EVIDENCIAS DE LA ENCUESTA





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo,2022.", cuyo autor es DEZA RODRIGUEZ LUIS MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO <b>DNI:</b> 41490146 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAP14 el 05- 08-2022 12:12:19

Código documento Trilce: TRI - 0355200