

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1378>

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

Motivation and work quality of health personnel in a Public Hospital of Trujillo, 2022

Davis Alberto Mejía Pinedo

mejiapinedod@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8790-1682>
Universidad César Vallejo
Trujillo – Perú

Sandra Lisseth Mori Díaz

slmorid@ucv.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9765-1250>
Universidad César Vallejo
Trujillo – Perú

Luis Miguel Deza Rodríguez

ludezar@ucv.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9962-722X>
Universidad César Vallejo
Trujillo – Perú

Luz Rocío Alguar Bernaola

lalguiarb@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0008-8556-2585>
Universidad Nacional Mayor De Santos Marcos
Lima – Perú

Jhon Wiston García López

jgarcia@unprg.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-7581-201X>
Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo
Chiclayo – Perú

Artículo recibido: 07 de noviembre de 2023. Aceptado para publicación: 24 de noviembre de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


Este estudio experimental con diseño descriptivo-correlacional transversal tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y calidad laboral en personal de salud de un hospital público en Trujillo en 2022. La muestra de 60 profesionales de la salud completó la escala motivacional de Steers-Braunstein y el cuestionario CVT-GOHISALO. Se encontró una relación altamente significativa entre motivación laboral y soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración en el puesto, satisfacción laboral y bienestar logrado a través del trabajo. El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables "calidad laboral" y "motivación laboral" fue 0.693** con $p=0.000$. No se halló relación significativa entre motivación laboral y desarrollo personal. En conclusión, este estudio mostró una fuerte asociación entre motivación laboral y varios aspectos de la calidad laboral, excepto el desarrollo personal, en el personal de salud evaluado. Se requieren más investigaciones para entender los factores que impulsan la motivación y calidad laboral en este contexto.

Palabras clave: calidad laboral, dimensiones, motivación

Abstract

This experimental study with a descriptive-correlational cross-sectional design aimed to determine the relationship between motivation and quality of work life among healthcare personnel at a public hospital in Trujillo in 2022. The sample of 60 healthcare professionals completed the Steers-Braunstein motivational scale and the CVT-GOHISALO questionnaire. A highly significant relationship was found between work motivation and institutional support, job security, integration in the job position, job satisfaction, and wellbeing achieved through work. The Spearman correlation coefficient between the variables "quality of work life" and "work motivation" was 0.693** with $p=0.000$. No significant relationship was found between work motivation and personal development. In conclusion, this study showed a strong association between work motivation and several aspects of quality of work life, except for personal development, in the healthcare personnel evaluated. Further research is needed to understand the factors driving motivation and quality of work life in this context.

Keywords: work quality, dimensions, motivation

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Mejía Pinedo, D. A., Mori Díaz, S. L., Deza Rodríguez, L. M., Alguiar Bernaola, L. R. & García López, J. W. (2023). Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4 (5), 1066 – 1084. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1378>

INTRODUCCIÓN

La motivación en el ámbito laboral se refiere a los impulsos internos de una persona que están relacionados con su deseo de integración y superación en el trabajo. Esta motivación está estrechamente vinculada a la productividad, ya que impulsa a los empleados a no conformarse con cumplir solo con sus propias metas, sino a colaborar con el equipo para lograr un desempeño conjunto en la resolución de los problemas de la organización y el logro de sus objetivos (Farías, 2017). Además, Fernández A. (2018) señala que un entorno laboral amigable, limpio y ordenado, junto con incentivos económicos, puede fomentar el bienestar del trabajador y motivar a actuar con la esperanza de obtener beneficios personales y evitar consecuencias negativas. Estos elementos contribuyen al rendimiento laboral, que la empresa reconoce y premia con incentivos como promociones y beneficios económicos.

La motivación laboral es una fuerza interna que influye en nuestros pensamientos y se relaciona con las circunstancias que pueden estimular, provocar y dirigir nuestro comportamiento hacia metas específicas. Los trabajadores contribuyen al éxito de la organización en función de su nivel de motivación y su capacidad para adaptarse a la cultura de la empresa. Por lo tanto, la gestión adecuada de los recursos humanos es esencial para que las organizaciones alcancen sus metas y objetivos, ya que los empleados son un elemento fundamental en este proceso (Marín, H & Placencia, M., 2017). Si la administración logra incentivar eficazmente el desarrollo de las metas individuales alineadas con las metas organizacionales, esto conduce a una mayor productividad por parte de los empleados y, en última instancia, al éxito de la empresa.

Vaca, M. (2017) sostiene que la motivación es el motor que impulsa a las personas a realizar actividades esenciales tanto para sí mismas como para su entorno. De esta forma, se puede inferir que la motivación desempeña un papel fundamental en la orientación de nuestras acciones y actúa como un factor clave que motiva a las personas a perseguir sus objetivos. Sin embargo, existen factores subyacentes en el desarrollo que pueden obstaculizar este proceso, como la falta de progreso en la consecución de metas, la falta de coordinación con los superiores, la insuficiente compensación económica y la falta de interés y comunicación por parte de los líderes hacia los empleados. Estos elementos pueden llevar a una disminución en la moral de los trabajadores, lo cual tiene un impacto preocupante en la organización al reducir su crecimiento y desarrollo, debido a la desmotivación laboral o en el entorno de trabajo, lo que resulta en una disminución de la calidad del servicio o la respuesta (Artigas, 2016).

Por otro lado, Gamarra J. (2018) describe la calidad laboral en el ámbito de la salud como un conjunto de características que definen un servicio prestado siguiendo estándares establecidos, con el objetivo principal de beneficiar a los pacientes y reducir los riesgos en los procesos. Además, la calidad se relaciona con los procesos diseñados para satisfacer las demandas y necesidades de los usuarios del sistema de salud. Salazar et al. (2017) argumentan que la calidad laboral involucra la integración de los aspectos personales de los trabajadores con los intereses de la organización. Se examinan los diferentes aspectos de la vida personal que el individuo busca satisfacer y cómo el trabajo contribuye a estas necesidades. Se entiende que la vida laboral debe cumplir con las expectativas del trabajador en su entorno laboral, lo que lleva a que decida permanecer en la organización de manera voluntaria.

Según Hernández et al. (2017), la calidad de vida laboral se deriva de un proceso dinámico y continuo de crecimiento profesional del individuo. Se considera que cuando se satisface esta necesidad de desarrollo profesional, el trabajador alcanza la autorrealización en su trabajo, que se refleja en su posición y permanencia en la organización, y se traduce en una compensación económica adecuada. La percepción de calidad laboral por parte de la sociedad se basa en la aprobación o desaprobación del individuo, en función de su desempeño en el trabajo. Por lo tanto, el éxito en una organización se logra al dedicar todas las herramientas disponibles para alcanzar los objetivos, lo que implica inspirar

a todos los miembros del equipo, fomentar el compromiso, elogiar el buen desempeño, mejorar continuamente y brindar apoyo cuando sea necesario (Barreto, 2018).

De manera similar, un estudio realizado por la Confederación Sindical Internacional-CSI (2018) evaluó la calidad del empleo a nivel mundial mediante la consideración de 97 variables diferentes y la clasificación de 140 países. Los resultados revelaron que los países con peores condiciones laborales, como Palestina y Libia, se caracterizan principalmente por despidos injustificados en respuesta a huelgas o quejas de los trabajadores sobre las malas condiciones laborales. Por otro lado, la República Centroafricana ocupó el primer lugar en la lista, donde la seguridad laboral es prácticamente inexistente debido a la falta de estado de derecho.

En línea con esto, Torres (2018) señala que aproximadamente el 20% de los trabajadores desmotivados tienden a malgastar tiempo y recursos, lo que resulta en una ineficiencia de hasta el 55%. Además, Montero y colaboradores (2020) destacan que varios factores influyen en la calidad y satisfacción laboral, desde aquellos que conducen a problemas como el ausentismo laboral y otros comportamientos que afectan el funcionamiento de la institución, hasta aquellos que crean un entorno de seguridad y confianza mutua, permitiendo que los trabajadores desarrollen sus habilidades y alcancen sus metas, lo que a su vez reduce la necesidad de supervisión por parte de la institución.

En el contexto de abordar la problemática actual, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad laboral en el personal de salud de un hospital público de Trujillo en 2022? Para responder a esta pregunta, se ha formulado la hipótesis de que existe una relación significativa entre la motivación y la calidad laboral en el personal de salud de un hospital público de Trujillo en 2022. Los objetivos del estudio incluyen determinar el nivel de relación entre la motivación laboral y la dimensión del soporte institucional para el trabajo en términos de calidad laboral en el personal de salud, así como evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión de seguridad en el trabajo en relación con la calidad laboral del mismo grupo de trabajadores en el hospital público de Trujillo en 2022.

El objetivo principal de este estudio es investigar la correlación entre la motivación laboral y diversas dimensiones de la calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público de Trujillo en el año 2022. Esto implica analizar la relación entre la motivación laboral y aspectos como la integración en el puesto de trabajo, la satisfacción en el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la gestión del tiempo libre en este grupo de profesionales de la salud de un Hospital público de Trujillo en el año, 2022.

METODOLOGÍA

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y se caracteriza por ser descriptiva y correlacional. El diseño utilizado es de corte transversal y tiene como objetivo principal analizar la relación existente entre la motivación y la calidad laboral en el personal de salud de un Hospital público ubicado en Trujillo durante el año 2022, siguiendo el marco metodológico propuesto por Hernández-Sampieri (2018).

Población

Según las estadísticas proporcionadas por un Hospital público en Trujillo, en la actualidad cuentan con un total de 75 empleados en el ámbito de la salud, incluyendo personal con nombramiento, contrato CAS y personal en locación de servicio. En términos de los criterios de inclusión, se tomaron en cuenta a todos los trabajadores de este Hospital público en Trujillo que estuvieran dispuestos a participar y responder al cuestionario.

Muestra

Se realizó el presente trabajo de investigación con 60 profesionales de la salud cumpliendo los determinados criterios de inclusión y exclusión.

Instrumento: Para la recolección de datos en esta investigación se emplearon dos encuestas. La primera encuesta tenía como propósito evaluar el nivel de motivación laboral y se utilizó el instrumento MLPA, compuesto por 15 preguntas diseñadas con el objetivo de medir las tres dimensiones de la motivación en el trabajo: logro, poder y afiliación. Por otro lado, la segunda encuesta tenía como finalidad evaluar la calidad laboral y se empleó el Cuestionario CVT-GOHISALO, que consiste en 74 preguntas diseñadas con el fin de evaluar las siete dimensiones de la calidad laboral: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración en el puesto de trabajo, satisfacción con el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y gestión del tiempo libre.

Validación y Confiabilidad: Se decidió emplear dos encuestas previamente utilizadas en investigaciones anteriores para medir tanto la motivación, desarrollada por Streers y Braunstein en 1976, como la calidad laboral, creada por Gonzales, Hidalgo, Salazar y Preciado en 2010.

Para evaluar la confiabilidad del primer instrumento, se llevó a cabo un piloto con la participación de 45 individuos seleccionados de la población de estudio, así como de otros Centros de Salud de Trujillo que no formaban parte de la muestra del estudio. La confiabilidad del instrumento de medición de la motivación se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.788.

En cuanto al segundo instrumento, se realizó un piloto con la participación de 207 individuos, también seleccionados de la población de estudio y de otros Centros de Salud de Trujillo que no estaban incluidos en la muestra principal. La confiabilidad del instrumento de medición de la calidad laboral se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, y se obtuvo un valor de 0.915.

Procedimiento

Fue necesario obtener la aprobación del director de un Hospital público en Trujillo para acceder a la información y trabajar con los participantes del hospital que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Una vez obtenida la autorización, se procedió a llevar a cabo un total de 60 encuestas de manera confidencial, previa obtención del consentimiento informado de los participantes, con el fin de recopilar datos para la investigación.

Análisis estadístico

Los datos recopilados se organizaron en tablas, y para este propósito, se utilizó el programa Excel. Posteriormente, se sometieron a pruebas estadísticas no paramétricas, como el cálculo de frecuencias y porcentajes, mediante el software estadístico SPSS versión 25. Para evaluar la relación entre las variables de estudio, se aplicó el estadístico Rho de Spearman, ya que ambas variables son de naturaleza cuantitativa, y se estableció un nivel de significancia con un valor de p menor a 0,05 como criterio para determinar la significación estadística.

Aspectos éticos

Para llevar a cabo este estudio, fue necesario obtener el consentimiento informado de todos los participantes. Este proceso implicó informar a los participantes sobre el propósito de la investigación y garantizar la confidencialidad tanto de su identidad como de la información que se recopiló durante el curso de la investigación. Todos estos datos se archivan de manera anónima y sólo se utilizan con fines de estudio.

RESULTADOS

En relación a los resultados, se pueden observar en la Tabla 1 los estadísticos descriptivos de la motivación y la calidad laboral, así como sus respectivas dimensiones. En cuanto a la motivación, se presentan los valores cuantitativos de media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo y máximo, que son 40,03; 41,00; 41; 6,620; 19; 49, respectivamente. De manera similar, las dimensiones relacionadas con la variable de motivación se interpretan de manera análoga. Por otro lado, se proporcionan los valores cuantitativos de media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo y máximo para la calidad laboral, que son 145,02; 148,00; 127; 23,706; 66; 187, respectivamente. Del mismo modo, las dimensiones de la variable de calidad laboral se interpretan de manera similar.

Tabla 1

Estadígrafos de la motivación y calidad laboral, y sus dimensiones

		Logro	Poder	Afiliación	Motivo	SopORTE Inst	Seguridad de Trabajo	Integración Puest	Satisfacción de Trabajo	Bienestar Logr	Desarrollo Pers	Administración	Calidad Laboral
N	Válido	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Perdido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	S												
Media		13,75	12,95	13,33	40,0	25,25	22,18	21,00	24,90	25,20	16,47	10,02	145,02
					3								
Mediana		15,00	13,50	15,00	41,0	28,00	22,00	21,00	25,00	25,00	17,50	10,00	148,00
					0								
Moda		15	15	15	41	16	31	18	25a	25	13	10	127
Desv.		2,275	3,148	2,454	6,62	8,268	7,294	3,687	3,245	3,723	3,643	1,396	23,706
Desviación					0								
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

Fuente: Data de la Motivación y calidad laboral

La Tabla 2 presenta la clasificación de la motivación de los empleados de un Hospital público en Trujillo y sus respectivas dimensiones. En esta clasificación, se observa un predominio porcentual de la categoría "adecuado" en la motivación, con un 70% (42 trabajadores), distribuyéndose en sus dimensiones de la siguiente manera: logro con un 61.7% (37), poder con un 48.3% (29), y afiliación con un 51.7% (31). Las categorías "inadecuado" y "aceptable" muestran una presencia menor en comparación.

Tabla 2

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

Dimensiones	Logro	Poder	Afiliación	Motivación
Categoría	F%	F%	F%	F%
Inadecuado	11,7	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

Nota: Data de la Motivación

La Tabla 3 presenta la categorización de la calidad laboral de los empleados de un Hospital público en Trujillo, junto con sus dimensiones correspondientes. Se observa un predominio porcentual entre las categorías "aceptable" y "adecuada" en la calidad laboral, que representan el 50% (30 trabajadores en total). Esto se distribuye en las distintas dimensiones de la calidad laboral de la siguiente manera: Soporte institucional para el trabajo con un 53.3% (32 trabajadores), Seguridad en el trabajo con un 56.7% (34 trabajadores), Integración en el puesto de trabajo con un 60% (36 trabajadores), Satisfacción con el trabajo con un 70% (42 trabajadores), Bienestar logrado a través del trabajo con un 68.3% (41 trabajadores), Desarrollo personal con un 51.7% (31 trabajadores), y Administración del tiempo libre con un 70% (42 trabajadores). Las categorías "inadecuadas" muestran una presencia menor en comparación.

Tabla 3

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

Categoría	Dimensiones															
	Sop_I		Seg_T		Int_P		Sat_T		Bien		Des_P		Adm_T		Cal_L	
	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

Nota: Data de la Calidad Laboral.

La Tabla 4 presenta los resultados de la prueba de normalidad aplicada a la motivación y la calidad laboral de los empleados de un Hospital público en Trujillo, así como a sus dimensiones correspondientes. Los valores obtenidos para la motivación y la calidad laboral, junto con sus dimensiones, muestran un valor de significancia (Sig) menor a 0.05, lo que indica que siguen una distribución no paramétrica. Por lo tanto, se utilizará la fórmula de Rho de Spearman para evaluar la relación entre estas variables.

Tabla 4

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

	Kolmogorov-Smirnova		
	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

Nota: Data de la Motivación y Calidad Laboral

En la Tabla 5 se presentan los resultados de la relación entre la motivación y la calidad laboral, junto con sus dimensiones. Los datos indican que existe una relación altamente significativa (significancia menor a 0.01) entre la motivación y diversas dimensiones de la calidad laboral, como el soporte institucional, la seguridad en el trabajo, la integración en el puesto de trabajo, la satisfacción en el trabajo, el bienestar logrado y la administración del tiempo, con coeficientes de correlación (r) que varían entre ellos, pero que en general muestran una correlación alta o moderada. Los valores específicos son $r=0.674^{**}$ (alta correlación),

$r=0.617^{**}$ (alta correlación), $r=0.794^{**}$ (alta correlación), $r=0.549^{**}$ (correlación moderada), $r=0.423^{**}$ (correlación moderada), $r=0.511^{**}$ (correlación moderada) y $r=0.693^{**}$ (alta correlación).

Sin embargo, se observa que no existe una relación significativa entre la motivación y la dimensión de desarrollo personal, ya que el coeficiente de correlación (r) es de 0.117 y el valor de significancia (sig.) es mayor que 0.05.

Tabla 5

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

		Soporte Inst	Seguridad Trabajo	Integración Puest	Satisfacción Trabajo	Bienestar Logr	Desarrollo Pers	Administración Tiempo	Calidad Laboral
Rho de Motivación Spearman	Coeficiente 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

Nota: Data de la Motivación y Calidad Laboral y sus dimensiones.

DISCUSIÓN

En el presente estudio, se ha establecido una relación altamente significativa entre las variables de calidad laboral y motivación laboral en el personal de salud de un Hospital público en Trujillo, año 2022, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.693** y un valor de significancia de 0.000. Estos resultados concuerdan con hallazgos previos realizados por Fernández et al. (2019) en su tesis llevada a cabo en un Hospital Privado de Alta Complejidad en Argentina, donde investigaron la satisfacción laboral y la motivación en profesionales de enfermería, encontrando que los ítems relacionados con el trabajo y la compensación monetaria eran menos satisfactorios, mientras que los relacionados con el desarrollo y el desempeño personal tenían mayor satisfacción, evidenciando una asociación clara y significativa entre estas variables.

Además, se han identificado resultados similares en investigaciones realizadas por Manjarrez Fuentes et al. (2020) en Ecuador, donde se evaluó la motivación y su impacto en la productividad laboral en hoteles del Cantón Quevedo, y por Ruz et al. (2019) en Chile, quienes estudiaron la conexión entre la satisfacción laboral, la motivación laboral y el estado de Flow en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) en Iquique, mostrando la presencia positiva de estado de Flow y la conexión significativa entre las variables mencionadas.

Asimismo, Huamán (2018), en su tesis realizada en Cuzco, identificó una relación significativa y directa entre el desempeño y la motivación laboral en el Centro de Salud Pampa de Belém, Cusco, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.452 y una correlación significativa y directa, con un valor de p igual a 0.001.

Por otro lado, Arriola et al. (2018) llevaron a cabo una investigación en Callao, Perú, con el propósito de identificar la influencia de la motivación en el desempeño de los profesores de enfermería de la Universidad Nacional del Callao. En este estudio, se realizó un análisis de los distintos tipos de motivación presentes en la escuela profesional, y se aplicó una encuesta a 28 docentes para evaluar el impacto de la motivación en su desempeño laboral. Los resultados concluyeron que la motivación desempeña un papel significativo en el rendimiento de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Callao.

En este contexto, se encontró una relación altamente significativa entre la variable de motivación laboral y la dimensión de soporte institucional de la calidad laboral, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.674** y una significancia con un valor de p igual a 0.000. Estos datos coinciden con los hallazgos de Lacu (2017), quien señala que fomentar la motivación laboral en la organización, reconociendo el esfuerzo, la dedicación, la eficiencia y el compromiso de los empleados a través de oportunidades de promoción o ascenso, tiene como resultado una mejora en las habilidades y la competitividad tanto en pequeñas como en grandes empresas. Se ha comprobado que la implementación de estos enfoques tiene un impacto significativo en la productividad y en el apoyo institucional.

Asimismo, se ha identificado una relación altamente significativa entre la variable de motivación laboral y la dimensión de seguridad en el trabajo de la calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.617** y una significancia con un valor de p igual a 0.000. Esta relación se puede contrastar con la perspectiva de la Universidad Americana de Europa (2020), que enfatiza la importancia crucial de la seguridad en el trabajo como uno de los elementos esenciales, ya que busca abordar las situaciones de riesgo para garantizar la estabilidad laboral y la permanencia en el empleo. De acuerdo con Yanac J. (2017), la motivación surge a través de la esperanza de una mayor seguridad laboral, así como a través de las acciones de un individuo que buscan generar cambios. Además, esta motivación está impulsada por la satisfacción de necesidades que no han sido satisfechas o que han sido ignoradas, como la mejora de las condiciones físicas del entorno laboral (como el ruido, la

iluminación, la limpieza, el orden, las zonas seguras, entre otros), exámenes de salud periódicos para los trabajadores proporcionados por la institución, entre otras solicitudes destinadas a promover el bienestar del grupo y fomentar el desarrollo del potencial de todos los trabajadores.

En cuanto a la relación entre la variable de motivación laboral y la dimensión de integración en el puesto de trabajo de la calidad laboral, se ha encontrado una relación altamente significativa, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.794** y una significancia con un valor de p igual a 0.000. Esto puede explicarse a través de la perspectiva de Farías (2017), que sostiene que la motivación laboral se deriva de los impulsos internos de una persona y está relacionada con el deseo de integración y superación en el trabajo. Esta integración se asocia directamente con la productividad, ya que impulsa al trabajador a no limitarse a cumplir con sus tareas individuales, sino a involucrarse con el equipo de trabajo para lograr un rendimiento grupal orientado a la resolución de problemas institucionales, así como a alcanzar los objetivos y metas establecidos por la organización.

Paralelamente, se ha determinado una relación significativa entre la variable de motivación laboral y la dimensión de satisfacción en el trabajo de la calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.549** y una significancia con un valor de p igual a 0.000. Estos hallazgos son coherentes con los resultados encontrados por Ruz et al. (2019) en Chile, donde se llevó a cabo un estudio para identificar la conexión entre tres variables: satisfacción laboral, motivación laboral y el estado de Flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) en la ciudad de Iquique. Este estudio incluyó a 214 trabajadores de la salud primaria de Iquique, quienes respondieron diversos cuestionarios relacionados con las variables en estudio. Los resultados obtenidos demostraron la presencia positiva del estado de Flow dentro de los centros de salud y respaldaron la existencia de una conexión directa y significativa entre estas variables.

También se puede mencionar el estudio realizado por Marin y Placencia (2017) en Perú, que buscaba establecer una relación entre la motivación y la satisfacción de los trabajadores de la organización "Socios en Salud". La herramienta utilizada para la evaluación fue una encuesta aplicada a 136 colaboradores, quienes conformaron la muestra de investigación. Los resultados revelaron que, en el ámbito privado, la motivación alcanzó un 49.3%, lo que se considera un nivel moderado de motivación. Los empleados también mostraron un nivel moderado de motivación (46.3%) en relación con los aspectos de higiene de la empresa. Además, el factor motivacional obtuvo un nivel de motivación del 57.4%. El coeficiente de Spearman obtenido fue de 0.336. En conclusión, aunque el sector laboral mostró una mayor motivación, el personal de la organización "Socios en Salud" del Ministerio de Salud de Perú también experimentó un alto nivel de satisfacción, aunque con una correlación positiva baja, indicada por el coeficiente de Spearman de 0.336.

Por otro lado, Halanocca et al. (2019) llevaron a cabo un estudio en Perú con el objetivo de determinar la relación entre la productividad, la motivación y la satisfacción laboral en el contexto de su entorno laboral. Para la medición, utilizaron un cuestionario basado en la escala de Rikert. La muestra consistió en 179 técnicos de enfermería, 179 médicos y 179 enfermeros titulados. Los resultados indicaron que existe una relación entre la satisfacción laboral y la motivación, con un porcentaje del 62.32%.

Además, Salazar (2020) realizó un estudio en Andahuaylas, Perú, con el propósito de investigar la relación entre la eficacia laboral y la motivación percibida por el personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto. La investigación utilizó un cuestionario que incluía la Escala de CVL-HP y la Motivación Laboral, aplicado a 206 colaboradores. Los resultados revelaron que el 87% de los colaboradores mostraron una alta motivación. Del total, el 85% y el 88% corresponden a motivación extrínseca e intrínseca, respectivamente. Además, el 82% de los participantes tuvo un nivel de motivación normal, mientras que solo el 17% alcanzó un nivel "bueno". Se concluyó que existe una relación lineal, significativa y moderada entre la satisfacción en el trabajo y la motivación percibida por los encuestados, respaldada por un coeficiente de Rho Spearman de 0.41 y un valor p de 0.000.

Por otro lado, Salinas (2018) llevó a cabo una investigación en Andahuaylas para determinar el efecto que los niveles individuales de motivación pueden tener en el desempeño laboral del personal de enfermería en el San Jerónimo Health. Se utilizó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos con una muestra de 80 empleados, lo que reveló un coeficiente de Spearman de 0.413, indicando una relación directa y significativa entre las variables. En este contexto, se demostró una conexión significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo de la calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.423** y una significancia de $p = 0.001$. Este hallazgo se relaciona con la idea de que la motivación surge del entorno laboral, que debe ser amigable, limpio y ordenado, donde se implementen actividades que promuevan el bienestar del trabajador, a través de recompensas económicas y otros incentivos. La motivación lleva a la persona a realizar acciones con la esperanza de obtener beneficios personales y evitar acciones perjudiciales para sí misma. Estos elementos contribuyen a un buen desempeño laboral, y la empresa premia este desempeño con incentivos que ayudan al trabajador en términos económicos.

Además, se demostró que no existe una relación significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Desarrollo personal de la calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.117 y una significancia de 0.375. Esto concuerda con el estudio de Alarcón et al. (2020) realizado en Chile, cuyo objetivo era identificar el grado de motivación y satisfacción profesional de las obstetras en el Hospital de Puerto Montt. Se utilizó un cuestionario de evaluación del trabajo (Job Diagnostic Survey) para identificar las motivaciones. En cuanto a la satisfacción, se utilizó la SL-SPC. Los resultados mostraron niveles de motivación moderados a altos en todas las áreas analizadas. Sin embargo, en cuanto a la satisfacción, se observó un grado de bajo a medio, siendo los elementos "Condiciones físicas y/o materiales" y "Desarrollo personal" los que representaban el 49% de un bajo nivel de satisfacción. Esto se debía a que los salarios o remuneraciones no reflejaban adecuadamente el trabajo realizado, y las infraestructuras de la institución de salud eran consideradas uno de los principales obstáculos para el desarrollo profesional y laboral de los encuestados.

Finalmente, se estableció una relación significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión administración del tiempo libre de calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.511** y una significancia de $p = 0.000$. Esto está en línea con lo mencionado por Rojas O. (2018), quien enfatiza la importancia de mantener una motivación constante en los trabajadores, y gran parte de esta responsabilidad recae en los gerentes o jefes inmediatos. Ellos deben supervisar y controlar no solo el trabajo, sino también ayudar a los empleados a evitar trabajar bajo presión, llevar tareas a casa y garantizar que tengan tiempo libre. Es esencial que los gerentes reconozcan públicamente y faciliten a los empleados el tiempo libre cuando sea necesario para que puedan desempeñarse adecuadamente.

En general, es importante destacar que la motivación laboral está relacionada con la calidad laboral, como menciona Oliva (2017). Esta relación también puede depender de factores sociodemográficos como la edad y el género. Por ejemplo, los hombres pueden estar más motivados para realizar actividades físicas en el entorno laboral, ya que la mayoría de las mujeres pueden tener limitaciones en este aspecto. Además, la edad desempeña un papel, ya que los adultos jóvenes y de mediana edad tienden a sentirse más motivados, ya que generalmente están en un proceso de aprendizaje en comparación con los adultos mayores, que han estado realizando las mismas tareas durante muchos años. En última instancia, la motivación y la calidad laboral son factores clave que determinan el éxito de una institución, ya que un empleado motivado mejora su calidad laboral y, en consecuencia, cumple con los objetivos y metas establecidos por la institución. Por otro lado, un empleado desmotivado puede llevar a cabo sus actividades por obligación y de manera no proactiva, lo que puede afectar tanto a la institución como al entorno laboral en general.

CONCLUSIÓN

Se obtuvo como conclusión una relación altamente significativa entre las variables Calidad laboral y Motivación laboral, evidenciada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.693** y una significancia de $p=0.000$ en el personal de salud del Hospital público de Trujillo en 2022.

Se determinó una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Soporte institucional de la calidad laboral, respaldada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.674** y una significancia de $p=0.000$ en el personal de salud del Hospital público de Trujillo en 2022.

Se identificó una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Seguridad en el trabajo de la calidad laboral, ilustrada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.617** y una significancia de $p=0.000$ en el personal de salud del Hospital público de Trujillo en 2022.

Se evidenció una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Integración en el puesto de trabajo de la calidad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.794** y una significancia de $p=0.000$ en el personal de salud del Hospital público de Trujillo en 2022.

Además, se determinó una relación moderadamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Satisfacción por el trabajo de la calidad laboral, respaldada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.549** y una significancia de $p=0.000$ en el personal de salud del Hospital público de Trujillo en 2022.

Se obtuvo como conclusión una relación moderadamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo de la calidad laboral, demostrada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.423** y una significancia de $p=0.001$ en el personal de salud del Hospital público de Trujillo en 2022.

Se determinó que no existe una relación significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Desarrollo personal de la calidad laboral, respaldada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.117 y una significancia de $p=0.375$ en el personal de salud del Hospital público de Trujillo en 2022.

Asimismo, se concluyó una relación altamente significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Administración del tiempo libre de la calidad laboral, ilustrada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.693** y una significancia de $p=0.000$ en el personal de salud del Hospital público de Trujillo en 2022.

RECOMENDACIONES

Se recomienda continuar realizando investigaciones que aborden la relación entre la Motivación y la Calidad laboral, y cómo estas variables influyen en la eficiencia laboral del personal de salud.

Se sugiere llevar a cabo programas de capacitación dirigidos a los trabajadores de salud con el propósito de proporcionar información integral sobre la motivación y su interacción con la calidad laboral, con el fin de incrementar el desempeño y la eficacia en la institución.

Se aconseja la implementación de un departamento dedicado al personal de salud, que se encargue de escuchar y resolver las inquietudes y problemas relacionados con el entorno laboral. Este departamento también debería diseñar y supervisar un plan de recompensas que reconozca el compromiso y el logro de los objetivos establecidos por la institución.

Se recomienda asignar a un área específica la responsabilidad de planificar de manera continua programas y reuniones que fortalezcan el desarrollo personal y laboral de los trabajadores, enfocándose en el interés de sus actividades y en la mejora del entorno laboral.

Se aconseja la realización de celebraciones y reuniones para todo el personal como una forma de promover el desarrollo personal y profesional.

REFERENCIAS

- 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.
- 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.
- Balbuena, F. (2020). Teoría de McClelland. Recuperado de <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-mcclelland>
- 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.
- 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>
- 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 Pizarro, B. L. (2022). Motivation and quality of work of the health personnel of the emergency service-Regional Hospital of Tumbes, 2021.
- 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.
- 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>
- 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. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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.
- 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>

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.

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.

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

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

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

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_MAGSS_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, R., & Mendoza, C. P. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)

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

Huaman, M. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. Universidad César Vallejo, 0–71. 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). <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>

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.

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.

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.

N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.

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

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>

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. *Tzhoeco: Scientific Journal*, 9(3), 1-9.

Pérez, A. (2018). Do you know McClelland's theory of 3 universal needs? Retrieved from https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland

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.

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

Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz,

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

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.

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.

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 SanJerónimo, Andahuaylas-2018. Universidad Cesar Vallejo.

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

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 