



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL II JOSÉ
ALFREDO MENDOZA OLAVARRIA - TUMBES, 2017.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

HELGUERO ALVAREZ, KAREN MAGDALENA

ORCID: 0000-0001-9094-8206

ASESOR

VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-0878-6397

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Equipo de Trabajo

Autor

Helguero Alvarez, Karen Magdalena

ORCID: 0000-0001-9094-8206

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

Asesor

Valle Rios, Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La
Salud, Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Jurado

Cucho Hidalgo, Yazmin de Fátima

ORCID: 0000-0002-0508-160X

Velásquez Temoche, Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Abad Nuñez, Celia Margarita

ORCID: 0000-0001-9677-3152

Jurado Evaluador

Mgtr. Yazmín de Fátima Cucho Hidalgo
Presidente

Mgtr. Susana Carolina Velásquez Temoche
Miembro

Mgtr. Celia Margarita Abad Núñez
Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos
Asesor

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme esa fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy ahora. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mi esposo e hijos les dedico con mucho amor este esfuerzo, que con su amor y cariño siempre me dieron fortaleza.

Agradecimiento

Mi estudio de investigación se lo dedico a mi familia que siempre estuvieron pendiente de mi formación profesional en especial a mi padre que ha sido mi motor y apoyo para culminar este trabajo, también a mi esposo e hijos que han sido mi razón para seguir con mi carrera profesional.

Agradezco a mi asesor Valle Ríos Sergio Enrique de Taller IV, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

Por mí mismo al haber cumplido con compromiso y esfuerzo los objetivos metas trazadas para el desarrollo del presente trabajo de investigación y A quienes de alguna u otra forma colaboraron como soporte en el desarrollo de la misma.

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la motivación de logro de los profesionales de enfermería del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017. El tipo de investigación fue descriptivo, nivel de investigación cuantitativo y diseño no experimental y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 72 profesionales de enfermería del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría. El instrumento fue un cuestionario donde se aplicó la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri. Los resultados obtenidos fueron de nivel tendencia alto con el 63.9 % para la dimensión afiliación, el 62.5 % para la dimensión poder y el 58.3 % para la dimensión logro de la motivación de logro. Los resultados obtenidos en la tabla III y figura 2 según el género, El nivel de la dimensión afiliación tendencia alto presenta en el género femenino 72.4%. El nivel alto presenta en el género masculino 42.9%. El nivel de la dimensión poder tendencia alto tiene en el género femenino 70.7%, El nivel tendencia bajo tiene en el género masculino 35.7%. El nivel de la dimensión logro tendencia alto en el género femenino 62.07%. En la tabla IV y figuras 3,4 y 5 según la edad, el nivel de la dimensión afiliación tendencia alto presenta el mayor porcentaje en los tres grupos de edades: menos de 25 años 50.0%. de 25 a 40 años 69.23% y más de 40 años 64.71%. Palabras Clave: poder, afiliación, logro, dimensión y motivación

Palabras claves: dimensiones, motivación, experimental

Abstract

The present research study had as general objective to determine the achievement motivation of the nursing professionals of the regional hospital II José Alfredo Mendoza Olavarría - Tumbes, 2017. The type of research was descriptive, quantitative research level and non-experimental and cross-sectional design. The study population consisted of 72 nursing professionals from the José Alfredo Mendoza Olavarría Regional Hospital II. The instrument was a questionnaire where the Luis Vicuña Peri achievement motivation scale was applied. The results obtained were of a high trend level with 63.9% for the affiliation dimension, 62.5% for the power dimension and 58.3% for the achievement dimension of achievement motivation. The results obtained in table III and figure 2 according to gender, The level of the high tenure affiliation dimension presents 72.4% in the female gender. The high level presents 42.9% in the male gender. The level of the high holding power dimension has 70.7% in the female gender, the low tendency level has 35.7% in the male gender. The level of the dimension achieved a high trend in the female gender 62.07%. In table IV and figures 3, 4 and 5 according to age, the level of the high trend affiliation dimension presents the highest percentage in the three age groups: less than 25 years 50.0%. from 25 to 40 years old 69.23% and more than 40 years old 64.71%.

Keywords: dimensions, motivation, experimental

Índice de Contenido

Equipo de trabajo	2
Jurado evaluador	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Resumen	6
Abstract	7
Índice de contenido	8
Índice de tablas	10
Índice de figuras	11
Introducción	12
1. Revisión de la literatura	16
1.1. Antecedentes	16
1.2. Bases teóricas de la investigación	23
1.2.1 Motivación	23
1.2.1.1 Motivación Intrínseca	25
1.2.1.2 Motivación Extrínseca	28
1.2.1.3 Características de la Motivación	31
1.2.1.4 Motivación de Afiliación	31
1.2.1.5 Motivación de Poder	32
1.2.1.6 Motivación de Logro	32
1.2.1.7 Motivación y Personalidad	33
1.2.1.8 Ciclo de la Motivación	34
1.2.1.9 El Proceso Motivacional	35
1.2.1.10 Factores Determinantes de la Motivación	36
1.2.1.11 La Motivación en el Aprendizaje	38
1.2.1.12 Importancia de la Motivación Laboral en Salud	39

1.2.1.13	Motivación de Logro	40
1.2.1.14	Características de una buena motivación de logro	41
1.2.1.15	Modelos para fortalecer la motivación de logro	43
1.2.1.16	Tipos de motivadores para fortalecer la motivación de logro	44
1.2.1.17	Teorías de la motivación de logro	49
1.2.1.18	Características de trabajo del profesional de enfermería	52
2.	Material y métodos	54
2.1.	El tipo de investigación	54
2.2.	Nivel de investigación	54
2.3.	Diseño de investigación	54
2.4.	El universo, población y muestra	55
2.5.	Operacionalización de la variable	56
2.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.6.1.	Técnicas	57
2.6.2.	Instrumentos	57
2.7.	Plan de análisis	57
2.8.	Principios éticos	57
3.	Resultados	58
3.1	Resultados	58
3.2	Discusión	67
4.	Conclusiones	70
	Referencias	72
	Apéndice	75
	Apéndice A. Instrumento de evaluación	75
	Apéndice B. Consentimiento informado	78
	Apéndice C. Cronograma de actividades	80
	Apéndice D. Presupuesto	81
	Apéndice E. Ficha técnica del instrumento	82
	Apéndice F. Carta de autorización	85
	Apéndice G. Matriz de consistencia	86

Índice de Tablas

Tabla 1	55
Tabla 2	58
Tabla 3	59
Tabla 4	63

Índice de Figuras

Figura 1	58
Figura 2	60
Figura 3	61
Figura 4	62
Figura 5.....	64
Figura 6	65
Figura 7	66

Introducción

La motivación en el ámbito de enfermería se presenta como “uno de los temas de muy poco interés para el ministerio de salud, aun cuando correspondería ser estimado, como un aspecto importante para el personal de salud y los usuarios debido, a que ellos enfrentan variados problemas que proceden tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación de este proceso. La no motivación del profesional de enfermería puede perturbar en la atención al usuario, por lo que es necesario que en los hospitales de salud se hallen profesionales motivados para desempeñar sus funciones certificando una atención eficaz e integral”.

Es habitual escuchar a las autoridades del sector salud que la mayoría de enfermeras, comienzan a laborar como profesionales con mucho entusiasmo y conforme avanzan, se vuelven indiferentes y muchas veces hasta desinteresadas en las actividades que se programan para ellas, como en los trabajos que se les asignan. Mientras, otras aparecen sin el impulso del esfuerzo, ya que manifiestan poco interés en la atención y asisten a laborar sin el ánimo de involucrarse de lleno en su trabajo. Muchas veces pareciera que asisten porque no hay otra cosa que hacer o a que dedicarse. También están aquellas enfermeras que vienen muy interesadas, sin embargo, son la minoría. Todos los grupos son trascendentales, pero aquellas desmotivadas por trabajar son la prioridad y se les debe apoyar aún más para lograr el compromiso personal y laboral de cada una para alcanzar metas de logro. Fortalecer la motivación de logro en las enfermeras es importante, porque la falta de interés influye en su desempeño, causándoles varios tipos de dificultades, como un bajo rendimiento en el trabajo que

largo plazo lleva a la pérdida o el retraso de sus metas de vida las cuales se trazaron en algún momento .

Según Mc Clelland (citado por Hernández y Ojeda, 2009) la motivación de logro es la tendencia a buscar alcanzar el éxito en situaciones que suponen la evaluación del desempeño de una persona, en relación con estándares de excelencia. Además, Mc Clelland (citado por Barbera y Molero, 1996) dice que estos estándares de excelencia pueden estar en relación con la tarea (desempeñar una tarea con éxito), con uno mismo (rendir cada vez mejor y más) o con los demás (rendir más y mejor que los otros). La motivación de logro posee un efecto determinante sobre los profesionales en general, percibido en la responsabilidad de su quehacer dentro de su centro de trabajo, en tareas o labores .

El profesional concepcionista que tenga un buen desempeño laboral en su área de trabajo atribuirá el resultado a su esfuerzo y horas de estudio percibiendo que los eventos positivos o negativos ocurren como efecto de su propia acción y que está bajo su control personal y valorara positivamente el esfuerzo, la habilidad personal y profesional, está más inclinado a apelar en caso de crisis interpersonal. Además, experimenta mayor satisfacción personal y tiene una imagen de sí mismo. La motivación de logro es un proceso de planteamiento y esfuerzo hacia la excelencia y el éxito, derivando satisfacción al lograr toda aspiración en la vida (Citado por Vásquez, 2007) .

La problemática se enfocará desde el punto de vista de lo psicológico, donde diversas investigaciones consideran a la motivación de logro, como la explicación del comportamiento a través de atribuciones, deseos, motivos que impulsan a las personas a hacer algo; ésta, es una preocupación latente en la comunidad de salud ya que trasciende

muy activamente en el desempeño laboral, en el trato de los pacientes y en las relaciones interpersonales de las mayorías de los enfermeros (as), situaciones que repercuten en la dinámica profesional y en las habilidades académicas, atribuyendo lo que le sucede a causas internas y externas .

De acuerdo a lo manifestado anteriormente, se consideró necesario la ejecución de esta investigación, la cual se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría, - Tumbes, 2017?

El objetivo general fue, determinar la Motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017. Para ello, se debió cumplir antes con los objetivos específicos: a. Identificar el nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro según el género y edad de los profesionales de enfermería del hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017. b. Identificar el nivel de la dimensión poder de motivación de logro según el género y edad de los profesionales en enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.y c. Identificar el nivel de la dimensión logro de motivación de logro según el género y edad de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017 .

La realización de esta investigación fue importante porque, no solo ayudó a identificar los niveles de motivación de logro en sus dimensiones afiliación, poder y logro de los enfermeros (as) del hospital regional en función al sexo y edad, sino que también, desde el punto de vista teórico, se agruparon y regularon los sustentos teóricos, que guiarán a futuras investigaciones, aportándoles información precisa y verás, que aumente y esclarezca sus resultados y recomendaciones

Se utilizó un diseño no experimental, transversal; teniendo como población muestral a 72 enfermeros (as) de ambos sexos del hospital regional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, específicamente a través de la aplicación de la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri. El análisis y procesamiento de los datos se realizó en el Microsoft Excel 2010 y en el programa estadístico SPSS versión 22 . Los contenidos de la presente investigación son los siguientes: La introducción, que contempla el planteamiento y el enunciado del problema, los objetivos y la justificación del estudio de investigación.

En la revisión de literatura, se redactan los antecedentes y las bases teóricas de la investigación, hipótesis y variables de estudio. En la metodología, se copia el tipo y nivel de la investigación, diseño, la población y muestra, así mismo, la definición y operacionalización de variables, la técnica e instrumento de recolección de datos, el plan de análisis, matriz de consistencia y los principios éticos .

1. Revisión de la literatura

1.1 Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacional

Carpio (2001) En su trabajo de investigación “Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral”, tuvo como objetivo general analizar el nivel de motivación del personal de los equipos básicos de atención integral en salud (E.B.A.I.S) a partir de los diferentes factores de motivación, tomando como referencia el área del Cantón de Paraíso-Cervantes; la población de estudio estuvo conformada por 52 encuestados, los resultados del análisis muestran desmotivación para la mayoría de las dimensiones, con excepción de la estimación y logro que se muestra más favorable. La población en estudio nos da niveles altos de motivación al logro y trabajo en equipo, con baja motivación a la inducción, participación, comunicación y capacitación.

Ochoa (2011) en su estudio de investigación sobre “Motivación de los enfermeros de neonatología ante un modelo de cuidado humanizado para el neurodesarrollo”, presento como objetivo general conocer cuál es la motivación para la implementación de un modelo de cuidado humanizado para el neurodesarrollo que presentan los enfermeros del servicio de neonatología en el hospital materno provincial Raúl Lucini de Córdova; la población fue de 30 enfermeros, los resultados muestran las subdimensiones: personal con el 90 % de encuestados motivados, institucional con el 80% de desmotivados. Los hallazgos demostraron, enfermeros motivados personal y profesionalmente, coincidentes con las teorías presentadas; pero en condiciones desfavorables a nivel institucional.

Henriquez (2011) en el estudio realizado sobre “Nivel de motivación de la

enfermera del programa de hospicio y su efecto en el desempeño de sus funciones en la documentación del expediente clínico” en Puerto Rico, tuvo como objetivos describir el nivel de motivación en el profesional de enfermería y determinar la calidad de documentación del expediente técnico, el estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, la población estuvo conformada por 15 profesionales de enfermería, se obtuvo como resultado que el 100% de profesionales de enfermería se encuentran motivados en los aspectos de relaciones entre compañeros de trabajo/trabajo en equipo, su profesión, la importancia que le da a lo que hace en su trabajo, la importancia que le da a su posición que ocupa en su agencia, el reconocimiento que recibe por su trabajo; el 80% se encuentran desmotivados por el salario que reciben.

Rueda (2013) en su trabajo de investigación titulado “ Motivación del personal de enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias en el área de hospitalización”, tuvo como objetivo general determinar la motivación que tiene el personal de enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias en el área de hospitalización del hospital universitario Dr. “Ángel Larralde”, la población estuvo constituida por 20 enfermeras de atención directa; los resultados demostraron que la motivación del personal de enfermería que labora en ese servicio es poco motivado debido al salario recibido y estabilidad laboral. Los gerentes de enfermería no promueven la motivación en sus profesionales de enfermería, obviando que la recuperación de la salud del paciente dependerá en su gran mayoría del trabajo realizado por las enfermeras, esto es lo que le da significado a su trabajo.

Alcantara y Rivas (2014) en el presente estudio de investigación “Factores motivacionales intrínsecos que promueven la satisfacción laboral del personal de enfermería”, tuvo como objetivo general determinar los factores motivacionales

intrínsecos de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de adultos del hospital universitario Dr. Miguel Oraá Guanare, estado portuguesa, la población estuvo compuesta por 25 enfermeras a las cuales se les aplicó un cuestionario de 20 preguntas con escala Likert. Se obtuvieron los siguientes resultados: con respecto a los factores motivacionales intrínsecos hubo poca satisfacción; en cuanto al reconocimiento 48% percibió que nunca la institución da reconocimientos; 56% señaló que nunca y 20% dijo que casi nunca recibían felicitaciones verbales. En lo referente a la responsabilidad, 40% manifestó que se cumple lo asignado por el jefe inmediato. Un 36% del personal de enfermería opino que la institución siempre les permite incrementar su nivel de conocimientos a través de cursos de actualización, porcentaje que se repitió en la opción casi siempre; 52% estuvieron de acuerdo con que la institución nunca promueve la especialización de los profesionales. Un 40% reveló que nunca se ofrecen oportunidades de ascenso por el desempeño laboral. Un 48% siempre se sienten satisfechos con su participación en la toma de decisiones y un 36% casi siempre.

1.1.2. Antecedentes Nacional

Ríos (1998) en su estudio titulado “Motivación laboral de las enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia-1998”, tipo de estudio descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo constituida por enfermeras, los resultados muestran que el 45% de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor porcentaje se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo, en el desarrollo profesional se observó que el porcentaje tuvo un desarrollo cognoscitivo; así mismo el mayor porcentaje de enfermeras tienen desarrollo profesional adecuado y se

encuentra la edad promedio de 35 años.

Zúñiga (2001) en su trabajo de investigación sobre “Estudio de la motivación y producción de un servicio de cirugía”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación y la producción quirúrgica de los trabajadores del Hospital II EsSalud-Talara, además determinar el grado de motivación del personal quirúrgico e identificar los factores causales de ausencia de motivación, para el presente estudio se obtuvieron datos de todo el personal del hospital, tanto asistencial como administrativo, los resultados demostraron un alto porcentaje de no motivación en relación con el sueldo recibido (88.59%) y los ascensos (77.84%), por otro lado la evaluación del desempeño fue buena en forma global para cada grupo ocupacional. Se comenta que para este caso las correlaciones entre la no motivación y la producción son consistentemente bajas descartándose un sesgo en las evaluaciones de desempeño por actividades tolerantes de los jefes.

Vásquez (2011) en su estudio de investigación sobre “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del Centro Quirúrgico-H.R.D.L.M. Chiclayo-2011”, tuvo como objetivo general identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos, la población estuvo constituida por 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo, los resultados muestran que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del Hospital (81.2%).

Cieza (2014) en su trabajo de investigación sobre “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Hospital General I José H. Soto Cadenillas chota-2014”, tuvo como objetivo general la determinación y análisis de la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, la población la conformo 30 enfermeras, los resultados mostraron que de 30 enfermeras, el 100% están motivados en su centro de trabajo. Al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que el 100% de los profesionales de enfermería presentan motivación en la dimensión identidad con la tarea; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación, en cuanto a las dimensiones que presentan no estar motivados están la retroalimentación, importancia y variedad de tarea.

Muñoz (2015) en su estudio de investigación titulado “Motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de la REDESS Puno-2015”, presento como objetivo general determinar la motivación laboral en el profesional de enfermería, fue de tipo descriptivo y de corte transversal, la población estuvo conformada por 61 enfermeras nombradas que laboran en diferentes establecimientos de salud, los resultados en cuanto a la expectativa motivacional se halló que para las enfermeras es muy importante en 68.9% satisfacer las necesidades de estima, seguido de las necesidades sociales en 54.1%, las de seguridad y las de autorrealización con el igual porcentaje de 52.5%, se concluyó respecto a la satisfacción de necesidades, que el 67.2% de enfermeras se encuentran moderadamente satisfechas en las necesidades de autorrealización, seguido de las necesidades sociales en 57.4%.

Murrieta (2016) en su trabajo de investigación sobre “Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia de contingencia Tingo María 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel de

motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia, la población fue de 50 profesionales de salud, los resultados fueron los siguientes: el 50% de los profesionales tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo el 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar moderadamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral. Existe una relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral.

1.1.3. Antecedentes Regional

García (2014) en su estudio de investigación “Relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia “Alfred Nobel”, la población estuvo conformada por 95 estudiantes. Los resultados muestran que el 83.2% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo de autoestima y en la escala de motivación de logro se encontró un 50.5% de estudiantes de la academia ubicándose en un nivel bajo, finalmente se concluye que si existe relación significativa entre autoestima y el nivel de motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”.

1.2. Bases teóricas de la Investigación

1.2.1 Motivación

Según la Enciclopedia Sopena. Diccionario de la real lengua española tomo I. España P. 303, 474, 714 (1995) citado por Muñoz (2015, p.28) manifiesta que la motivación es la “acción y efecto de motivar, y el motivar es dar causa o motivo para algo, dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo y disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo”. También afirma que la motivación es el ensayo mental preparatorio de una acción para animar a ejecutarla con interés y diligencia.

Munduate (1984) citado por Moya (2011, p.8) después de una revisión de las definiciones de motivación dadas hasta ese momento concluye que la motivación se relaciona con la conducta del trabajador y su rendimiento, implica la direccionalidad hacia una o varias metas y existen diferencias individuales en cuanto a factores fisiológicos, psicológicos y ambientales que inciden en la misma.

Locke y Latham (2004) citado por Basílico, Quinteros y Sánchez (2009, p.10) declaran que el concepto de motivación se refiere a factores internos que impulsan la acción y a factores externos que actúan como incentivo de la acción. Es decir, la motivación no solo afecta a la adquisición de las habilidades y las competencias de las personas sino también, a cómo y en que las utilizan.

Santrock (2002) citado por Naranjo (2009, p.432), define a la motivación como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”.

Para Brophy citado por López (2009, p.1), “la motivación es un constructo teórico que se emplea hoy en día para explicar la iniciación, dirección, intensidad y persistencia del comportamiento, especialmente de aquel orientado hacia metas específicas”.

Trechera (2005) citado por Chandi y Osorio (2015, p.20) explica que, “etimológicamente el termino motivación procede del latín “motus”, relacionado con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad”. Por su parte, Pintrich y Schuwk (2006) citado por Chandi y Osorio (2015, p.20) definen a la motivación como el proceso que nos dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga o la mantiene.

Para Moya (2011) la motivación ha sido explicada de diferentes formas dentro del campo de la Psicología y no existe un acuerdo sobre lo que hace que algo sea motivador. Casi todas las explicaciones coinciden en la intencionalidad del proceso y la orientación de la conducta hacia una meta.

La conducta del ser humano responde a una serie de actividades orientadas hacia metas, permitiendo a las personas realizar actos que los llevan a lograr algo. Por lo tanto esta se convierte en una dinámica compleja, en la cual no solo difiere de un individuo a otro, sino que evoluciona y cambia con los años, así como con las condiciones de trabajo, el medio ambiente, el trato que reciben de sus superiores, respeto, reconocimiento por el trabajo realizado y la calidad de vida en el trabajo entre otros, lo que motiva para lograr que una persona pueda dar lo mejor de sí misma en su actividad para la consecución de los objetivos. Para lograr que el recurso humano en la institución, consiga efectivamente el logro de sus objetivos, el gerente moderno debe tener adecuados conocimientos sobre el tema de la motivación humana, para lograr que los empleados trabajen hacia el logro de las metas de la organización, cumpliendo a la vez con sus expectativas personales.

Carpio y Villalobos (2001). Debido al aporte de varias investigaciones, la motivación surge, debido a dos procesos: intrínseco y extrínseco

1.2.1.1 Motivación Intrínseca

Morris y Maisto (2001) citado por Chandi y Osorio (2015, P.25) definen a la motivación intrínseca como el deseo por realizar una conducta que se origina en el interior del individuo, actuando así de manera innata y espontánea sin ningún tipo de presión o por obtener algún tipo de recompensa, sino más bien guiado por un interés propio, existiendo una satisfacción al llevar a cabo diversas acciones. De igual manera, Reeve (2009) citado por Chandi y Osorio (2015, p.25) indica que, la motivación intrínseca surge de manera espontánea de las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y afinidad de la persona, es decir que todas las personas poseen estas necesidades psicológicas y al ser ilustradas por un ambiente positivo, personas significativas, entre otras, van a permitir que se desarrolle una satisfacción al realizarlas posteriormente.

Reeve (2009) menciona que esta motivación intrínseca hay que iniciarla constantemente mediante elementos como la persistencia, creatividad, comprensión conceptual y bienestar subjetivo.

- a.) Persistencia, es la que va a permitir que el sujeto se mantenga en la tarea, ya que mientras se encuentre motivado intrínsecamente va a querer permanecer en la acción que se encuentre realizando, como estudiar, realizar algún deporte, entre otras.
- b.) Creatividad, es cuando la motivación intrínseca está presente en el sujeto, su creatividad va a aumentar, ya que mientras el sujeto realice

acciones por su propio interés y sin ningún tipo de presión, la creatividad fluirá de manera innata.

- c.) Comprensión conceptual y aprendizaje de alta calidad, es cuando la motivación intrínseca aumenta la comprensión conceptual de una persona acerca de aquello que intenta aprender, es decir, no solo repitiendo mecánicamente la información, sino pensando, integrando, entendiendo y asimilándola por interés propio.
- d.) Funcionamiento óptimo y bienestar, es cuando las personas que persiguen metas motivadas intrínsecamente presentan mayores posibilidades de sentirse auto realizadas, menos depresivas y con una autoestima más alta que las que lo hacen extrínsecamente, ya que su bienestar psicológico es mejor.

De acuerdo a Choliz (2004) la motivación intrínseca la define como los factores que inducen a la realización de ciertos patrones conductuales que se llevan a cabo frecuentemente y en ausencia de cualquier contingencia externa; además, indica que el llevar a cabo una conducta sea el principal motor del comportamiento, ésta debe provocar una serie de consecuencias, principalmente motivacionales y emocionales, que impulsen a la ejecución, las características principales que debe tener una conducta para que adquiera motivación intrínseca son que proporcione sentimientos de competencia y autodeterminación.

. Características de la Motivación intrínseca

Según Choliz (2004) Para que una conducta favorezca motivación intrínseca debe cumplir una serie de requisitos, tanto de la propia tarea, como de las condiciones que la facilitan:

- a. Características de la propia tarea. El establecimiento de metas que ayuden a especificar la consecución de diferentes objetivos y la consecuente sensación de eficacia puede tener efectos contrarios en la motivación intrínseca, en función de si los sujetos presentan motivo de logro elevado (a los que beneficiaría) o bajo (a los que perjudicaría). En relación con esto debemos hacer referencia a una de las características principales de la conducta motivada intrínsecamente, como es la experiencia que se produce al llevar a cabo dicha actividad. Algunos autores han denominado flujo (Csikszentmihalyi, 1990) a la implicación y concentración profunda en la tarea, que confiere a dicha actividad propiedades placenteras. Dicha experiencia se produce cuando las exigencias de la tarea son congruentes con la habilidad para realizarlas y, ni son tan sencillas que causan aburrimiento, ni tan difíciles que producen frustración. Para conseguir una motivación intrínseca adecuada habrá que hacer congruentes ambas variables, aumentando o disminuyendo el nivel de dificultad de la tarea, modificando así el nivel de competencia hacia la misma. Esto hace posible que puedan establecerse los retos óptimos para favorecer la motivación intrínseca, Choliz (2004).
- b. Sensación de Competencia e Independencia. Las tareas que hacen posible que el individuo se perciba a sí mismo como competente e independiente del entorno, así como aquéllas que inducen sensación de competencia, favorecen la motivación intrínseca (Deci y Ryan, 1994). También favorece este tipo de motivación el tener la percepción de que

es uno mismo el que ha elegido la conducta a realizar y que ésta no ha sido impuesta ni condicionada externamente, Choliz (2004).

- c. Estado de Necesidad y Presencia de Instigadores. Uno de los modelos teóricos tradicionales de la motivación intrínseca es el modelo hidráulico de Lorenz en el que se asume que la fuerza de la tendencia motivacional depende de aspectos internos (estado de necesidad, impulso) y de externos (presencia de los estímulos relevantes que instigan a dicha conducta). Para Lorenz (1981), la ejecución de la conducta específica relacionada con un determinado estado motivacional es tan importante como la propia reducción del mismo. El estado interno no puede explicar por sí solo la causación de la conducta. Según Lorenz, existe una transacción entre impulso y estímulos instigadores, de forma que cuanto más intenso sea el estado de necesidad, menor discriminación para los estímulos instigadores y una gama mayor de estímulos podrán elicitar dicha conducta, Choliz (2004).

. Desarrollo de la Motivación Intrínseca

Según los teóricos de la motivación intrínseca, para que se desarrolle una conducta motivada intrínsecamente ocurren dos etapas. En primer lugar que se trate de una actividad que genere curiosidad y resulte interesante para el individuo. Posteriormente, el hecho de que su realización suponga un desafío para sus capacidades personales y que exista feedback del rendimiento, Choliz (2004).

1.2.1.2 Motivación Extrínseca

El estudio de la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo

que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un “castigo” es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un “incentivo” es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta. La principal diferencia entre recompensas y castigos por una parte e incentivos por otra es: el momento en que se dan y la función que tiene el objeto ambiental. Las recompensas y los castigos se dan después de la conducta y aumentan o reducen la probabilidad de que se vuelva a repetir mientras que los incentivos se dan antes que la conducta y se energizan su comienzo,

Mateo Soriano (2001).

Romero y Ariza (2009) citado por Chandi y Osorio (2015, p.27) manifiesta que la motivación extrínseca se encuentra asociada a factores externos; la persona no se siente motivada por la naturaleza de la tarea, sino que la concibe como un medio para conseguir otros fines.

Reeve (2009) citado por Chandi y Osorio (2015, p.27) indica que la motivación extrínseca se encuentra dada por incentivos provenientes del ambiente y de las consecuencias de acciones, (ajenos a los intereses del sujeto) encontrándose enfocada en la realización de acciones por obtener beneficios como dinero, buenas calificaciones, reconocimiento social, entre otras.

Lamas (2008 citado por Chandi y Osorio (2015, p.27) concluye que, según consideraciones, “la enfermera motivada extrínsecamente se comprometerá a ciertas actividades solo cuando estas ofrecen la posibilidad de obtener recompensa externas; además, es posible que tales enfermeras obtén por tareas más fáciles, cuya solución les asegure la obtención de la recompensa”.

En su artículo De Seta (2010), nos dice que la motivación extrínseca proviene de exterior. Es el tipo de motivación que nos lleva a hacer algo que no queremos mucho... porque sabemos que al final habrá una recompensa. Piensen en las cosas de su vida que hacen para lograr una meta en particular: quizás estudian mucho en la universidad no porque les guste estudiar, sino porque quieren obtener un título. O quizás trabajan en algún trabajo aburrido porque quieren la paga. Es probable que limpien su casa a diario porque probablemente quieran vivir en un lugar placentero - y no porque les guste limpiar en sí mismo.

A veces las personas piensan que la motivación extrínseca es superficial o vacía - pero puede ser una fuerza muy poderosa. Las mayorías de las cosas difíciles se vuelven más tolerables cuando tenemos algo que obtener al final.

Con la motivación extrínseca encontraremos que:

- nos resulta más difícil concentrarnos - vamos a estar tentados a retrasar la tarea.
- queremos completar la tarea con un grado de calidad suficiente para obtener la recompensa, pero no nos importa que sea perfecta o alcance la excelencia.
- vamos a estar mucho más negados a hacerla si no hay recompensa.

En conclusión, la motivación intrínseca está relacionada con la motivación extrínseca, ya que ambas tienen que ver con las potencialidades internas del individuo y es lo externo lo que le condiciona, ya que él mismo tiene que adaptarse a las reglas generadas por la red social donde se encuentran, por lo que el individuo funciona como una totalidad y ninguna parte puede entenderse por separado.

1.2.1.3 Características de la Motivación

Rueda (2013) en la monografías.com nos informa que, Marcano (1996) señala que la motivación posee ciertas características que facilitan su estudio y estas se dividen en general y específicos. Marcano :

Características Generales

- La complejidad, donde una conducta o acto específico, tiene una causalidad múltiple
- Algunas motivaciones no son reconocidas por el propio individuo .
- Las motivaciones cambian de tiempo en tiempo; a pesar de que la persona pueda continuar comportándose de la misma forma.
- Las motivaciones son varias, es decir, un individuo puede aspirar a muchas metas.

Características específicas

- La energía: cuanto mejores sean los impulsos, deseos, o necesidades, la energía aumentará ya sea interna o externamente logrando la capacidad de producir la conducta.
- La persistencia: ésta durará hasta que la necesidad éste satisfecho o el sujeto agote las fuerzas y caiga postrado y vencido.
- La variabilidad: consiste en el ingenio que desplaza el sujeto para alcanzar la meta
- La fuerza: la cual está dada, por la privación y los hábitos

1.2.1.4 Motivación de Afiliación

Consiste en fomentar relaciones sociales con la gente. Si se compara a los trabajadores motivados por el logro con los motivados por la afiliación, se observará cómo ambos

patrones influyen en el comportamiento. La gente orientada al logro trabaja arduamente cuando recibe, por parte de los supervisores, una evaluación de su comportamiento. Las personas motivadas por afiliación trabajan mejor cuando se les reconocen sus actitudes positivas de colaboración. Las que están motivadas para el logro eligen ayudantes técnicamente capaces y dan poca importancia a los sentimientos personales que éstos tengan hacia ellos. Sin embargo, los individuos motivados por afiliación suelen seleccionar amigos para que trabajen con ellos, Actualidad Empresa (2013).

1.2.1.5 Motivación de Poder

Es un impulso por influir en los demás y modificar situaciones. Las personas motivadas por el poder desean causar un impacto en su organización y están dispuestas a correr riesgos para lograrlo. Una vez que obtienen ese poder podrán usarlo constructiva o destructivamente. Son buenos gerentes cuando su impulso está orientado hacia un poder institucional y no personal. El primero es la necesidad de influir en el comportamiento de otros para el bien de la organización, Actualidad Empresa (2013).

1.2.1.6 Motivación de Logro

Es el impulso que tienen algunas personas de superar retos y obstáculos para alcanzar metas. Un individuo impulsado por el logro desea desarrollarse, crecer y avanzar en la escala del éxito. El logro es importante por sí mismo, no por las recompensas que le acompañan. Generalmente estas personas son aplicadas cuando tienen la percepción de que serán reconocidas por su esfuerzo, cuando existe un riesgo moderado de fracaso, y cuando son retroalimentadas de manera específica respecto a un desempeño anterior, Actualidad Empresa (2013).

1.2.1.7 Motivación y Personalidad

Espinoza (2014), nos dice que los Interés de los psicólogos de la personalidad en el estudio de la motivación es la de explicar el comportamiento a través de deseos o motivos que impulsan a las personas a hacer lo que hacen. Las Comunalidades de las teorías de la motivación en relación a la personalidad, consta de unos cuantos motivos generales donde todas las personas tienen o pueden tener esos motivos que actúan de modo consciente o inconsciente, a través de procesos mentales generando una influencia intrapsíquica en el comportamiento de las personas y que la forma más adecuada para medir los motivos es a través de técnicas proyectivas.

Maslow (1991) en su libro sobre la motivación y personalidad, señala que la fuerza motriz que motiva a las personas deriva de una jerarquía de necesidades y la motivación es algo que afecta a todos los aspectos de nuestra vida, pensaba que la mejor manera de estudiar la motivación en el hombre era observando su conducta, y la pondero según las necesidades de orden inferior, motivación por privación, y las de orden superior, motivación para el crecimiento, de autorrealización; así mismo, Maslow desplego su teoría de la motivación por jerarquía, en el primer nivel se encuentra las necesidades fisiológicas como el hambre y la sed. Un individuo privado de alimentación o de seguridad, amor o estima, será incapaz de pensar en el logro de otras funciones ya que su conducta estaría dominada hacia pensamientos de comida, pasando a segundo plano las necesidades de orden superior.

González (2008) refiere que la motivación expresa la personalidad y la contiene, y a su vez no coincide con ella y la modifica. La personalidad es el conjunto concatenado de propiedades y estados psíquicos, internos, relativamente estables y superiores (sociales) que se manifiestan y participan en todos los procesos psíquicos del ser

humano (cognitivos y afectivos), asumen una forma individual y tienen una función predominantemente activa, autónoma y creadora en la regulación de la actividad del ser humano, a través de la cual se refractan todos los estímulos que actúan sobre él.

Todo hombre o mujer normalmente desarrollado tiene personalidad, es decir, evidencia factores psíquicos internos que se expresan en su actividad y lo revelan como un ser consciente y social, capaz de llevar a cabo un rol activo y relativamente autónomo y creador dentro de su sociedad, de acuerdo con la conciencia social que ha asimilado de su medio.

1.2.1.8 Diferencias entre Motivación y Personalidad

La motivación es una expresión de la personalidad, la contiene, pero su componente esencial y característico es cualitativamente diferente del componente esencial y característico de la personalidad; estas son las diferencias principales:

- a.) La motivación es un conjunto de procesos psíquicos, la personalidad es un conjunto estructurado de propiedades y estados psíquicos; el proceso es la actividad psíquica misma, el cambio del estado psíquico, de los reflejos cognitivos y afectivos, por el contrario, la propiedad psíquica de la personalidad es la facultad o potencialidad que tiene el individuo de regular autónomamente el comportamiento y de responder con determinadas actividades psíquicas y externas a unas influencias estimulantes concretas
- b.) El proceso motivacional es situacional, las propiedades son estables; los procesos psíquicos que participan en la motivación reflejan la realidad inmediata actual y cambiante que confronta el sujeto, por el contrario, las propiedades de la personalidad son fruto de la vida anterior y relativamente estables.

c.) La motivación es principalmente afectiva, la personalidad es tanto cognitiva como afectiva; la motivación es solo expresión, solo contiene de manera fundamental una parte de la personalidad, por el contrario, la personalidad participa no solo en la regulación inductora o motivación, sino también en la regulación ejecutora de la actividad, la cual hace que el comportamiento se ajuste a la naturaleza objetiva de la realidad para poder obtener la meta.

La personalidad no concierne únicamente al carácter, a lo motivacional, lo inductor o afectivo, sino también a las capacidades, a lo ejecutor y cognoscitivo, González (2008, p.72).

1.2.1.9 Ciclo de la Motivación

Según Actualidad Empresa (2013), Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

- *Homeostasis*. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- *Estímulo*. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- *Necesidad*. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- *Estado de tensión*. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- *Comportamiento*. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- *Satisfacción*. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente

una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

El ciclo motivacional, es el proceso mediante el cual las necesidades condicionan el comportamiento humano, llevándolo a algún estado de resolución.

El punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad. Esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedara satisfecha, retornando a su estado de equilibrio anterior. En ciertas oportunidades la necesidad no es satisfecha pudiendo originar frustración o compensación.

1.2.1.10 El Proceso Motivacional.

La mayoría de las concepciones teóricas reconocen que el proceso motivacional contiene dos dimensiones fundamentales que lo definen y caracterizan, que son la dirección y la intensidad. Mediante la dirección se hace referencia a la tendencia a acercarse o evitar un determinado objetivo o meta. La intensidad da cuenta de la magnitud de la conducta de acercamiento o evitación. La forma de abordar dichas dimensiones, así como el énfasis que confieran a alguna de las variables intervinientes, será lo que diferencie a las múltiples teorías que sobre la motivación se han dado, Choliz (2004).

El proceso motivacional viene constituido por una serie de fuerzas que permiten la ejecución de conductas destinadas a modificar o mantener el curso de la vida de un organismo mediante la obtención de objetivos que incrementan las probabilidades de supervivencia, tanto en el plano biológico, como en el plano social. Además, dicho

proceso motivacional está impregnado de aspectos biológicos y culturales de los que es muy difícil prescindir. Así, gran parte de los desafíos adaptativos a los que se enfrenta el ser humano tienen connotaciones sociales, pues es la sociedad, con el tinte cultural que en ella predomina, la que va imponiendo ciertas peculiaridades que orientan las necesidades biológicas y las necesidades psicológicas en un determinado sentido, Cliepsicologos (2012).

El proceso motivacional según Reeve (1994), está formado por cuatro fases o etapas: la fase de anticipación, la de activación y dirección, la de conducta activa y de retroalimentación del rendimiento y la de resultado. Un determinante común a todas estas consideraciones sobre el proceso motivacional es que tiene como principal función aumentar la probabilidad de adaptación del organismo a su entorno. La frecuencia del proceso motivacional según Deckers (2001), presenta la secuencia en la que establecía los tres momentos del proceso motivacional. Dicho proceso comienza con la elección del motivo o satisfacer, le sigue la ejecución y concluye con la satisfacción del motivo elegido. El proceso de motivación propuesto por Palmero (2005), nos presenta dos momentos distintos en dicho proceso. El primero, toma de decisiones y la elección del objetivo. El segundo, control del resultado o control de sobre la acción que se ha llevado a cabo, citado por Choliz (2004).

Gómez (2012) citado por Regalado (2015, p.8), describe el proceso de motivación de Fernández-Abascal y estima que el proceso motivacional comienza cuando uno o varios de los determinantes motivacionales provocan en el individuo las condiciones necesarias para que éste adquiera la intención de iniciar una conducta específica.

También aduce que el mismo proceso motivacional actúa internamente o externamente como determinante de la motivación lo cual también depende de dos factores: una es la

actitud hacia la conducta, que se refiere a la evaluación personal y la otra es la norma subjetiva, que se refiere a las creencias que ejerce la posición social que inducen al sujeto a realizar o no ciertas conductas.

1.2.1.11 La Motivación en el Aprendizaje

Pérez (2011) nos indica que tradicionalmente ha existido una separación casi absoluta entre los aspectos cognitivos y los afectivo – motivacionales a la hora de estudiar su influencia en el aprendizaje, en la actualidad, existe un creciente interés en estudiar ambos tipos de componentes de forma integrada.

“La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.” Solana, Ricardo F, (1993).

En definitiva, podemos definir la motivación como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello del impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

La motivación, según De la Fuente y Justicia (2004), es una variable muy importante ya que no hay un modelo de aprendizaje que no incorpore una teoría de la motivación sea de manera implícita o explícitamente. Por otro lado, es obvio que las actitudes, percepciones, expectativas y representaciones que tenga el estudiante de sí mismo, de la tarea a realizar y de las metas que pretende alcanzar constituyen factores que guían y dirigen la conducta de este en el ámbito académico; sin embargo, es necesario también tener en cuenta las variables externas procedentes del contexto en el que desenvuelven los estudiantes. Si tomamos en consideración las teorías sobre motivación, tales como la

teoría atribucional de la motivación de logro, la teoría de las metas de aprendizaje, entre otras, refieren que son las variables personales las que van a determinar, la motivación en el entorno académico.

“Se puede afirmar que el aprendizaje se caracteriza como un proceso cognitivo y motivacional a la vez” en consecuencia, para aprender es imprescindible “poder” hacerlo, lo cual hace referencia a las capacidades, los conocimientos, las estrategias, y las destrezas necesarias (componentes cognitivos), pero además es necesario “querer” hacerlo, tener la disposición, la intención y la motivación suficientes (componentes motivacionales).

1.2.1.12 Factores Determinantes de la Motivación

Existen tres niveles de factores que median en la motivación del personal de la salud, concretamente, el nivel individual, el institucional y las influencias más generales de los usuarios y culturales:

a.) Factores determinantes individuales, presenta dos dimensiones de la motivación para el trabajo:

- Las metas de la persona y las de la organización deben ser factibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación.
- Los trabajadores precisan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se llama el componente “lo puedo hacer” de la motivación.

Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

b.) Factores determinantes institucionales, el papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en bosquejar y anunciar las metas institucionales,

facilitar los recursos y procesos, asegurar la retroalimentación y desarrollar habilidades en el personal.

Hay varios conductos a través de los cuales los factores institucionales afectan la motivación laboral:

- Esfuerzos por crecer la competencia laboral
- Abastecimiento de recursos y procesos
- Retroalimentación o efectos relacionadas con el desempeño laboral
- Aspectos más indirectos como cultura laboral.

c.) Influencias culturales y de usuarios, en las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes.

En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar tratamiento más educado y empático.

Vásquez (2006, p.17-18)

1.2.1.13 Importancia de la Motivación Laboral en Salud

Su importancia se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto, el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr. Cartilla de Políticas (PHR) citado por Vásquez (2006, p.16).

Así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador en la empresa se encuentran interrelacionados. Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el salario, la actividad laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: estructura el tiempo, regula el nivel de vida y el status correspondiente, da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc. Cavalgante citado por Vásquez (2006, p.17).

1.2.1.14 Motivación de Logro

Marshall, citado por Rosada (2012) señala que el motivo de logro es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia, por lo que las situaciones de logro se refuerzan en la medida que el sujeto percibe que se reconocerán sus esfuerzos y le generarán admiración y status, será mejor que los demás, Regalado (2015).

Ruiz (2005) en la revista *Persona* manifiesta que, la Motivación de Logro ha sido definida por Atkinson como “la disposición relativamente estable de buscar el éxito o el logro”. Según McClelland “es la tendencia a alcanzar el éxito en situaciones que suponen la evaluación del desempeño de una persona, en relación con estándares de excelencia” y éstos pueden estar en relación con la tarea (desempeñar una tarea con éxito), con uno mismo (rendir cada vez mejor y más) o con los demás (rendir más y mejor que los otros).

Mateo Soriano (2001) en su artículo sobre la motivación nos indica que, la motivación de logro es aquella que empuja y dirige a la consecución exitosa, de forma competitiva, de una meta u objetivo reconocido socialmente. Desde la teoría de la motivación de logro, el ser humano se ve sometido a dos fuerzas contrapuestas: por un lado, la motivación o necesidad de éxito o logro, y por otro la motivación o necesidad de evitar el fracaso o hacer el ridículo; estando cada una de ellas compuestas por tres elementos

(la fuerza del motivo, la expectativa o probabilidad de y el valor de). La dominancia de una sobre la otra marcará el carácter o disposición más o menos orientada al logro de la persona

Luego nos dice que, la motivación de logro más concretamente aparece cuando el sujeto reconoce que el resultado de sus actividades depende de él y no del azar, el medio, el objeto u otra persona; es decir, cuando al relacionarlo con el propio yo, los experimenta como éxitos o fracasos personales, pudiendo experimentar satisfacción o vergüenza por su incompetencia.

Además, nos manifiesta que, la motivación de logro se manifiesta en dos conductas características y reveladoras de la predisposición del sujeto: el nivel de dificultad de las tareas elegidas y la elección de grupo para trabajar. Así, los sujetos de baja motivación de logro, tienden a elegir tareas muy fáciles (porque se aseguran el éxito en ellas y reducen a cero las posibilidades de fracaso) o muy difíciles, donde el nivel de exigencia es muy elevado, pues como lo son para todos, no les ocurrirá nada si fracasan o no son capaces de hacerla. Esto explica por qué los sujetos menos capaces se embarcan a veces en actividades o trabajos que superan con creces sus posibilidades.

Finalmente aduce que, en cuanto a la elección de grupo para un trabajo, el de baja motivación de logro tenderá a juntarse con sus amigos o con quienes se lleve bien, ya que, aunque no trabaje o aporte, o lo haga mal, no se lo van a recriminar, cosa que le ocurriría en cualquier otro grupo. Por otra parte, el de alta motivación de logro tenderá a unirse a quienes más sepan de ese trabajo, de manera que le asegure el éxito en esa tarea; no con quien tuviera igual o superior motivación de logro, porque tendría que competir dentro del grupo por conseguir el mejor reconocimiento.

1.2.1.15 Características de una buena motivación de logro

Diversas investigaciones han demostrado que las personas con alta motivación de logro presentan una serie de características que favorecen un mejor rendimiento.

Para Bardera y Molero (citado por Thornberry, 2003, p.199) resaltan las siguientes características:

- Se plantean realistas a largo plazo
- Perciben sus metas como instrumentales para su éxito futuro
- Son perseverantes e innovadores
- Buscan retroinformarse sobre su desempeño
- Analizan sus resultados de manera positiva
- Son responsables de sus acciones
- Presentan una activación ante tareas con estándares de excelencia

1.2.1.16 Modelos para fortalecer la motivación de logro

Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que él personalmente (experiencia de responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización. Álvarez (2003, p.23).

1.2.17 Tipos de motivadores para fortalecer la motivación de logro

Según Rueda (2013) en su monografía nos indica que, existen muchas formas de motivar a los trabajadores entre estos están aquellos relacionados con las metas personales, como lo son: oportunidades de ascenso, mayor responsabilidad, promoción, progreso, realización y un trabajo interesante siendo estos factores que hacen del trabajo una actividad agradable y estimulante significativa.

También nos dice que, existen muchos tipos de incentivos para motivar a los trabajadores, estos incentivos motivacionales se encuentra el refuerzo, siendo este uno de los métodos básicos para modificar el comportamiento deseado. Existen dos tipos de refuerzo uno positivo y otro negativo. El reforzamiento positivo, consiste en añadir algo agradable a la vida de un individuo por el hecho de haber realizado una actividad deseable. El refuerzo negativo, es aquel en el que se suprime algo agradable con el fin de fortalecer una respuesta.

Finalmente manifiesta que, lo deseable en el funcionamiento de la organización es que la gerencia logre diseñar las estrategias adecuadas para motivar con éxito a los trabajadores; Davis (1991, p.126), señala al respecto : "La toma de la equidad, plantea que la motivación depende de cómo la gente piense que se le ha reconocido su desempeño". Esto se logra proporcionando los incentivos más adecuados .

1.2.18 Teorías de la motivación de logro

Blandon y Patiño (2000, p.24.25), existen diferentes enfoques teóricos acerca de la motivación, dichos enfoques o teorías fueron desarrollados por investigadores, quienes, a partir de numerosos estudios y sesiones de observación, describen y analizan los factores y procesos que intervienen en el comportamiento humano motivado.

Las teorías motivacionales se dividen en dos categorías: Teorías de contenido y teorías de proceso, las primeras describen los factores internos que dan energía, dirigen, sostienen y frenan el comportamiento de las personas, las segundas, describen y analizan los procesos a través de los cuales dicha energía se genera y se orienta para definir el comportamiento humano.

Teorías de contenido

Estas teorías contestan a la pregunta: ¿Qué motiva al trabajador?, buscando las causas de las motivaciones. Homewood, Bellows y Palma citado por Chang (2010, p.7).

Las teorías pertenecientes a esta categoría son las siguientes:

- Teoría de Maslow

Abraham Maslow fue un psicólogo Estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista en su obra: una teoría sobre la motivación humana, expone la motivación del ser humano como una serie de procesos continuos de búsqueda de auto actualización y autorrealización, muestra una pirámide, un modelo que plantea una jerarquía de las necesidades humanas, en la que la satisfacción de las necesidades más básicas o subordinadas da lugar a la generación sucesiva de necesidades más altas. Muñoz (2015, p.22) .

Maslow citado por Quintero (2011), propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, y el desarrollo y comportamiento organizacional.

La teoría de la jerarquía de las necesidades propuesta por Maslow, fundamenta el análisis de la motivación laboral; quien menciona que toda persona comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital y son jerarquizados

conforme a su importancia: Las Necesidades fisiológicas, estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua, calor, abrigo y sueño. Necesidades de seguridad, estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo. Necesidades de asociación o aceptación, en tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás. Necesidades de estimación, de acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás. Necesidades de autorrealización, Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Álvarez (2003) citado por Vásquez (2006, p.11-12).

- Teoría del Doble Factor de Herzberg

El enfoque de las necesidades de Maslow fue considerablemente modificado por Frederick Herzberg y sus colaboradores. Éstos se propusieron formular en su investigación una teoría de dos factores de la motivación. En un grupo de necesidades se encontrarían cosas tales como políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Herzberg y sus colaboradores determinaron que estos elementos eran exclusivamente insatisfactorias, no motivadores. En otras palabras, su existencia en alta cantidad y calidad en un entorno de trabajo no provoca insatisfacción. Su existencia no es motivadora en el sentido de producir satisfacción; su inexistencia, en cambio, resultaría en insatisfacción. Herzberg denominó a estos factores de mantenimiento, higiene o conexo de trabajo.

Herzberg incluyó en el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el contenido del trabajo. Entre ellos se encuentran, el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral. Su existencia produce sensaciones de satisfacción o no satisfacción (no insatisfacción). Los satisfactores o insatisfactorias identificados por Herzberg se asemejan a los factores propuestos por Maslow.

El primer grupo de factores (las insatisfactorias) no motivarán a las personas en una organización; no obstante, deben estar presentes, pues de lo contrario surgirá insatisfacción. Herzberg determinó que los factores del segundo grupo, o factores del contenido del trabajo, son los verdaderos motivadores, ya que pueden producir sensaciones de satisfacción. En cada caso de concederle validez a esta teoría de la motivación, es evidente que los administradores deben brindar considerablemente atención al mejoramiento del contenido del trabajo.

Los trabajadores del Departamento de Enfermería del Área Hospitalización sienten que esta teoría planteada por Herzberg es muy cierta que el hombre se mueve no solo por salario, seguridad; sino más bien para crecer, ser reconocido y obtener el logro de ser el mejor. Rueda (2013).

- Teoría de la tendencia a la realización

Schunk (2012) citado por Osorio (2014 p.29), manifiesta que ésta teoría de Carl Rogers indica que la vida representa un proceso continuo de crecimiento personal u obtención de la integridad, y esta predisposición a la realización hace que la persona aumente su motivación, lo cual supuestamente es innato. Esta tendencia está orientada hacia: el crecimiento personal, el logro de autonomía y la liberación del control de

fuerzas externas. Existen factores que influyen en esta búsqueda de la realización como: el ambiente, las experiencias y la forma de interpretar estas.

- Teoría de la existencia, relación y crecimiento

Trechera (2005), citado por Osorio (2014, p.30), dice que ésta teoría fue desarrollada por Clayton Alderfer, quien no descubrió nada diferente a Maslow, pero lo fundamentó y agrupó las necesidades en tres categorías: La existencia, son las necesidades básicas referentes a lo material y seguridad que se satisfacen a través de factores externos; La relación, son necesidades sociales y de aceptación y El Crecimiento, son las necesidades de desarrollo personal. Lo importante de esta teoría es que menciona que existe una satisfacción progresiva, si la persona toma la pirámide de forma ascendente, pero si lo hace hacia abajo se llama una frustración regresiva, es decir que al no poder satisfacer una necesidad superior volverá al nivel de abajo para satisfacer una de menor jerarquía.

- Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland contribuyó a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas de motivación. Las clasificó como necesidad de poder, necesidad de asociación y necesidad de logro:

- Necesidad de Poder: McClelland y otros investigadores han confirmado que las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son con frecuencia buenos conversadores, si bien un tanto dados a discutir; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público.
- Necesidad de Afiliación: Las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar la desazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe

mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás.

- Necesidad de Logro: Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo; es improbable que sean temerarios, puesto que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener específica y expedita retroalimentación sobre lo que hacen.

Estos tres impulsos (poder, afiliación y logro) son de especial importancia para la administración, puesto que debe reconocerse que todos ellos permiten que una empresa organizada funcione adecuadamente. Rueda (2013).

Teorías de proceso

Definen cuáles son los elementos que motivan al trabajador, es decir: ¿Cómo se motiva al trabajador?, son teorías que proponen soluciones. Homewood, Bellows y Palma citado por Chang (2010, p.7).

Las teorías pertenecientes a esta categoría son las siguientes:

- Teoría de las expectativas de Vroom

De acuerdo a Carpio y Villalobos (2001), La teoría desarrollada por el psicólogo Víctor Vroom, es una de las teorías que goza de mayor aceptación para explicar la motivación. El autor refiere que, la motivación de un empleado aumenta cuando se valora altamente un resultado particular y cuando siente una posibilidad razonablemente buena de alcanzar una meta deseada. Las personas están motivadas a comportarse en forma tal que sientan que le producirán recompensas."

Esta teoría establece que la fuerza de una tendencia para actuar en cierta forma, depende de la fuerza de la expectativa y de la atracción que esta última tiene para el individuo.

La motivación, según el autor, es un producto del valor anticipado que un individuo asigna a una meta y a las posibilidades que ve de alcanzarlas. Se pone de relieve los premios que ofrece la organización y que, por consiguiente, anhela el empleado.

Según Acuña, Casabella, Cazerres, Donnarumma y Paredes, en su artículo publicado sobre “motivación y trabajo en equipo” manifiestan que, el modelo no actúa en función de necesidades no satisfechas o de la aplicación de recompensas y castigos, sino que explica la motivación como el resultado de la multiplicación de tres factores: La valencia, en tanto que demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta u objetivo. La expectativa, representada por la convicción que posee una persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. Las expectativas dependen de la percepción que tenga la persona de sí misma, de si considera que posee la capacidad necesaria para el logro de los objetivos. Por último, la instrumentalidad, representada por el juicio que realiza una persona de que una vez realizado el trabajo, el mismo sea valorado y recompensado.

- Teoría de la Atribución

Schunk (2012) citado por Osorio (2014, p.33), indica que la teoría de la atribución es un modelo cognitivo que se puede relacionar con multitud de procesos emocionales y motivacionales. Las atribuciones son las causas percibidas de los resultados y este modelo explica cómo ven las personas las causas de su conducta, así como de la conducta de los demás.

Las atribuciones influyen en las creencias, las emociones y las conductas, de lo cual se deriva el locus de control que son las creencias de expectativa del resultado, pueden ser

externas o internas, la primera se refiere a que los resultados no tienen nada que ver con su conducta y en el segundo caso se cree que la conducta tiene algo que ver con los resultados.

Este modelo explica la secuencia de motivaciones que se manifiestan cuando una persona obtiene un resultado, ya sea de éxito o de fracaso, y experimenta sentimientos, es decir, emociones independientes a la atribución, en búsqueda de la causa, que estará influenciada por un gran número de factores, llamados dimensiones causales y que estarán determinadas dependiendo si son internas o externas al observador (lugar de causalidad), estables o inestables en el tiempo (estabilidad) y controlables o incontrolables por alguien (controlabilidad), y que a su vez están relacionadas con las emociones o expectativas específicas de la atribución.

- Teoría de la valía personal

Según Covington (2009), Beery (1976) y Dray (2002) citados por Osorio (2013), esta teoría perfecciona la idea de Atkinson ya que combina las emociones con las cogniciones, supone que el éxito es valorado y el fracaso se debe evitar porque denota poca capacidad. Lo importante es percibir a la persona como competente y también que ella crea que lo es, es decir, que este modelo destaca la percepción de la propia capacidad como la principal influencia en la motivación, sin embargo, esta es una de las muchas influencias en este tema. Osorio (2013, p.35).

- Teoría cognoscitiva social

Osorio (2013, p. 35-36) manifiesta que, los modelos de esta teoría relacionan la motivación con el aprendizaje, dentro de los que destaca la teoría de la meta y las conductas de logro.

Un componente de este modelo es la orientación a la meta, que se refiere a la finalidad y enfoque de la participación de un individuo en actividades de logro, mientras que la otra teoría del establecimiento de metas ve la forma en que se establecen y modifican estas características de desempeño. Lo interesante de este modelo radica en que las orientaciones de la meta pueden considerarse como las razones de las enfermeras (os) para realizar las labores profesionales, se distinguen las siguientes:

- Las metas de aprendizaje: referidas al conocimiento, conducta, habilidad o estrategia que deben adquirir las enfermeras (os). Estas incluyen las metas de dominio, el involucramiento en la tarea y el enfoque en la tarea.
- Las metas de desempeño: se refieren a la tarea que deben realizar.

- Teoría del autoconcepto

Marsh, Craven y Debus (1999) citado por Osorio (2013, p.36-37) señalan que el autoconcepto puede verse desde diferentes perspectivas, porque antepone su componente cognitivo al afectivo, denominándolo autoconcepto, autopercepción, autoimagen o autocompetencia. Mientras que otros lo conocen como autoestima o autovalor. Schunk (2012) lo define como el conjunto de autopercepciones de una persona que se ha formado a través de las experiencias y de las interpretaciones del ambiente, y que reciben una influencia importante de los reforzamientos y evaluaciones de otras personas significativas. El autoconcepto incluye: La confianza de la persona en sí misma, es el grado en que la persona cree que puede producir resultados, alcanzar metas o realizar una tarea de manera competente. La autoestima, es el sentido de valía personal. La estabilidad del mismo, es la facilidad o dificultad para cambiar el autoconcepto y La cristalización de la identidad.

De los tres enfoques sobre la motivación de logro, a salud hoy en día le interesa el humanista, dado la relación que existe entre la motivación de logro y la necesidad laboral. En la Teoría de Maslow se estudió la variable de las necesidades y su escala jerárquica, en la teoría del doble factor de Herzberg y colaboradores propusieron formular en sus investigaciones una teoría de dos factores de la motivación con un primer y segundo grupo de necesidades, mientras que en la Teoría de la Tendencia de la realización de Carl Rogers se basó en el crecimiento personal, la que también presenta una escala de necesidades y la Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento, que está basada en la de Maslow, indica que para la persona existe una satisfacción progresiva o una frustración regresiva y en la Teoría de McClelland la variable es la personalidad.

Hasta aquí se han explicado bajo diferentes perspectivas el porqué de la motivación de logro en las personas, sin embargo, la pregunta clave es cómo se puede fortalecer y qué herramientas son las adecuadas de utilizar por el profesional de enfermería en el hospital.

1.2.19 Características de trabajo del profesional de enfermería

A lo largo del tiempo enfermería se ha desarrollado como ciencia y profesión modificando su modelo de atención frente a las necesidades de nuestra sociedad cambiante a medida que evoluciona permanentemente, es así que enfermería como vocación de servicio está dedicada al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental, emocional y social. Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan conserven y restablezcan su salud.³³ Por ello se requiere el fortalecimiento permanente de sus actitudes y motivaciones laborales para poder establecer una comunicación asertiva con su entorno. En el reglamento de la ley del

trabajo de la enfermera profesional menciona que la enfermera (o), como profesional de la ciencia de la salud, interviene en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística esta última implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional por tanto, enfermería se redefine continuamente adaptándose a las exigencias de nuestro mundo cambiante. Es por ello que la profesión de enfermería hoy implica cualidades muy especiales: requiere crear y construir permanentemente la profesión; imaginación crítica para adaptar la organización de los servicios de salud a un entorno favorecedor del cuidado de las personas.

2. Métodos

2.1 El tipo de la investigación:

La investigación fue de tipo descriptivo. De acuerdo a Hernández y Cols (2010) la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se estudie.

2.2 Nivel de la Investigación

El nivel de investigación fue cuantitativo. Según Hernández y Cols (2010) manifestaban que el nivel cuantitativo permite examinar los datos de forma científica, o más específicamente de manera numérica, generalmente con ayuda de herramientas estadísticas.

2.3 Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño no experimental, transversal. Fernández, Hernández y Baptista (2010) refieren que es no experimental porque la investigación se realizó sin manipular deliberadamente la variable y transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único.

Esquema del diseño no experimental de la investigación

M ----- Xi ----- O1

Donde:

M = Muestra

Xi = Variable de estudio

O1= Resultados de la medición de la variable

2.4. El universo, población y muestra:

2.4.1. Población

La población estuvo compuesta por 72 enfermeras (os) del hospital regional II José

Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.

Tabla 1

Distribución poblacional de los profesionales de enfermería según género y edad del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.

Edad	Genero		Total
	Femenino	Masculino	
Menos de 25 años	16	4	20
De 25 a 40 años	24	6	30
Más de 40 años	18	4	22
Total	58	14	72

Fuente: Dirección de personal del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.

2.4.2. Muestra

El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, donde los sujetos estuvieron disponibles y se hizo en base a un conocimiento previo de la población, se tomó como muestra al total de la población: 72 enfermeras (os) del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría - Tumbes, 2017.

2.4.3. Técnica de muestreo

Se utilizó la técnica de la encuesta. Al respecto Rodríguez (2008) refiere que la técnica es el medio utilizado para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas y encuestas.

2.3.4. Los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

Enfermeras (os) de ambos sexos, nombradas (os) laborando en el año 2017.

Enfermeras (os) que aceptaron participar en la investigación.

Enfermeras (os) que contestaron la totalidad de los ítems.

Criterios de exclusión

Enfermeras (os) de ambos sexos, contratadas (os) laborando en el año 2017.

Enfermeras (os) que no aceptaron participar en la investigación.

Enfermeras (os) que no contestaron la totalidad de los ítems.

2.5 Operacionalización De La Variable:

2.5.1 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valores o Categorías	Tipo de Variable	Escala de Medición
Motivación de logro	Afiliación	Suma de los puntajes directos de las dimensiones o subcategorías	Muy alto: 101-108	Cualitativa	Ordinal
	Poder		Alto: 83-100		
	Logro		Tendencia alto: 65-82 Tendencia baja: 47-64 Bajo: 29-46		
			Muy bajo: 18-28		
Características Sociodemográficas	Genero	Femenino	Femenino	Cualitativa	Nominal
		Masculino	Masculino		
	Edad	Grupo	Menos de 25 años De 25 a 40 años Más de 40 años	Cualitativa	Ordinal

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

2.6.1. Técnica de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta. Al respecto Rodríguez (2008) refiere que la técnica es el medio utilizado para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas y encuestas.

2.6.2. Instrumento

Escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri.

- A. Nombre original de la escala:** Escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri
- B. Autor:** Dr. Luis Vicuña Peri (1996)
- C. Colaboradores:** Héctor Manuel Hernández y Valz Rune Arauco Mengoni

2.7 Plan de análisis

Los datos recolectados fueron tabulados en una matriz utilizando el programa informático Microsoft Excel 2010 y posteriormente se ingresaron en el programa estadístico SPSS versión 22 para ser procesados y presentados. Se obtuvieron medidas de estadísticas descriptivas: como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales.

2.8 Principios éticos:

Los resultados que se obtuvieron fueron manejados por la evaluadora, manteniéndose el anonimato de los participantes. Se destacó que los datos no fueran ni sean utilizados en beneficio propio o de algunas entidades privadas que de una u otra manera perjudiquen la integridad moral y psicológica de las poblaciones en estudio. (protección a las personas; libre participación y derecho a estar informado; beneficencia no maleficencia; justicia; integridad científica)

3. Resultado

3.1 Resultados

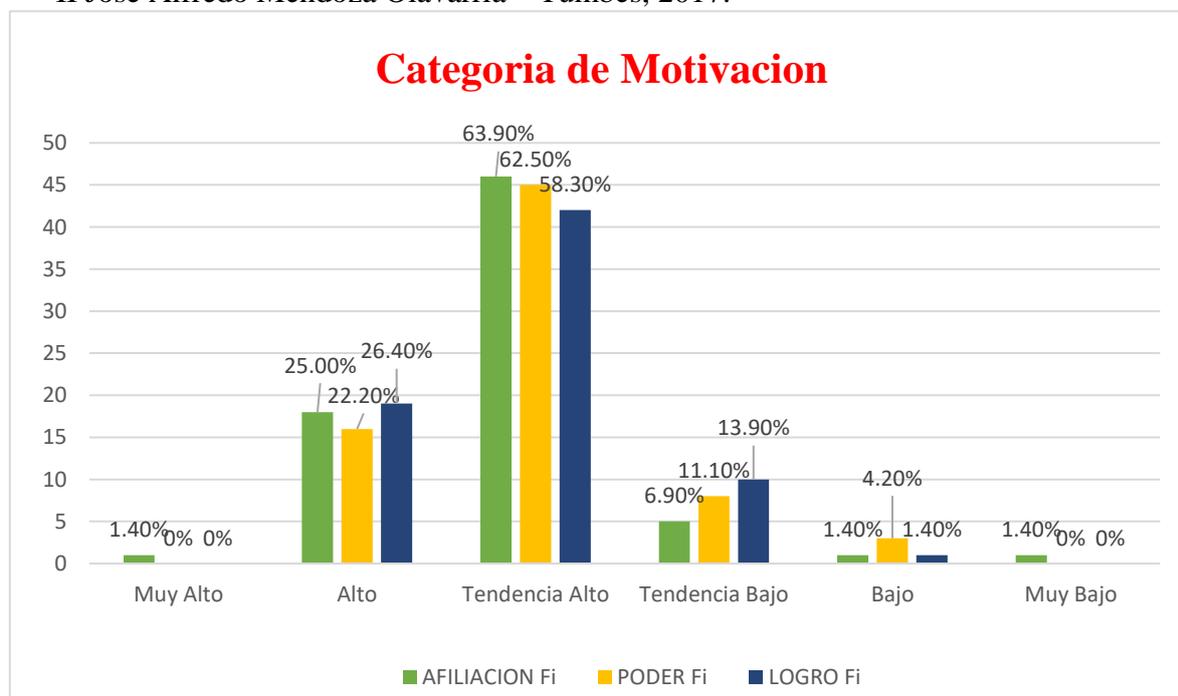
Tabla 2

Nivel de Motivación de Logro en los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017 .

Categoría de Motivación	Afiliación		Poder		Logro	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy Alto	1	1.4%	0	0%	0	0%
Alto	18	25.0%	16	22.2%	19	26.4%
Tendencia Alto	46	63.9%	45	62.5%	42	58.3%
Tendencia Bajo	5	6.9%	8	11.1%	10	13.9%
Bajo	1	1.4%	3	4.2%	1	1.4%
Muy Bajo	1	1.4%	0	0%	0	0%
Total	72	100%	72	100%	72	100%

Figura 1

Nivel de Motivación de Logro en los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.



Nota: En la tabla 2 y figura 1, observamos que el mayor porcentaje de profesionales de enfermería se ubica en las 3 dimensiones de nivel tendencia alto, donde el 63.9% está en la dimensión afiliación, el 62.5% en la dimensión poder y el 58.3% en la dimensión logro.

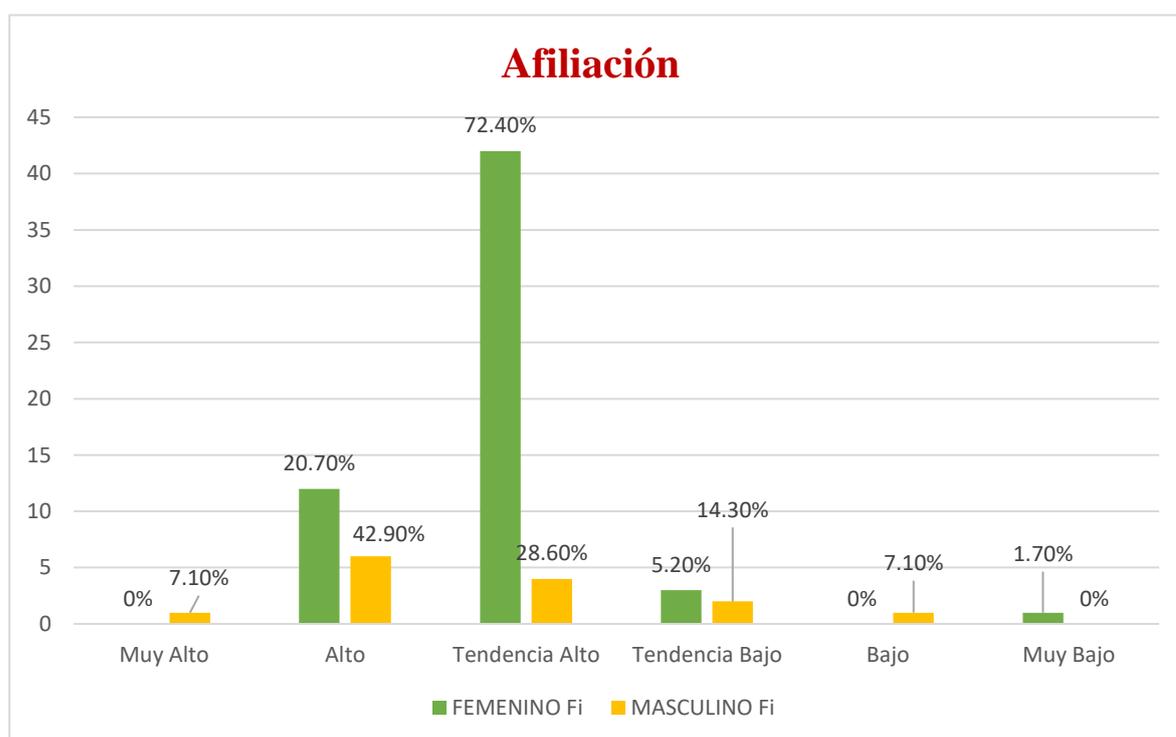
Tabla. 3

Nivel de las dimensiones de Motivación de Logro, según género en los profesionales de Enfermería Del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017 .

Dimensiones	Escala de Valorizaciones	Femenino		Masculino		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
A f i l i a c i o n	Muy Alto	0	0 %	1	7.1 %	1	1.4 %
	Alto	12	20.7 %	6	42.9 %	18	25.0 %
	Tendencia Alto	42	72.4 %	4	28.6 %	46	63.9 %
	Tendencia Bajo	3	5.2 %	2	14.3 %	5	6.9 %
	Bajo	0	0 %	1	7.1 %	1	1.4 %
	Muy Bajo	1	1.7 %	0	0 %	1	1.4 %
	Total	58	100%	14	100%	72	100%
P o d e r	Muy Alto	0	0%	0	0 %	0	0 %
	Alto	13	22.4 %	3	21.4 %	16	22.2 %
	Tendencia Alto	41	70.7 %	4	28.6 %	45	62.5%
	Tendencia Bajo	3	5.2 %	5	35.7 %	8	11.1 %
	Bajo	1	1.7 %	2	14.3 %	3	4.2 %
	Muy Bajo	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Total	58	100%	14	100%	72	100%
L o g r o	Muy Alto	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Alto	15	25.86 %	4	28.57 %	19	26.4 %
	Tendencia Alto	36	62.07 %	6	42.86 %	42	58.3 %
	Tendencia Bajo	7	12.07 %	3	21.43 %	10	13.9 %
	Bajo	0	0 %	1	7.14 %	1	1.4 %
	Muy Bajo	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Total	58	100%	14	100%	72	100%

Figura 2

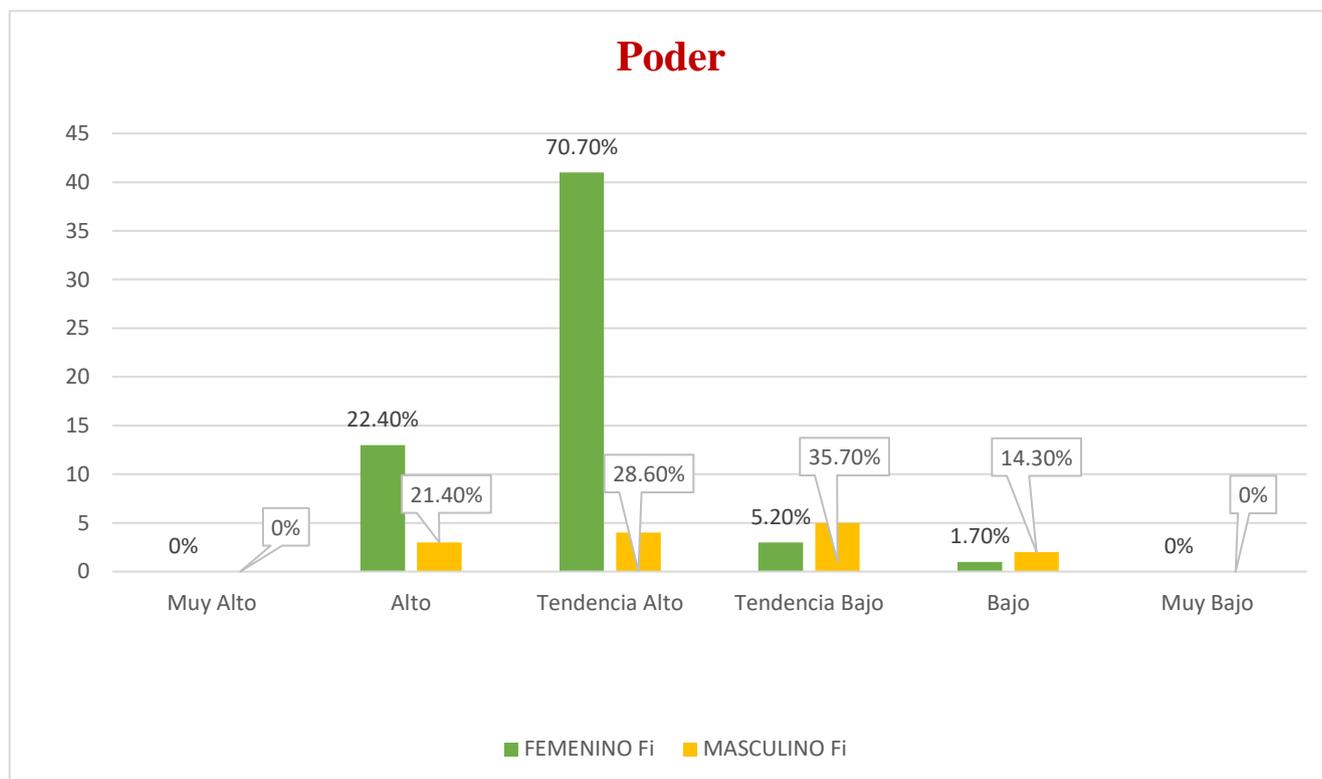
Nivel de la dimensión afiliación, según género en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.



Nota: En la tabla 3 y figura 2 observamos que en la dimensión afiliación en el género femenino el nivel de tendencia alto tiene 72.4%; y en el género masculino tenemos, en el nivel alto 42.9%.

Figura 3

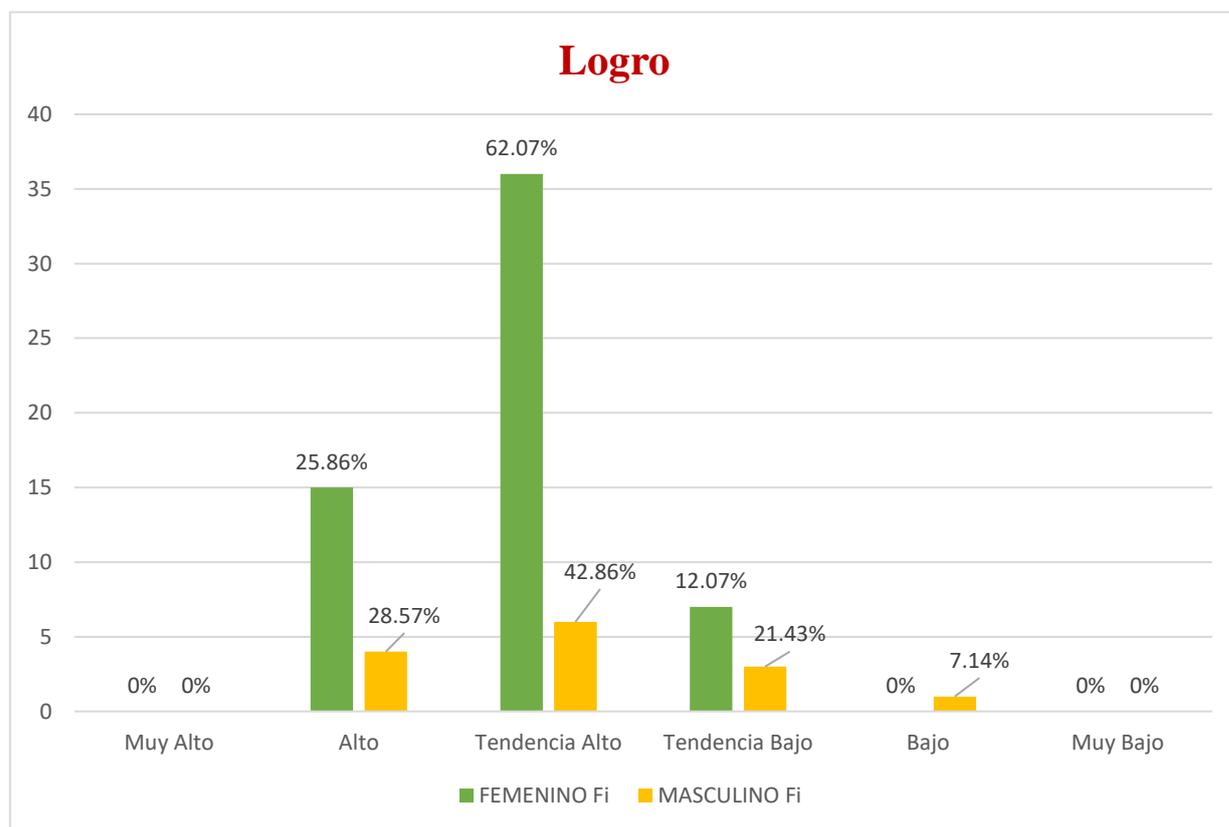
Nivel de da dimensión poder, según género en los profesionales de enfermería del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.



Nota: En la tabla 3 y figura 3 observamos que en la dimensión poder el género femenino presenta un nivel tendencia alto 70.7%; y el género masculino tenemos, una tendencia bajo 35.7%.

Figura 4

Nivel de la dimensión logro, según género en los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017 .



Nota: En la tabla 3 y figura 4 observamos que en la dimensión logro el género femenino presenta el nivel tendencia alto 62.07%; y en el género masculino tenemos, el nivel tendencia alto 42.86%.

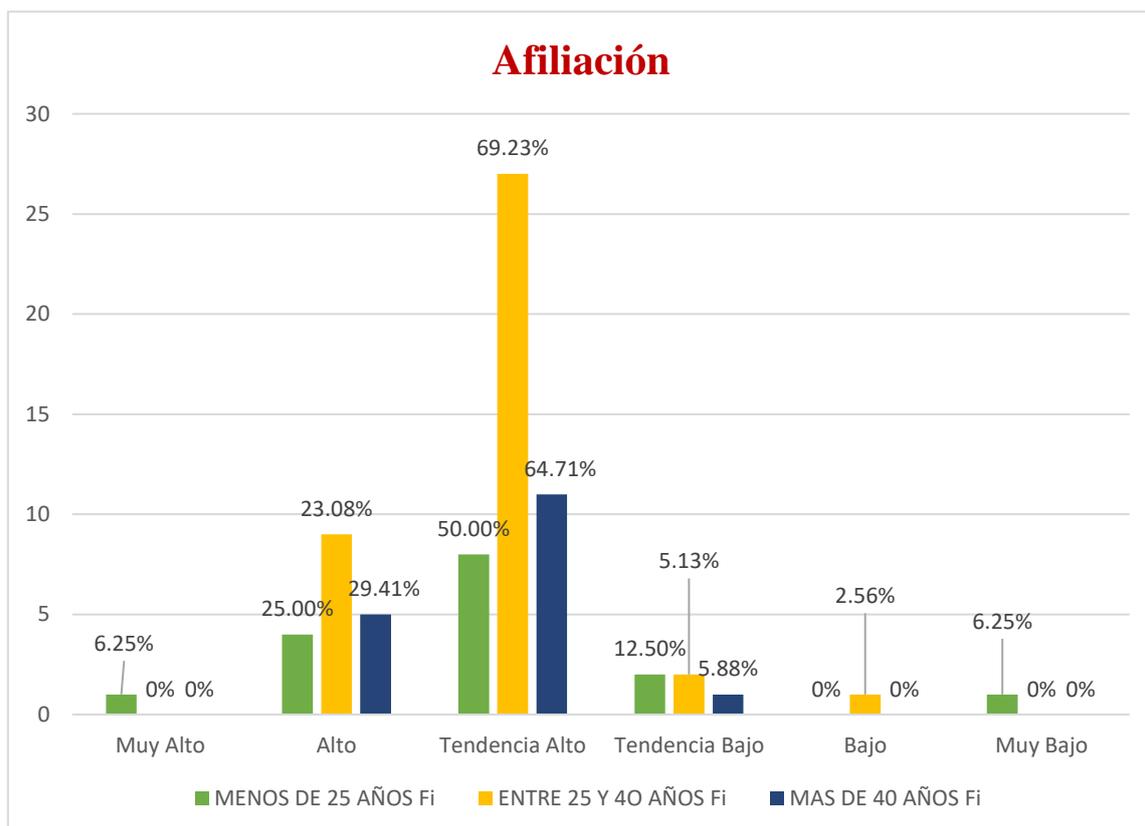
Tabla. 4

Nivel de las dimensiones de Motivación de Logro, según edad en los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional III José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.

Dimensiones	Escala de Valorizaciones	Menos De 25 años		Entre 25 y 40 años		Mas de 40 años		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	F%
A f i l i a c i o n	Muy Alto	1	6.25 %	0	0 %	0	0 %	1	1.4 %
	Alto	4	25.0 %	9	23.08 %	5	29.41 %	18	25.0 %
	Tendencia Alto	8	50.0 %	27	69.23 %	11	64.71 %	46	63.9 %
	Tendencia Bajo	2	12.5 %	2	5.13 %	1	5.88 %	5	6.9 %
	Bajo	0	0 %	1	2.56 %	0	0 %	1	1.4 %
	Muy Bajo	1	6.25 %	0	0 %	0	0 %	1	1.4 %
	Total	16	100%	39	100%	17	100%	72	100%
P o d e r	Muy Alto	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Alto	4	23.5 %	9	26.5 %	3	14.3 %	16	22.2 %
	Tendencia Alto	10	58.8 %	20	58.8 %	15	71.4 %	45	62.5 %
	Tendencia Bajo	2	11.8 %	4	11.8 %	2	9.5 %	8	11.1 %
	Bajo	1	5.9 %	1	2.9 %	1	4.8 %	3	4.2 %
	Muy Bajo	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Total	17	100%	34	100%	21	100%	72	100%
L o g r o	Muy Alto	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Alto	5	31.25 %	8	23.53 %	6	27.27 %	19	26.4 %
	Tendencia Alto	9	56.25 %	21	61.76 %	12	54.55 %	42	58.3 %
	Tendencia Bajo	2	12.5 %	5	14.71 %	3	13.64 %	10	13.9 %
	Bajo	0	0 %	0	0 %	1	4.54 %	1	1.4 %
	Muy Bajo	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Total	16	100%	34	100%	22	100%	72	100%

Figura 5

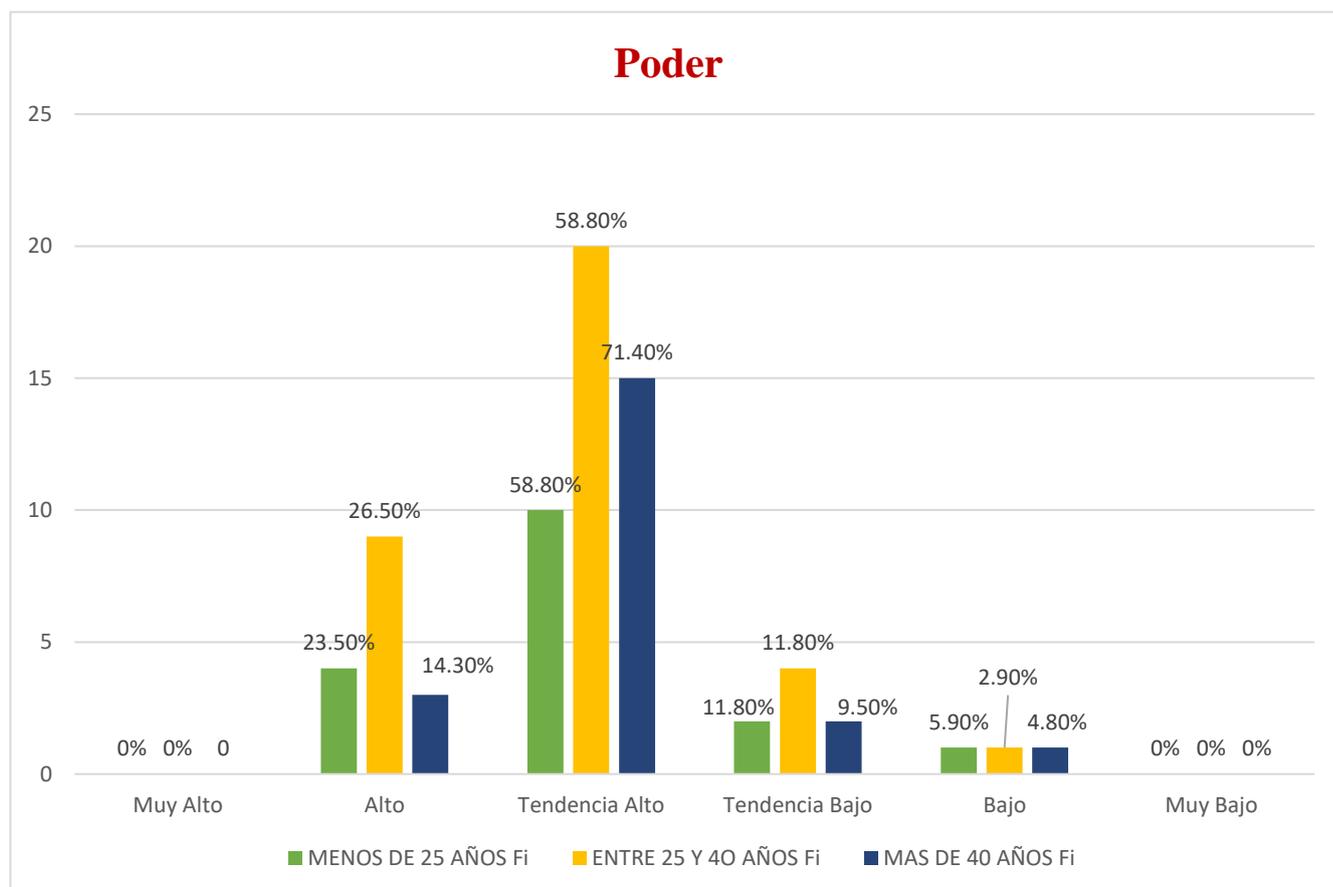
Nivel de la dimensión afiliación, según edad en los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.



Nota: En la tabla 4 y figura 5, en la dimensión afiliación el nivel muy alto presenta un nivel tendencia alto 50.0% de profesionales de enfermería de menos de 25 años. Los profesionales de enfermería entre 25 y 40 años presentan un nivel tendencia alto 69.23%, y finalmente los profesionales de enfermería de más de 40 años de edad presentan un nivel tendencia alto 64.71%.

Figura 6

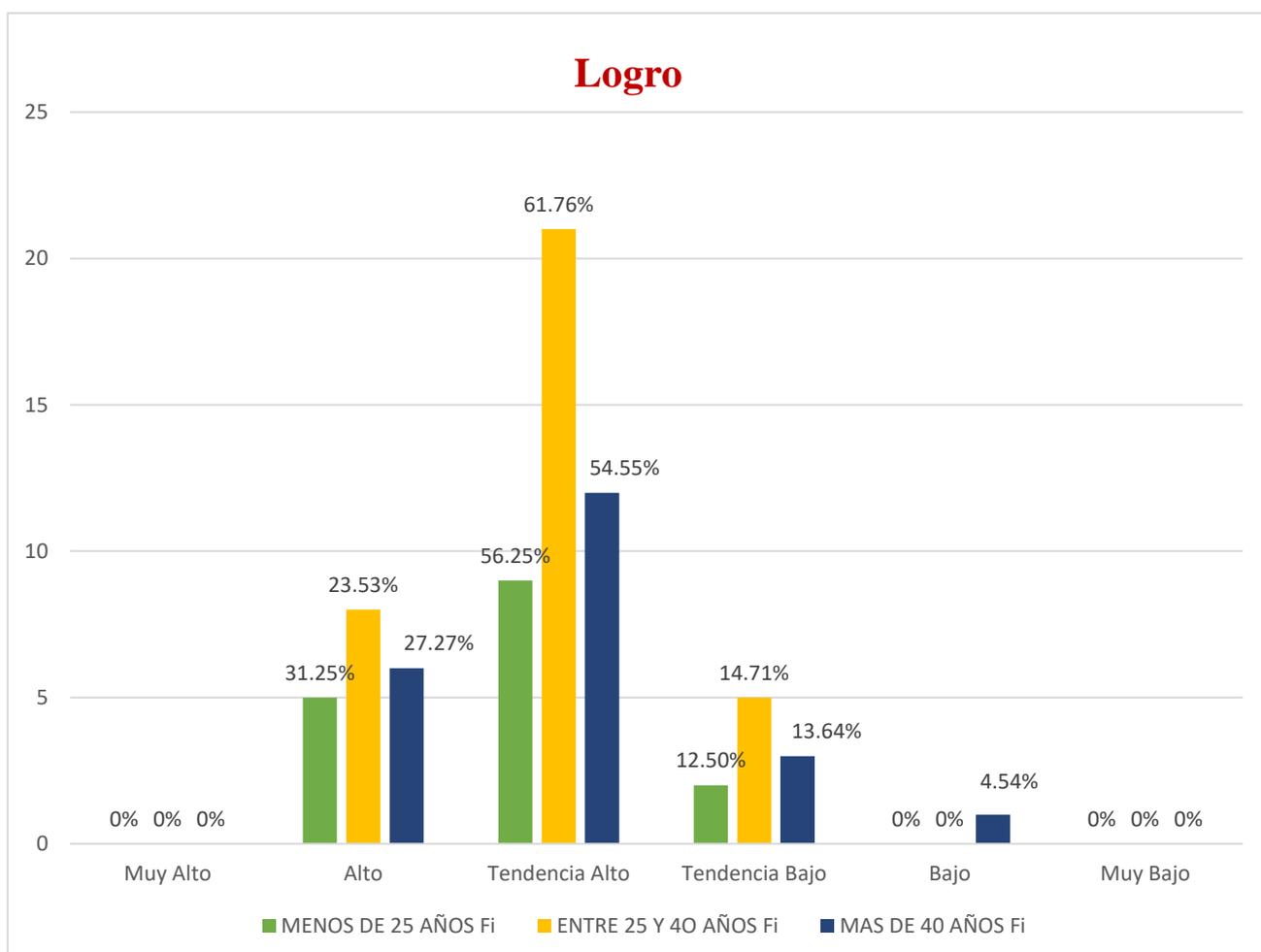
Nivel de la dimensión poder, según edad en los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.



Nota: En la tabla 4 y figura 6, en la dimensión poder, el nivel tendencia alto 58.8% de profesionales de enfermería de menos de 25 años de edad; los profesionales de enfermería entre 25 y 40 años de edad tienen un nivel tendencia alto 58.8%, y finalmente los profesionales de enfermería de más de 40 años tienen un nivel tendencia alto 71.4%.

Figura 7

Nivel de la dimensión logro, según edad en los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.



Nota: En la tabla 4y figura 7, en la dimensión logro el nivel tendencia alto 56.25% de profesionales de enfermería de menos de 25 años de edad; los profesionales de enfermería entre 25 y 40 años de edad presentan el nivel tendencia alto 61.76%; y finalmente los profesionales de enfermería de más de 40 años de edad presentan el nivel tendencia alto 54.55%.

3.2 Discusión

El actual estudio de investigación se efectuó utilizando para los resultados de los datos, la escala de motivación de logro a los profesionales de enfermería del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017, donde sus resultados fueron de acuerdo a los objetivos trazados :

En la determinación de la motivación de logro Tabla II, se contempla que el mayor porcentaje de profesionales de enfermería se encuentran en el nivel de “tendencia alto”, tanto para la dimensión afiliación (63.9%) como para la dimensión poder (62.5%) y dimensión logro (58.3%); esto evidencia que los profesionales viven en proceso de mejorar el nivel de motivación, predispuestos a obtener el éxito e interactuar en su centro de trabajo para conseguir triunfos que le ayuden a satisfacer sus necesidades .

La motivación de afiliación consiste en fomentar relaciones sociales con la gente que influye en el comportamiento, trabajan mejor cuando se les reconocen sus actitudes positivas de colaboración y suelen seleccionar amigos para que trabajen con ellos; la motivación poder es el impulso por influir en los demás y modificar situaciones donde las personas motivadas desean causar un impacto en su organización y están dispuestas a correr riesgos para lograrlo; y la motivación logro es el impulso que tienen algunas personas de superar retos y obstáculos para alcanzar metas donde el individuo impulsado por el logro desea desarrollarse, crecer y avanzar en la escala del éxito (Actualidad Empresa, 2013) .

Centty y Ortega (2017) en su tesis “Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del H.R. Julio Pinto Manrique PNP Arequipa – 2017, donde obtuvieron un predominio de logro en un nivel alto 90%, en afiliación en 50% y poder en 60%. Se infiere que en cuanto al poder las enfermeras se sienten

motivadas; en cuanto a la afiliación nos indica que hay una regular comunicación y apoyo entre ellas. El tipo de motivación de logro nos muestra que como la mayoría de las enfermeras ya son nombradas se sienten tranquilas en cuanto a obtener ese grado .

En la identificación de los niveles de las dimensiones afiliación, poder y logro, en los profesionales de enfermería según su género y edad, nos refleja para cada una de ellas los siguientes resultados :

Según la tabla III de estudio, se destaca que los profesionales de enfermería en el género femenino se sitúan en el nivel de tendencia alto en las tres dimensiones de motivación de logro: afiliación 72.4%, poder 70.7% y logro 62.07% respectivamente, lo que nos manifiesta que se hallan en proceso de mejorar su motivación de logro y por lo consiguiente interactuar y trabajar en equipo, seguido de poder para el control sobre otros y luego el nivel logro que busca el éxito y desarrollo de los demás . El género masculino presenta los mayores porcentajes en el nivel alto con 42.9% para la dimensión afiliación, el nivel tendencia bajo con 35.7% para la dimensión poder y el nivel tendencia alto con el 42.86% para la dimensión logro, lo que quiere decir que unos han alcanzado un mejor nivel de motivación (Dimensión afiliación), otros necesitan mejorar el nivel de motivación (Dimensión poder) y finalmente, otros viven en proceso de mejorar el nivel de motivación (Dimensión logro) .

Según la tabla IV, se destaca las dimensiones de motivación de logro para las edades de los profesionales de enfermería, donde la dimensión afiliación tiene el mayor porcentaje, ubicándose en el nivel tendencia alto al igual que la dimensión poder y logro, donde el grupo de edad entre 25 y 40 años tienen el mayor porcentaje 69.23% .

Para el caso de la dimensión poder, el grupo de edad de más de 40 años tiene el mayor porcentaje 71.4% y para el caso de la dimensión logro, el grupo de edad entre 25 y 40 años tiene el mayor porcentaje 61.76% .

De los resultados podemos decir que los profesionales de enfermería en sus tres grupos de edad se encuentran aún en proceso de mejorar el nivel de motivación de logro en las tres dimensiones en estudio, donde en el futuro deberán mantener una buena comunicación entre ellas (os), para poder sentirse motivadas (os) y tranquilas (os) y así lograr alcanzar sus metas en su centro de trabajo .

4. Conclusiones

El nivel de motivación de logro en los profesionales de enfermería del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017, en las tres dimensiones de logro: afiliación, poder y logro, se encuentran en el nivel de “Tendencia Alto” .

El nivel de motivación de logro, según sus dimensiones en relación al género, los profesionales de enfermería del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017, presentan en el género femenino, el nivel de “Tendencia Alto” .

El nivel de motivación de logro, según sus dimensiones en relación al género, los profesionales de enfermería del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017, presentan en el género masculino, el nivel de “Alto” en la dimensión afiliación, el nivel de “Tendencia Alto” en la dimensión poder y el nivel de “Tendencia Bajo” en la dimensión logro .

El nivel de motivación de logro, según sus dimensiones en relación con el grupo de edad “Menos de 25 años” se encuentra en el nivel de “Tendencia Alto” .

El nivel de motivación de logro, según sus dimensiones en relación con el grupo de edad “Entre 25 y 40 años” se encuentra en el nivel de “Tendencia Alto” .

El nivel de motivación de logro, según sus dimensiones en relación con el grupo de edad “Mas de 40 años” se encuentra en el nivel de “Tendencia Alto” .

Recomendaciones

Hacer llegar el presente informe de investigación a las autoridades competentes del hospital regional II José Alfredo Mendoza Olavarría, para que participe activamente con el personal profesional de enfermería, en implementar formas de ayuda a su personal a través de metodologías de enseñanza para fortalecer, desarrollar y alcanzar mejores niveles de motivación de logro .

Al gremio de los profesionales de enfermería, a coordinar con las autoridades del hospital regional II para adoptar estrategias con las universidades de la región para contribuir a la parte académica, en la tarea de las relaciones, autoestima, competencias y responsabilidades en el trabajo para el fiel cumplimiento de los objetivos y metas trazadas, mejorando la atención y personalidad de los profesionales de enfermería .

A las autoridades del hospital regional II, tomar en cuenta los resultados obtenidos, con la finalidad de ayudar a mejorar el nivel de motivación de los profesionales que han alcanzado bajo nivel de motivación, comprometiéndose con responsabilidad a brindar el apoyo incondicional en el cumplimiento de sus objetivos y metas .

A las autoridades de la universidad ULADECH a través de la escuela de Psicología, sigan contribuyendo con el apoyo a los profesionales de enfermería del hospital regional II y a la comunidad de salud en general, basándose en los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación .

Referencias

- Angulo, J. (2008). Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de Facultad de Educación de la UNMSM.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo_rj.pdf
- Astorga, L. y Ojeda, S (2009). La motivación de logro y expectativas de vida en estudiantes de la licenciatura en Psicología Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional. Recuperada de:
<file:///f:/motivaciòn%20de%20logro%20y%20expectativas%20%de%20vidaniversitarios.pdf>
- Alvarado, L. (2015). La motivación al logro de los estudiantes de primero y Noveno ciclo de administración de empresas de las sedes de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa y Escuintla. Recuperada de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Alvarado-Luisana.pdf>
- Centeno, M, (2014). Cuestionario sobre clima motivacional de clase para alumnos de sexto grado de primaria. Recuperada de:
File:///c:/users/user/downloads/centeo_garc%c3%8da_mariela_Cuestionario%20sobre%20clima%20motivacional.pdf
- Chóliz, M. (2004). Psicología de la motivación: el proceso motivacional. Recuperado de:
<http://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
- García, E. (2010). Relación de los factores, autoestima, motivación, puntaje de ingreso en el rendimiento académico de los alumnos ingresantes 2010, a la Universidad Nacional de Tumbes. Recuperada de:
<file:///f:/relaciòn%20entre%20los%20factores%20autoestima,%20motivaciòn>
- Gomero, M. (2011). La motivación y su relación con el rendimiento académico de los Estudiantes del primer y segundo ciclo de la escuela académica profesional de Ingeniería civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho. Recuperada de:

<http://90.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/123456789/373/1a%20motivacion%20repositorio.pdf?sequence=1>

González, D. (2008). Psicología de motivación. La Habana: Ciencias médicas.

Recuperada de:

http://newpsi.bvpspsi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf

González, M. (2012). Relación entre la motivación de logro y el rendimiento

Académico de alumnos de la especialidad de ciencias matemáticas de la escuela de educación secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo. Recuperada de:

http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_a127cd580ae9d1d76cbf92f8abff518

Gutiérrez, W. (2013). Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones. Recuperada de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4727>

Maquillón, J. y Hernández, F. (09,2011). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional, 81-100.

Osorio, E. (2014). La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos Arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar. Recuperada de:

<file:///f:/motivaciòn%20de%20%logro%20en%20cursos%20de%20proyectospdf>

Polanco, A. (Julio, 2005). La motivación en los estudiantes universitarios, 1-13.

Ruíz, F. (2005). Relación entre la motivación de logro académico, autoeficacia y la Disposición para la realización de una tesis. Recuperada de:

<File:///f:/relaciòn%20entre%20ml,%20la%20autoeficacia...Universitarios.pdf>

Tirado, P. (2007). Motivación de logro y patrones clínicos de personalidad en alumnos Universitarios ingresantes. Recuperada de:

<File:///f:/motivaciòn%20de%20logro%20y%20patrones%20clínicos.pdf>

Thornberry, G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico Alumnos de colegios limeños de diferente gestión. Recuperada de:

[http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/241D98934D32DA995256E7E006BF228/\\$file/10-PERSONA6-THORNBERRY.pdf](http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/241D98934D32DA995256E7E006BF228/$file/10-PERSONA6-THORNBERRY.pdf)

Vargas, P. (2012). La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga – Ayacucho. Recuperada de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4443>

Vásquez, J. (diciembre – 2014). Motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de ciencias de la salud, Chimbote, 136.

Vicuña, L. Hernández, H, y Ríos, J. (diciembre, 2004). La motivación de logro y el Autoconcepto en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 136.

Apéndice A: Escala de Motivación de logro**ESCALA M-L-1996**

POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÚ Y COLABORADORES

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (x) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio:

- 1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
- 2 equivale a MUY EN DESACUERDO
- 3 equivale a EN DESACUERDO
- 4 equivale a DE ACUERDO
- 5 equivale a MUY DE ACUERDO
- 6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

	ITEMS	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Cuando estoy con mis padres:						
a.	Hago lo necesario para comprenderlos						
b.	Cuestiono lo que parece inapropiado						
c.	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa:						
a.	Apoyo en la contribución de algún objetivo						
b.	Soy el que da forma a las ideas						
c.	Soy quien logra que se haga algo útil						
3.	Con mis parientes:						
a.	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b.	Hago lo necesario para evitar su influencia						
c.	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4	Cuando tengo un trabajo en grupo:						
a.	Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						

b.	Distribuyen sus notas para facilitar el análisis						
c.	Finalmente hago visible mi estilo en la presentación						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a.	Me sumo al trabajo de los demás						
b.	Controlo el avance del trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí:						
a.	Elegiría a asesore con mucho talento						
b.	Determinaría las normas y forma de trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
7.	Amigos:						
a.	Los trato por igual						
b.	Suelen acatar mis ideas						
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a.	Los tomo como modelos						
b.	Censuro las teorías que no me parecen						
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a.	Busco la aceptación de los demás						
b.	Oriento el tema de conversación						
c.	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto:						
a.	Busco los puntos de coincidencia						
b.	Busca la forma de controlar la situación						
c.	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto:						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b.	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c.	Permite la comprensión del otro						
12.	En la relación de pareja:						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c.	Intento para obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a.	Busco sus lugares donde se reúnen						

b.	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c.	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						
14.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b.	Son fáciles de convencer y manejar						
c.	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Acato lo que se decide en grupo						
b.	Impongo mis principios						
c.	Espero que me considere un ganador.						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a.	Acepto los retos, aunque me pare						
b.	Aceptan mi consejo para decidir.						
c.	Elijo el juego en el que puedo ganar						
17.	Durante el juego:						
a.	Me adapto a las normas						
b.	Impongo mis reglas						
c.	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina:						
a.	Soy buen perdedor						
b.	Uso las normas más convenientes						
c.	Siempre obtengo lo que quiero.						

Apéndice B: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

INTRODUCCION

Estimado profesional de enfermería está invitado a participar en este estudio de investigación titulado: Motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.

La participación de usted deberá ser voluntaria, consistirá en leer cuidadosamente este formato y realizar todas las interrogantes y solicitar que le aclaren sus dudas las veces que sean necesarias para que pueda comprenderlo.

OBJETIVO DE ESTUDIO

El objetivo de este estudio de investigación para la cual estamos solicitando la colaboración de usted es: Determinar el nivel de motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.

PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO

Si usted está de acuerdo en participar, se le pide que firme este formulario de consentimiento y así pueda utilizar al autor recoger la información requerida en la escala de motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.

BENEFICIOS

Se espera que el conocimiento derivado de esta investigación, será de utilidad y ayudará a obtener la correcta información sobre la motivación de logro en profesionales de enfermería. La importancia de ejecutar esta investigación es dar a conocer a los profesionales el nivel de motivación de logro en el que se encuentran y de esta forma podrán analizar los diferentes factores externos e internos que intervienen en el nivel de motivación que poseen de sí mismos, los cuales van a influir de manera positiva o negativa.

5. CONFIDENCIALIDAD

La participación de usted es totalmente confidencial, no se dará a conocer ni su nombre, ni ningún tipo de información que pueda identificarlo(a); aparecerá en los registros del estudio, ya que se utilizarán códigos. El almacenamiento de los códigos estará a cargo del investigador responsable. En todo caso los resultados de la investigación se publicarán, pero sus datos no se podrán de manera identificable.

6. COSTOS Y COMPESACION

El participar en este estudio no tiene costos para usted y no recibirá ningún pago por colaborar con este estudio.

7. INFORMACION Y QUEJAS

Si tiene alguna duda o consulta respecto de la participación de usted puede contactar e informar al investigador responsable de este estudio, KAREN MAGDALENA HELGUERO ALVAREZ, cuyo número de celular es 939122219.

Si usted desea, se la entregará un informe con los resultados obtenidos una vez finalizada la investigación para que la conserve.

Quedando claro los objetivos de la presente investigación, las garantías de confidencialidad y la aclaración de la información, acepto voluntariamente mi participación como profesional de enfermería y acepto esta investigación y firmo la autorización.

Nombres y Apellidos del Profesional en Enfermería.

N.º de DNI Profesional en Enfermería

Firma del Profesional de Enfermería

Apéndice C: Cronograma de Actividades

Cronograma de Actividades																	
N°	Actividades	Año 2017- I y 2017- II								Año 2021- I y 2021- II							
		Taller de Investigación I				Taller de Investigación II				Taller de Investigación III				Taller de Investigación IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X	X	X									
6	Redacción de la revisión de la literatura.							X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X								
8	Ejecución de la metodología									X	X						
9	Resultados de la investigación										X	X					
10	Conclusiones y recomendaciones											X					
11	Redacción del pre informe de Investigación.												X				
12	Reacción del informe final													X			
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos														X	X	X
15	Redacción de artículo científico														X	X	X

Apéndice D: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones	0.30	100	30.00
Fotocopias	0.05	500	25.00
Empastado	30.00	1	30.00
Papel bond A-4 (600 hojas)	0.05	600	30.00
Lapiceros	0.30	30	9.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			224.00
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	2.50	10	25.00
Subtotal			
Total de presupuesto desembolsable			249.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC).	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			899.00

Apéndice E: Ficha Técnica: Escala de motivación de logro de Vicuña

Ficha técnica

Autor: Dr. Luis Alberto Vicuña Peri.

Colaboradores: Héctor Manuel Hernández y Valz Rune Arauco Mengoni

Año: 1996.

Procedencia: Lima – Perú.

Administración: Colectiva e individual

Tiempo: 20 minutos aproximadamente.

A. Objetivo: Explorar motivación de logro. Afiliación y poder en jóvenes y adultos.

Basándose en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C,

Tipo De Ítem: Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

B. Administración: Es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo debe responder el examinado, debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

C. Validez: La demostración si las escalas cumplen son sus propósitos fue establecida por el método de análisis de cometido mediante el criterio de jueces, y por la validez de

contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondiendo a cada tipo de motivación, las que un inicio fueron 24 quedando después del análisis solos 18 situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del ji cuadrado resultaron significativas en la opción favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación.

Para el método de constructo se efectuaron correlaciones interesantes y escala total esperando correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas, pero de bajo intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente, pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

D. Confiabilidad: Fue por el método del test – retest con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

E. Calificación: La computación es muy práctica, solo debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave:

- Para FILIACION sume los valores SÓLO de las preguntas correspondientes a la alternativa —AII

- Para PODER, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa —BII

- Para LOGRO, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa —CII

F. Interpretación: Las puntuaciones directas obtenidas en cada una de las escalas pueden ser transformadas a categorías utilizando la siguiente tabla de conversión.

Tabla. 3 de Conversión de Puntuación Directas a Categorías de Motivación

CATEGORÍA

CATEGORIA	AFILIACION	PODER	LOGRO
Muy Alto	101-108	101-108	101-108
Alto	83-100	83-100	83-100
Tendencia Alto	65-82	65-82	65-82
Tendencia Bajo	47-64	47-64	47-64
Bajo	29-46	29-46	29-46
Muy Bajo	18-28	18-28	18-28

El estudio cumplió con los principios básicos de la ética en investigación como el principio de beneficencia, de respeto a la dignidad humana ya que se brindó información a los participantes para que con conocimiento decidan su participación en la investigación, la que fue refrendada a través del consentimiento informado; principio de justicia y el de derecho a la intimidad porque su información privada no sea compartida con otras personas sino manejada únicamente por la investigadora tal como consto en el consentimiento informado.

Apéndice F: Carta Permiso



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

CENTRO ULADECH CATÓLICA TUMBES
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Tumbes, 08 de abril 2017

OFICIO N° 018-2017 – CG – ULADECH – TUMBES

Sr.
Mag. Santiago Aranztegui Lavalle
Jefe de la Oficina de Administración del Hospital Regional II "J.A.M.O"

Asunto: el que se indica

Me es grato dirigirme a Ud. Y a la vez solicitarle permiso para realizar una investigación en el Hospital Regional II "J.A.M. O", del cual dirige y administra. Actualmente la estudiante HELGUERO ALVAREZ KAREN MAGDALENA de la carrera profesional de psicología en la Universidad Particular Los Ángeles de Chimbote "ULADECH". Esta investigación forma parte de la Asignatura Taller de Investigación I. El estudio se titula "MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL II JOSÉ ALFREDO MENDOZA OLAVARRÍA – TUMBES, 2017".

Por tal motivo le pido a Ud. Me brinde las facilidades del caso, para realizar dicha investigación.

Agradamiento:



HELGUERO ALVAREZ KAREN MAGDALENA
Estudiante de la carrera profesional de psicología
en el Centro ULADECH Católica Tumbes

Apéndice G: Matriz de consistencia:

Problema	Variables	Indicadores	Objetivos	Metodología	Técnicas
¿Cuál es la motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017?	La Motivación de Logro	Afilación Poder Logro	Objetivo General	Tipo De Investigación	Encuesta
			Determinar la motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017	Descriptiva del nivel cuantitativo	Instrumento
			Objetivos Específicos	Diseño	Escala de motivación de logro
			Identificar el nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.		
			Identificar el nivel de la dimensión poder de motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.	Población	
			Identificar el nivel de la dimensión logro de motivación de logro de los profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.	Estar conformada por 72 profesionales de enfermería del Hospital Regional II José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, 2017.	

Helguero Alvarez Karen Magdalena

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo