AAT/987

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
Postgrado en
GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD

Trabajo Especial de Grado

EVALUACIÓN DEL PERFIL MOTIVACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL I "TULIO FEBRES CORDERO" MUNICIPIO ANDRES BELLO EN LA AZULITA. EDO MÉRIDA

Presentado por
Lcda. María Rosa Durán
Para optar al título de
Especialista en Gerencia de Servicios Asistenciales en Salud

Asesor
Esp. Rojas Parra Lizbeth

Mérida, Noviembre 2011

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
Urb. Montalbán - La Vega - Apartado 29068
Teléfono: 407 4305 Fax: 407 4352
Dirección General de los Estudios de PostGrado
Area de Ciencias Administrativas y de Gestión

Fecha: _____

CARTA COMPROMISO DE ASESORÍA/TUTORÍA DE TRABAJO DE GRADO[1]

Nombre del estudiante: ___María Rosa Durán __ C.I. 10.190.948 _____
Título del proyecto: **Evaluación del Perfil Motivacional del profesional de enfermería. Hospital I "Tulio Febres Cordero" La Azulita. Mérida_**
Profesor Tutor/Asesor: _Rojas Parra Lizbeth___ C.I. __13.803.452_
RECOMENDACIONES:
1.- El Proyecto de trabajo especial de grado de Especialista debe programarse para ser desarrollado en un período de entre 12 y 16 semanas.
2.- El Proyecto de trabajo de grado de Maestría debe programarse para ser desarrollado en un lapso de entre 24 y 96 semanas.
RESPONSABILIDAD COMPARTIDA DEL ESTUDIANTE Y DEL ASESOR/TUTOR:
1.- Acordar la frecuencia con la cual se reunirán (se sugiere una reunión cada 2 semanas)
2.- Acordar el cronograma de reuniones y los productos entregables
3.- Llenar y firmar la planilla de avance de la investigación, en cada reunión realizada
RESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTE:
1.- Entregar oportunamente los avances del trabajo
2.- Reunirse con la frecuencia acordada en salones de la UCAB
RESPONSABILIDAD DEL ASESOR/TUTOR:
1.- Leer y formular, oportunamente, objeciones, observaciones y recomendaciones por cada entrega de avance del estudiante
2.- Asegurar la calidad académica del trabajo de investigación

REPORTE DE AVANCE DE LA ASESORÍA/TUTORÍA

Logros obtenidos (Asignación de asesor-tutor / Contacto inicial / Avance de proyecto):
Observaciones:

_____

Lizbeth Rojas
Nombre y firma del Profesor Asesor/Tutor

María Durán
Nombre y firma del Estudiante

[1] Extracto de la Guía práctica para la elaboración para la elaboración del TEGE-Jorge Luis Velazco, 2007

AGRADECIMIENTO

A la ilustre Universidad Católica Andrés Bello por abrirnos la puerta en tan prestigiosa Institución

A todos los profesores especialmente a mi tutor Lizbeth Rojas, de quien en todo momento recibí apoyo, sabiduría y receptividad para la elaboración de esta investigación.

A todos los enfermeros del Hospital I Tulio Febres Cordero quienes con su mejor disposición suministraron los datos que hicieron posible esta investigación.

A Dayana Millán gracias por tu ayuda incondicional, Dios le pague.

A todas aquellas personas que me ayudaron en la ejecución de esta investigación.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, fuente de amor y sabiduría, que me iluminó el camino a seguir y que hoy felizmente culmine.

A mis padres, pilares fundamentales en mi vida, que con su constante amor, estímulo y consejos me motivaron a seguir adelante para obtener los objetivos anhelados.

A mi hija gran estímulo e inspiración eres la fuente que alimenta mi esperanza para alcanzar el sueño deseado, te amo.

A mi esposo, compañero y amigo, que con su comprensión, amor y apoyo me ayudó a culminar el objetivo propuesto, hizo que fuera una realidad.

A la mas pequeñita de la casa que nos trajo alegría y tremenduras nuevamente.

A mis hermanos, quienes me entusiasmaron siempre en este camino y supieron esperar este feliz momento, que le sirva de estimulo en un futuro para su propio beneficio

A mis compañeros de estudio, compartimos muchos momentos y no declinamos en esta lucha.

A mis amigas siempre estuvimos unidas a pesar de algunas dificultades.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
Postgrado en
GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD

Evaluación del Perfil Motivacional del profesional de enfermería. Hospital I "Tulio Febres Cordero" La Azulita. Mérida

Autora: Lcda. María Rosa Durán **Asesora: Esp. Rojas Parra Lizbeth**

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue evaluar el perfil motivacional del del profesional de enfermería del Hospital I "Tulio Febres Cordero" Municipio Andrés Bello La Azulita estado Mérida de acuerdo con la Teoría de David McClellan. Para tal fin se realizó una investigación de campo de carácter descriptivo de corte transversal y correlacional. Se estudió la población en su totalidad constituida por 28 profesionales. Se aplicó el cuestionario de Inventario de motivación personal propuesto por Bravo 1990. Se utilizó el análisis de la varianza de una sola vía (ANOVA), la mínima diferencia estadística de Tukey y análisis de regresión y correlación. Los resultados obtenidos reflejan que la necesidad de motivación con mayor dominancia fue la de afiliación, en comparación con la necesidad de poder y realización personal ($p < 0.000$). No se encontró diferencias estadísticas significativas entre la necesidad de poder y realización personal ($p > 0.05$). La necesidad de afiliación se observa en mayor proporción en el género femenino en el personal con licenciatura y la de relación personal y poder en el masculino en los auxiliares y técnicos superiores. La necesidad de afiliación se encuentra con mayor dominancia en el estado civil de soltero. La necesidad de realización personal disminuye a medida que aumenta la edad de los profesionales y aumenta a medida que aumenta los años de antigüedad.

DESCRIPTORES: Motivación, teoría David McClellan, afiliación, realización personal, poder.

INDICE

RESUMEN

INTRODUCCION 1

CAPITULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema 3

1.2 Justificación 5

1.3 Objetivos

1.3.1 General 7

1.3.2 Específicos 7

1.4 Limitaciones 7

1.5 Alcances 7

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes 9

2.2 Marco Organizacional 15

2.3 Bases Teóricas 17

2.4 Definición de Términos 23

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación 24

3.2 Población 24

3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos 25

3.4 Procesamiento y Análisis Estadístico 25

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados 27

4.2 Discusión 36

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones 41

5.2 Recomendaciones 42

BIBLIOGRAFIA 43

ANEXOS 46

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de la población según el género 27

Figura 2. Distribución de la población según el estado civil 28

Figura 3. Distribución de la población según el grado de instrucción 28

Figura 4. Perfil motivacional de la población en estudio 29

Figura 5. Perfil motivacional de la población según el género 30

Figura 6. Perfil motivacional de la población según la edad 31

Figura 7. Perfil motivacional de la población según el estado civil 32

Figura 8. Perfil motivacional de la población según el grado de instrucción 35

Figura 9. Perfil motivacional de la población según los años de antigüedad 36

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Perfil motivacional y su relación con el género 30

Tabla 2. Perfil motivacional y su relación con el estado civil 33

Tabla 3. Perfil motivacional y su relación con el grado de instrucción 35

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres humanos es la motivación, esto ocurre tanto en lo personal, como en lo laboral. Motivar a alguien, en sentido general, es crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando energía y esfuerzo.

Desde el punto de vista etimológico el término motivación procede del vocablo latino motus y tenía que ver con aquello que movilizaba al sujeto para ejecutar una actividad. En el lenguaje popular, una persona está motivada cuando emprende algo con ilusión, superando el esfuerzo que deba realizar para obtenerlo. Así, se puede definir la motivación como el proceso psicológico por el cual alguien se plantea un objetivo, emplea los medios adecuados y mantiene la conducta con el fin de conseguir dicha meta (Trechera, 2000).

Se puede decir que la motivación es un impulso que permite mantener una cierta continuidad en la acción que acerca a la consecución de un objetivo y que una vez logrado, saciará una necesidad.

Según Solana (2004) "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 encausa la energía." p 208.

En tal sentido, Santos (2005), la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

Un ejemplo palpable es el del hambre, evidentemente se tiene una motivación, puesto que éste provoca la conducta que consiste en ir a buscar alimento y, además, la mantiene; es decir, cuanta más hambre se tenga, más directamente se encaminará, la motivación dirige para satisfacer la necesidad.

De esta manera no es menos cierto, que la motivación laboral se ha convertido en una problemática en estos tiempos lo que ocasiona en muchas oportunidades que las instituciones necesiten ayuda profesional, que trabajen en las empresas con vistas a identificar vías de cómo motivar a los trabajadores; pues si estos no se encuentran motivados no se pueden obtener resultados satisfactorios.

El capítulo I se refiere al planteamiento del problema, justificación y el enunciado de la investigación y objetivos establecidos. El capítulo II consiste en los antecedentes de la investigación, marco teórico referencial, sistema de variables y su operacionalización. El capítulo III está conformado por el marco metodológico, el capítulo IV hace referencia a los resultados y discusión y el capítulo V a conclusiones y recomendaciones; finalizando con las referencias bibliográficas que sustentan el estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo (Mary, 2006).

Para comprender el comportamiento humano es fundamental conocer la motivación humana. El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento especifico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estimulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo (Reeve 2003).

Desde mediados del siglo XX se ha venido estudiando el tema de la motivación en las organizaciones, y varias teorías han surgido al respecto. En su mayoría, sostienen que dada la oportunidad, y el estímulo correcto, la gente trabaja bien y en forma positiva.

Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo de cualquier meta, en el plano laboral se relaciona con el esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales después de haber alcanzado satisfacer sus necesidades individuales. Asimismo, se puede señalar la motivación como un factor interno, propio de la persona que influye en su comportamiento, pues las personas son distintas y sus necesidades varían de unas a otras. El nivel de motivación varía entre los individuos e inclusive en el mismo individuo en diferentes momentos, produciendo diversas conductas en el trabajo representando una secuencia compleja de interacciones entre las necesidades iniciales y la experiencia organizacional (Chiavenato, Solares, Rodríguez, 2007).

Las Instituciones de salud cumplen un papel transcendental en los cambios manifestados en el país. Ante las nuevas tendencias, el sector salud debe dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea el personal de enfermería es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias, mediante sus funciones principales en la recuperación del paciente. Es por ello relevante evaluar el perfil motivacional del profesional de enfermería que labora en el Hospital I "Tulio Febres Cordero" del estado Mérida, conocer qué necesidades los impulsa al logro, la afiliación o el poder según la teoría de David McClelland.

David McClelland ha realizado numerosos estudios en un gran número de países, sobre el perfil motivacional de los ciudadanos y ha encontrado que el predominio de una u otra motivación (de logro, afiliación o poder), influye significativamente sobre la evolución política y el desarrollo económico de un país (Marriner, 2009).

Por ello, el estudio de la motivación es de gran importancia, por cuanto permite entender y conocer el comportamiento humano, conllevando a preverlo y controlarlo (autocontrol), a través del dominio de las necesidades o motivos que impulsan al comportamiento, y de los objetivos o metas que lo dirigen con grandes repercusiones en el ámbito laboral. En resumen, la motivación es el conjunto de factores que provocan, encauzan y sustentan la conducta humana, sin olvidar un aspecto de suma importancia, su aspecto cambiante en el individuo.

En tal sentido es un medio importante para apuntalar el desarrollo personal de los trabajadores y, por ende, mejorar la productividad en la organización.

Con la presente investigación se busca dar respuestas a la siguiente interrogante:
¿Cómo está conformado el perfil motivacional promedio del profesional de enfermería que labora en el hospital Tulio Febres Cordero, de la Azulita del estado Mérida?

1.2 Justificación

Según Cave y Terzano (2004), señala que las organizaciones surgen para satisfacer las exigencias de los seres humanos pertenecientes a una sociedad; entre tales organizaciones se ubican las de salud, las cuales agrupan profesionales, técnicos y personal de servicio, que trabajan por una meta común: la promoción y restauración de la salud cuando se encuentra en desequilibrio; así como la prevención de enfermedades.

Dentro de estos profesionales se encuentra el gremio de enfermería que tienen como propósito primordial el cuidado de las personas, mediante la integración de conocimientos científico técnico y humanistas.

Al estudiar el comportamiento humano, pocos conceptos han suscitado más interés y tantas expectativas como lo ha hecho el concepto de motivación. Los psicólogos tienen posiciones encontradas al analizar el papel que desempeñan los procesos motivacionales en la conducta humana. Los factores de la Motivación Laboral y los elementos y características de la Cultura Organizacional constituyen materia prima para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en el cumplimiento de las diferentes funciones (Reeve 2003).

Entre los propósitos de este estudio se encuentra el aportar beneficios para esta población, ya que permitirá dar a conocer a los directivos los impulsos de motivación del personal que allí labora; para la puesta en marcha de estrategias específicas que logren el desarrollo óptimo de la motivación y se traduzca en una atención integral eficiente y eficaz al paciente, lo cual debe reconocerse para lograr que la atención en salud esté más organizada y su funcionamiento sea más óptimo. Obteniéndose un mejor desempeño de cada persona para mejorar las actividades laborales y optimizar sus acciones, alcanzando los objetivos propuestos con mayor facilidad.

1.2 Objetivos

1.2.1 General

Evaluar el perfil motivacional del profesional de enfermería del Hospital I "Tulio Febres Cordero" Municipio Andrés Bello La Azulita estado Mérida.

1.2.2 Específicos

- Describir las características generales de la población estudio.
- Describir las necesidades dominantes de motivación del personal que labora en la institución.
- Relacionar la necesidad dominante de motivación laboral y las características generales de la población

1.3 Limitaciones.

Falta de cooperación por parte de la población en estudio.

1.4 Alcances

Al evaluar el perfil motivacional que tiene el profesional de enfermería se podrá tomar como base para conocer las motivaciones básicas que determinan la conducta social de cada individuo, contribuyendo así, a aumentar el rendimiento y productividad de los trabajadores.

Para ello, se debe incluir la motivación como influencia positiva en la organización y mejorar así el ambiente laboral, de allí que se considere que la evaluación del perfil motivacional del personal de enfermería del hospital I Tulio Febres Cordero tendrá una importancia relevante, pondrá a la mano una valiosa información que puede servir de base para mejorar el ambiente laboral, y contribuir para brindar al personal de enfermería una mejor atención por parte de los directivos, dándole una herramienta importante a la hora de formar estrategia para motivarlo, que se traducirá en beneficio para la institución y para la atención integral del paciente.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

Sánchez 2010, realizó un estudio en Valencia Venezuela, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral de los Gerentes de enfermería en sus factores: Conductas de Liderazgo y Autonomía Profesional y la Motivación de las Enfermeras de Cuidado Directo en sus factores: Necesidades de relación y necesidades de crecimiento del área Médico – Quirúrgica de la Ciudad Hospitalaria "Dr. Enrique Tejera". Para la investigación se utilizó un diseño expofacto correlacional, con una población de 57 enfermeras de cuidado directo. La muestra probabilística seleccionada al azar aleatorio simple estuvo conformada por 40 enfermeras que representaron el 70,17% de la población. Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario tipo encuesta en escala de Likert con cinco opciones y estructurada en tres partes con 59 ítems. Los resultados confirmaron que en la variable Desempeño laboral de los gerentes de enfermería hubo una moderada aceptación de las conductas de liderazgo y autonomía profesional. En tanto que la variable Motivación de las enfermeras de Cuidado Directo, refleja alto interés por las actividades profesionales, relacionadas con el cuidado de personas hospitalizadas.

Reyes 2008, realizó un estudio en Valencia Venezuela, cuyo objetivo fue conocer el significado de la Motivación para el Profesional de Enfermería. Se utilizó la entrevista a profundidad con cinco profesionales de enfermería

de atención directa de la Unidad de Atención Emergencia de Adultos del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde dependiente del Seguro Social, y cuatro Agentes Externos (Pacientes-Supervisoras). En esta investigación se utiliza la metodología cualitativa con un Diseño Fenomenológico – Hermenéutico orientado en la Propuesta Metodológica de Spiegelberg la cual consta de seis fases. Durante la Constitución de los Significados, se pudo percibir que los agentes intervinientes manifestaron como elementos motivacionales las relaciones humanas, la retroalimentación, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, y lo económico. Se hacen algunas recomendaciones finales sobre algunas estrategias motivacionales ya conocidas, las cuales podrían ser de utilidad para el abordaje motivacional en el ambiente hospitalario.

Torres 2005, realizó un estudio en Peru- Yarinacocha – Pucallpa para determinar el grado de relación existente entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo N° 2. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional. Estuvo conformado por todos los enfermeros (49) que laboran en el Hospital. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario de motivación al trabajo y la lista de cotejo validado previamente. En cuanto a las Condiciones Motivacionales Internas, el factor relevante fue el poder con una correlación significativa con el rendimiento laboral de 0.63. Concerniente al rendimiento laboral y el factor reconocimiento es significativo se señala la correlación de 0.37. En cuanto al grupo de factores: los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se evidenció una correlación de 0.34 entre la expectación y el rendimiento laboral. En lo que respecta a condiciones motivacionales externas, la correlación más significativa es de 0.45, entre la supervisión y el rendimiento laboral, y por último el factor promoción con una correlación de 0.44 con rendimiento laboral. Respecto a rendimiento laboral, los factores

más relevantes son: El factor de crecimiento personal con un 67% ejecutan sus actividades con eficiencia, seguido de factor de liderazgo con un 65.3% y en tercer lugar el factor de satisfacción al cliente con un 59.2%.

Rodríguez 2005, en su estudio realizado con el objetivo de determinar los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario "Dr. Antonio María Pineda" de Barquisimeto Venezuela, de tipo descriptivo con un diseño de campo. La población y muestra estuvo conformada por cincuenta y siete (57) sujetos a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por veinticuatro preguntas cerradas, con cuatro alternativas de respuesta en escala de Lickert. Dicho cuestionario fue sometido a validez por juicio de expertos. Los resultados evidenciaron que el factor motivador mayor es el amor a la labor que realizan, aspecto que contribuye positivamente en el desempeño, sin embargo, este último queda limitado por el ambiente en que se desenvuelve carente de las necesidades básicas y con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública. Estos resultados permiten afirmar que se deben implementar estrategias que incrementen los factores motivadores que le permitan desempeñarse en un ambiente adecuado, situación que influye en la actitud motivacional del personal de enfermería y redunda en una prestación de servicio de alta calidad al individuo, familia y comunidad. Concluyéndose que los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos se encuentran afectados en forma negativa, ya que las necesidades jerárquicas según Maslow, no se encuentran satisfechas, sin embargo como aspecto positivo el personal tiene un alto compromiso en el desempeño laboral.

Hernández y García 2006, analizaron los principales factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua de un hospital privado en la ciudad de México. Se realizó estudio transversal, con 141 enfermeras que representaron 37.2% del universo, la recolección de datos fue a través de un instrumento auto administrado cuya confiabilidad interna alcanzó 0.755 de alpha de Conbrach. Se trata de personal de enfermería predominantemente soltero, del sexo femenino y con nivel de estudios técnico. La motivación global para la asistencia a cursos se consideró adecuada, lo mismo que se auto perciben con habilidades y destrezas adecuadas para asistir a estos cursos. Es importante destacar que la relación entre las dimensiones, habilidades y destrezas, la importancia atribuida a la asistencia a cursos y el sentimiento hacia la conducta asistencia muestran fuerza de correlación media (r=+0.435, prob=0.001). Se concluye que los factores para la no asistencia a cursos de educación continua del personal de enfermería fueron: la falta de tiempo, recursos económicos, falta de reconocimiento institucional y ascenso laboral; mencionan que la actualización sí influye en la atención que se brinda al usuario.

Ocaño 2003 realizó en Lima Perú, un estudio en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño" cuyo objetivo fue el de determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene el personal de enfermería. El método fue descriptivo, analítico, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue un formulario tipo escala de Lickert y la técnica fue la encuesta. Las conclusiones a las que llego entre otros fueron: El mayor porcentaje de la enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el (30%) no está motivado y un (20%) motivadas. En relación a satisfacción

laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho."

Rommy y Ríos, 2003 en Lima Perú, realizaron un estudio que tuvo como objetivo determinar el tipo de motivación laboral que tienen las enfermeras asistenciales y su relación con el desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia", El método utilizado fue descriptivo, corte transversal. El marco muestral estuvo conformado 90 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron, fue un cuestionario para conocer la motivación laboral, tomando como referencia la Teoría de los dos Factores de Herzberg sobres motivadores intrínsecos y extrínsecos; y el segundo un formulario tipo escala creado con el objeto de conocer el desarrollo profesional, distribuidos en 5 factores: Orientación, Autonomía, Identidad, Interdependencia y Desarrollo Cognoscitivo. Concluyéndose que el mayor número de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo. En el desarrollo profesional se observo que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado siendo el más significativo el factor de desarrollo cognoscitivo. El mayor porcentaje de enfermeras con desarrollo profesional adecuado se encuentra entre las menores de 35 años y las solteras sin hijos.

Zuñiga 2001, realizó un estudio en el Hospital II EsSalud – Talara – Piura- Perú, y se estudió al personal asistencial y Administrativo de la Unidad Quirúrgica, en los aspectos de no motivación en relación con la producción, a fin de determinar el impacto que tienen los niveles de no motivación en la producción de los trabajadores. La obtención de datos se efectuó a través de encuestas de no motivación con factores específicos del trabajo y el desempeño, se evaluó aplicando un sistema de valoración del rendimiento

laboral. Los resultados se muestran en tablas encontrándose 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 actitudes tolerantes de los jefes. Se recomienda que los datos obtenidos en las encuestas sirvan para centrarse en estrategias que aminoren la no motivación y que puedan aparecer comportamientos de salida y negligencias. Aun cuando este estudio no apoya la tesis de que la motivación estimula la producción, se debe procurar que los trabajadores estén motivados a fin de lograr una organización más poderosa y eficiente.

Cepero 2001, realizó un estudio sobre las motivaciones laborales en Cuba, perspectivas y desafíos. Constituyó un diseño no experimental transversal con características descriptivas y la muestra quedó conformada por 105 profesionales cuyas motivaciones referidas se agruparon en diversas categorías denominadas por los investigadores subtipos de motivación, las cuales se reagruparon a su vez en dos tipos de motivación; motivación extrínseca y motivación intrínseca. Los resultados alcanzados evidencian, un predomino de la motivación extrínseca con valores iguales para la motivación intrínseca y la mezcla de ambos tipos. No se encontraron diferencias significativas entre los tipos de motivación y las variables sociodemográficas recogidas. El 47.6 % de la muestra estudiada mostró un predominio de la motivación extrínseca mientras la motivación intrínseca estuvo presente en el 25.6 % de los profesionales y de manera similar se comportó la mezcla de ambos tipos de motivaciones (26.7 %). Dentro de las motivaciones extrínseca, la motivación por las condiciones de trabajo fue la que alcanzó valores más altos (53.3% de la muestra). En el caso de las motivaciones

intrínsecas, el contenido y naturaleza de la actividad que se realiza se destacó con la mayor frecuencia, estando presente en el 67.6% de los sujetos estudiados. Los resultados de los tipos de motivación se relacionaron con las variables sociodemográficas para enriquecer los resultados y mostraron que no existen diferencias significativas entre los tipos de motivación y el cargo que se ocupa, el género, las relaciones de pareja, la tenencia de hijos, la edad y el lugar donde se labora excepto para la motivación cercanía al lugar de residencia que predomina en las sucursales del país.

2.3 Marco Organizacional

Reseña Histórica: ***HOSPITAL I TULIO FEBRES CORDERO LA AZULITA.***

La Historia del Hospital I "Tulio Febres Cordero" de la Azulita, Comienza el 08 de Noviembre de 1943 cuando quedó constituida la junta Pro- Hospital La azulita en una casa facilitada por la familia Anselmi. Fue fundado por el Dr. José Humberto Ocarìz su primer Director, quien contribuyo grandemente en que el pueblo cambiara las yerbas por medicina y a los curanderos por Médicos.

El recién fundado hospital contaba con un mobiliario muy sencillo e insipiente entre lo que se contaba: Una mesa, un escritorio, una banquilla, sillas, un diván de madera, un armario con frascos vacíos, algunas pinzas y tijeras oxidadas y un libro para anotar las consultas. Como auxiliar de enfermería estaba el Sr. Florencio Barrios quien laboraba honores. Más tarde fue mudado el hospitalito para dos casas contiguas, ubicadas en la calle 4ta

esquina con la Avenida Zerpa, de las cuales una fue adquirida por el Ejecutivo Regional y la otra fue donada por su constructor.

En 1958, dentro del plan de construcciones médico asistenciales del gobierno, se construye el local definitivo, en Noviembre de 1962 se hace la mudanza a donde hoy funciona. El 1º de Marzo de 1966 comienza a funcionar el servicio de odontología bajo la conducción de Odontólogo Dr. Robiró Barrios. En 1975, se crea el cargo de la secretaria el cual lo ha venido ejerciendo hasta hoy la Sra. Ana María Pérez de Parra.

En 1976, se abre el servicio de Bionálisis bajo la responsabilidad de la Lic. Delia Maldonado, quien desempeña su trabajo con la escasa ayuda que le brindaba la Sra. Josefa Guillen cuyo cargo era el de aseadora.

En 1977, llego la primera profesional de enfermería, la Sra. Rita Rangel tan solo duro un año en sus funciones ya que fue transferida a otra institución. En 1978, ingresa la segunda profesional de la enfermería, La Sra. Viancy Márquez quien desde entonces se ha desempeñado en el cargo de Jefe de enfermería hasta la presente fecha.

En 1980, es asignada la Sra. Audelina Jerez Garrido como Auxiliar de Laboratorio.

En 1993, se crea la "FUNDACION HOSPITAL TULIO FEBRES CORDERO " FUNHOSTUFECO sin fines de lucro, bajo la presidencia del Dr. Gonzalo Moncada y cuyo objetivo primordial era " Fomentar el desarrollo del Hospital"

En Marzo de 1994 fue creado el departamento de Administración bajo responsabilidad del Lic. José del Carmen Rangel.

En Marzo de 1997, comienza la remodelación estructural de la planta física del Hospital, por lo que los servicios fueron trasladados por un lapso de 3 años hasta febrero de 2000 a las instalaciones de la Escuelas de Artes y Oficios "Herminias Rosas" excepto Radiología que quedo suspendido y el Técnico Radiólogo fue enviado a trabajar al Hospital II El Vigía.

En todo lo que llevo de vida el Hospital fue atendido por un 01 Medico y a Medida que transcurrieron los años el numero de galenos fue aumentando hasta un total de (05) donde uno de ellos se desempeñaba como Medico Director, un Gineco- Obstetra, una Pediatra, una Lic. De Nutrición y Dietética. En ese mismo año se realizaron varios Operativos de Consulta Oftalmológica todos gestionados por la directora del momento.

2.4 Bases Teóricas

La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo (Mary, 2006).

Según Solano, (1993). "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."

Según Chiavenato, Solares y Rodríguez 2007

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: Identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, tanto los valores y los sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales, éstas necesidades, valores personales y capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, está sujeta a las etapas por las que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

Existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

1. El comportamiento es causado: Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.

2. El comportamiento es motivado: Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.

3. El comportamiento está orientado hacia objetivos: Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

Teoría de McClellan (McClellan, 1989)

Según McClellan, 1989, establece en 1961 que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación. Generalmente, las tres necesidades están presentes en cada individuo. Son formadas y adquiridas con el tiempo y la vivencia cultural del individuo y su experiencia de vida. Se puede utilizar el entrenamiento para modificar un perfil de necesidad. A diferencia de Maslow, McClelland no especificó ninguna etapa de transición entre las necesidades en el trabajo, depende de la posición que cada individuo ocupa. La necesidad de logro y la necesidad de poder son típicas en las gerencias medias y de la plana mayor.

A continuación se describe las tres necesidades dominantes establecidas por David McClellan, 1989:

Realización personal o logro:

Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan reconocimiento constante sobre su actuación.

Poder:

Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir

progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por qué predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad "política".

Afiliación:

Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

Según, Valdez 2006, la motivación originada, puede estar dirigida hacia el incremento del trabajo o a su disminución, todo depende de los factores, que para el momento estén imperando. Pueden inspirar hacia el incremento:

- El deseo de ascenso.
- El propósito de realizar un buen trabajo.
- Deseos económicos u otros.
- El deseo de aprendizaje.
- Temor a perder el empleo.
- Convencimiento que su trabajo vale la pena.

Como cuestión negativa:

- Problema de relaciones con los mandos.
- Dificultades o complicaciones con el trabajo.
- Inercia a no trabajar

La persona que dirige debe tener en cuenta:

- Los aspectos motivadores no son los mismos en todas las personas.
- Los aspectos motivadores varían con el tiempo en la misma persona.
- Lo que la organización alcanza es el esfuerzo en conjunto de todas las personas.
- Nada crea un compromiso mayor que sentirse necesario.
- El factor esencial en las personas motivadas es hacer las cosas bien.
- Una organización debe ser capaz de crear condiciones, para que un empleado medio, haga esfuerzos y obtenga resultados extraordinarios
- Una de las capacidades principales de un directivo (sino la principal) es su habilidad para generar y despertar entusiasmo.
- La motivación no es un rasgo personal sino de la interacción del individuo y la situación.
- Motivar no es fácil para ello se deben conocer las necesidades de las personas.

En lo que el directivo debe trabajar

Según Levy, 2000; sin duda alguna, son los directivos (jefes) los encargados de crear un ambiente propicio para que los trabajadores estén motivados positivamente ya que en ellos está la posibilidad de:

- Crear valores de motivación precisos y simples.
- Tratar a los trabajadores como los activos más importantes; no es darle ni hacerle concesiones innecesarias sino respetarlos seriamente, darle

confianza y autonomía práctica, adiestrarlos y plantearle expectativas lógicas.

- Permitir y crear condiciones en el desarrollo del trabajo que lleven a un compromiso mayor a los trabajadores.
- Investigar cuales son los objetivos de los empleados, escuchando, observando e interpretando lo concerniente a éstos.
- Vincular los objetivos de las personas con los requerimientos de la tarea.
- Diseñar un sistema de incentivos atractivo y funcional, entiéndase que no se habla solamente de cuestiones materiales o de dinero, existe otro numeroso grupo de ellos como el reconocimiento, la autonomía, el éxito, la satisfacción, la amistad, la identificación, formar parte de un equipo con buenos resultados y otros.
- Trabajar conjuntamente con el Área de Recursos Humanos en la creación de un listado de motivaciones preferentes, así como las motivaciones para casos particulares.

Con relación a lo planteado:

"El directivo eficaz es la persona que, mediante la comunicación y la escucha sensible, establece los vínculos entre lo que hago, los objetivos que tengo, los objetivos de la organización y lo que se me pagará en caso de éxito. Si mi Director hace bien esto, me sentiré motivado a prestar mi esfuerzo". John W. Hunt.

2.5 Definición de Términos

Motivación Laboral: Todos aquellos conceptos que se vinculan a dicha motivación en base a los factores que influyen en la conducta, encaminados hacia el cumplimiento de objetivos, y afirma que la Motivación es un vínculo directo entre el hombre y la situación (Chiavenato,1998)

Motivación Personal: Es un sentimiento impulsivo, producto del deseo de hacer u obtener algo, el cual muchas veces nos puede llevar a actuar en forma positiva o competitiva y otras veces en forma negativa o inescrupulosa. Esto nos debe hacer pensar que lo contrario a la Motivación, es la Indiferencia (Mc Clelland, 1989).

Motivación Extrínseca: Es aquella que obedece a motivos externos, por ejemplo el dinero, la posición, y el poder (Cave et al, 2004).

Motivación Intrínseca: Cuando la motivación personal se realiza únicamente por interés o por el placer de realizarla. La función de esta necesidad psicológica es la de impulsar al ser humano a mejorar y a dominar su entorno. Esta nos sirve para conseguir metas más difíciles, pues son necesidades psicológicas (Cave et al, 2004).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación:

La presente Investigación se enmarcó en un estudio de campo de carácter descriptivo de corte transversal, el cual de acuerdo a Hernández y col (2003):

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes, de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar" (p. 60).

Respecto al diseño, se basó en un diseño de campo, de tipo descriptivo, cuantitativo por presentar resultados en términos porcentuales, además de ser transversal por cuanto las variables se medirán en un sólo momento de la investigación, es decir, se hizo referencia al diseño de campo ya que la investigadora va al sitio de los acontecimientos, en éste caso para realizar o aplicar el instrumento.

Población

Méndez (2001), parte del criterio según el cual: "la población es el conjunto de personas, grupos o cosas que serán objeto de investigación" (p.129); por lo tanto, en la presente investigación, se tomó el total de la población, es decir se trabajó con todo el censo el cual está conformado por 28 enfermeras.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para la recolección de los datos, el instrumento de evaluación empleado fue el *Inventario de Motivación Personal*, propuesto por Bravo (1990) utilizado y validado en el *Instituto Nacional de Administración Pública A.C, México.* La validación del instrumento se realizó por medio del juicio de expertos, obtuvieron un coeficiente de proporción de rango (CPR) de 0.86% lo que demostró que el instrumento era satisfactorio de validez para la investigación. El coeficiente de confiabilidad calculado fue de 0,9491.

Dicho instrumento está conformado por 10 enunciados y/o situaciones propuestas, en donde el encuestado deberá distribuir 10 puntos a las tres respuestas posibles, en las cuales, con la calificación más alta proyectará si su motivación es para la Realización Personal/Logro, Afiliación o Poder, pudiendo existir una motivación combinada. El instrumento está basado en la teoría de motivación de David McClellan (Ver anexo 1).

Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Para llevar a cabo el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS 15. Las características de la población se determinaron analizando los datos mediante estadística descriptiva las cuales se presentaron en forma narrativa, tablas y figuras. Los datos se detallaron mediante estadística descriptiva. Las comparaciones entre las necesidades de motivación personal según las diferentes variables estudiadas se establecieron mediante el análisis de la varianza de una sola vía y la mínima diferencia estadística de Tukey. Para determinar la relación

entre las diferentes necesidades de motivación personal y los años de edad, así como de antigüedad, se utilizó el análisis de regresión y correlación. La significancia estadística se fijó en $p < 0.05$.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

La población en estudio estuvo representada por un grupo de 28 personas, 22 del género femenino y 6 del género masculino (figura 1) con una edad promedio de 37.5 ±5.64 años. Las características de la población según el estado civil y el grado de instrucción se presentan en las figuras 2 y 3, respectivamente. Dos personas manifestaron que tenían menos de un año de antigüedad, mientras que 26 manifestaron que tenían más de un año. Sólo 20 personas indicaron en la encuesta la cantidad de años de antigüedad que tenían, encontrándose entre 2 y 30 años de antigüedad con un promedio de 13.25 ±7.64 años.

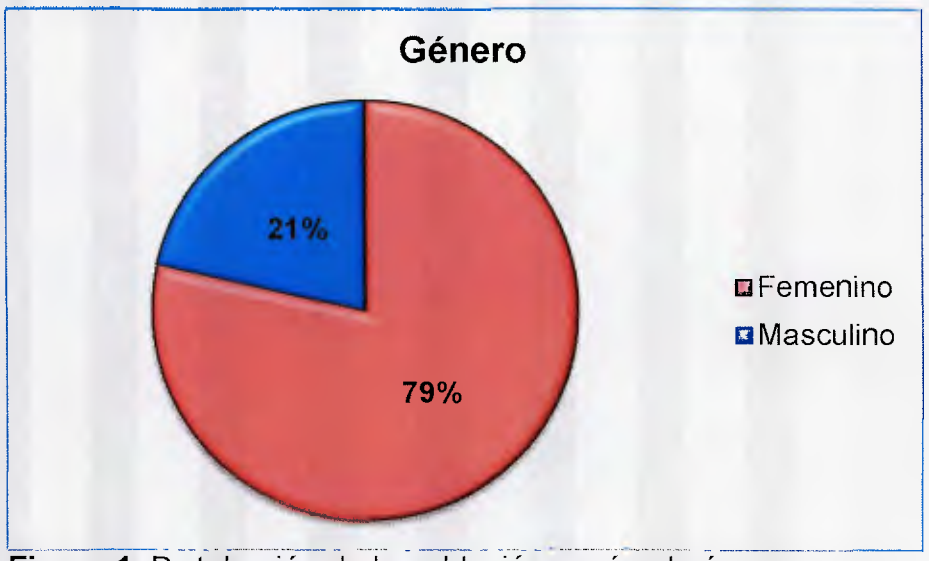

Figura 1. Distribución de la población según el género.
Fuente: Inventario de motivación Personal

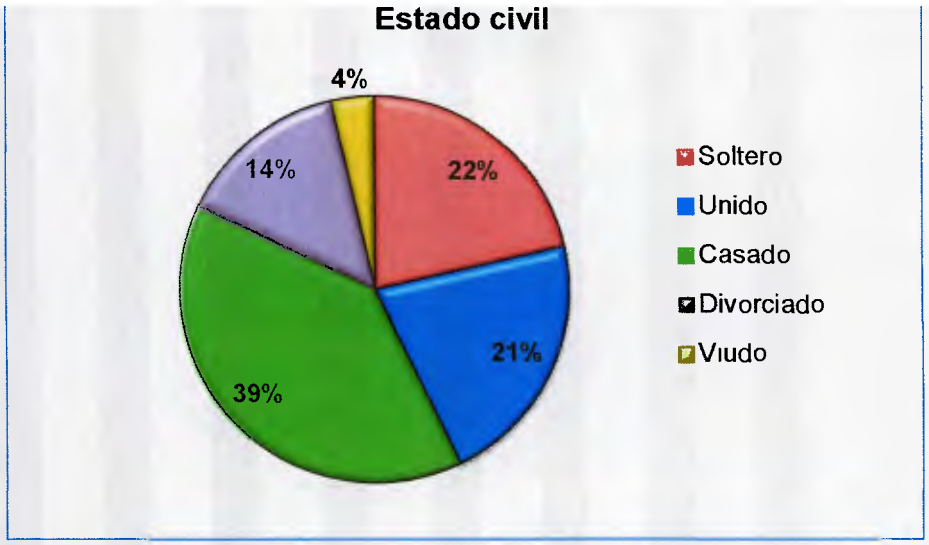

Figura 2. Distribución de la población según el estado civil.
Fuente: Inventario de motivación Personal

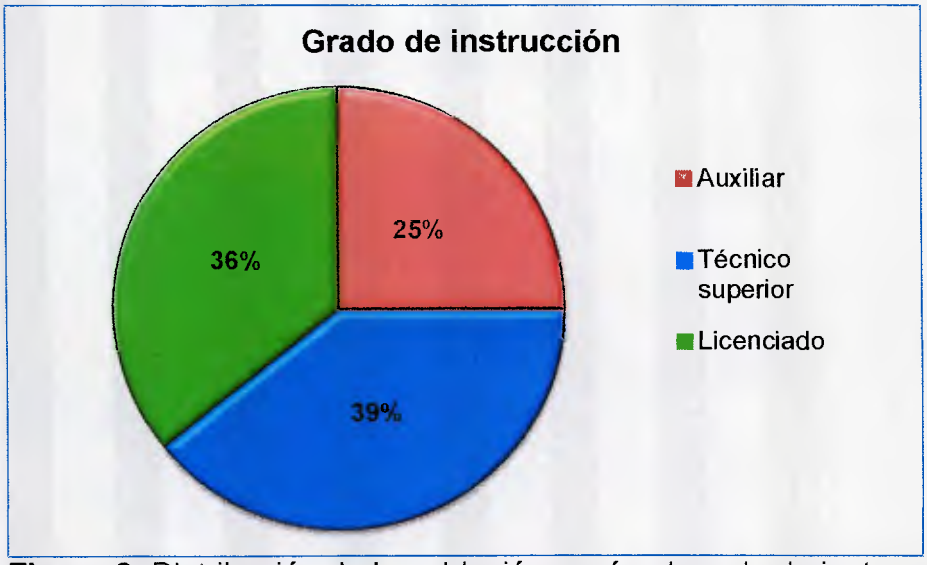

Figura 3. Distribución de la población según el grado de instrucción
Fuente: Inventario de motivación Personal

La necesidad de motivación encontrada en el personal profesional de enfermería que labora en el Hospital I "Tulio Febres Cordero" del Municipio Andrés Bello, La Azulita, estado Mérida, con mayor dominancia fue la de afiliación (figura 4), en comparación con la necesidad de poder y realización personal ($p < 0.000$). No se encontró diferencias estadísticas significativas entre la necesidad de poder y realización personal ($p > 0.05$).

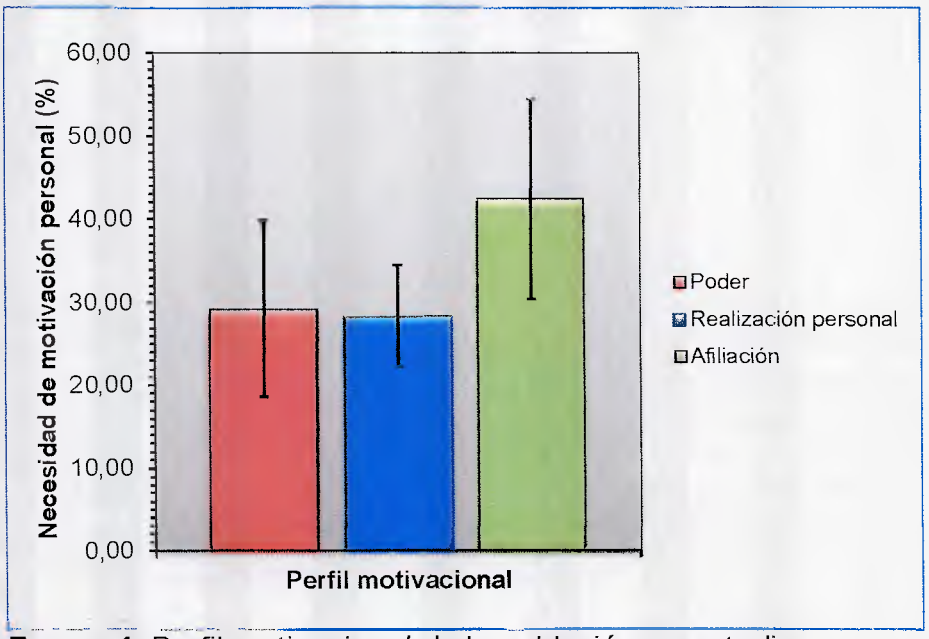

Figura 4 Perfil motivacional de la población en estudio
Fuente: Inventario de motivación Personal

El análisis estadístico de la relación entre el perfil motivacional y las características generales de la población reveló que en el género femenino la necesidad de afiliación es superior a la de poder y realización personal ($p < 0.000$), mientras que en el género masculino las necesidades de poder y afiliación se encuentran en un mismo nivel superior a la necesidad de realización personal, con una mínima diferencia estadística de 5.61 (figura 5, Tabla 1).

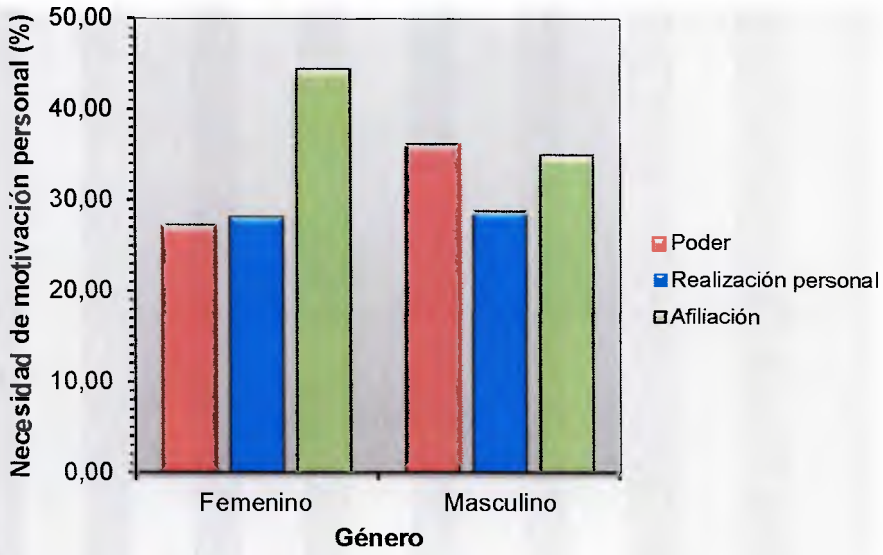

Figura 5. Perfil motivacional de la población según el género
Fuente: Inventario de motivación Personal

Tabla 1. Perfil motivacional y su relación con el género

	Perfil Motivacional				
Género	**Poder**	**Realización personal**	**Afiliación**	**p**	**MDE**
Femenino	27,32	28,23	44,45	0.000	5,50
Masculino	36,17	28,83	35,00	0.395	5,61

Fuente: Inventario de motivación Personal
MDE: Mínima diferencia estadística.

Un análisis de regresión y correlación entre la edad y la necesidad de motivación personal indica que existe una relación de poca dependencia directa y poca correlación entre la edad de la población y las necesidades motivacionales de poder y afiliación, a diferencia de la necesidad de realización personal cuya relación con la edad parece mayor, siendo ésta de dependencia indirecta (figura 6), es decir que disminuye a medida que aumenta la edad de las personas.

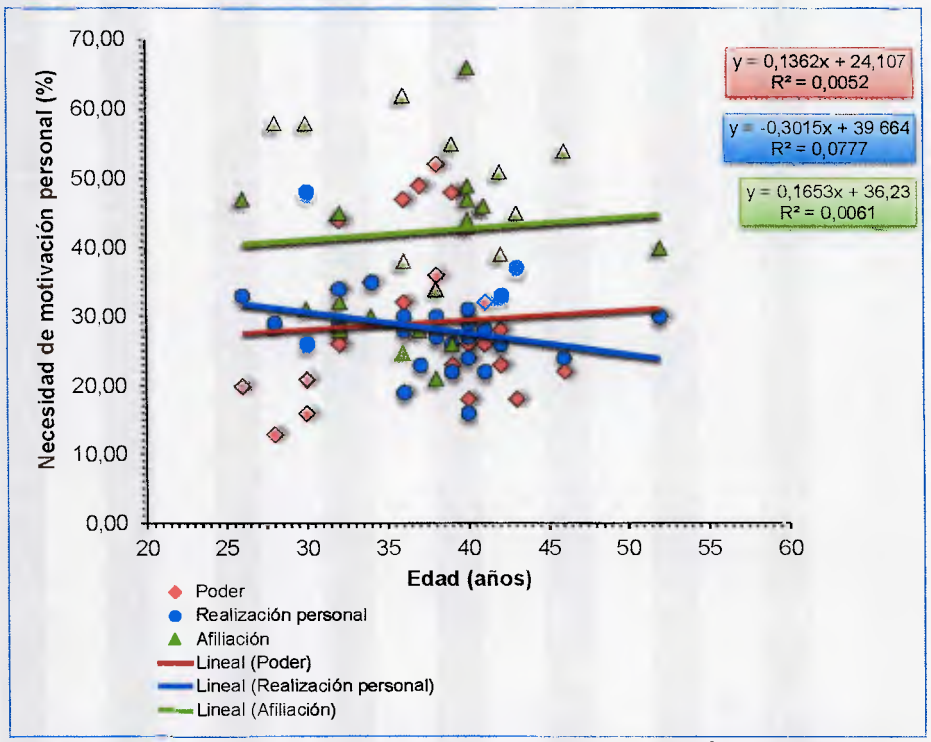

Figura 6. Perfil motivacional de la población según la edad
Fuente: Inventario de motivación Personal

En relación con el estado civil de la población se encontró que, la necesidad motivacional de afiliación predominó sobre las necesidades de poder y realización personal en los grupos de personas solteros (al superar la mínima diferencia estadística: 5.73%), unidos ($p < 0.000$) y casados ($p <$

0.000), a diferencia del grupo de personas divorciadas y viudas, en el que la necesidad de afiliación se encontró en el mismo nivel de dominancia que la necesidad de poder (figura 7 Tabla 2); en éste último grupo ambas necesidades motivacionales (afiliación y poder) fueron ligeramente superiores que la necesidad de realización personal, superando la mínima diferencia estadística encontrada entre los promedios (6.66%).

En la figura 7 se observa que, la necesidad de afiliación fue ligeramente superior en el grupo de personas unidas (47.33 ± 10.95%) que en el grupo de personas solteras (39.86 ± 11.52%), y el grupo de personas divorciadas y viudas (35.75 ± 14.48%); no se encontraron diferencias estadísticas entre la necesidad de afiliación encontrada en los grupos de personas unidas y casadas (43.82 ± 12.05%).

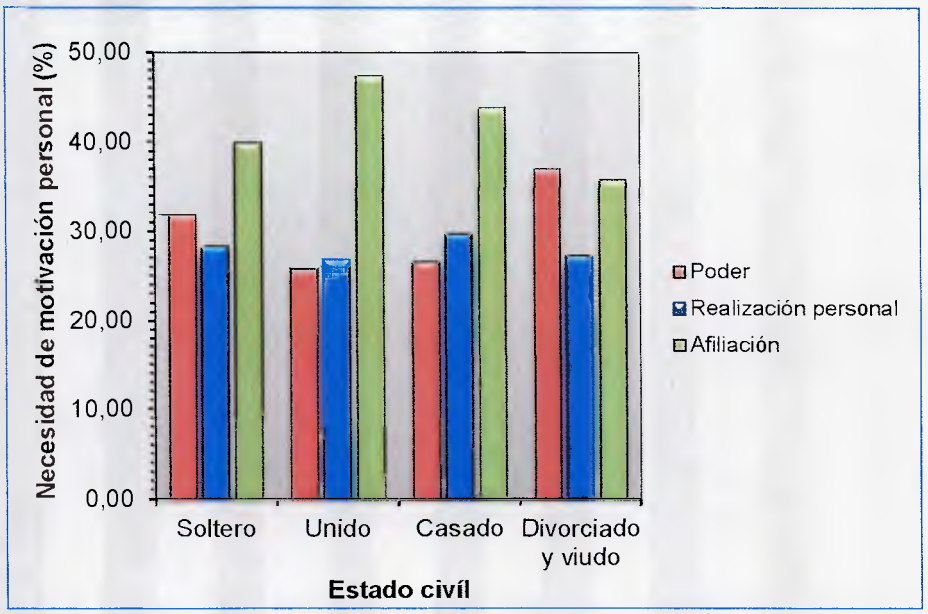

Figura 7. Perfil motivacional de la población según el estado civil
Fuente: Inventario de motivación Personal

La necesidad de poder fue ligeramente superior en el grupo de personas divorciadas y viudas (37.00 ± 13.52%) que en el grupo de personas unidas (25.83 ± 8.52%) y casadas (26.55 ± 9.30%), siendo la mínima diferencia estadística entre los promedios de 6.08%; el promedio de necesidad de poder en el grupo de los solteros (31.86 ± 11.85%) se encuentra en un nivel intermedio entre los grupos divorciados y viudos, y casados, entre los cuales no se encontraron diferencias estadísticas significativas; sin embargo, éste promedio fue ligeramente superior que el encontrado en el grupo de las personas unidas (figura 7).

En el caso de la necesidad de realización personal, no se encontraron diferencias estadísticas significativas ($p > 0.05$) entre los promedios de los grupos de personas solteras (28.29 ± 4.68%), unidas (26.83 ± 4.45%), casadas (29.64 ± 8.48) y divorciadas y viudas (27.25 ± 2.50).

Tabla 2. Perfil motivacional y su relación con el estado civil

	Perfil Motivacional				
Estado civil	**Poder**	**Realización personal**	**Afiliación**	**p**	**MDE**
Soltero	31,86	28,29	39,86	0.152	5,73
Unido	25,83	26,83	47,33	0.000	4,86
Casado	26,55	29,64	43,82	0.000	5,81
Divorciado y viudo	37,00	27,25	35,75	0.377	6,66
p	0.246	0.810	0.427		
MDE	5,63	3,37	6,5		

Fuente: Inventario de motivación Personal
MDE: Mínima diferencia estadística

En la figura 8 y tabla 3 se muestra que, la necesidad de afiliación predominó sobre la necesidad de poder y realización personal en todos los grupos establecidos de acuerdo con el grado de instrucción: en el grupo auxiliar, superando una mínima diferencia estadística de 6.82%; y en los grupos técnico superior y licenciado, con una alta diferencia estadística significativa ($p < 0.01$ y $p < 0.000$, respectivamente). No se encontraron diferencias estadísticas significativas al comparar los promedios correspondientes a las necesidades de poder y realización personal de acuerdo con los grupos establecidos según el grado de instrucción (figura 8).

En la misma figura 8 se observa que, la necesidad de poder es inferior en el grupo de licenciados (25.50 ± 10.08) en comparación con el grupo de técnicos superiores (31.73 ± 8.66), encontrándose una mínima diferencia estadística de 6.15% entre sus promedios; la necesidad de realización personal es inferior en el grupo de licenciados (29.60 ± 4.99) en comparación con el grupo de auxiliares (31.29± 8.88), encontrándose una mínima diferencia estadística de 3.49% entre sus promedios; mientras que la necesidad de afiliación es superior en el grupo de licenciados (47.90± 12.56) en comparación en el grupo de auxiliares (38.14± 12.01) y de técnicos superiores (40.18± 10.49), encontrándose una mínima diferencia estadística de 6.72% entre sus promedios.

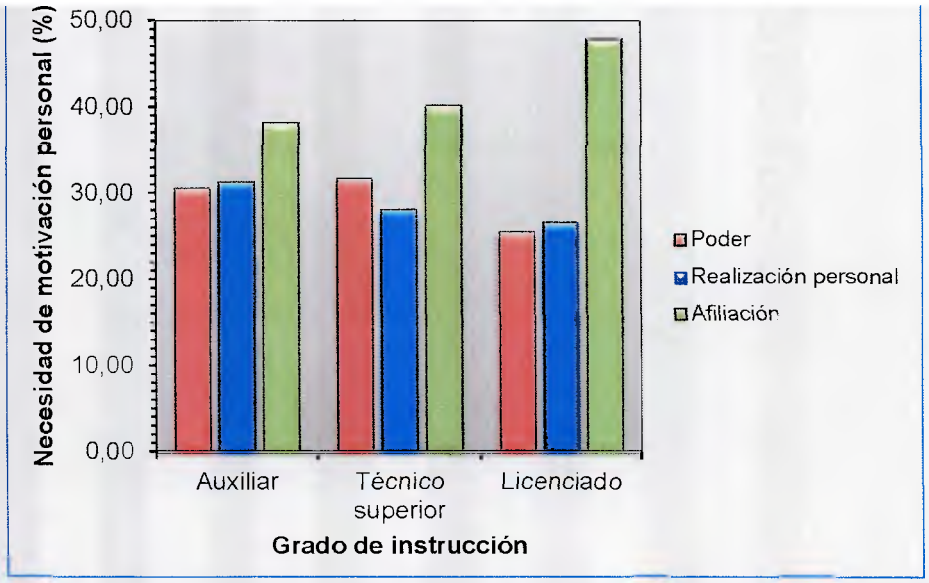

Figura 8. Perfil motivacional de la población según el grado de instrucción
Fuente: Inventario de motivación Personal

Tabla 3. Perfil motivacional y su relación con el grado de instrucción

	Perfil Motivacional				
Grado de instrucción	**Poder**	**Realización personal**	**Afiliación**	**p**	**MDE**
Auxiliar	30,57	31,29	38,14	0.433	6,82
Técnico superior	31,73	28,09	40,18	0.006	4,79
Licenciado	25,50	26,60	47,90	0.000	5,62
p	0.392	0.301	0.188		
MDE	6,15	3,49	6,72		

Fuente: Inventario de motivación Personal
MDE: Mínima diferencia estadística

Una relación de poca dependencia indirecta y poca correlación se encontró entre los años de antigüedad y las necesidades motivacionales de poder y afiliación de la población. De manera contraria a dichas necesidades, la necesidad motivacional de realización personal presenta, aunque

ligeramente superior, una relación de dependencia directa; se encontró una correlación entre dichas variables ligeramente superior que las correlaciones antes señaladas. Lo anterior indica que, la necesidad de realización personal, se relaciona ligeramente con los años de antigüedad, aumentando con los años de antigüedad (figura 9).

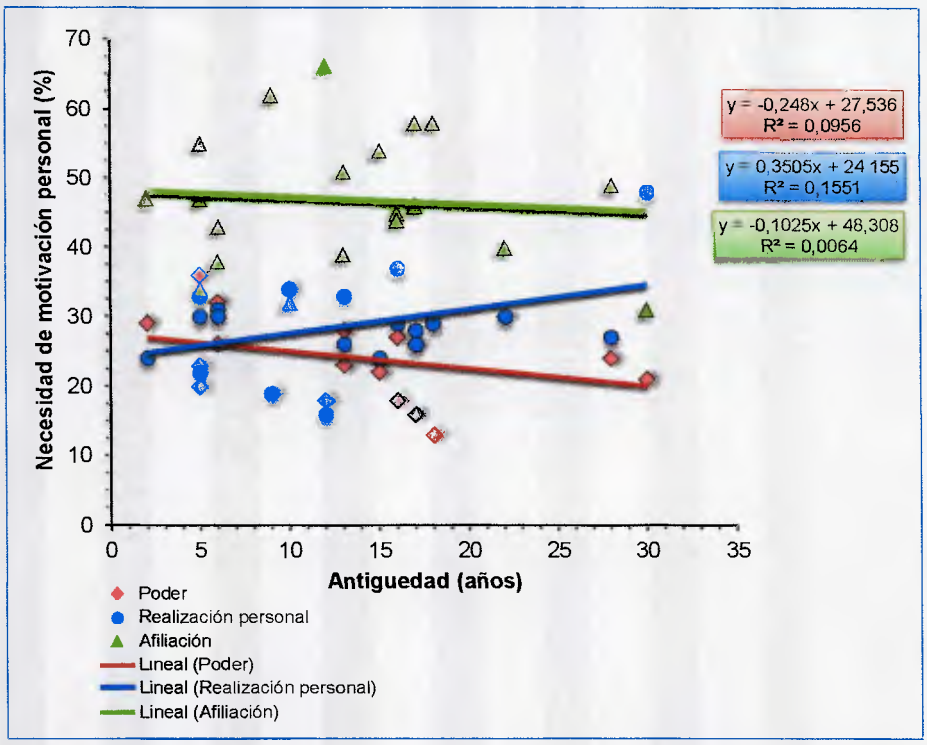

Figura 9. Perfil motivacional de la población según los años de antigüedad
Fuente: Inventario de motivación Personal

4.2 Discusión

McClelland, 1989 consideró tres necesidades de motivación: la de realización personal/logro, de afiliación, y la de poder. De igual manera, establece que cuando alguna de éstas se presenta con mayor ímpetu en la persona, causa un efecto de motivación y de esta manera aparece una conducta que lo encamina a tratar de satisfacer la necesidad.

El tipo de necesidad que motiva al personal de enfermería fue el de "Afiliación". Las necesidades de realización personal y de poder presentan menor dominancia. La afiliación demuestra que el personal de enfermería, posee la necesidad de tener relaciones amigables y se motiva hacia interactuar con la gente y con los demás compañeros de trabajo, conduce a sentirse respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás este tipo de personas no son los líderes ni los directivos más eficientes, ya que les cuesta mucho tomar decisiones difíciles sin preocuparse por disgustar a los demás. La necesidad de realización personal también está presente en menor dominancia sin embargo, se puede mencionar que las personas que presentan este tipo de motivación buscan el éxito con relación a alguna meta propuesta y que ésta sea reconocida por su jefes y compañeros, estas personas evitan situaciones poco arriesgadas porque creen que el éxito fácilmente alcanzado no es un logro genuino, por otro lado, los proyectos de riesgo elevado, son resultado de una de las alternativas posibles en lugar de un resultado de su propio esfuerzo. La necesidad de poder no tiene dominancia pero si está presente en el personal, este grupo tiene deseo de influir, adiestrar, enseñar o animar a los demás a conseguir logros; su modo de comportarse lo conduce a ser influyente, e impactante, tienen una fuerte necesidad de hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer e incrementar su poder y su prestigio, en fin, su estatus.

Es importante hacer resaltar que en el personal de enfermería Auxiliar y Técnico Superior existe una mayor dominancia de las necesidades de realización personal y poder, esto resulta de gran importancia ya que, por lo menos en modelos teóricos se señala como indispensable para ser más productivos, esta fuerza personal e individual que tiene una relación casual con la capacidad de competir con éxito. Y en el Licenciado en Enfermería

resultó de mayor dominancia las necesidades de afiliación, lo cual refleja el deseo de interactuar socialmente con la gente, la persona con esta necesidad se preocupa por la calidad de importantes relaciones personales y son una prioridad.

Resultados similares obtuvo Sánchez, 2010, en donde encontró que la variable motivación de las enfermeras de Cuidado Directo, reflejan un alto interés por las actividades profesionales relacionadas con el cuidado de personas hospitalizadas, es decir, en su mayoría responden a las necesidades de autorrealización, de estima y sociales. Por otra parte, Reyes 2008, pudo percibir que la población en estudio manifestó como elementos motivacionales las relaciones humanas, la retroalimentación, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y lo económico, es decir, de la muestra de estudio se detectó la necesidad de logro indispensable para el trabajo productivo y se distinguen por personas que quieren hacer las cosas mejor.

De igual manera, Torres, 2005 señala una correlación significativa entre el poder, reconocimiento, supervisión y promoción en relación con el rendimiento laboral, es decir, la población de estudio afirmó la necesidad de motivación en cuanto a buenas relaciones interpersonales, el recibir el reconocimiento por parte de jefes y compañeros así como las posibilidades de progreso en el área de trabajo. Por otra parte, Rodríguez 2005, señala que sus resultados evidenciaron que el factor motivador es el amor a la labor que realizan, sin embargo, demostró una carencia en cuanto al poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública.

Finalmente. Hernández y García 2006; Ocaño 2003; y Rommy y Ríos 2003, establecieron dentro de la población en estudio, que uno de los

factores que caracterizan las condiciones motivacionales internas se encuentra el reconocimiento y el mejoramiento de las habilidades y destrezas con la capacitación continua. Las personas con la necesidad de logro, se distinguen de los demás porque quieren hacer las cosas mejor, buscan situaciones donde puedan recibir retroalimentación oportuna sobre su desempeño, para saber si están mejorando o no, y puedan establecer metas que representen un desafío moderado. Por otra parte, la necesidad de afiliación tiene como característica principal, ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.

Los tres impulsos (poder, afiliación y realización) son de un valor especial para la ciencia de la administración y deben reconocerse para lograr que una empresa organizada funcione bien. Dado que cualquier empresa organizada y cada departamento dentro de ella representan grupos de individuos que trabajan para alcanzar metas conjuntas

Según Marriner, 2009, las tres motivaciones o necesidades operan simultáneamente, pero en un determinado momento una de ellas domina sobre las demás y la conducta del individuo se organiza en la búsqueda de la satisfacción de esa necesidad. La orientación hacia alguna de esas motivaciones es aprendida a través del contacto con agentes socializantes como la familia, la escuela, el trabajo, los medios de comunicación y otras organizaciones.

La motivación para el profesional de enfermería son las relaciones humanas, el trabajo en sí mismo, la retroalimentación, el reconocimiento, y lo económico como parte esencial pero no primordial. Así como, identifican

atributos como la responsabilidad, la generosidad, la amabilidad, disciplina, y con principios y valores.

El Talento Humano que forma parte de cualquier organización, en este caso, el personal de Enfermería del Hospital I "Tulio Febres Cordero" debería estar consciente del perfil motivacional que presentan; y con ello, el personal directivo podría más fácilmente motivar a cada persona de acuerdo a sus necesidades específicas, redundando en beneficio de una mayor productividad, rendimiento y desarrollo del sentido de pertenencia para con la institución.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La necesidad predominante de motivación fue la de afiliación, siguiendo la de realización personal y posteriormente la de poder

- En el género femenino la necesidad de afiliación es superior a la de poder y realización personal, mientras que en el género masculino las necesidades de poder y afiliación se encuentran en un mismo nivel superior a la necesidad de realización personal

- La necesidad motivacional de afiliación predominó sobre las necesidades de poder y realización personal en los grupos de personas solteras.

- En cuanto a la edad y la necesidad de motivación personal indica una correlación entre las necesidades motivacionales de poder y afiliación, a diferencia de la necesidad de realización personal cuya relación con la edad parece mayor, es decir que disminuye a medida que aumenta la edad de las personas.

- La necesidad de poder y de realización personal es inferior en el grupo de licenciados en comparación con el grupo de auxiliares y técnicos superiores; mientras que la necesidad de afiliación es superior en el grupo de licenciados.

- La necesidad de realización personal, se relaciona ligeramente con los años de antigüedad, es decir, dicha necesidad aumenta al aumentar los años de trabajo.

5.2 Recomendaciones

- Brindarle seguridad al trabajador creando programas que aumenten su confianza.
- Fomentar la superación de los trabajadores en dependencia de los requerimientos del cargo que ocupen.
- Continuar trabajando sobre la base de una adecuada motivación, teniendo en cuenta que los factores motivacionales que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción, el respeto, la aprobación, el status y el sentimiento de utilidad.
- Realizar programas de capacitación a los directivos y trabajadores en general acerca de la importancia de una adecuada motivación laboral, demostrarles que esta es crucial para lograr los objetivos organizacionales.
- Se exhorta al personal del Hospital, a mantener el profesionalismo, y compromiso con la institución y que la premisa sea la colectividad
- Implementar actividades que fomenten un mejoramiento en el rendimiento de todos los trabajadores y así mismo otorgar reconocimientos a aquellos que sobre salgan por su gran esmero, ya que la capacitación, el desarrollo profesional y el reconocimiento del trabajo son factores motivadores de gran importancia para la población de las instituciones.

BIBLIOGRAFÍA

Bravo R. (1990). Manuales Básicos de Colección Desarrollo Ejecutivo. Instituto Nacional de Administración Pública. México.

Cave et al. (2004)La motivación de los recursos humanos.99pp.

Cave, Morales, Terzano, & Calfapietra, L. D. (2004). La Motivación en los Recursos. 96pp.

Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill. Colombia 1998.

Chiavenato I, Solares F, Rodríguez J. (2007). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. Editorial Mcgraw-Hill.

Cepero.2001.Perspectivas y desafios. Revisado: 02-04-2011.En: http://scielo. sld.cu/scielo.Cuba/perspectivasydesafío.com.

Hernández R., Fernández C., Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana

Levy, C. (2000). La motivación en la empresa modelos y estrategias. Editorial ediciones gestión 2000.

Marriner, T. (2009). Guía de gestión y dirección de enfermería. Editorial Elsivier España.

Mary, N. 2006. Motivación del Personal. Publicado. Revisado: 10 de Marzo de 2011: http://www.unet.edu.ve/~ilabarca/experiencia_mcclelland.htm

McClelland, D. Solana, G. (1989). Estudio de la Motivación Humana. Editorial Narcea

Méndez, C. (2001). Metodología de la Investigación. México. Editorial. Mc Graw Hill Interamericana.

Ocaño, L. 2003. Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño. Revisado el 02-04-2011.http://motivacionlaboral.galeon.com/motivacion.

Reeve, J. (2003). Motivación y Emoción. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.

Reyes, Isidora. Gestión Sanitaria Enfermería.categories/artículos/Publicado: 12/09/2008.Revisado:12-03 2011. En: http://www.Portalesmedicos.com./

Romi y Rios. 2003. Revisado: 10-03-2011. En: http:www.monografia.com.tipomotivacion/general/

Sánchez, M. 2010. Desempeño laboral y la motivación publicada: 7/05/2010. Revisado: 25-03-2011. En: http//.www.portalesmedicos.com/. Autor /enfermería gestión sanitaria

Santos, J.A. (2005). Estudios de Psicologìa laboral y administración de recursos humanos. Tomado el 02-04-2011 de http://revistas/.

Solana, R. 2004. Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. Pág. 208.

Solano, R. 1993. Administración 6a. Edición. Editorial Pearson. México. Pág. 484

Trechera J. 2000. Psicología de la USAL. De la facultad de publicación virtual. Revisado: 14-04-2011. En http//.www.monografia.com.Psicologìa/la/facultad/ de/publicaciónvirtualdepsicología/delaUSAL.VII nª 19-Julio 2008.motivacion

Torres, Z. 2005. Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del hospital de Yarinacocha – Pucallpa - Perú. Revista Científica de Enfermería – Recién. Tomado de http://www.cep.org.pe/cicep/revista/volumen1/cap%2013-17.pdf.

Valdez, C. (2006). La Motivación. [ON LINE]. http://www.universidadperu.com/articulo-la-motivacion-universidad-peru.php

Zuñiga. 2001. Impacto Motivacional. Revisado: 07-04-2011. En: http://www.monografias.com/trabajos12/facmot/facmot.shtml. Essalud.

ANEXOS

ANEXO 1

Datos Generales de la Población

Género: F ( ) M ( ) **Edad:**____

Estado civil: Soltero ( )
Unido ( )
Casado ( )
Divorciado ( )
Viudo ( )

Grado de instrucción:

Universitaria.
- Auxiliar ( )
- Técnico superior. ( )
- Licenciatura. ( )
- Especialidad. ( )
- Maestría. ( )
- Doctorado. ( )

Antigüedad laboral: Días ( )
Meses ( )
Años ( )

Distribuya 10 puntos a cada una de las propuestas siguientes. Puede utilizar cualquier combinación que sume 10 puntos, asegúrese de que no sea menos de 10 puntos.
Me siento mejor con los demás cuando...   A) Los dirijo ( ) B) Me aceptan ( ) C)Aprendo algo de ellos ( )
Obtengo la mejor parte de mí siendo...   A) Oportunista ( ) B) Amistoso ( ) C) Congruente conmigo ( )
Me siento bien conmigo mismo cuando...   A) Busco ser líder ( ) B) Me adapto al grupo ( ) C) Actuó por un ideal ( )
Yo me esfuerzo cuando...   A) Hay dinero de por medio ( ) B) Me reconocen mi esfuerzo ( )   C) Me gusta lo que hay que hacer ( )
Al relacionarme con los demás pienso en...   A)La influencia que tienen ( ) B) En la confianza que me tienen ( )   C) En lo que significa para mi desarrollo ( )
Me da más miedo...   A) La pobreza ( ) B) La soledad ( ) C) La falta de sentido de la vida ( )
Impresiono a otros mostrándome como una persona...   A) Astuta y sagaz ( ) B) Cariñosa y Comprometida ( ) C) Culta e inteligente ( )
Frente al fracaso yo...   A) Me siento lesionado a mis derechos ( ) B) Busco consuelo en los demás ( )   C) Busco una explicación que me ayude a mejorar ( )
Lo que más disfruto es...   A) Los éxitos económicos ( ) B) La compañía de mi familia ( )   C) Los logros profesionales ( )
Para vencer las dificultades yo...   A) Uso toda mi fuerza ( ) B) Necesito ayuda de los demás ( )   C) Apelo a mi información ( )

INVENTARIO DE MOTIVACION PERSONAL
Bravo (1990)