



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS

**FACTORES MOTIVACIONALES DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CLÍNICAS
DE HOSPITAL “DR. JESÚS YERENA” DE LIDICE CARACAS
SEGUNDO TRIMESTRE 2010**

(TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL
OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA)

AUTORES:

Rosales, Wladimir

C.I: 16.287.772

Silva, Katuska

C.I: 14.445.283

Suárez, Ayari

C.I: 10.118.765

TUTOR:

Lic. Alirio aguilera

Caracas, Octubre 2010



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS

**FACTORES MOTIVACIONALES DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CLÍNICAS
DE HOSPITAL “DR. JESÚS YERENA” DE LIDICE CARACAS
SEGUNDO TRIMESTRE 2010**

(TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL
OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA)

AUTORES:

Rosales, Wladimir

C.I: 16.287.772

Silva, Katuska

C.I: 14.445.283

Suárez, Ayari

C.I: 10.118.765

TUTOR:

Lic. Alirio aguilera

Caracas, Octubre 2010

APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del trabajo especial de grado, (TEG) titulado: **FACTORES MOTIVACIONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN LA UNIDAD CLINICA DEL HOSPITAL “DR. JESUS YERENA” DE LIDICE. CARACAS**, durante el segundo trimestre del 2010. Presentado por los TSU **Rosales Wladimir C.I: V- 16.287.772**, **Silva Katuska C.I: V- 14.445.283** y **Suárez Ayari** para optar al título de licenciados en Enfermería, considerando que dicho TEG reúne los requisitos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas, a los veintisiete (27) días del mes de Julio del año dos mil diez 2010.

Lic. Alirio Aguilera
C.I. V- 4.612.039

APROBACION DEL JURADO

En atención a lo dispuesto en los Reglamentos de la Escuela Experimental de Enfermería, Facultad de Medicina de Universidad Central de Venezuela, quienes subscriben, Profesores designados como jurado del Trabajo Especial de Grado, Titulado:

Presentado por los (as) Bachilleres

Nombre: _____ C.I: _____

Nombre: _____ C.I: _____

Como requisito parcial para optar el Título de **LICENCIADO EN ENFERMERIA**,
Deciden su: _____

En _____ a a los _____ días del mes de _____ 2010

VA SIN ENMIENDA

Nombre:

C.I.:

Nombre:

C.I.:

Nombre:

C.I.:

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, por darme la fortaleza y la sabiduría necesaria para alcanzar el objetivo deseado.

A mi papa Ismael que desde el cielo me bendice y me protege todo los días de mi vida.

A mi mama Olga que me dio la vida y le debo todo lo que soy gracias.

A mi hijo Jonathan, el regalo más hermoso que dios me ha dado en la vida por darme su apoyo incondicional y ayudarme en las buenas y las malas y lograr superar los obstáculos para lograr las metas trazadas.

A mis compañeros de estudios Wladimir y katuska que durante todo el trayecto de nuestra carrera superamos los obstáculos que se nos presentaron, nunca los olvidare.

A Iraima Mijares mi amiga incondicional quien me motivo a iniciar la carrera que en todo momento me brindo su apoyo y solidaridad.

A todos mis compañero de trabajo por darme su apoyo siempre.

A los profesores por sus enseñanzas colaboración y apoyo.

GRACIAS.

Ayari Suarez

Dedicatoria

El gesto más bello es sonreír, el gesto más grande el amor. El regalo más apreciado es la amistad y el mejor deseo es la felicidad.

Como estudiante de enfermería crecemos continuamente para satisfacer de manera idónea nuestras necesidades tanto individual como profesional por eso le doy gracias A Dios por guiarnos y seguir en nuestro camino y en la carrera.

A mi hijo Gabriel.

A mi familia por su apoyo y colaboración.

A mis compañeros de estudios Ayari, Wladimir por su apoyo durante la carrera.

A los profesores Carmen Cecilia Jiménez al Prof. Alirio Aguilera por su apoyo comprensión paciencia y dedicación.

GRACIAS

Katiuska Silva

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la oportunidad de vivir y permitirme lograr este objetivo, eres el amigo que nunca me ha fallado.

A mi Madre, por el apoyo incondicional que me ha brindado en todo momento, por el amor infinito que me das mil gracias a ti muy especialmente, sin ti esto no hubiese sido posible te amo.

A mi Padre, hombre honorable, noble y perseverante digno de ejemplo a seguir gracias por los valores que me inculcaste.

A mis Hermanas Rocío R y Mayquelin R. por ser excelente personas conmigo.

A mis compañeras de estudios Ayari S. y Katuska S. por su apoyo durante todo el transcurso de la carrera.

A los profesores Alirio A, Cecilia J. por su ayuda y comprensión para superar los retos y dificultades que se presentaron durante el desarrollo de la investigación

GRACIAS

Wladimir rosales

Agradecimiento

A Dios por ser la energía armónica que llena la mente y el cuerpo, que expresa la perfección por la intensidad del deseo, de la inspiración y la meditación. Damos gracias al creador que esta siempre con nosotros todo el tiempo, dándonos fuerza para seguir adelante y la sabiduría para poder realizar este trabajo especial de grado.

Gracias a todas aquellas personas que laboraron en los servicios de cirugía, medicina, neurocirugía y traumatología del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice, enfermera(o) por la colaboración de este trabajo de investigación.

Así mismo damos las gracias a todas aquellas instituciones como el hospital José María Vargas de Caracas, Hospital Miguel Pérez Carreño, Hospital Pediátrico Dr. Elías Toros.

También damos gracias a todos nuestros profesores, amigos y familiares que en todo momento nos apoyaron e incentivaron para seguir adelante, pues sin su colaboración hubiese sido imposible la realización del presente trabajo.

Especial mención merece el Lic. Alirio Aguilera y a la Lic. Cecilia Jiménez, quien con su paciencia y asesoría nos permitieron la elaboración de este trabajo de investigación.

MUCHAS GRACIAS

Wladimir Rosales

Katiuska Silva

Ayari Suarez

Índice

Aprobación del tutor.....	iii
Aprobación del jurado.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	viii
Lista de tabla.....	xi
Lista de gráficos.....	xii
Resumen.....	xiii
Introducción.....	1
Capítulo I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos.....	6
General.....	6
Específicos.....	6
Justificación.....	6
Capítulo II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes.....	8

Bases Teóricas.....	12
Sistemas de Variables.....	45
Operacionalización de las variables.....	46
Definición de Términos.....	47
Capítulo III DISEÑOS METODOLOGICOS	
Diseño de Investigación.....	49
Tipo de Estudio.....	50
Población y Muestra.....	51
Método e Instrumento de Recolección de Datos.....	51
Procedimiento para la recolección de la información.....	51
Diseño del instrumento.....	52
Limitaciones.....	52
Validez.....	53
Capítulo IV RESULTADOS	
Presentación y Análisis de los resultados.....	54
Capítulo V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	78

Recomendaciones.....	80
Referencias Bibliográficas.....	82
Anexos	
Anexo A instrumento.....	87
Anexo B validación de experto.....	90
Anexo C calculo de confiabilidad.....	95
Anexo D fotografías del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.....	101

Lista de tablas

N°	Pp
1. Frecuencia y porcentaje correspondiente al aspecto socioeconómico (sexo, edad, nivel de instrucción, cargos, turnos, servicio en que labora, años de servicio).....	59
2. Frecuencia y porcentaje correspondiente al crecimiento individual profesional.....	65
3. Frecuencia y porcentaje correspondiente al reconocimiento profesional.....	66
4. Frecuencia y porcentaje correspondiente a la autorrealización.....	67
5. Frecuencia y porcentaje correspondiente a la evaluación.....	68
6. Frecuencia y porcentaje correspondiente al respeto.....	69
7. Frecuencia y porcentaje correspondiente al salario.....	72
8. Frecuencia y porcentaje correspondiente a los beneficios sociales.....	73
9. Frecuencia y porcentaje correspondiente a la supervisión.....	74
10. Frecuencia y porcentaje correspondiente a las condiciones ambientales, físico.....	75
11. Frecuencia y porcentaje correspondiente al reglamento, normas de la institución.....	76
12. Frecuencia y porcentaje correspondiente a la seguridad física.....	77
13. Frecuencia y porcentaje correspondiente a las relaciones interpersonales....	78
14. Frecuencia y porcentaje correspondiente a la comunicación.....	79

Lista de gráficos

N°	Pp
1. Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico sexo.....	62
2. Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico edad.....	62
3. Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico cargo.....	63
4. Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico turno.....	63
5. Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico servicio en que labora.....	64
6. Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico años de servicios.....	64
7. Distribución absoluta y porcentual de las repuesta de las enfermeras (os) sobre los factores intrínsecos del profesional de enfermería del Hospital Dr. Jesús Yerena de Lidice Caracas en el segundo (2) trimestre del año 2010.....	71
8. Distribución absoluta y porcentual de las repuesta de las enfermeras (os) sobre los factores extrínsecos del profesional de enfermería del Hospital Dr. Jesús Yerena de Lidice Caracas en el segundo (2) trimestre del año 2010.....	82

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS**

**FACTORES MOTIVACIONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
QUE LABORA EN LA UNIDAD CLÍNICA DEL HOSPITAL “DR. JESÚS
YERENA” DE LÍDICE. CARACAS-VENEZUELA**

**Autores: Rosales Wladimir
Silva Katiuska
Suárez Ayari
Tutor: Lic. Alirio Aguilera**

RESUMEN

El presente estudio es de carácter descriptivo, no experimental y de corte transversal, el mismo tiene como objetivo central conocer los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en la unidad clínica del Hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lídice, ubicado en el sector de Manicomio de la ciudad de Caracas, durante el segundo trimestre del año 2010. La muestra estuvo conformada por 90 enfermeras y enfermeros; profesionales en los diferentes turnos en los servicios de Cirugía, Medicina, Traumatología y Neurocirugía. Para la recolección de los datos se elaboró un instrumento tipo cuestionario, con preguntas cerradas (escalar) las cuales están directamente relacionadas con los objetivos y que permitió determinar las necesidades de las enfermeras(os). Su validación fue realizada por un panel de expertos o jueces. El análisis de los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos, se realizó de manera cuantitativa y cualitativa utilizando el sistema estadístico simple de frecuencia y porcentaje, el programa SPSS (Programa de Estadística para Ciencias Sociales), dando como resultado un coeficiente de 0,89 para todo el conjunto de preguntas., el cual se plasmó en tablas donde prevaleció la motivación extrínseca donde el 24,55% de los profesionales de enfermería se sienten nada motivado en cuanto a la supervisión, el 23,35% de los profesionales de enfermería se sienten nada motivado en cuanto a los beneficios y el 17,47% se sienten nada motivado en cuanto al salario.

Palabras claves: Motivación intrínseca, motivación extrínseca, enfermería

Introducción

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para las personas, ya que sin motivación, no podríamos desarrollar ninguna actividad.

El servicio de Enfermería de la Unidad Clínica del Hospital “ Dr. Jesús Yerena de Lidice” es una dependencia vital y compleja en la organización hospitalaria; por tanto, se requiere que la institución permita y facilite su desarrollo, y que quien lidere, haga ver la importancia del crecimiento en todas sus aéreas, esté atento a las oportunidades, se informe de los cambios externos e impulse la trasformación interna, además debe trazar la filosofía de trabajo, los objetivos y las políticas que vayan respondiendo a las necesidades, y determinar las funciones y procedimientos que deberá realizarse para de esta manera lograr el objetivo propuesto.

La motivación es de importancia en el área de la salud, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que es este caso en particular, los profesionales del servicio de enfermería, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo, ya que una persona satisfecha que estime su trabajo, lo trasmite y disfruta en atender a los pacientes.

Hay que motivar a los trabajadores, tanto a los profesionales como a los obreros, para que quieran y para que puedan desempeñar satisfactoriamente su labor dentro de la institución.

El esquema a utilizar para el desarrollo del trabajo es el siguiente en el Capítulo I se realiza el planteamiento del problema, se formula las ideas o interrogantes, se establece el objetivo general y los objetivos específicos que se persiguen en esta investigación y se presenta la justificación, donde se establece la pertinencia,

oportunidad, utilidad e impacto social. En el capítulo II se escribe el Marco teórico que incluye conceptos sobre motivación laboral, revisión de los trabajos relacionados con el tema, las teorías que avalan la importancia de la motivación laboral como recurso indispensable en el desarrollo de las organizaciones y bases legales. Y una breve historia del Hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice, además de la visión y misión tanto del hospital como del servicio de enfermería. En el capítulo III se describe el Marco Metodológico que incluye las variables y el instrumento a utilizar, el tipo y el diseño de la investigación. En el capítulo IV se analiza los resultados de la encuesta realizada y en el capítulo V se presenta las conclusiones y las recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Santos, (2005:68); Plantea que la motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo de aquí se puede destacar el hecho de que la motivación no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en él será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y complejo que pueda ser su personalidad.

La motivación laboral (Santos, 2005:68), se podría definir como los estímulos que recibe la persona de quienes lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte, no necesariamente debe ser siempre del trabajo, sino también puede ser de sus familiares o amigos.

Para esta investigación se seleccionó el Hospital General “Dr. Jesús Yerena” ubicado en Lídice, Caracas, tiene una clasificación de tipo tres y una capacidad instalada de doscientas treinta y seis (236) camas, además posee los principales servicios básicos y sus respectivas consultas externas. Es un hospital docente donde hacen pasantías las diferentes escuelas de ciencias de la salud, se centra con el fin de determinar los factores motivacionales del profesional de enfermería de las unidades clínicas del hospital “Dr. Jesús Yerena”.

En la observaciones realizada por los autores de la investigación previa en el área de trabajo de las unidades clínicas, se pudo evidenciar que los profesionales de la enfermería, no están motivados, en cuanto a su antigüedad, ascensos, experiencias previas de trabajo, lealtad y compromiso, tiempo y esfuerzo, creatividad, desempeño y habilidades, sueldos, condiciones de trabajo interno laboral no adecuado. No cuenta con suficientes recursos humanos, ni material médico-quirúrgico, la sobrecarga de trabajo del personal, influyen en que su rendimiento no sea el más adecuado en el equipo de trabajo y las relaciones entre compañeros, superiores y subalternos.

Uno de los problemas se refiere a la comunicación, relacionado con la regulación del flujo de comunicaciones entre las diversas instancias de jerarquía, los superiores coordinadores, son fundamentalmente emisores y se constituyen en elementos claves. Todo ello conduce a que los superiores reporten problemas de comunicación en el personal de enfermería, ocasionadas por factores de variada índole.

Otra de las situaciones que le preocupa al personal de enfermería, es la falta de seguridad, ya que el hospital no cuenta con funcionarios de seguridad suficiente, por esta razón han sido víctimas del hampa dentro del mismo hospital. El ambiente donde estos funcionarios descansan, no reúne las condiciones mínimas necesarias, carece de ventilación y de buena iluminación. También se les incumple con los beneficios, como por ejemplo las actas convenios.

También hay dificultades en las relaciones interpersonales de grupo, y se evidencia la rotación del personal cada seis meses ya que existen conflictos grupales al momento de la labor, lo cual afecta el compañerismo y la atención al paciente.

El trabajo ha sido considerado como un medio para las oportunidades de tomar parte en las tareas a desarrollar, mantener en los trabajadores su calidad y sus habilidades, determinar los valores y las circunstancias bajo las cuales se vive. Esto permite afirmar que se deben implementar estrategias que incrementen los factores motivacionales que le permitan desempeñarse en un ambiente adecuado, situación que influye en la actitud motivacional del personal de enfermería y rinden en una prestación de servicios de calidad al individuo, familia, comunidades, etc.

Por todo lo antes expuesto, es probable que estos factores estén influyendo en las actividades laborales de los profesionales de enfermería. Surgen las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la importancia del reconocimiento profesional de enfermería en las unidades clínicas del hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice?
- ¿Cuál es el incentivo salarial del profesional de enfermería del hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice?
- ¿Cuáles son las condiciones ambientales en la que labora el personal de enfermería del hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice?
- ¿Cuál es la comunicación de los superiores con el profesional de enfermería del hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice?
- ¿Cuál es la eficacia del profesional de enfermería del hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice?
- ¿Cuál es la relación interpersonal del profesional de enfermería del hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice?
- ¿Cuál es la seguridad física percibida por el profesional de enfermería del hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice?

Para dar respuesta a estas interrogantes se formula el presente problema de investigación:

¿Cuáles son las motivaciones de los profesionales de enfermería que laboran en las unidades clínicas del hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lidice?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en las Unidades Clínicas del Hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lídice.

Objetivos Específicos.

Identificar los factores motivacionales intrínsecos del profesional de enfermería que laboran en las unidades clínicas del Hospital “Dr. Jesús Yerena de Lídice”.

Identificar los factores motivacionales extrínsecos del profesional de enfermería que labora en las unidades clínicas del Hospital “Dr. Jesús Yerena” del Lídice.

Justificación

El porqué de este proyecto de investigación responde a la necesidad de identificar aquellos factores motivacionales que determina el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en las unidades clínicas de Traumatología, Cirugía, Neurocirugía y Medicina del Hospital Jesús Yerena de Lidice por cuanto solo a partir del conocimiento científico de las variables que inciden en cómo se percibe el profesional de enfermería en su ambiente laboral, se podrá establecer políticas dirigida, ello con el fin de mantener e incrementar la eficacia y eficiencia de este personal.

En cuanto al para qué del estudio, este se realizara con la finalidad de aportar datos empíricos mediante modelos teóricos dirigidos a determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral.

Otra razón que justifica la realización del estudio propuesto radica en el desarrollo de ideas que permite aclarar y entender los mecanismos que hacen factible la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería, adecuado a las condiciones del hospital Dr. Jesús Yerena.

Se ha demostrado que existe una correspondencia entre las necesidades y deseos del empleado y la recompensa ofrecida. Los beneficios que se obtengan, mediante la recompensa van mucho más allá de una importancia pasajera. El trabajador tiene confianza en su capacidad para obtener la recompensa. Debe sentir que la tarea que tiene que realizar no es muy difícil y que los obstáculos se pueden vencer.

Por todo lo antes descrito podemos hipotizar que si una enfermera(o) está satisfecho con su empleo, mantiene una motivación constante para realizar sus funciones, obteniendo mecanismos de bienestar social para optimizar su autorrealización y actuación en cuanto su potencial tales como: la adquisición de conocimientos novedosos, aplicación práctica de lo aprendido y desafío o reto ante las tareas asignadas, optimizando el desarrollo de iniciativas propias, además goza de mejor salud y está se refleja en su actitud ante el medio de trabajo, incrementando así su auto-estima y autorrealización, además de contribuir con un ambiente laboral cordial, y con los objetivos de la institución.

Por último, se considera que la ejecución de este proyecto es totalmente factible ya que se cuenta con la disposición de las unidades clínicas y de los profesionales que en ella laboran, para proporcionar los datos y la información requerida

CAPITULO II

Marco teórico

En este capítulo se describen los antecedentes, las bases teóricas, sistemas de variables y definición de términos básicos.

Antecedentes

Pérez I; Sánchez M. y Bohórquez D; (2007). Realizaron en el estado Aragua una investigación con la finalidad de determinar la satisfacción laboral del profesional de enfermería. En sus dos dimensiones: aspectos organizacionales y responsabilidad profesional.

Metodológicamente fue un estudio con diseño no experimental, tipo descriptivo, prospectivo, cuya población fue integrada por 20 profesionales de enfermería adscritos al servicio de sanidad aeronáutica de la aviación militar venezolana (SESAVIA) situada en Maracay estado Aragua. Para la recolección de información se utilizó un instrumento tipo cuestionario estructurado de 33 ítems en la escala de lickert modificada con tres alternativas de respuesta muy satisfecha, poco satisfecha e insatisfecha, y su confiabilidad medida con el índice alfa de conbrach, para los efectos del estudio.

En los resultados las investigadoras señala que el 90% de las enfermeras estudiadas, se mostraron insatisfechas por las condiciones físicas de trabajo, el tipo de supervisión recibidas el 100% estuvieron satisfechas con las relaciones interpersonal y un 80% por el clima organizacional, en la categoría de insatisfecho se ubicaron el 100% en crecimiento profesional, en reconocimiento y el 90% en trabajo interesante que evidencia baja motivación en lo laboral del grupo de profesional estudiado.

La investigación mencionada anteriormente tiene una relación estrecha con el tema en estudio ya que, los resultados de dicha investigación mostraron que los profesionales de enfermería se encontraban con baja motivación laboral debido a las condiciones físicas, el tipo de supervisión, crecimiento profesional, reconocimientos profesionales de allí surge la necesidad de dar conocimiento a los directivos de la organización sobre conocimiento básico sobre la naturaleza humana para poder diseñar un sistema de recompensa que aumente la motivación en el personal.

Puerta de García M; Rodríguez Y; Alvarado A; Pineda J. y Rodríguez R. (2007). Realizaron en el estado Lara una investigación con la finalidad de determinar los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de parto.

Fue una investigación con diseño de campo tipo de estudio descriptivo-transversal, cuya población la conformaron 57 enfermeras adscritas a la sala de parto del hospital central universitario Dr. Antonio María Pineda de Barquisimeto. Para recolectar los datos aplicaron un cuestionario conformado por 24 preguntas cerradas con cuatro alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca, en una escala de liker modificada, referidas a las dimensiones autorrealización, estima, pertenencia, seguridad fisiológica, satisfacción laboral y compromiso.

En los resultados, los autores del estudio, destacan que el factor motivador mayor fue el amor a la labor que realiza el personal de enfermería; estima, pertenencia, compromiso, son aspectos contribuyentes positivamente en un alto porcentaje al desempeño, la satisfacción dicen que quedó limitada al ambiente donde se desenvuelven carentes de las necesidades básicas. Finalmente menor motivación reportaron por el poco reconocimiento, remuneración injusta y sin recompensa pública.

Recomendaron la implementación de estrategias potenciadoras de los factores motivadores, a fin que el personal de enfermería pueda desempeñarse en un ambiente

adecuado, a la labor que realiza le ofrezca motivación y redunde en una prestación de servicio de alta calidad a la puérpera atendida en sala de parto.

Dicha investigación tiene relación con el tema en estudio ya que a través de la citada investigación se evidenció baja motivación por el poco reconocimiento, remuneración injusta y sin recompensa de allí surge la necesidad de implementar estrategias potenciadoras de los factores motivacionales, a fin que el personal de enfermería pueda desempeñarse en un ambiente adecuado.

Pérez J. (2005), realizó en Caracas, una investigación que tiene por título “Factores Socioeconómicos” la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. El cual tuvo como objetivo general: Determinar los factores socioeconómicos que tienen relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital “Dr. Domingo Luciani”. La investigación fue de carácter descriptiva correlacional – transversal, cuya muestra estuvo constituida por 24 profesionales de enfermería. Seleccionada, mediante un muestreo no probabilística intencional; para la recolección de datos, aplicó un instrumento tipo cuestionario, estructurado en dos partes: la primera que midió la variable factores socioeconómicos, el cual estuvo formado en una escala dicotómica sino con 13 preguntas ítems (1-13), la segunda parte, medía la variable satisfacción laboral a través de la escala tipo Lickert, modificado con tres alternativas de respuesta: siempre, algunas veces, nunca, que consta de 12 preguntas (14-25). En los resultados demostraron con un cálculo 229-48, que existía relación entre los factores socio-económicos estudiados, financieros, educativos y satisfacción laboral referida a la motivación, supervisión y comunicación.

Así mismo concluyen que los beneficios recibidos por las enfermeras resultan insuficientes para su mantenimiento personal y el de su familia; aun cuando muestran un gran interés en mantener actividades, los resultados mostraron falta de aplicación de factores incentivos que inducen al desaliento en el grupo estudiado, además pudo comprobar la inconformidad en el grupo con el ambiente organizacional,

reflejado en el sistemas de comunicación y evolución, así como la falta de reconocimiento en función del desempeño laboral.

Dicha investigación está relacionada con el tema de estudio, ya que proporciona evidencia sobre los factores que influyen en la motivación y satisfacción del profesional de enfermería, los cuales van de la mano con el desempeño laboral. Dichos factores infieren en las acciones y/o funciones del profesional de enfermería, pudiendo obtener en la percepción de su carrera.

Escalante D. y Gómez L. (2002), realizaron un estudio en Valencia, titulado: “Desempeño de la enfermera Jefe de equipo en actividades asociadas al sistema de trabajo en equipo, a nivel del área de hospitalización del Centro Policlínico de Valencia”. Se planteo como Objetivo General: Determinar las actividades asociadas con el desempeño de la enfermera Jefe de equipo en sus dimensiones: función administrativa, función asistencial y función docente. Fue un estudio con diseño no experimental, prospectivo, descriptivo, transversal. La población estuvo conformada por el 57% de la población, los autores concluyeron que en la dimensión función administrativa, un 42.3% de las respuestas fue que siempre cumplen con las actividades relacionadas con planeación, coordinación y dirección.

En cuanto a la función asistencial se muestran respuestas en casi siempre 30.7% para el cumplimiento del PAE y en casi nunca 27.1%. En la dimensión función docente, el 42.3% centro sus respuestas en casi nunca, indicando que la jefa de equipo, en pocas oportunidades realizó actividades para satisfacer necesidades de aprendizaje en el paciente, y aumentar el nivel cognoscitivo de los profesionales de enfermería integrantes del equipo, con respecto al sistema de trabajo.

El estudio anterior nos sirve de base, ya que en él se evidencia la carencia por parte del jefe en cuanto a realizar actividades para aumentar el nivel cognoscitivo de los profesionales de enfermería con respecto al sistema de trabajo.

Camacho B. Di Giuseppe M. y Monsalve O. (2002), realizaron en Valencia, un estudio titulado: Desempeño laboral del egresado universitario de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Universitario de Los Seguros Sociales “Dr. Ángel Larralde” de Valencia para el primer trimestre del 2002. Se plantearon como Objetivo General: Determinar el desempeño laboral del egresado universitario de enfermería del Servicio de Medicina, en sus dos dimensiones: logros y relación enfermera-paciente. Fue un estudio de tipo descriptivo transversal, donde la población estuvo conformada por 30 enfermeras de atención directa y fue tomada como muestra por ser esta pequeña. En cuanto a los resultados de la variable en estudio, se pudo observar que: el nivel de respuesta (nunca y siempre) no se ubicó ningún elemento muestral, el mayor porcentaje correspondió al nivel de respuesta (algunas veces) con un 56.7%, seguido del nivel (casi siempre) con un 40%. En cuanto a la dimensión logros el 56.7% correspondió al nivel de ocurrencia (algunas veces) y el 33.3% al nivel de ocurrencia (casi siempre). Mientras que la dimensión relación enfermera-paciente el 53.3% se ubicó en el nivel de ocurrencia (casi siempre) y el 40% en el nivel de ocurrencia (algunas veces).

La investigación anterior se relaciona con esta línea de investigación puesto que en ambos trabajos se evidencia la necesidad de saber cuáles factores motivacionales refleja un desempeño laboral satisfactorio en cuanto a la atención directa al paciente de las unidades clínicas.

Bases teóricas

Las teorías van a contribuir a la relación del problema en un contexto más amplio y además orienta al desarrollo del estudio contribuyendo fundamentalmente al planteamiento descriptivo y explicativo que se investiga.

A continuación se presenta las bases teóricas que sustenta el estudio.

La motivación

Ivancevich (1996:438) ha definido a la motivación como: “El conjunto de fuerzas que originan la conducta y determinan su forma, dirección, intensidad y duración”. Eje central y fundamental en la vida de los seres humanos, ello origina que se busque empleo o se estudia porque algo te motiva hacerlo, de allí su importancia. Constituye un elemento primordial en el área administrativa y en la psicología, siendo estos los primeros en estudiarla. Los Psicólogos inician el estudio del comportamiento humano para poder comprender que desencadena la motivación y ciertas conductas en el individuo, lo que los llevó a la generación de explicaciones o teorías. Estas teorías son adoptadas por la Administración como una manera de buscar el logro de los objetivos organizacionales y tratar de mantener un adecuado ambiente de trabajo, donde los trabajadores se sientan motivados y por ende sean más productivos.

De allí que las personas al incorporarse al área laboral, además de satisfacer una necesidad para sobrevivir, encuentran en su trabajo la posibilidad de superación personal lo cual se debe en gran parte a los factores que los motivan, al respecto Suárez (2001) comenta que la motivación hoy en día se ha convertido en un elemento primordial en la administración de personal, por lo que se hace necesario conocer sobre el tema y tener dominio del mismo, ya que es la única forma como una empresa puede poseer una cultura organizacional sólida y confiable.

Desde el punto de vista organizacional se suele decir que una persona motivada realiza los esfuerzos necesarios a fin de ejecutar correctamente una tarea, y adoptan las actitudes y comportamientos que les permitan satisfacer conjuntamente sus objetivos personales. Por ello es común oír dentro de las organizaciones expresiones como “hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más y produzca mejor”, es posible que los gerentes en la actualidad enfrenten los retos que implican motivar a sus trabajadores para obtener mejores resultados, con eficacia, calidad e innovación, así como satisfacción y compromiso.

Sin embargo, la realidad es que la motivación es difícil de definir con rigor, un ejemplo de ello, son los diversos estudios publicados al respecto, donde se puede constatar la dificultad que tienen los autores para abarcar toda la envergadura que implica este concepto. De allí que es necesario probar de una manera holística la forma de abordar la realidad y no hay otra que a través de la investigación cualitativa que extrae el fenómeno de lo expresado por cada uno de los informantes según sus experiencias vividas y sus marcos de referencias.

Motivación

Según Young P. (1961 citado por Harris J 2007:214) refiere: La función de estimular a otros para que se desempeñen productivamente se llama proceso de motivación, la motivación se define como el proceso de originar una acción, mantener en actividad el progreso y regular el patrón de actividad. Así, el proceso de motivación atrae o inicia la acción y sirve también como factor en la continuidad de la actividad hasta que se cumple los objetivos. Se centra en las características del entorno o personales que sirven para vigorizar, activar o motivar al individuo. La motivación se encarga de identificar las clases de variables que sirven para estimular al individuo, y se ocupa de explicar la manera en que el individuo opta por una conducta concreta.

Según Harcourt B. (1998:45) es una variable compleja en la que intervienen aspectos conscientes, inconscientes, cognitivos, afectivos y que resulta distinta para imprimir fuerza y direccionalidad al comportamiento humano, razón por lo que ha sido objeto de estudio de disímiles disciplinas científicas, la concepción hedonística establece que el motivo último, razón de ser o finalidad del comportamiento humano es la búsqueda de placer, alcanzar satisfacción o evitar el dolor.

El hombre consigue el estado de felicidad cuando logra alcanzar los objetivos que se ha propuesto o satisfacer las necesidades que siente, el estudio de la motivación

humana puede plantearse desde el punto de vista: Centrar su atención en las necesidades de las personas. Este enfoque, que arranca de la teoría evolucionista establece que el comportamiento es la satisfacción de las necesidades sentidas por el organismo. Por tanto, la finalidad del comportamiento es la satisfacción de las necesidades. Así pues, las necesidades constituyen los motivos en los que se basa la acción.

Dimensiones de la motivación

De lo hasta ahora expuesto Robbins (2004:155), deduce que la motivación tiene tres dimensiones: intensidad (o fuerza), dirección (u orientación) y persistencia (perseverancia)

- a. La intensidad es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea.
- b. La dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Implica la elección de las actividades en las cuales el individuo centrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta.
- c. La persistencia es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo. La persistencia hace que el individuo supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro de la meta.

El ciclo motivacional

Antes definimos la motivación como un proceso, es decir, como una secuencia interconectada de eventos que parten de una necesidad y culminan con la satisfacción de la misma.

El ciclo de la motivación para Gibson (2001:147), presentan propuestas para ilustrar el proceso motivacional. En un intento de integrar de manera sencilla los planteamientos básicos, propone un modelo de siete etapas:

- a. Conciencia de la necesidad.
- b. Transformación de la necesidad en un deseo específico
- c. Identificación del incentivo que satisface el deseo
- d. Selección del curso de acción que conduce al incentivo
- e. Inicio y mantenimiento de la conducta orientada a alcanzar el incentivo
- f. Consecución del incentivo deseado
- g. Satisfacción de la necesidad

La motivación se inicia cuando el individuo toma conciencia de alguna carencia que debe llenar o de algún desequilibrio que desea corregir. Sin esta experiencia psicológica, aún cuando la necesidad objetivamente exista, no hay motivación. Esa necesidad se filtra a través de la cultura, que ofrece una gama de alternativas para satisfacerla, espectro que normalmente varía entre una y otra sociedad. Así, la necesidad se convierte en un deseo específico. Con ese deseo por satisfacer, el individuo localiza en su entorno organizacional o social el o los incentivos que lo colmarán. Si no existiera tal incentivo, el simple deseo no producirá conducta alguna y el proceso motivacional se interrumpiría. Una vez precisado el incentivo u objetivo a alcanzar, la persona selecciona un curso de acción que lo conducirá hasta esa meta. Luego, inicia la conducta dirigida a la conquista del citado incentivo y persiste en ella hasta alcanzarlo. Si lo logra, el individuo satisfará la necesidad que originó el ciclo. Si algún obstáculo impide el logro del objetivo sobreviene la frustración.

Debe señalarse que hay necesidades que producen ciclos más largos que otras. El hambre, por ejemplo, supone una sucesión rápida de eventos, y reaparece unas cuantas horas después de haber sido satisfecha. La necesidad de crecimiento personal (culminar una carrera profesional) implica un proceso más largo: su satisfacción supone una inversión prolongada de tiempo y esfuerzo.

Motivación laboral:

Muchinsky (2000:249). Afirma que los principales determinantes de la conducta laboral son tres; la capacidad con este término se recogen aspectos tan distintos como las habilidades, aptitudes o destrezas. Las limitaciones situacionales se tratan de factores y circunstancias ambientales – en este caso laborales u organizacionales – que facilitan o retrasan la conducta. La motivación laboral se puede definir como el conjunto de fuerzas internas y externas que inician comportamientos relacionados con el trabajo y determina su forma, dirección, intensidad y persistencia.

González S. (1982:197). Plantea la motivación humana como “una compleja integración de procesos químicos que en constante transformación y determinación recíprocas con la actividad y estímulos externos se encamina a satisfacer las necesidades del hombre y en consecuencia regula la dirección e intensidad del comportamiento”

Factores de la motivación laboral:

Chiavenato (1994:100). Sugiere que el individuo se encuentra influenciado por factores internos y externos a él, señala que los factores internos son consecuentes con sus características de personalidad, como capacidad de aprendizaje, de motivación, de valores, etc., y las externas son consecuencias de las organizaciones como sistema de recompensa y castigo de políticas de la cohesión grupal existente.

Herzberg F. (1950, citado por Chiavenato I. 2000), manifiesta que los conjuntos de factores independientes tenían influencia en la motivación. Hasta entonces, las personas suponían que la motivación o su ausencia eran meramente formas opuestas de un factor en un continuo. Herzberg, afirma que ciertos factores laborales, como las condiciones y la seguridad en el trabajo, hacía que los empleados estuvieran insatisfechos, en especial si carecían de ellos, por lo general su presencia hacía que el

sentir de los empleados sea apenas neutro. Esos factores no son motivos intensos, esos insatisfactorio potentes se llaman factores de higiene o factores de mantenimiento, ya que no se debe hacer caso omiso de ellos. Son necesarios para sentar las bases de un nivel razonable de motivación de los empleados.

Motivaciones Intrínsecas Y Extrínsecas

Reeve (2003:129) plantea que las necesidades generan estados motivacionales dentro de nosotros. Sin embargo, la observación casual de la conducta cotidiana sugiere que nuestras necesidades en ocasiones son intangibles, o al menos se encuentran en un recóndito lugar de la conciencia. En las escuelas, los estudiantes a veces se comportan apáticos y muestran desinterés por comprometerse en las materias de la escuela. En el trabajo, los empleados en ocasiones son indolentes y actúan con lentitud. En los hospitales, los pacientes muchas veces sienten poco deseo de ejercitarse y son reticentes para tomar sus medicamentos. Tales observaciones sugieren que la gente no siempre genera su propia motivación desde el interior. En vez de ello, las personas suelen volverse pasivas y recurren al ambiente para suministrarse motivación. En la escuela, los maestros observan esta falta de motivación interna y por eso emplean calificaciones, notas, elogios, suspensión de privilegios y amenazas determinantes para motivar a sus estudiantes. En el trabajo, los patrones se valen de pagos, bonos, vigilancia, competencias y amenazas de rescisión para motivar a sus empleados. En los hospitales, los médicos usan órdenes, amenazas implícitas y apelan al deseo de agradar a las personas queridas para motivar a sus pacientes. Tales son los sucesos externos que constituyen los incentivos y consecuencias que generan estados motivacionales extrínsecos.

Motivación Intrínseca

Deci y Ryan, (1985 citado por Reeve 2003:130). Plantea que es la inclinación innata de comprometer los intereses propios y ejercitar las capacidades personales, de esa forma, buscar y dominar los desafíos máximos. La motivación intrínseca emerge de manera espontánea de las necesidades psicológicas orgánicas, la curiosidad personal y los empeños innatos por crecer. Puesto que las personas presentan necesidades psicológicas orgánicas innatas, cuentan con los medios para experimentar satisfacciones espontáneas inherentes, al comprometerse en actividades interesantes. Al percibir la experiencia de sentirse competitiva y auto determinada, la gente experimenta una motivación intrínseca. Cuando se compromete en tareas y se siente competitiva y auto determinada, experimenta la motivación intrínseca como una fuerza motivacional natural que energiza el comportamiento en ausencia de recompensas y presiones extrínsecas. Por ejemplo, incluso sin la presencia de recompensas y presiones, el interés activa el deseo de leer un libro, y la competencia involucra a una persona en un desafío durante horas. De manera funcional, la motivación intrínseca proporciona la motivación innata para involucrar el ambiente, perseguir intereses personales y exhibir el esfuerzo necesario para ejercitar y desarrollar habilidades y capacidades.

Mecanismos Intrínsecos

Reeve (2003:130) Señala a los mecanismos reguladores intrínsecos incluyendo todos los sistemas biológicos que actúan en concierto para activar, conservar y terminar las necesidades fisiológicas que subyacen en la pulsión. Los centros cerebrales, el sistema endocrino y los órganos constituyen las tres principales categorías de los mecanismos reguladores intrínsecos. En la regulación del hambre dichos mecanismos, por ejemplo, incluyen al hipotálamo (centros cerebrales), la glucosa e insulina (sistema endocrino) y el estómago y el hígado. El hipotálamo, la

glucosa, la insulina, el estómago y el hígado (así como otros mecanismos intrínsecos adicionales) crean juntos las condiciones corporales de necesidades (privación) y saciedad (satisfacción) que activan, conservan y quitan el hambre.

Los mecanismos intrínsecos desempeñan la función central en cualquier análisis de las necesidades fisiológicas. Resulta difícil comprender en realidad la función de la sed y el hambre, y su papel en la motivación, sin primero lograr entender los fundamentos del cerebro, el sistema límbico, los neurotransmisores, las hormonas y los órganos.

Factores Motivacionales o factores intrínsecos

Chiavenato (2000:286) Se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y auto relación, y depende de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos se arreglaban y definían con la preocupación de atender a los principios de eficiencia y economía, eliminando el desafío y la creatividad individual. Con esto, perdían el significado psicológico para el individuo que los ejecutaba y creaban un aspecto de “desmotivación”, provocando apatía, desinterés y falta de sentido psicológico. El efecto de los valores motivacionales sobre las personas es profundo y estable. Cuando los factores motivacionales son óptimos, estos provocan la satisfacción de las personas. Sin embargo, cuando son precarias, estos evitan la satisfacción: debido al hecho que está relacionado con la satisfacción de los individuos.

Según Herzberg (1950 citado por Chiavenato I, 2000:286) los factores higiénicos y motivacionales son independientes y no se encuentran vinculados entre sí. Los factores responsables por la satisfacción profesional de las personas son totalmente

delegadas, y distintas de los factores responsables por la insatisfacción profesional. Lo apuesto de la satisfacción profesional en sus ausencias y no la satisfacción.

- Crecimiento individual profesional

Brito C. (1992:112). Menciona que el desarrollo personal consiste en una actividad constante del individuo consigo mismo y en relación con los demás para conseguir un óptimo estado de salud, mantener su vitalidad y motivación personal para modificar sus conductas y costumbres, permitiéndole vivir con éxito y satisfacción en un mundo en constante cambio.

El desarrollo personal implica desarrollar la autoestima, autodirección, autoeficacia y excelencia personal, conducentes a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social. Esta realización personal debe proyectar lo mejor de sí sobre los otros.

La disciplina del Desarrollo Personal nace en el seno de la Psicología Humanística y sostiene que todo ámbito de interacción humana puede convertirse en un espacio propicio para el crecimiento de sus protagonistas. Numerosas investigaciones en todo tipo de entornos (familiares, educacionales, empresariales) han demostrado que aquellos espacios en los que se aplican los principios del Desarrollo Personal e Interpersonal se convierten en terrenos fértiles para el aprendizaje, la excelencia profesional y ética, la salud, la productividad y el progreso individual, organizacional y social. El desarrollo personal: Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano

- Reconocimiento profesional

Deming (s/f citado por Ivancevich 1996:446) sugiere que la motivación y el compromiso del trabajador tienen su origen en el orgullo por un trabajo bien hecho y en la satisfacción que recaban del trabajo. Sin embargo, los gestores suelen subestimar la necesidad del logro de sus empleados. La atmosfera de logro en el lugar de trabajo puede fomentarse de diversas maneras. En primer lugar, el trabajo que es estimulante y que induce en el empleado un sentido de responsabilidad es motivador. En segundo lugar, los directivos pueden identificar y reconocer las contribuciones individuales en lugar de limitarse a atribuir a los gestores el éxito alcanzado por la compañía. Las teorías de las necesidades también sirven de base para las explicaciones más complejas de la conducta humana que aportan las teorías motivacionales de proceso.

- Autorrealización

Es un concepto propuesto por Maslow (1970 citado por Ivancevich 1996:441) donde afirma que es un impulso por la necesidad de realización personal, "es la tendencia del hombre a ser lo que puede ser, a utilizar y aprovechar plenamente su capacidad y su potencial". Esta necesidad se manifiesta a través del descubrimiento del Yo real y se satisface por medio de su expresión y desarrollo.

Evidentemente, cada persona siente la necesidad de manifestar de una forma específica su propio yo y por tanto, la tendencia a la autorrealización motiva comportamientos muy diversos, todos ellos dirigidos a un aprovechamiento de las propias capacidades.

Sin embargo, los individuos suelen presentar ciertas características psicológicas básicas similares, lo cual permite formular postulados de validez general respecto a cómo se manifiesta esta tendencia fundamental hacia la autorrealización.

- Evaluación

Vroom (S/F citado por Ivancevich 1996:447) describe el proceso del que vale las personas para evaluar: 1) la probabilidad de que sus esfuerzos o sus gastos produzcan el resultado deseado y 2) en qué medida desean este resultado. Según esta teoría, la motivación se basa en tres factores que determina el nivel de esfuerzo que hay que emplear.

El primer factor es la expectativa o probabilidad de que los esfuerzos producirán los resultados deseados o un resultado de primer orden. En muchas situaciones de trabajo, un resultado de primer orden podría ser la creencia personal de que uno puede completar su trabajo dentro de una cierta probabilidad de éxito.

El segundo factor es la valencia o valor del resultado para el individuo (es decir, las recompensas). La valencia representa la intensidad del deseo del individuo de lograr un resultado. Las recompensas deseables estimulan el esfuerzo; las recompensas indeseables desalientan el esfuerzo. La valencia puede ser positiva o negativa según que el individuo crea que el resultado es personalmente deseable o indeseable.

Un tercer factor es la instrumentalidad del rendimiento satisfactorio en la ejecución de una tarea que da lugar a un resultado de segundo orden o a una recompensa deseable. Si un resultado de primer orden es la conclusión satisfactoria del trabajo o trabajar a un nivel de rendimiento por encima de la media, un resultado de segundo orden podría ser un aumento salarial o una promoción. Así pues, la instrumentalidad de una tarea es la valoración que hace el empleo de cuan instrumental o probable es que el rendimiento satisfactorio en una tarea producirá otros resultados deseados y se recompensará con un aumento salarial

Motivación Extrínseca

Deci y Ryan, (1985 citado por Reeve J. 2003:155). Surge a partir de incentivos y consecuencias ambientales. Siempre que actuamos para obtener un mayor grado académico, ganar un trofeo terminar algo antes de un plazo, nuestra conducta es extrínsecamente motivada (es decir, la motivación debe su origen a sucesos presentes en el ambiente). Cuando los empleados trabajan hora tras hora para ganar un bono, lograr una cuota o impresionar a sus compañeros, su conducta está motivada de manera extrínseca. La motivación extrínseca surge de una especie de motivación "haz esto y obtendrás aquello", y existe como una motivación "para" (como en "haz esto para obtener aquello"). Es una razón creada en forma ambiental para incentivar o persistir en una acción. La motivación extrínseca significa un medio para un fin: el medio es la conducta y el fin es alguna consecuencia.

Los niños que estudian mucho para la escuela tal vez lo hagan por un deseo de obtener una buena calificación, ganar una nota o agradar a sus padres. En estos ejemplos, la motivación extrínseca para trabajar con de nuevo está manipulada de modo social: el fin deseado es la calificación, la nota o el aprecio, y el trabajo arduo en la escuela resulta ser justo el medio por el cual se obtiene el fin.

Con frecuencia, las conductas motivadas en forma intrínseca y extrínseca parecen precisamente ser iguales. Así como la persona motivada de modo intrínseca, también la persona motivada de manera extrínseca hace lo mismo. Por lo tanto, es difícil con sólo observar a alguien, saber si está motivada de manera intrínseca o extrínseca. La diferencia esencial entre los dos tipos de motivación reside en la fuente que energiza y dirige la conducta. Con la conducta motivada intrínsecamente, la motivación emana de necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente, la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes en el comportamiento observado.

Mecanismos Extrínsecos

Reeve (2003:156) presenta todos los mecanismos no biológicos que desempeñan una función al activar, mantener y terminar la pulsión psicológica que regula los comportamientos de satisfacción de la necesidad como el comer, beber y copular. Las cuatro categorías de mecanismos extrínsecos son: las influencias cognitivas, ambientales, sociales y culturales. Las influencias extrínsecas incluyen las creencias sobre las calorías y las metas personales para perder peso (influencias cognitivas), el olor de la comida y el momento del día (influencias ambientales), la presencia de otros y la presión de otras personas para comer o no comer (influencias sociales), así como los roles sexuales y los ideales culturales respecto a las formas corporales deseables o indeseables (influencias culturales). Para cada necesidad los mecanismos extrínsecos son diferentes, como se analizará en la parte de “Influencias ambientales”.

Factores Higiénicos o Factores Extrínsecos:

Chiavenato (2000:286) demuestra que los factores higiénicos o factores extrínsecos se encuentran fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: sueldos, beneficios sociales, tiempo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, clima de relación dentro de la empresa y los empleados, reglamentos internos, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. De manera tradicional únicamente los factores higiénicos se utilizan en la motivación de empleados; el trabajo se considera como una actividad desagradable, y para hacer que las personas trabajen más se hacía necesario el recurso de premiar e incentivos salariales, supervisión, políticas empresariales abiertas y estimuladoras, es decir, incentivos situadas externamente al individuo a cambio de su trabajo. Las investigaciones de Herzberg (1950) revelaron

que cuando los factores higiénicos son excelentes, éstos únicamente evitan la insatisfacción de los empleados; si elevan la satisfacción no logran mantenerlo por mucho tiempo cuando los factores higiénicos son precarios, esto provoca la insatisfacción de los empleados. Herzberg, también los llamo factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: ellos nada más evitan la insatisfacción, pero no provocan la satisfacción. Por el hecho de que se encuentra más relacionado con la insatisfacción, Herzberg también los llamo factores no satisfactorios.

- Salario:

Ivancevich (1996:459) refiere que son recompensas materiales (p. ej., efectivo, acciones, opciones de compra de acciones tienen valor financiero. Todas ellas son intrínsecamente flexibles hasta cierto punto, ya que el empleado puede decidir cómo gastar el dinero que recibe. Las recompensas simbólicas producen un impacto psicológico, pudiendo ser tangibles (un trofeo) o intangibles, las recompensas sociales (como las alabanzas) se originan en la conducta interpersonal y acrecientan la autoestima personal. Las recompensas de tarea se refieren al trabajo en sí mismo.

Recompensas materiales directas: sueldos, subidas, primas, comisiones por ventas, pago a destajo, opciones de compras de acciones, plan de participación de los beneficios, plan de jubilación.

Recompensas materiales complementarias: planes de salud, comidas gratuitas, vacaciones, entradas para eventos deportivos, planes de retiro, viajes a convenciones, artículos gratuitos, de productos de la compañía o descuentos, uso de las instalaciones de la compañía, coche de la compañía, reembolso de gastos, asociación al club.

Recompensas de tarea: enriquecimiento del puesto del trabajo, adjudicación de tareas preferentes, rotación de puesto, nuevas responsabilidades laborales, mejora en las condiciones de trabajo, horario flexible de trabajo, salida anticipada, permiso para un trabajo personal durante el tiempo de la compañía, periodo de descanso más prolongados.

Beneficios Sociales “Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados”. Estos beneficios pueden ser financiados total o parcialmente por la empresa. Su función es mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad; así como también, ahorrarles esfuerzos y preocupaciones a sus empleados.

- **Supervisión**

Ivancevich (1996:476) refiere que el supervisor debe interactuar entre su departamento y otras organizaciones, o también, entre la organización y su ambiente total (el ambiente interno: recursos humanos, políticas de la empresa, disposiciones, etc.; el ambiente externo: lo componen el mercado, la competencia, el gobierno, la tecnología, etc. Para ello utiliza recursos humanos, recursos económicos, recursos financieros, etc., los cuales determinan la eficiencia y eficacia de la organización en el presente y futuro, con ellos se consigue el logro de las metas y objetivos.

El supervisor como líder debe desarrollar una visión de futuro, es decir, crear proyecciones y estrategias a largo plazo de forma precisa, planteándose: ¿Qué se desea lograr?, ¿a dónde queremos llegar", etc.

Visión compartida. Un líder habla y escucha a sus colaboradores, toma en cuenta sus aportaciones, los faculta para tomar decisiones, así como fomenta el espíritu de equipo y el intercambio de información, conocimientos, puntos de vista. Su objetivo: que todos comprendan y compartan el enfoque perseguido y se comprometan a su consecución.

Liderar es, además, facilitar y apoyar el desarrollo de los colaboradores, conocerlos bien y potenciar sus valores, animándolos a innovar y aprender. El líder deja de ser supervisor para ser formador y asesor.

Como parte de las Relaciones Humanas el supervisor debe ser eficaz al conseguir que los miembros de un equipo den lo mejor de sí mismos, se empleen al límite y queden satisfechos con lo que están realizando. En otras palabras, crear satisfacción y

rendimiento, inseparablemente unidos, para que en esas condiciones las personas se sientan responsables, comprometidas, se entusiasman con el proyecto y aprendan continuamente.

En síntesis, liderazgo y la supervisión son dos formas de acción diferentes y complementarias. Ambas son necesarias para el éxito en un entorno empresarial cada vez más complejo y cambiante. Y ambos ejes deben ser desarrollados por las personas que desean "gobernar" las organizaciones y participar de manera decidida y activa en su futuro.

- Condiciones ambientales

Harold K. y Heinz W. (2010) afirman que las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea el empleado mientras desempeña un cargo. Y comprende:

- Espacio Físico: El ambiente físico comprende todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento situado a la salida de la fábrica hasta rodea al empleado mientras desempeña un cargo. La ubicación y el diseño del edificio, sin mencionar otros como la luminosidad y el ruido que llegan hasta el lugar de trabajo de cada trabajo. Y en el propio lugar de trabajo otros aspectos físicos pueden ocasionar malestar y frustración.
- Iluminación: El sentido común nos dice que la calidad del trabajo disminuye cuando no hay luz suficiente. Por otra parte, se sabe que si una iluminación defectuosa se prolonga largo tiempo, el sujeto puede sufrir trastornos visuales. Al tratar este tema se debe atender a varios factores muy importantes: intensidad, distribución, resplandor y la naturaleza de la fuente luminosa. La intensidad, o grado de brillantez, es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación. No obstante, aún no se sabe

hasta qué punto una buena iluminación contribuye al rendimiento. Sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a ejecutarse. La magnitud del contraste entre el objeto y el ambiente general influye en la intensidad luminosa que se necesita. Mientras menor sea el contraste, mayor deberá ser la brillantez. El resplandor es otro factor que se combina con la intensidad, lo mismo que el tipo de iluminación. Otro factor es la distribución de la luz en la sala o en el área de trabajo. Lo ideal es que la luz se distribuya de manera uniforme en todo el campo visual. La iluminación de un área de trabajo a una intensidad mucho mayor que la del área circundante, con el tiempo causará fatiga ocular. Otro aspecto que produce la agudeza visual y ocasiona fatiga es el resplandor, que se debe a una luz de mayor intensidad de aquella a la que está acostumbrado el ojo. La brillantez proviene de una fuente luminosa o de superficies muy reverberantes. Este produce más equivocaciones en trabajos delicados en un lapso de apenas 20 minutos. No sólo ocasiona fatiga visual sino también disminución visual.

- Ruido: se considera un sonido o barullo indeseable. Todavía no se sabe con certeza si merma la eficiencia del empleado, pues los datos son contradictorios. La unidad básica para medir el ruido es el decibel [db]. Desde el punto de vista psicológico, es la medida de la intensidad subjetiva del sonido. El ruido demasiado intenso ocasiona otros daños fisiológicos. Al ser sometido a un ruido de 95 a 110 decibeles se constriñen los vasos sanguíneos, se alteran la frecuencia cardiaca y el riego sanguíneo. Se ha mencionado la posibilidad de que el ruido constante aumente la presión arterial. Con ruidos fuertes también se eleva la tensión muscular. Algunos psicólogos afirman que el ruido puede alterar el equilibrio psíquico. Los que trabajan en ambientes demasiado ruidosos son más agresivos, desconfiados e irritables que los que laboran

en una atmósfera normal. No todos los tipos de ruidos son igualmente molestos ni distraen en la misma medida. Una de las características más importantes del ruido es su constancia o intermitencia. Los ruidos intermitentes son mucho más molestos que los constantes. El ser humano puede adaptarse a los del primer tipo. A los del segundo nos toma más tiempo.

- Color: Se afirma que el color eleva la producción, aminora accidentes y errores, mejora la moral. El color puede crear un ambiente laboral más agradable y mejorar la seguridad industrial. Con el color también se evita la fatiga visual, puesto que cada matiz tiene diferentes propiedades de reflexión. Los colores pueden crear ilusiones ópticas de tamaño y temperatura. Las paredes pintadas de colores claros comunican la sensación de mayor amplitud y apertura. Los decoradores dicen que los matices de azul y verde son colores fríos, mientras que el rojo y anaranjado son colores cálidos. También sostienen que el ser humano se muestra más excitable y animado en un cuarto de tono cálido, y más relajado y tranquilo, en uno de tono fresco. Si un local tiene aspecto sucio y triste, el estado de ánimo de los empleados mejorará al pintarlo de nuevo. Sin embargo, es poco lo que se puede afirmar con seguridad sobre los efectos que el color tiene en la conducta laboral.

- Temperatura y Humedad: Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Por otro lado, la humedad es consecuencia del alto grado de contenido higrométrico del aire. Todos hemos sentido los efectos que la temperatura y humedad tienen en nuestro estado de ánimo, nuestra capacidad de trabajo e incluso en nuestro bienestar físico y mental. El estado del tiempo y la temperatura nos afectan en forma diferente. Cuando se realiza trabajo bajo techo la temperatura y humedad se controlan bien,

si es que la empresa está dispuesta a invertir bastante dinero y si las instalaciones se prestan a ello. El cuerpo humano se adapta a muchas circunstancias. Podemos soportar temperaturas extremadamente altas y mantenemos la capacidad de trabajo en días calurosos y húmedos durante largos períodos.

- Higiene y Seguridad: Constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto emitido por la Organización Mundial de Salud (1978), la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad. Su función está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo; así como también la prestación no solo de servicios médicos, sino también de enfermería, primeros auxilios; en tiempo total o parcial; según el tamaño de la empresa, relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.

- Relaciones Interpersonales

Herzberg F. (1950 citado por Chiavenato I. 2000) Se basa en la política de la organización, frente a los sindicatos, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades de los empleados. Su objetivo es resolver el conflicto entre capital y trabajo, mediante una negociación política inteligente.

Herzberg formuló la teoría de dos factores para explicar la conducta de las personas en situación de trabajo, para él existen dos factores que orientan la conducta de las personas.

- Comunicación Humana

Richard D. (1972 citado por Harris J 2007:259). Existen muchas fases en el proceso de comunicación. El comunicador empieza el proceso de comunicación cuando siente la necesidad de enviar el mensaje a alguien. Siente las necesidades de comunicarse, desarrolla una idea, o selecciona información para compartir. El objetivo de la comunicación puede ser informar, persuadir, preguntar o entretener. Cualquiera que sea la razón, el emisor necesita tener un objetivo y pensar claramente, el mensaje puede ser incomprensible sin sentido.

La codificación, incluye dar significado a las formas simbólicas: hablando, escribiendo o a través de la conducta no verbal. La transmisión del mensaje, debe superar interferencias, como un discurso incomprensible, el uso ininteligible de palabras, frases largas, complejas, distensión de los dispositivos de registro, ruido y letra ilegible. La recepción es el siguiente paso. Los sentidos de vista y oído del receptor se activan cuando se recibe el mensaje transmitido. La decodificación del mensaje por parte del receptor, define las palabras e interpreta los gestos durante la transmisión del discurso.

El proceso de comunicación depende de la comprensión de la información por el receptor. La respuesta o la retroalimentación. Es importante para el director o el emisor para saber que el mensaje se ha recibido e interpretado con precisión. La comunicación se define como la transferencia de un concepto mental, del cerebro de un individuo al cerebro de otro. Y puede establecerse entre dos personas en cualquier punto. En una organización de trabajo, la comunicación interpersonal adecuada tiene muchas funciones que cumplir. La función de información. Sirve para proporcionar conocimientos a quienes los necesitan como directrices de sus acciones.

Tipos de Motivación Extrínsecas

- Regulación Externa.

Deci y Ryan (1992 citado por Johnmarshall 2003:153). La regulación externa es el prototipo de la motivación extrínseca no auto determinada. Para la persona que está regulada de manera externa, la presencia, y no la ausencia, de motivadores extrínsecos (recompensas, amenazas) regula el surgimiento y la disminución de los estados motivacionales. Una persona que está regulada en forma externa, por lo general experimenta un momento difícil al iniciar una tarea, a menos que exista algún impulso externo para hacerlo. Un estudiante, por ejemplo, comienza a estudiar sólo cuando está cerca un examen o empieza a escribir un apunte final nada más cuando se aproxima el vencimiento del plazo. Sin el examen o el plazo, el estudiante carece de la motivación necesaria para estudiar o escribir. Con relación externa, la persona no tiene interiorizada una buena disposición para realizar la actividad por su propia voluntad (estudiar, escribir). Sin interiorización, la persona sólo espera incentivos y presiones en el ambiente a fin de tener una razón para actuar. La regulación externa significa que la motivación la regulan por sucesos externos al yo.

- Regulación Introyectada.

Deci y Ryan (1992 citado por Johnmarshall 2003:153). Implica considerar, pero no aceptar a cabalidad, las reglas o exigencias de otra persona para pensar, sentir o comportarse de una forma particular. La introyección representa una interiorización parcial de creencias y se caracteriza por las presiones basadas en la aprobación del yo y de otros. En esencia, la persona, que actúa como un delegado para el ambiente externo, se recompensa a sí misma emocionalmente por realizar una buena conducta definida por otro y se castiga de la misma forma por realizar una mala conducta, que define otro. En consecuencia, ocurre la interiorización, pero se mantiene al alcance de

la mano, digamos, en lugar de estar en verdad integrada al yo en una forma auténtica y voluntaria. Con la regulación Introyectada, la persona tiene las reglas, órdenes y estándares de otra persona (o sociedad en general) dentro de su cabeza, a tal grado que la voz interiorizada, genera la motivación para actuar. Sin embargo, advierte que la regulación introyectada incluye el cambio de estructuras internas, pues el comportamiento lo regulan no las contingencias externas explícitas, sino las representaciones interiorizadas de dichas contingencias (la voz paterna, las expectativas culturales). Por ejemplo, los empleados tal vez lleguen a trabajar a tiempo o se resistan a robar útiles de la oficina, no porque elijan ser puntuales y honestos, sino porque llegar tarde o ser deshonesto causaría sentimientos de culpa y vergüenza, mientras que llegar a tiempo o ser honesto originaría sentimientos de reforzamiento positivo, de orgullo y aprobación. La regulación introyectada significa que la motivación la regula una voz socialmente interiorizada.

- Regulación Identificada.

Deci y Ryan (1992 citado por Johnmarshall 2003:154) Representa la motivación extrínseca en su mayoría interiorizada. En la regulación identificada, la persona acepta de manera voluntaria los méritos y la utilidad de una creencia o conducta, pues dicha forma de pensar o comportarse la concibe el yo como importante o útil. Por tanto, si un estudiante cree que un esfuerzo extra en matemáticas resulta importante (es útil para una carrera en ciencias), o si un atleta considera que la práctica adicional en el tiro de revés es importante (para convertirse un jugador profesional de tenis y conservar una beca universitaria), la motivación para estudiar y para practicar son extrínsecas, pero elegidas de manera libre. El esfuerzo adicional en matemáticas o en el tenis es extrínseco, pues dichas conductas son instrumentos para otras metas (una carrera como científico o como tenista profesional), aunque se eligen libremente ya que se consideran provechosos y valiosos para la vida personal. El ejercicio y la cooperación proporcionan dos ejemplos adicionales de formas de comportamiento

que surgen con frecuencia debido a la regulación identificada. Muchas personas se ejercitan en forma religiosa y cooperan de manera voluntaria con otros, no porque disfruten trotar o compartir, sino porque valoran lo que tales comportamientos pueden hacer por ellos y por sus relaciones con otros. La regulación identificada, por tanto, involucra la interiorización sustancial de normas, valores, prioridades y hábitos sociales, hasta un grado en que se integran y llegan a ser parte del yo. La regulación identificada significa que la motivación está regulada por valores con los cuales se identifica el yo.

A primera vista, la motivación intrínseca y la motivación extrínseca identificada parecen similares, pues ambas presentan una gran autodeterminación. Pero la diferencia reside en que el proceso regulador subyacente a la regulación identificada pregunta: "¿esta actividad es importante?". El proceso regulador detrás de la motivación intrínseca pregunta: "¿esta actividad es placentera?".

Una implicación práctica de la teoría de autodeterminación consiste en que subraya tres formas diferentes que existen en el intento de motivar al yo y a otros. Las dos primeras son la motivación extrínseca (a través de la oferta de incentivos y consecuencias) y la motivación intrínseca (mediante la inducción y la satisfacción de las necesidades psicológicas orgánicas). Pero la regulación identificada añade una tercera vía para generar motivación en uno mismo y en otros. (La regulación introyectada sería un cuarto medio para generar la motivación, pero se asocia con un ajuste y un desarrollo escasos, por tanto no es recomendable:

Así existen tres razones para comprometerse con una tarea:

1. La tarea es divertida (motivación intrínseca).
2. La tarea produce una consecuencia reforzante (motivación extrínseca).
3. La tarea es una cosa importante y personalmente útil para realizar (regulación identificada).

La regulación identificada proporciona a los practicantes (profesores, padres, entrenadores) una alternativa útil para la regulación extrínseca de aquellas tareas que son importantes, pero no son intrínsecamente motivadoras. Por ejemplo, en una tarea

no interesante, como pedir a un niño que apile las hojas, uno puede prometerle cinco bolívares (y promover motivación extrínseca) o, de manera alternativa, tal vez uno tenga una conversación acerca de por qué dicha labor es una cosa importante y útil (se promueve la regulación identificada). El beneficio de la regulación identificada, en comparación con la externa, es que evita el costo oculto de la recompensa.

La razón por la que la regulación identificada evita tales costos de las recompensas es que, como la motivación intrínseca, preserva y apoya el sentido de autodeterminación de la persona

- Regulación Integrada.

Deci y Ryan (1992 citado por Johnmarshall 2003:155). La integración constituye el cuarto tipo de motivación. Es el tipo más auto determinado de motivación extrínseca. Si bien la interiorización significa el proceso de tomar un valor o regulación, la integración es el proceso mediante el cual los individuos transforman por completo los valores y regulaciones que toman (Ryan y Deci, 2000). Es un proceso de desarrollo y un tipo de motivación generado por incentivos y consecuencias, pues involucra el autoexamen necesario para adoptar nuevas formas de pensar, sentir y comportarse, con una congruencia no conflictiva con las formas preexistentes del yo para pensar, sentir y comportarse.

Un factor fundamental del proceso de motivación es el proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades personales (oportunidades de recompensa) de cada trabajador, de tal manera, que esto sirve de estímulo para el proceso de motivación en la determinación de las metas organizacionales que se persigue. Luego dicho proceso se personaliza al analizar los deseos, metas y necesidades de los individuos y busca a que motivos personales se pueden recurrir para estimular las energías individuales para uso productivo. Los factores ambientales influyen en el desarrollo y expresión de los motivos, pero el motivo (o necesidad) se centra en el ser humano individual.

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener, dirigir la conducta hacia un objetivo, es decir la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad; es a la vez objetivo activo. Sentirse motivado significa identificarse con el fin, en caso contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida del interés y el significado del objetivo o lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo.

La motivación es el impulso a actuar en una determinada dirección, influyen los aspectos de activación y direccionalidad del comportamiento. Es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de la actividad.

La motivación es la interacción del resultado del individuo con la situación. Señala Stoner (1996) que los gerentes e investigadores de la administración se han enfrentado al aspecto de la motivación, ya que se tiene asimilada una idea general de lo que éste concepto abarca, pero cabe hacer hincapié en lo que piensan diversos autores con respecto a este fenómeno.

La motivación de la institución se refleja en la disposición de los trabajadores, la motivación es baja a causa de la compensación, se considera insuficiente, de la seguridad se considera incierta, el salario no es el más adecuado o de otros factores similares es inevitable que ese estado de ánimo negativo esté presente.

Antecedentes de la motivación laboral

Dorsch (2000:51). La motivación laboral surge por el año 1700, en el viejo mundo europeo cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían los mismos productos, pero operando máquinas, los contactos simples y fáciles entre los artesanos auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas, baja productividad y desinterés en el trabajo.

Surge como una alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, por mencionar algunos, es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar.

El psicólogo Dorsch F. menciona que la motivación es el trasfondo psíquico e impulsor que sostiene la fuerza de acción y señala la dirección a seguir, Madaleno A.(2000:151), señala: “que los seres humanos actuamos siguiendo determinando móviles y buscando fines; siempre obedeciendo a motivaciones de diversos géneros”. Podemos decir que la motivación es considerada como el conjunto de razones que explican los actos de un individuo o la explicación del motivo o motivos por los que se hace una acción. En relación a este tema se puede mencionar que desde el año 1920 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha luchado por el bienestar del trabajador, ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), prevista por el Tratado de Versalles, en el año 1919 y tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Según Newstrom (2007:101), la motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigen a logro de una meta organizacional. La motivación del trabajo es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y los empleados tienen un interés vital en tres elementos de ella:

1. Dirección y enfoque de la conducta (Factores positivos, son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda y oportunidad, factores disfuncionales son los retrasos, el ausentismo, el retiro o bajo desempeño).

2. O nivel del esfuerzo aportado (contraer un compromiso pleno con la excelencia, en contraste con hacer apenas lo suficiente para salir adelante).
3. Persistencia de la conducta (mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con abandonarlo prematuramente).

La motivación requiere también descubrir y comprender impulsos y necesidades de los empleados, puesto que se origina dentro de ellos. Deben esforzarse los actos positivos que realizan para la organización. La satisfacción entre los consumidores mediante un servicio personalizado, además, los empleados estarán más motivados cuando tengan metas claras que alcanzar. Las necesidades, esfuerzos, las metas, las expectativas y los sentimientos de equidad son los principales tópicos.

Según Keith D. (2007:102), la motivación hacia el logro es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Un sujeto siente el impulso o deseo de lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Los logros parecen tener importancia principalmente por sí mismos, no sólo por la recompensa que los acompañan.

Hay diversas características que definen a los empleados orientados al logro. Trabajar intensamente percibe que se les dará crédito personal por sus esfuerzos, existe apenas riesgo moderado de fracaso y se les brinda retroalimentación específica sobre su rendimiento. Las personas que sienten un impulso intenso para alcanzar logros se responsabilizan de sus acciones y sus resultados, controlan su destino, buscan retroalimentación con regularidad y disfrutan de ser parte de los logros obtenidos individual o colectivamente. Como administradores tienden a esperar que los trabajadores a su cargo también se orienten hacia logros. Estas expectativas altas en ocasiones dificultan que los administradores orientados a logros deleguen efectivamente responsabilidades y que los empleados “promedios”, satisfagan las necesidades de esos administradores.

Según Mayo E. (1933:99) la motivación laboral es un proceso interno que parte de una serie de necesidades personales y que se orienta a la satisfacción de éstas, a través

de unas realizaciones externas concretas de índole laboral. La satisfacción en el trabajo, por su lado, es una actitud que, en tanto se posee, facilita y hace menos penoso el proceso de satisfacción de las necesidades a las que orienta la motivación, he incide en que se mantenga como tal la meta a la que se orienta la motivación, o en que la persona trate de reorientarse hacia otra meta diferente.

Weinert F. (1987:46), La motivación para trabajar se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y a la selección de la conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción laboral se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

La satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo y lo que le reporta. A mayor distancia en sentido descendente entre los deseado y lo encontrado, menor satisfacción. Estas distancias pueden producirse al comparar aspectos interpersonales (la satisfacción de necesidades físicas o psicológicas, la satisfacción de los valores personales o de las expectativas interpersonales) comparación social sobre la situación de los demás.

Bruggeman (1974. citado por Santiago G 1992:203). Analiza la satisfacción laboral, teniendo en cuenta su calidad y no sólo su cantidad. Así, entiende que la persona puede tener hasta seis formas de satisfacción laboral diferentes:

- Progresiva (cada vez más satisfacción laboral y aumenta su nivel de aspiraciones).
- Estabilizada (cada vez tiene más satisfacción, pero mantiene el mismo nivel de aspiraciones).
- Resignado (tienen insatisfacción laboral y reducen el nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones del trabajo).
- Constructiva (tienen insatisfacción, pero mantienen el nivel de aspiraciones y buscan alternativas para solucionar y denominar la situación, aumentando la tolerancia a la frustración).

- Fija (tienen insatisfacción, mantienen el nivel de aspiraciones y no buscan dominar la situación).
- Pseudos-satisfacción (Tienen insatisfacción, frustración, pero distorsionan su percepción o lo niegan).

Magdaleno A. (2000:52), establece que el objeto de explicar la motivación relación-conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas. 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 algún objetivo.

Lawler (2000 citado por Terry G. 2000:394) refiere, que la motivación laboral intrínseca, la realización de la conducta satisface necesidades personal, fundamentalmente los de competencia y autodeterminación.

Chiavenato I (2000:102) refiere, que todo comportamiento humano es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer una o más necesidades. De allí surge el concepto de ciclo motivacional: el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas) hasta que un estímulo lo rompe o crea una necesidad, lo cual provoca un estado de tensión que reemplaza el estado de

equilibrio. La tensión genera un comportamiento o acción capaz de satisfacer la necesidad. Si esta satisface, el organismo retorna a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo. Toda satisfacción es una liberación de tensión.

Las teorías de la necesidad se centran en la importancia de analizar y entender los factores psicológicos en los individuos que hacen que se comporten en determinadas formas. El comportamiento es el resultado de los intentos de satisfacer esas necesidades, y los actos específicos están basados en la necesidad particular que impulsa al individuo en cualquier momento.

Quizás las teorías más populares de la necesidad son la jerarquía de Maslow de las necesidades humanas y la modificación comercial de McClelland. Ambos de estos modelos han sido sabiamente discutidos y usados por los gerentes en prácticas para entender y mejorar el desempeño del empleado.

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Maslow A. (citado por Mariner A. 2001:78). Sostuvo que las personas se motivan por el deseo de satisfacer una jerarquía de necesidades. La satisfacción de las necesidades fisiológicas básicas desencadena la emergencia de necesidades más abstractas y que una necesidad satisfecha ya no sirve como motivador. Las cinco necesidades básicas que él identificó en su pirámide de jerarquías son:

- Necesidades Fisiológicas: El organismo necesita agua, comida, oxígeno, eliminación, descanso, ejercicio, sexo, refugio y protección de los elementos, auto conservación. Estas necesidades son relativamente independientes y deben saciarse repetidamente para estar cubiertas.
- Necesidades de Seguridad/Protección: Las personas necesitan seguridad física, emocional y financiera. Es necesario un ambiente estable en el que estén protegidos contra las amenazas de peligro y privación. Las personas no

quieren preocuparse por unos ingresos inadecuados debido a la pérdida de trabajo, accidente o vejez.

- Necesidades Sociales/Pertenencia: Las necesidades sociales comprenden el sentimiento de pertenencia, la aceptación del grupo, el reconocimiento como un miembro aceptado por un grupo, el ser una parte integrante de la operación, el dar y recibir amistad y las relaciones afectivas con otras. Es más probable que un grupo de trabajo unido sea eficaz que un número equivalente de personas trabajando por separadas.
- Necesidades de Estima: La realización, la competencia, el conocimiento, la independencia, la categoría, el reconocimiento, la independencia, la reputación y el respeto contribuyen a la autoconfianza y la autoestima. Estas necesidades se pueden cubrir con elogios, cuando se merezcan, y evaluaciones contractivas, aumento de sueldo y cargo. A diferencia de las necesidades fisiológicas y de seguridad inferiores, las necesidades de estima no se satisfacen fácilmente.
- Necesidades de Autorrealización: Los sentimientos de realización, responsabilidad, importancia, oportunidades, ascenso y nuevas experiencias y las oportunidades de crecimiento contribuyen a alcanzar la autorrealización. Son las necesidades más elevadas que están encima de la jerarquía. Se relacionan con la realización del propio potencial y superación continua. Esa tendencia expresa por medio del impulso que la persona tiene para crear más de lo que es y de ser todo lo que se puede ser.

Mc. Clelland D. (Citado por Newstrom J. 2001:102). Desarrollo un esquema de clasificación tres de los más determinantes impulsos y señalo su significado para la motivación. Sus estudios revelaron que los impulsos motivadores de las personas reflejan los elementos de la cultura en la que había crecido: su familia, escuela y iglesia. La investigación de Mc Clelland se enfocó en los impulsos del logro, afiliación y poder.

- Motivación al Logro: es un impulso que estimula a algunas personas para que persigan y alcancen sus metas. Un individuo con este impulso desea alcanzar objetivos y ascender por la escalera del éxito. El logro es visto como algo importante principalmente por si mismo, no solo por las recompensas que lo acompañan. Las personas con un alto impulso de logro asumen la responsabilidad de sus acciones y resultados, controlan su destino, buscan una retroalimentación periódica y les gusta ser parte de un esfuerzo individual o colectivo para ganar una meta.
- Motivación de Afiliación: Es un impulso para relacionarse socialmente con las personas. Las comparaciones de empleados motivados por el logro con que están motivados por la afiliación ilustran la forma en que ambos patrones influyen en la conducta. La gente motivada por el logro desea trabajar en ambientes humanos y buscan amistades importantes, pues sienten una satisfacción interna cuando están con amigos y desean libertad en el trabajo para desarrollar tales relaciones.
- Motivación de Poder: Es un impulso para influir en la gente, asumir el control y cambiar situaciones. Las personas motivadas por el poder desean causar un gran efecto en sus organizaciones, y están dispuestas a asumir riesgos con ese propósito. Una vez que obtienen poder, pueden usarlo con fines constructivos o destructivos.

Sistema de Variables

Variables

Factores motivacionales del profesional de enfermería que laboran en las Unidades Clínicas del Hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lídice.

Definición Conceptual

Frederick Herzberg, refiere que los motivadores del trabajo comprenden la autorrealización, el crecimiento individual, los sentimientos, la responsabilidad, el ascenso, el reconocimiento profesional y el propio trabajo,

Definición Operacional

Se refiere al conjunto de estímulos internos y externos que expresan las enfermeras y los enfermeros para satisfacer sus necesidades como personal de salud dentro de su contexto laboral.

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable: Factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en las unidades clínicas del Hospital “Dr. Jesús Yerena” de Lídice.

Definición Operacional: se refiere al conjunto de estímulos motivadores que expresan los enfermeros y enfermeras para satisfacer las necesidades como personal de salud dentro de su contexto laboral.

DIMENSIÓN	INDICADORES	SUB.-INDICADORES	N ^a de Preguntas
Estímulos motivadores: es un conjunto de elementos tanto interno como externo que intervienen en las necesidades de cada enfermeras (os) que le proporcionan satisfacción en relación con su tarea y las relaciones interpersonales en el contexto de trabajo.	Factores intrínsecos: están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. En otras palabras están bajo el control del individuo.	Crecimiento individual profesional. Reconocimiento profesional. Autorrealización. Evaluación Respeto	1 – 2 3 – 4 – 5 6 – 7 8 9
	Factores extrínsecos: se refiere a los aspectos de contexto que se sitúan en el ambiente externo y que circundan a la enfermera(o), para el desempeño del trabajo e influyen en la motivación laboral.	Salario Beneficio sociales Supervisión Condiciones ambientales. Reglamentos, norma de la institución Seguridad física Relaciones interpersonales comunicaciones	10 – 11 12 – 13 – 14 15 – 16 17 18 19 20 21 - 22

Definición de Términos

Aportes: Incluye todos los ricos y diversos elementos que los empleados creen que brindan o contribuyen a su trabajo: su educación, antigüedad, experiencias previas al trabajo, lealtad y compromiso, tiempo y esfuerzo, creatividad y desempeño.

Ciclo Motivacional: Es el proceso de satisfacción de una necesidad humana. El organismo permanece en un estado de equilibrio que se rompe cuando surge una necesidad y este provoca un estado de tensión y desequilibrio, lo que conduce a un comportamiento o acción para satisfacer, liberar tensión y regresar al equilibrio anterior. La satisfacción se puede impedir con alguna barrera, lo que mantiene el estado de tensión o se puede compensar con la satisfacción de otra necesidad.

Ciclo Organizacional: es la calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desagradable (cuando es frío).

Compensación: Es la resolución del ciclo motivacional por medio de la satisfacción de otra necesidad, reduciendo el estado de tensión del individuo.

Comunicación: Es el conjunto de informaciones entre individuos. Significa hacer común un mensaje.

Estímulo: Es toda influencia ambiental que incita a la acción o a alguna forma de comportamiento.

Factores Motivacionales: Son las variables intrínsecas al trabajo o a la tarea y que influyen el grado de satisfacción.

Hombre Social: Es el concepto de ser humano motivado por recompensas y sanciones sociales, simbólicas en contraposición al hombre económico (motivado por recompensas y sanciones salariales y materiales).

Incentivos: Estimulan la actuación. Las gestiones pueden utilizarlas para fomentar un uso adecuado de recursos escasos. Las deducciones por el seguro médico son incentivos para fomentar una conducta deseable.

Insatisfacción Laboral: Contribuye a un elevado recambio de personal y a una disminución de la productividad.

Liderazgo: Es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación dirigida por medio del proceso de la comunicación humana para la consecución de un determinado objetivo.

Moral: Se relaciona con el estilo de dirección y con las capacidades interpersonales y comunicación de líder.

Motivación: se refiere a las fuerzas dentro de cada persona que la conduce hacia un determinado comportamiento.

Motivación del Logro: Es un impulso que estimula a algunas personas para que persigan y alcancen sus metas.

Motivo: Es un impulso íntimo que incita a la persona a la acción y que sustenta y le da dirección al comportamiento.

Necesidades de Autorrealización: Relaciona con el deseo humano de realizar totalmente su potencial.

Necesidades Sociales: Relacionadas con el deseo humano y también incluyen el deseo por amistades, compañerismo, afecto y amor.

Satisfacción Laboral: Es una preocupación de los directores de enfermería, identificar como motivar la realización, el reconocimiento, el desafío, la responsabilidad, las posibilidades de ascensos, la autonomía, la autoridad, un ambiente laboral agradable y el personal adecuado.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLOGICO

En este capítulo, se describe el diseño y tipo de la investigación, la población y la muestra, el método e instrumento de recolección de datos; procedimiento para la validación de datos y la técnica de análisis de los datos.

Diseño de la investigación

Los diseños de investigación según Pineda E (1994:138); define los estudios como aquellos que están dirigidos a determinar la situación de las variables que deberán estudiarse en una población, la presencia u ocurrencia de algo, la frecuencia con que los fenómenos (prevalencia o incidencia) y en quienes, donde y cuando se está presentando determinado fenómeno”.

En este sentido, se consideran para definir el diseño de investigación, el nivel de intervención del investigador; la perspectiva de temporalidad, el ambiente de estudio y las fuentes y la amplitud del foco.

De acuerdo con el nivel de intervención del investigador, este diseño es no experimental, debido a que el investigador solo va a observar el fenómeno sin controlarlo. Al respecto, Hurtado, J. (1998:140) señala, que el nivel de intervención del investigador “implica determinar si el investigador va a observar únicamente o va a modificar intencionalmente situaciones relacionada con el evento de estudio, si va a observar los hechos tal como ocurren, o pretende controlar a los eventos”.

Otro de los aspectos que definen el diseño de la investigación es la perspectiva de temporalidad, lo cual, según Hurtado, J. (1998:140) indica “si el investigador va a realizar el estudio de una situación actual o de algo que ocurrió en el pasado”. En este

sentido, el estudio según su temporalidad es puntual, porque el estudio se realiza, de una situación actual.

De acuerdo con el ambiente de estudio es de campo y de fuentes vivas; en este sentido, Hurtado J. (1998), sostiene que la dimensión, el ambiente de estudio y las fuentes, trata de precisar:

Si la investigación se va a realizar en el contexto natural donde ocurre la situación o en un ambiente artificial creado por el investigador (de campo o de laboratorio); además implica señalar si se va a recurrir a fuentes vivas o a la revisión documental para recoger datos.

La dimensión, amplitud de foco, en este aspecto, Hurtado, J. (1998) expresa Que la amplitud del foco “consiste en determinar la complejidad de las situaciones a estudiar y la variedad de elementos a considerar”. (Pág. 141); en base a ello, esta investigación es univariada.

Tipo de Estudio

Esta investigación es de tipo descriptivo, por que se describen las características de la población investigada.

Hurtado, J. (1994:103) dice que los estudios descriptivos tienen como objetivo la descripción precisa del evento de estudio. Este tipo de investigación se asocia al diagnóstico.

Atendiendo al propósito de la investigación, el tipo de estudio se considera retrospectivo, transversal y descriptivo. En el contexto de los tipos de estudio retrospectivo, dicen Pineda, E y Alvarado (2008:80) que son aquellos en los que el investigador indaga sobre hechos ocurridos en el pasado

Población y Muestra

Hurtado, J. (1998) define a “la población como un conjunto de elementos, seres o eventos concordantes entre sí, en cuanto a una serie de características, de los cuales se desea obtener alguna información”. (Pág. 142).

La población en la investigación realizada, estuvo conformada por todo el personal de enfermeras del hospital, que han realizado estudios de pregrado; esta población consta de 255 enfermero (as) que laboran en los servicios del hospital Dr. Jesús Yerena.

La muestra del instrumento estuvo conformada por el 35,29% (90 enfermeras/os) que laboran en las unidades clínicas de Traumatología, cirugía, neurocirugía y medicina interna del hospital Dr. Jesús Yerena y fue seleccionada por la técnica probabilística: azar simple; para ello se elaboro una lista con todas las enfermeras que constituía la población, asignándole un código, luego por sorteo, se procedió a la selección.

Método e Instrumento de Recolección de Datos

Para la recolección de la información se aplico como instrumento un cuestionario estructurado con 22 ítems tipo lickert de tres alternativas: nada motivado, motivado, muy motivado. Todo ello para indagar en qué grado el personal de enfermería se siente motivado a laborar en sus respectivas unidades clínicas, y su desempeño laboral.

Procedimiento para la Recolección de la Información

- Se envió comunicación a la Enfermera jefe para informarle sobre el estudio y solicitarle la autorización para realizarlo.

- Se procede a aplicar el cuestionario a cada una de las unidades clínicas: Traumatología, Medicina interna, Neurocirugía, Cirugía explicándoles el objetivo del estudio y garantizándole la confidencialidad en los datos.
- Para obtener toda la información se empleo una semana (lunes a viernes)

Diseño del instrumento

El instrumento utilizado para recolectar los datos fue el cuestionario, este cuestionario constó de 22 ítem, todas referentes a las interrogantes del proyecto descrito en el capítulo uno, y la escala de respuesta que utilizamos fue la siguiente; nada motivado, motivado, muy motivado en el capítulo tres, se especifica esta escala incluyeron las diferentes correcciones realizadas por los expertos validadores de la misma.

La prueba piloto se realizó el día miércoles 5 de mayo del 2010 a las nueve de la mañana en las instalaciones del hospital José María Vargas de Caracas, a 30 profesionales de enfermería que laboran en dicho hospital

Limitaciones

El factor fundamental que limitó esta investigación fue el difícil acceso al hospital durante los turnos de la mañana y de la noche.

Validez

Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2008:277), define La validez en términos generales como “el grado en que el instrumento realmente mide la variable que pretende medir”.

En tal sentido, se utilizaron juicio de expertos quienes han realizado y validado este instrumento. A tal fin se procedió al juicio del instrumento para consulta, revisión y aprobación del formato del instrumento a los siguientes profesionales: Expertos en Metodología de la Investigación, Ética en Enfermería, Psicología y Administración de los Servicios Enfermería.

Luego de los resultados obtenidos por expertos se procedió a incluir las correcciones pertinentes, entre las que se encuentran el incremento de ítems, cambio en la redacción de algunos ítems, y una reforma en la sección para la recolección de datos socioeconómicos.

Confiabilidad

Una vez que se realizó la selección del cuestionario y de haber definido el estudio, se procedió a establecer la confiabilidad, mediante el análisis de las dimensiones, indicadores y el rango de estabilidad del cuestionario en su aplicación. Dentro de esta perspectiva la confiabilidad según Hurtado (2006:438) se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado. Para determinar la confiabilidad se procedió hacer una prueba piloto a (30) representantes de la población en condiciones similares que no formaron parte de la muestra, trabajadores del hospital José María Vargas.

Para determinar la confiabilidad se procedió al cálculo del coeficiente de kuder-Richardson, con un grupo de profesionales en condiciones similares del hospital José María Vargas, utilizando el programa SPSS (Programa de Estadística para Ciencias Sociales), dando como resultado un coeficiente de 0,89 para todo el conjunto de preguntas. Los resultados señalan que la prueba es apta para seguir con el próximo paso de esta investigación como la recolección de los datos de la muestra definitiva.

Capítulo IV

Análisis de Datos

El presente capítulo contiene en un primer momento la presentación de los resultados obtenidos y luego el análisis e interpretación de dichos resultados.

Para el procesamiento se realizó la codificación de las respuestas del instrumento aplicado, con la información recolectada, a fin de agruparlos y facilitar su procesamiento. Luego se aplicó un método de estadística descriptiva, específicamente la distribución de frecuencias y porcentajes, agrupándolos en cuadros estadísticos y realizando gráficos para el análisis de los datos obtenidos.

La información se muestra en tablas con frecuencias absolutas y porcentajes, y luego en graficas de barras.

Tabla 1 Frecuencia y porcentaje correspondiente al aspecto socioeconómico (sexo, edad, nivel de instrucción, cargos, turnos, servicio en que labora, años de servicio)

Sexo	Masculino	%	Femenino	%	total	%
	14		76		90	
total	14	15,55	76	84,44	90	100%

Edad	18 a 25	%	26 a 30	%	31 a 35	%	36 a 40	%	41 a 45	%
	5	5,55	15	16,66	20	22,22	12	13,33	16	17,77

	46 a 50	%	51 a 55	%	56 a 60	%	Más de 61	%	total	%
total	10	11,11	8	8,88	2	2,22	2	2,22	90	100%

Nivel de instrucción	T.S.U	%	Lic.	%	Pos grado	%	total	%
	47	52,22	37	41,11	6	6,66	90	100

Cargo	Enf I	%	Enf II	%	Supervisor	%	total	%
	70	77,77	20	22,22	0	0	90	100

Turno	Mañana	%	Tarde	%	Noche G I	%	Noche G II	%	total	%
	30	33,33	30	33,33	15	16,66	15	16,66	90	100

Servicio en que labora	Medicina	%	Traumatología	%	Neurocirugía	%	Cirugía	%	total	%
	21	23,33	22	24,44	25	27,77	22	24,44	90	100

Años de servicio	1 a 5	%	6 a 10	%	11 a 15	%	16 a 20	%	21 a 25	%	26 a 30	%	total	%
	32	35,55	22	24,44	15	16,66	8	8,88	9	10	4	4,44	90	100

Análisis tabla 1

Los datos referidos al sexo, evidenciaron que el total de encuestados (as), 84, 44% son de sexo femenino. Relacionado a la edad de los profesionales de enfermería, se puede considerar que el 22,22% tienen entre 31 a 35 años. El dato correspondiente a nivel de instrucción determina que 52,22 % de los profesionales son técnicos superiores universitarios. Los hallazgos correspondientes al cargo el 77,77% de los profesionales de enfermería son enfermeras I. Los datos revelan que el 33,3 % trabaja durante el turno diurno (mañana o tarde), siendo el mayor porcentaje 27,7% correspondiente al personal ubicado en el servicio de neurocirugía. El dato correspondiente a los años de servicios determina que el 35,55 % tienen de uno a 5 años de servicio.

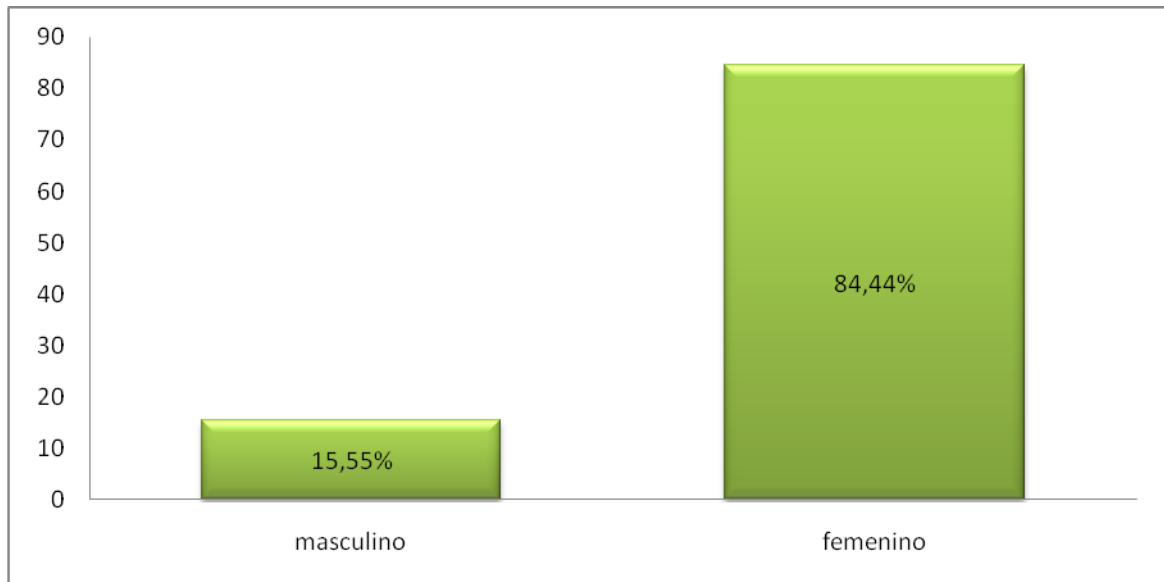


Grafico 1 Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico sexo.

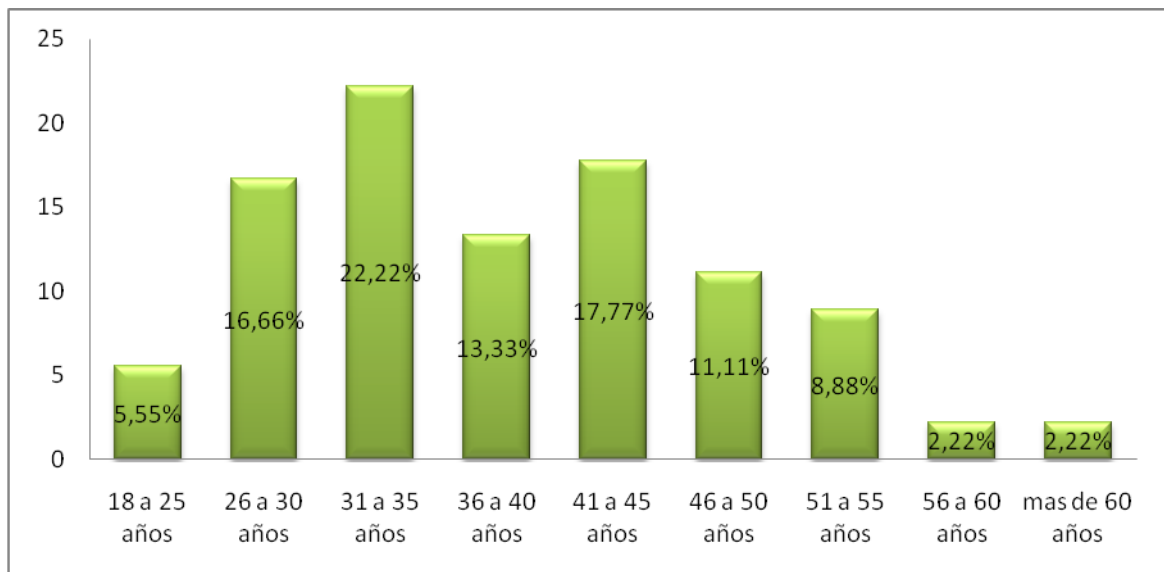


Grafico 2 Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico edad.

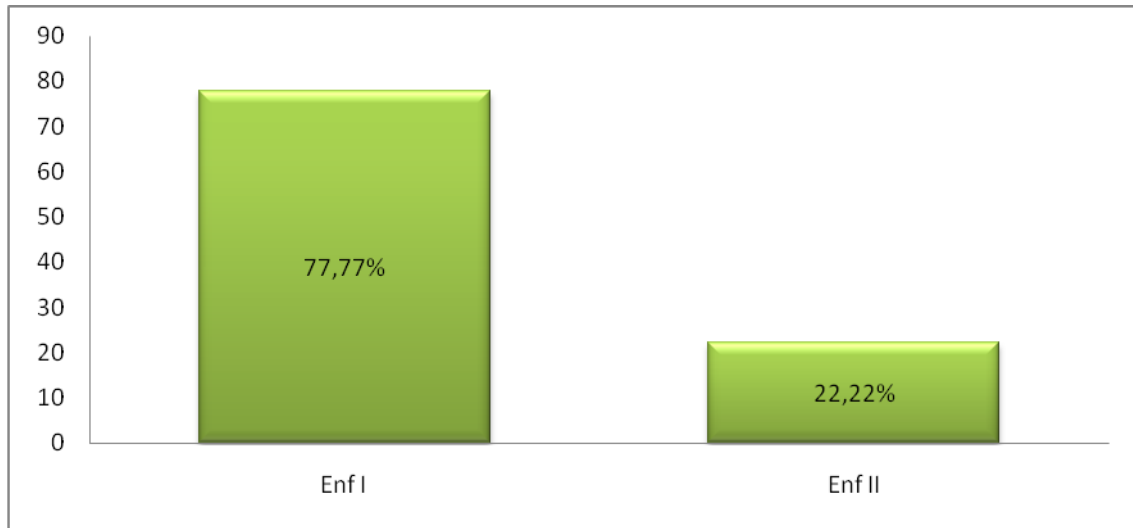


Grafico 3 Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico cargo.

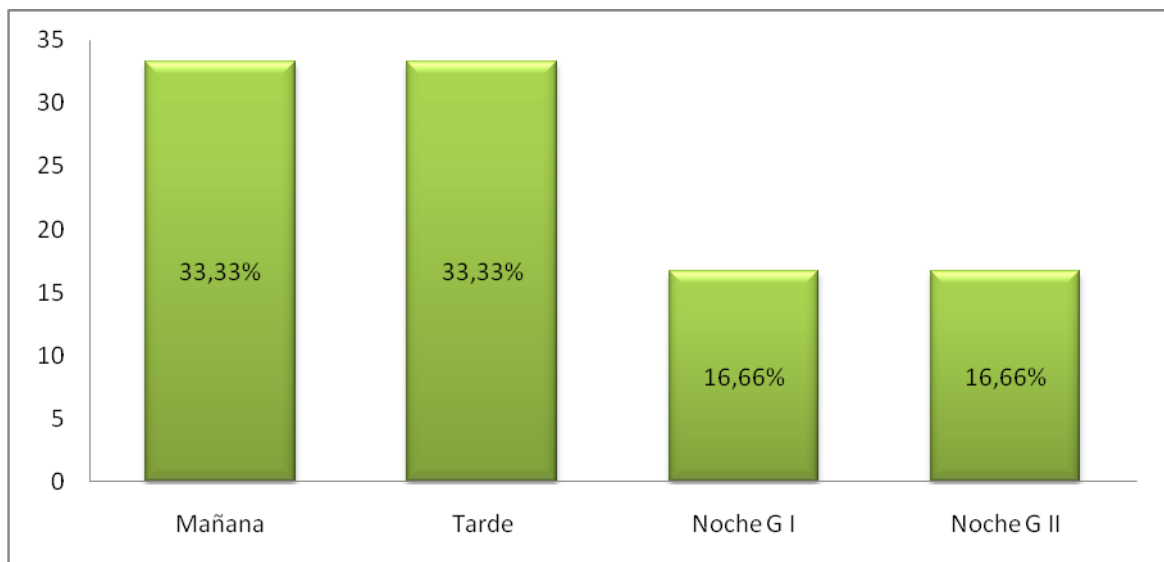


Grafico 4 Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico turno.

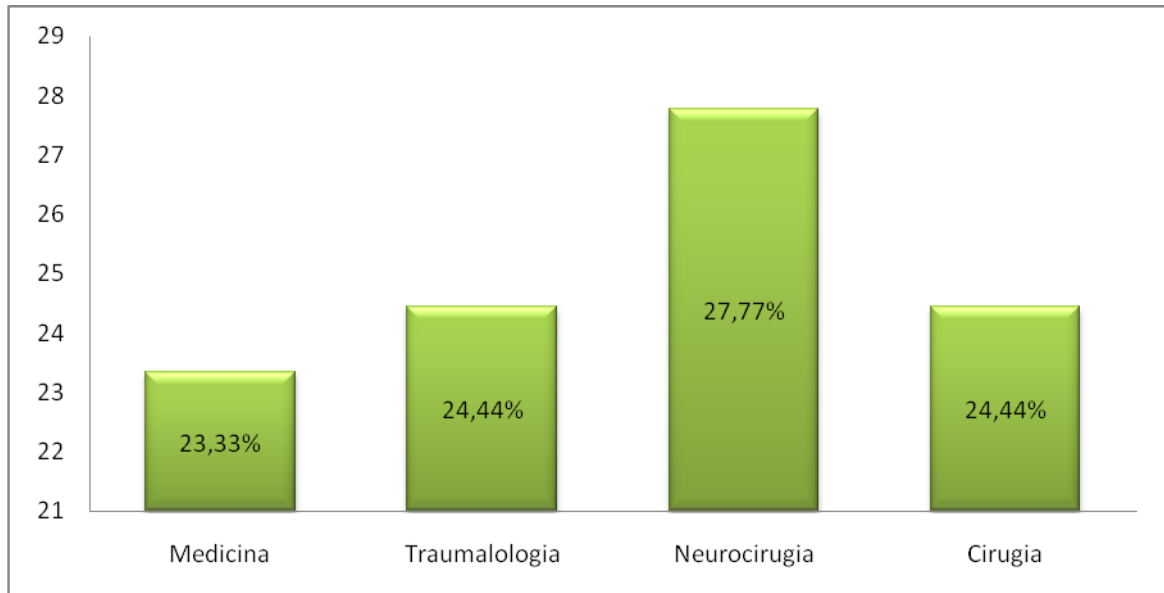


Grafico 5 Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico servicio en que labora.

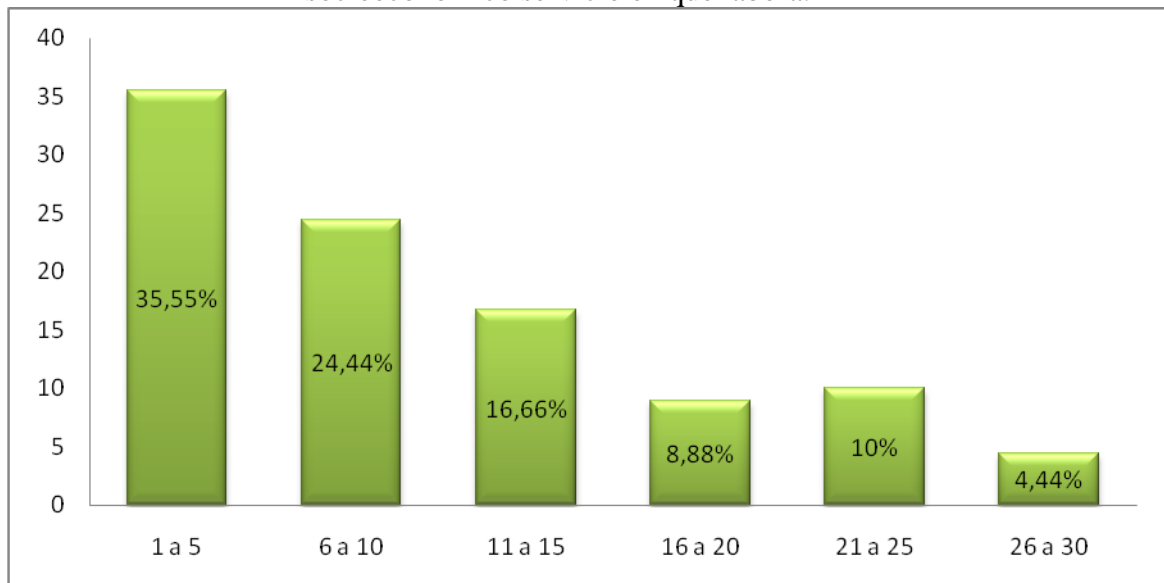


Grafico 6 Distribución absoluta y porcentual correspondiente al aspecto socioeconómico años de servicios

Tabla 2: Motivación Intrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente al crecimiento individual profesional (Ítem 1 y 2).

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades

	/ NM /		M /		MM /		Totales	
Ítem 1: cómo se siente	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Cuándo usted realiza su trabajo?	7	7,7	60	66,6	23	25,5	90	100
Ítem 2: cómo se siente								
¿Al obtener conocimiento a favor de su crecimiento profesional?	6	6,6	42	46,6	42	46,6	90	100
Total	13	7,8	102	56,6	65	36,1	180	100

Clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 2

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación al crecimiento individual profesional se obtuvo como resultado que 7,8 % contesto estar nada motivado, **56,6%** contesto estar motivado y 36,1% contesto estar muy motivado en relación a los ítem 1 y 2.

Tabla 3 Motivación Intrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente al reconocimiento profesional (Ítem 3, 4 y 5)

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítem 3 : cómo se siente								
¿Por el auto reconocimiento a la labor de su crecimiento profesional?	21	23,3	50	55,5	19	21,1	90	100
Ítem 4: cómo se siente								
¿Para realizar esfuerzos en lograr reconocimiento por su servicios?	37	41,1	40	44,4	13	14,4	90	100
Ítem 5: cómo se siente								
¿En los esfuerzos que realiza para adquirir ascensos y posiciones laborales?	39	43,3	40	44,4	11	12,2	90	100
Total	97	35,9	130	50,3	43	15,9	270	100

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 3:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en reconocimiento profesional se obtuvo como resultado que 35,9% contesto estar nada motivado, **50,3%** contesto estar motivado y 15,9% contesto estar muy motivado en relación a los ítem 3, 4 y 5.

Tabla 4: Motivación Intrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente a la autorrealización (Ítem 6 y 7).

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítem 6: cómo se siente								
¿En cuanto a su autonomía?	14	15,5	50	55,5	26	28,8	90	100
Ítem 7: cómo se siente								
¿Al aplicar las técnica de investigación en el cuidado de enfermería?	10	11,1	63	70	17	18,8	90	100
Total	24	13,3	113	62,7	43	23,8	180	100

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 4:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación a la autorrealización se obtuvo como resultado que 13,3% contesto estar nada motivado, **62,7%** contesto estar motivado y 23,8% contesto estar muy motivado en relación a los ítem 6 y 7.

Tabla 5: Motivación Intrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente a la autoevaluación (Ítem 8).

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
Ítem 8: cómo se siente	F	%	F	%	F	%	total	%
¿Con la autoevaluación de las actividades realizadas a favor del enfermo?	6	6,6	55	61,1	29	32,2	90	100
Total	6	6,6	55	61,1	29	32,2	90	100

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 5:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación a la autoevaluación se obtuvo como resultado que 6,6% contestó estar nada motivado, **61,1%** contestó estar motivado y 32,2% contestó estar muy motivado en relación al ítem 8.

Tabla 6: Motivación Intrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente al respeto (Ítem 9).

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
Ítem 9: cómo se siente	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Al apoyar la unión de los trabajadores dentro de la unidad de trabajo?	19	21,1	46	51,1	25	27,7	90	100
Total	19	21,1	46	51,1	25	27,7	90	100

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 6:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación al respeto en relación a los trabajadores se obtuvo como resultado que 21,1% contestó estar nada motivado, **51,1%** contestó estar motivado y 27,7% contestó estar muy motivado en relación al ítem 9.

Presentación y análisis de la tabla 2 - 6

Los resultados correspondientes al sub indicador crecimiento profesional determinan que el 56,6 % de los profesionales de enfermería opinan sentirse motivado mientras el 36,1 % dicen sentirse muy motivado y 7,2% opinan sentirse nada motivada con respecto a la superación profesional que le permita adquirir nuevas técnicas e innovador estatus dentro de su ámbito laboral.

Con respecto a los resultados en el sub indicador reconocimiento profesional se puede evidenciar que el 50,3% de los profesionales de enfermería opinan sentirse motivado referente al 35,9% dicen sentirse nada motivado y 15,9% opinan sentirse muy motivada a las retribuciones por parte de enfermería en cuanto a asensos y meritos otorgado al personal de acuerdo a su desempeño dentro de las unidades clínicas.

En el sub indicador autorrealización se determina que el 62,7% de los profesionales de enfermería opinan sentirse motivado seguidamente el 23,8% opina sentirse muy motivada a la satisfacción de sus necesidades como persona dentro del ámbito laboral en cuanto a las compensaciones recibida como días convenios por días laborados sin interrupción, mientras el 13,3% opina sentirse nada motivada. Relativo al sub indicador autoevaluación se determina que el 61,1% de los profesionales de enfermería opinan sentirse motivado seguido de 32,2% opina sentirse muy motivada a la evaluación ejercida a través de las acciones propias de enfermería en cuanto a la rápida recuperación del paciente del área de hospitalización, mientras el 6,6% opina sentirse nada motivado. Referido al sub indicador de respeto entre los trabajadores se determinó que el 51,1% de los profesionales de enfermería opinan sentirse motivado seguido de 27,2% opina sentirse muy motivada al valor como disciplina cuyo objeto de interés el estudio de los cuidados de enfermería la cual se expresa en la unión y el respeto hacia cada integrante que conforma la unidad de trabajo, mientras el 21,1% opina sentirse nada motivado.

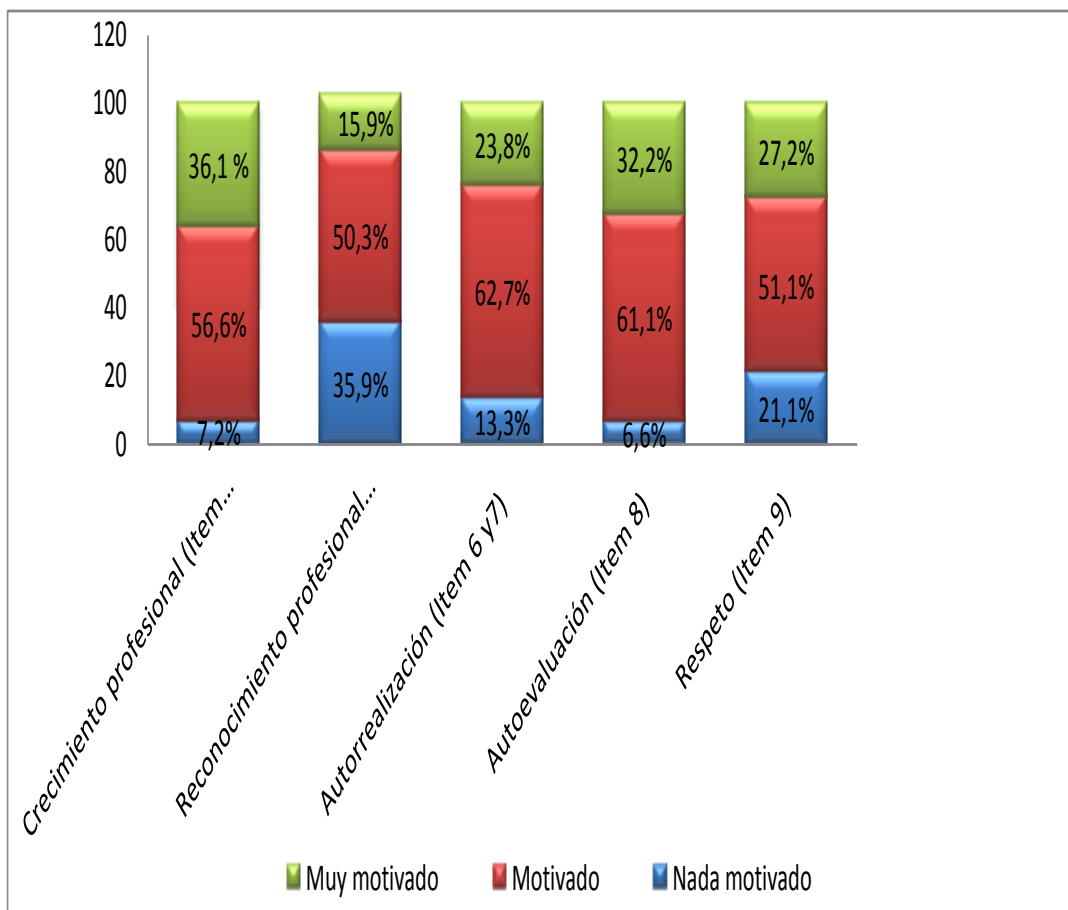


Grafico N° 7

Distribución absoluta y porcentual de las repuesta de las enfermeras (os) sobre los factores intrínsecos del profesional de enfermería del Hospital Dr. Jesús Yerena de Lidice Caracas en el segundo (2) trimestre del año 2010.

Fuente: tabla 2, 3, 4, 5 y 6

Tabla 7: Motivación Extrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente al salario (Ítem 10 y 11).

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
Ítem 10: cómo se siente	F	%	F	%	MM	%	F	%
¿Con la remuneración mensual correspondiente a su trabajo?	78	86,6	11	12,2	1	1,1	90	100
Ítem 11: cómo se siente								
¿Al recibir de manera puntual la remuneración?	44	48,8	36	40	10	11,1	90	100
Total	122	67,7	47	26,1	11	6,1	180	100

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 6:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación al salario se obtuvo como resultado que **67,7%** contesto estar nada motivado, 26,1% contesto estar motivado y 6,1% contesto estar muy motivado en relación al ítem 10 y 11.

Tabla 8 Motivación Extrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente a los beneficios sociales (Ítem 12, 13, 14)

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
Ítem 12 : cómo se siente	F	%	F	%	F	%	F	%
¿En cuanto a las prestaciones sociales establecida por la institución?	62	68,8	27	30	1	1,1	90	100
Ítem 13: cómo se siente								
¿Por los beneficios socioeconómicos que tiene; como seguro especial, caja de ahorro, bono nocturno?	68	75,5	20	22,2	2	2,2	90	100
Ítem 14: cómo se siente								
¿Por el disfrute de las vacaciones según cronograma anual?	33	36,6	46	51,1	11	12,2	90	100
Total	163	60,3	93	34,4	14	5,18	270	100

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 8:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación a los beneficios sociales se obtuvo como resultado que **60,3%** contesto estar nada motivado, 34,4% contesto estar motivado y 5,18% contesto estar muy motivado en relación al ítem 12, 13 y 14.

Tabla 9: Motivación Extrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente a la supervisión (Ítem 15 y 16).

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítem 15: cómo se siente								
¿Con la supervisión recibida por parte del jefe?	46	51,1	43	47,7	1	1,1	90	100
Ítem 16: cómo se siente								
¿Con la participación en la toma de decisiones que se da en la organización donde usted se encuentra?	40	44,4	38	42,2	12	13,3	90	100
Total	86	47,7	81	45	13	14,4	180	100

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 9:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación a la supervisión se obtuvo como resultado que **47,7%** contesto estar nada motivado, 45% contesto estar motivado y 14,4% contesto estar muy motivado en relación al ítem 15 y 16.

Tabla 10: Motivación Extrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente a las condiciones ambientales (Ítem 17).

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
Ítem 17: cómo se siente	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Con las condiciones físicas del servicio donde usted se encuentra?	57	63,3	28	31,1	5	5,5	90	100
Total	57	63,3	28	31,1	5	5,5	90	100

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 10:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación a las condiciones ambientales se obtuvo como resultado que **63,3%** contesto estar nada motivado, 31,1% contesto estar motivado y 5,5% contesto estar muy motivado en relación al ítem 17.

Tabla 11: Motivación Extrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente al reglamento, normas de la institución (Ítem 18).

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
Ítem 18: cómo se siente	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Al lograr el cumplimiento de las normas administrativa interna del servicio?	30	33,3	55	61,1	5	5,5	90	100
Total	30	33,3	55	61,1	5	5,5	90	100%

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 11:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación al reglamento, normas de la institución se obtuvo como resultado que **61,1%** contesto estar motivado 33,3% contesto estar nada motivado y 5,5% contesto estar muy motivado en relación al ítem 18.

Tabla 12: Motivación Extrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente a la seguridad física (Ítem 19).

	/ NM /		M /		MM /		Totales	
Ítem 19: cómo se siente	F.	%	F	%	F	%	F	%
¿Con la seguridad física en su área de trabajo?	56	62,2	27	30	7	7,7	90	100
Total	56	62,2	27	30	7	7,7	90	100%

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 12:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación a la seguridad física se obtuvo como resultado que **62.2%** contesto estar nada motivado, 30% contesto estar motivado y 7,7% contesto estar muy motivado en relación al ítem 19.

Tabla 13: Motivación Extrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente a las relaciones interpersonales (Ítem 20).

	/ NM /		M /		MM /		Totales	
Ítem 20: cómo se siente	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Con las relaciones interpersonales en el área de trabajo?	9	10	58	64,4	23	25,5	90	100
Total	9	10	58	64,4	23	25,5	90	100%

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 13:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación a las relaciones interpersonales se obtuvo como resultado que **64,4%** contesto estar motivado, 25,5% contesto estar muy motivado y 10% contesto estar nada motivado en relación al ítem 20.

Tabla 14: Motivación Extrínseca

Frecuencia y porcentaje correspondiente a la comunicación (Ítem 21 y 22).

NM: Nada motivado M: Motivado MM: Muy motivado F: Frecuencia

	/ NM		/ M		/ MM		/ Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítem 21: cómo se siente								
¿Al lograr una comunicación efectiva en el servicio?	12	13,3	58	64,4	20	22,2	90	100
Ítem 22: cómo se siente								
¿Al lograr una comunicación efectiva con el equipo de trabajo?	7	7,7	48	53,3	35	38,8	90	100
Total	19	10,5	106	58,8	55	30,5	180	100%

Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras (os) que laboran en las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice.

Análisis de la tabla 14:

Los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las enfermeras (os) de las unidades clínicas del hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice en relación a la comunicación se obtuvo como resultado que 58,8% contesto estar motivado, 30,5% contesto estar muy motivado y 10,5% contesto estar nada motivado en relación al ítem 21 y 22.

Presentación y análisis de la tabla 7 - 14

Los resultados en el sub indicador salario, determina que el 67,7% de los profesionales de enfermería opinan estar nada motivado en cuanto a sus salarios percibido durante el mes ya que se le consume en el alto costo de la vida y cada día que pasa va en aumento, esto a su vez denotan no se percibir un aumento significativo desde hace años dentro de la institución, mientras el 26,1% opinan estar motivada y un 6,1% opinan estar muy motivada con respecto a su salario.

En tal sentido se puede evidenciar en el sud indicador beneficios, determina que el 60,3% opinan sentirse nada motivada en cuanto a los beneficios percibidos por la institución como seguro, caja de ahorro, bono nocturno y el disfrute de las vacaciones en la fecha indicada mientras el 34,4% opina sentirse motivada y el 5,1% opinan sentirse muy motivada.

Con respecto al sub indicador supervisión, determina que el 47,7% opina estar nada motivada en cuanto a la supervisión recibida por parte del jefe ya que están en descontentos en la forma de evaluar al personal que reincide en mucho en las preferencia por algunos en vez de ser imparcial y objetivo en su evaluación, mientras el 45% opinan estar motivada y un 14,4% opinan estar muy motivada.

Frente a los resultados del sub indicador condiciones ambientales determina que el 63,3% de los profesionales de enfermería opinan estar nada motivada en cuanto al ambiente donde laboran debido a que la ergonomía no es acorde a las exigencias del servicio dentro de las área de labor, mientras el 31,1% opina estar motivada y el 5,5% opina estar muy motivada.

En el sub indicador reglamento de la institución, determina que el 61,1% de los profesionales de enfermería opinan estar motivada al cumplimiento de las normas administrativas internas de la institución mientras el 33,3% opinan estar nada motivados y el 5,5% opinan estar muy motivado.

Referente al sub indicador seguridad física, determina que el 62,2% de los profesionales de enfermería opinan estar nada motivada a la seguridad física de la institución ya que no existe el personal adecuado y los equipo necesarios para brindar

una seguridad física para el personal que labora en la institución, mientras el 30% opinan estar motivada y el 7,7% opinan estar muy motivada.

Con respecto al sub indicador relaciones interpersonales, determina que el 64,4% de los profesionales de enfermería opinan estar motivadas a sus relaciones interpersonales dentro del área de trabajo, ser tratado con respecto y afecto por miembros del equipo hace que estos lazos se unan cada día, mientras el 25,5% opinan estar muy motivado y el 10% opinan estar nada motivada.

Al mencionar al sub indicador comunicación, determina que el 58,8% del profesional de enfermería opinan estar motivado debido al obtener una comunicación honesta con el equipo de trabajo mejorando la comprensión, mientras el 30,5% opinan estar muy motivado y el 10,5% opinan estar nada motivada.

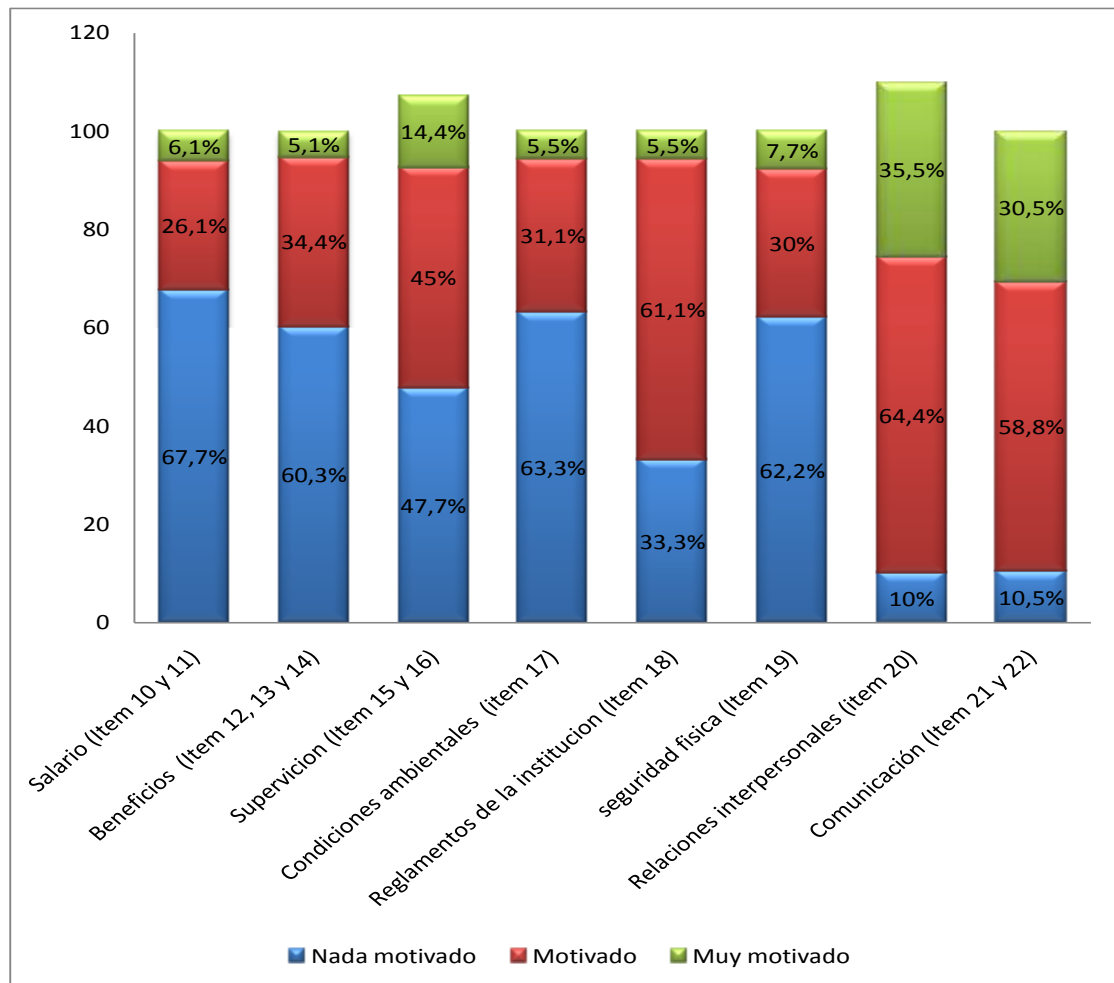


Grafico N° 8 Distribución absoluta y porcentual de las repuesta de las enfermeras (os) sobre los factores extrínsecos del profesional de enfermería del Hospital Dr. Jesús Yerena de Lidice Caracas en el segundo (2) trimestre del año 2010.

Fuente: tabla 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

En función de los objetivos planteados en la investigación los datos obtenidos y el análisis de los resultados por dimensiones se derivan de las siguientes conclusiones:

- En lo relacionado a los factores intrínsecos, la enfermera (o) se reveló insatisfacción laboral, en cuanto al reconocimiento profesional, muestra que en la autorrealización se siente medianamente satisfecha (o).
- Las organizaciones interesadas en proporcionar unos resultados motivadores a una mayoría de empleados harían muy bien en prestar atención a las implicaciones de estos motivadores.
- Los directores deben focalizarse más en los motivadores intrínsecos y deben provechar los resultados para crear programas de trabajo con estrategias diferentes.
- Las recompensas que se ofrezcan, deben estar cónsonas con el desempeño individual. Debe ser posible unir el desempeño individual del empleado con la recompensa que recibe.
- En los factores extrínsecos arrojó como resultados, que el factor social, satisface a la enfermera (o). Por otra parte el factor económico, supervisión, beneficio social y área de trabajo denotó insatisfacción.
- Las políticas y prácticas del personal referente a las recompensas y a las disciplinas constituyen una fuente de motivación.

- Las relaciones interpersonales con el supervisor y la medida en que este reconozca los logros del individuo y le permitan participar son también fuente de resultados.
- La organización debe ser capaz de definir y medir el rendimiento. Así como enlazar los resultados remunerativos con el rendimiento medido.
- Los administradores realizan muchas tareas para el cumplimiento de sus funciones como de gerentes. Unos de los deberes administrativos más importantes es el reconocer los motivos de los empleados y proporcionar oportunidades para satisfacer las necesidades y recompensas por desempeño productivo.

Lo anterior conjuntamente con los resultados obtenidos, en la variable factores motivacionales se puede instruir que en el sitio objeto de estudio, muy a pesar de que los empleados no se sienten satisfechos laboralmente por factores extrínsecos como lo económico y el área de trabajo y los factores intrínsecos, como el reconocimiento y crecimiento profesional los resultados reflejan que la enfermera trata de ser capaz.

La investigación nos llevan a concluir que si se mejoran algunos factores satisfactorios, tanto a nivel intrínseco como brindar una mejor orientación en el trabajo, un reconocimiento o una educación continua, las cuales dependen del nivel de supervisión, brindando el reconocimiento con un sistema justo de merito, asensos, de complejidad en las actividades. Sin obviar los factores extrínsecos como sueldos y compensaciones, se tendrán una excelente calidad de atención y se tendrá un personal con un adecuado nivel de motivación y ejecución de tareas.

Todo lo anterior demuestra que en el área donde se desenvuelve las enfermeras (os) de las unidades clínica del Hospital Dr. Jesús Yerena del Lidice existen factores intrínsecos como la autorrealización que satisface medianamente al enfermero, mientras que los factores extrínsecos como la parte social y comunicación satisface laboralmente la misma. De la satisfacción y motivación laboral depende la

productividad y ejecución de las aptitudes y de ofertar una calidad de atención de excelencia al usuario.

Recomendaciones

Los autores con bases a los resultados del estudio recomendamos:

- Hacer llegar estos hallazgos a la gerencia de enfermería del Hospital Dr. Jesús Yereña quienes deben considerar un plan de incentivación a las enfermeras dándole oportunidad de capacitarse a través de la orientación sobre el trabajo, el adiestramiento y la educación continua fomentando así la motivación y la satisfacción laboral.
- Por otra parte se recomiendan rediseñar un sistema de reconocimiento de méritos a quienes tienen que ajustar a las necesidades actuales y de acuerdo a los especialistas de Gerencia Afectiva que motiven a las enfermeras (os) para que continúe su crecimiento principal a través de concursos, asensos y trabajo de investigación.
- Se sugiere la posibilidad de incentivar al personal con compensaciones de otro tipo que no sean monetarios tales como pólizas de seguro de hospitalización, cirugía maternidad, transporte, entre otros.
- En cuanto a la supervisión de enfermería, por ser un factor importante y determinante dentro de la organización se recomiendan motivar a quienes ocupan estos cargos para que se efectúe una supervisión objetiva y específica con criterio y técnica, valorando aquellas actividades de mayor relevancia en cuanto a la satisfacción de la enfermera(o) en la calidad de la atención que esta presta al usuario.
- En las relaciones interdependiente, en cuanto al elemento comunicación se proponen ayudar al desarrollo de la interacción enfermera/paciente, a través

de talleres, charlas entre otras para mejorar la calidad de atención con este aspecto tan importante.

- Adicionalmente se proponen a los directivos del hospital Dr. Jesús Yarena delegar prácticas y programas que mejoran la atención a través de un personal debidamente motivado.
- Promocionar estos resultados para que sirva a otras investigaciones en el área
- En este Hospital: se sugiere que este mismo estudio se haga en otras unidades del mismo Hospital para comprara y complementar estos resultados.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ALCOVER C. (S/F) Introducción a la Psicología del Trabajo. Mc. Graw Hill. Madrid.
- BITTEL L. (2007). Enciclopedia de Management MC Hill. España
- Brito C. (1992) Desarrollo Personal", Relaciones Humanas. Portal web de Psicología "APsique"
- CARPENITO L. (2007) Modelos y Teoría en Enfermería. Madrid: Elsevier
- CHIAVENATO A. (S/F) Introducción a la Teoría General de la Administración
Ed. MC Graw Hill. México
- DAVIS K., NEWTOON J. (2003) Comportamiento humano en el trabajo (11 va ed)
Mc Graw Hill. Ç México.
- DORSCH (2000). En Psicología General de: Aceves Madaleno José. Publicaciones Cruz México.
- FERNÁNDEZ E. (2002) Psicología de la Motivación y Emoción. Mc Graw Hill. España
- FIDIAS G. (2006) El Proyecto de Investigación (5ta ed). Editorial. Espíteme. Caracas.
- FLORES A. y PACHECO L. (2009) Motivación Laboral de las Enfermeras que Laboran en el Centro Policlínico Valencia Edo. Carabobo 1er trimestre. .

GARCIA L. (S/F) Propuesta de un Sistema de Evaluación del Desempeño Asistencial del Profesional de Enfermería que Laboran en la Unidad Quirúrgica del Hospital Vargas de Caracas.

GARCIA S. (1992) Managemet De Los Recursos Humanos De La Empresa Española editorial océano

GEORGE T. (1986) Principio de Administración. (2da ed) Editorial. Continental. México

GESESIA G. (S/F) Motivación y Enriquecimiento del Trabajo.

GIBSON J., TRANCEVICK J. y DENELLY J. (2001). Las Organizaciones: Comportamiento, Estructuras, Procesos. (10ª ed.). Mc Graw Hill Interamericana. Santiago de Chile.

GONZALES D. (1982) La Motivación Una Orientación Para Su Estudio. Editorial científico técnica la Habana

GUIL R. (2000) Psicología para el trabajo para relaciones laborales MC Graw Hill. México

GUILLEN C. (S/F) Psicología del Trabajo para relaciones laborales. Colombia.

HARCOURT B. (1998) Diferentes Aptitudes / B Harcourt compañía INC. Canadá

HARRIS J. (2007) Administración de Recurso Humanos Conceptos de Conducta Interpersonal y casos. Tomo II Editorial. Limusa. México.

HERRERA D. PARRA H. (S/F) La Satisfacción Laboral y la Percepción del profesional de Enfermería.

HELLRIEGEL D. y SLOCUM J. (2004) Comportamiento Organizacional (10ª ed.) Thomson learning editores México.

HURTADO J. (2006) El Proyecto de Investigación. (4ta ed). Editorial. Sypal. Colombia.

IVANCEVICH J. (1996) Gestión: Calidad Y Competitividad. Irwin. Mexico

KAST F. y Weig R. (1996). Administración en las organizaciones: enfoques de sistemas y contingencias (4ta ed) editorial trillas. México

KNOOTZ H. y HEINZ W. (2010) Administración: Una perspectiva global (11va. ed)

HERNANDEZ R., FERNANDEZ C. y BAPTISTA P. (2006) Metodología de la Investigación. Mc Graw-Hill Interamericana. Mexico

KOZIER B. (1999) Fundamentos de Enfermería. Mc Graw Hill – Interamericana. Madrid.

LÓPEZ A. y SANDOVAL M. (2007) Motivación para el Desarrollo Profesional de los Enfermero del Hospital Doctor Lamal de Valencia.

MARRINER A. (2000). Guía de Gestión y Dirección de Enfermería, (6ta ed). Editorial Mosby. Madrid.

MAYO E. (1933) Los Problemas Sociales De Una Civilización Industrial.

MUCHINSKY P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Thomas Learning editores/paraninfo. Madrid

OMAHÑA E. y SALCEDO L. (2005) Participación del Profesional de Enfermería en el Logro del Bienestar Psicosocial del Anciano institucionalizado en el hogar. Santa Teresa Janet Ac del Municipio Chacao, Dto. Capital.

PINEDA A. (1994) Metodología de la investigación OPS Washington.

PINEDA E. y ALVARADO E. (2008). Metodología de la investigación, oficina panamericana de la salud Washington D.C.

REEVE J. (2003) Motivación Y Emoción. McGraw-Hill. Madrid.

ROBBINS (2004) comportamiento organizacional (10ª ed.) pearson educación. México

ROMERO A. (2010) Desempeño Laboral Inherente a los Factores Motivacionales que estimulan la actuación del profesional de Enfermería en la unidad de ginecología y obstetricia del Hospital Dr. Miguel Pérez Carreño de Caracas. Tesis no publicada UCV

SANTOS J. (2005) Estudio de Psicología Laboral y Administración de Recurso Humano. San Salvador Universidad del Salvado.

SUAREZ R. (2001) Teoría De La Motivación. www.monografia.com/trabajo/temo/temo.shtml (consultado junio 2004)

WEINERT F. (1987) Metacognition, Motivación And Understanting. Hillsclale, NJ: Erlbaum.

Anexos

Anexo A

Instrucciones:

A continuación se le presenta una encuesta referida al contexto laboral de enfermería para una investigación sobre los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en las unidades clínicas DEL HOSPITAL “DR JESUS YERENA” DE LIDICE. Por favor marque con una equis (x) o complete la información según sea el caso. El contenido de las encuestas solo será utilizado con fines académicos y se asegura la más completa y estricta confidencialidad con el manejo de los datos suministrados.

GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACION!!!!!!!!!!!!

Aspectos Socioeconómicos

1. Sexo	M_____ F_____
2. Edad Comprendida entre	18_____ 25_____
	26_____ 30_____
	31_____ 35_____
	36_____ 40_____
	41_____ 45_____
	46_____ 50_____
	51_____ 55_____
	56_____ 60_____
	+ 61_____
3. Nivel Instrucción	Tsu_____, Lic_____, Post Grado_____
4. cargo:	Aux_____, Enfl_____, EnflI_____
	Supervisora
5. Turno:	Mañana_____, Tarde_____; Noche_____
6. Servicio en que labora	_____
7. Años de Servicios	_____

CUESTIONARIO

Preguntas	Nada Motivado 1	Motivado 2	Muy Motivado 3
1. ¿Cuándo usted realiza su trabajo?			
2. ¿Al obtener conocimiento a favor de su crecimiento profesional?			
3. ¿Por el auto reconocimiento a la labor cumplida?			
4. ¿Para realizar esfuerzos en lograr reconocimiento por sus servicios?			
5. ¿En los esfuerzos que realiza para adquirir ascensos y posiciones laborales?			
6. ¿ En cuanto a su Anatomía?			
7. ¿Al aplicar las técnicas de investigación en el cuidado de enfermería?			
8. ¿Con la autoevaluación de las actividades realizadas a favor del enfermo?			
9.¿ Al apoyar la unión de los trabajadores dentro de la unidad de trabajo?			
10. ¿Con la remuneración mensual correspondiente a su trabajo?			
11. ¿Al recibir de manera puntual la remuneración mensual?			
12. ¿En cuanto a las prestaciones sociales establecida por la institución?			
13 ¿Por los beneficios Socioeconómicos que tiene; como seguro especial, caja de ahorro, bono nocturno?			
14 ¿Por el disfrute de las vacaciones según cronograma anual?			
15. ¿Con la supervisión por parte del jefe?			
16. ¿Con la participación en la toma de			

decisiones que se da en la organización donde usted se encuentra?			
17. ¿Con las condiciones físicas del servicio en donde usted labora?			
18. ¿la lograr el cumplimiento de las normas administrativas internas del servicio?			
19. ¿Con la seguridad física en su tarea de trabajo?			
20 ¿Con las relaciones interpersonales en el área que labora?			
21 ¿Al lograr una comunicación efectiva en el servicio?			
22 ¿Al lograr una comunicación efectiva con el equipo de trabajo?			

CERTIFICACION DE VALIDEZ

Yo, Carmen Cecilia Jiménes portador (a) de la cedula de identidad 2592023 en calidad de experto (a) en Prof. de Investigación, certifico que he leído y revisado el instrumento de recolección de datos (encuesta) que será utilizado a fin de obtener información para el trabajo titulado: Factores motivacionales del profesional de enfermería que laboran en las unidades clínicas del Hospital Jesús Yerena Del Lidice, que realizan los Técnicos Superiores: Rosales Wladimir C.I. 16.287.772, Suarez Ayari C.I. 10.118.765 Silva Katiuska C.I. 14.445.283 para optar al Título de Licenciatura, los cuales a mi criterio reúnen los requisitos de validez para su aplicación a la muestra seleccionada para la investigación.

Nombre y Apellido

Carmen Cecilia Jiménes AguilarC.I. 2592023 Profesión DocenteFirma [Firma] Caracas 20.04.10

CERTIFICACION DE VALIDEZ

Yo, Loris Heidy portador (a) de la cedula de identidad 28.97862 en calidad de experto (a) en Administración Enf., certifico que he leído y revisado el instrumento de recolección de datos (encuesta) que será utilizado a fin de obtener información para el trabajo titulado: Factores motivacionales del profesional de enfermería que laboran en las unidades clínicas del Hospital Jesús Yerena Del Lidice, que realizan los Técnicos Superiores: Rosales Wladimir C.I. 16.287.772, Suarez Ayari C.I. 10.118.765 Silva Katuska C.I. 14.445.283 para optar al Título de Licenciatura, los cuales a mi criterio reúnen los requisitos de validez para su aplicación a la muestra seleccionada para la investigación.

Nombre y Apellido

Loris HeidyC.I. 28.97862 Profesión EnfermeraFirma Loris Heidy Caracas 18-05-10

CERTICADO DE VALIDEZ

Yo, Elba Elena Suárez en mi condición de especialista en Ética y la Moral en la Práctica de Enfermería Certifico que he leído y revisado el instrumento de recolección de datos que será utilizado en el trabajo especial de grado titulado **FACTORES MOTIVACIONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LAS UNIDADES CLÍNICAS DEL HOSPITAL "DR. JESÚS YERENA" DE LIDICE**, en actual elaboración por los brs. Rosales, Wladimir C.I. 16.287.772,; Silva, Katuska, C.I. 14.445.283 y Suárez, Ayari, 10.118.765, el cual a mi criterio reúne los requisitos de validez .

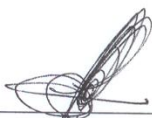
En Caracas, 19 a los _____ días del mes de Mayo del 2010.

Elba Elena Suárez
C.I. 1845769 .

CERTICADO DE VALIDEZ

Yo, Luz J. Quintero V en mi condición de especialista en Psicología certifico que he leído y revisado el instrumento de recolección de datos que será utilizado en el trabajo especial de grado titulado **FACTORES MOTIVACIONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LAS UNIDADES CLÍNICAS DEL HOSPITAL "DR. JESÚS YERENA" DE LIDICE**, en actual elaboración por los brs. Rosales, Wladimir C.I. 16.287.772;, Silva, Katuska, C.I. 14.445.283 y Suárez, Ayari, 10.118.765, el cual a mi criterio reúne los requisitos de validez .

En Caracas, _____ a los 17 días del mes de Julio del 2010.



C.I. 7.259.530

[Anexo C: Cálculo de Confiabilidad kuder Richardson]

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

ANALYSIS - SCALE (PARALLEL)

Covariance Matrix

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	,1195				
VAR00002	,0598	,0644			
VAR00003	,0759	,0552	,1655		
VAR00004	,0782	,0391	,1172	,2540	
VAR00005	,0782	,0391	,1172	,1851	,2540
VAR00006	,0414	,0552	,1310	,1172	,1172
VAR00007	,0460	,0230	,0690	,0287	,0287
VAR00008	,0161	,0253	,0414	,0437	,0782
VAR00009	,0115	,0230	,0000	-,0402	-,0057
VAR00010	,0092	,0046	,0138	,0299	,0299
VAR00011	-,0138	,0276	,0483	,0414	,0759
VAR00012	,0276	,0138	,0414	,0897	,0897
VAR00013	,0230	,0115	,0345	,0402	,0747
VAR00014	-,0046	,0322	,0621	,0368	,1057
VAR00015	,0046	,0023	,0759	,0667	,1356
VAR00016	,0299	,0322	,0966	,1057	,1402
VAR00017	,0368	,0184	,0552	,0506	,0851
VAR00018	,0138	,0414	,0897	,0276	,0621
VAR00019	,0023	,0184	,0552	,0161	,0506
VAR00020	,0161	,0253	,0759	,0437	,0782
VAR00021	,0851	,0253	,0759	,0782	,0782
VAR00022	,0253	,0299	,0552	,0391	,0391

	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00006	,1655				
VAR00007	,0345	,1437			
VAR00008	,0414	,0460	,1195		
VAR00009	,0000	,0057	,0115	,1437	
VAR00010	,0138	,0115	,0092	-,0230	,0644
VAR00011	,0828	-,0345	,0552	,0000	,0414
VAR00012	,0414	,0345	,0276	,0000	,0552
VAR00013	,0345	-,0057	,0230	-,0057	,0230
VAR00014	,0966	,0115	,0644	,0460	,0023
VAR00015	,0759	,0230	,0736	-,0460	,0322
VAR00016	,0966	,0115	,0644	,0460	,0023
VAR00017	,0552	,0115	,0368	-,0230	,0506
VAR00018	,0897	,0345	,0828	,0345	,0276
VAR00019	,0552	,0115	,0368	-,0230	,0506
VAR00020	,0759	,0115	,0506	,0460	,0092
VAR00021	,0414	,0460	,0161	,0115	,0092

VAR00022 ,0552 ,0230 ,0253 ,0230 ,0046

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (PARALLEL)

Covariance Matrix

VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015

VAR00011	,2483				
VAR00012	,1241	,1655			
VAR00013	,1034	,0690	,1437		
VAR00014	,1517	,0759	,0575	,2575	
VAR00015	,0897	,0621	,0460	,0874	,2575
VAR00016	,1517	,0759	,0575	,1540	,0874
VAR00017	,0621	,0138	,0230	,0437	,0253
VAR00018	,0966	,0483	,0345	,0552	,0483
VAR00019	,1310	,0483	,0575	,0782	,0943
VAR00020	,0552	,0276	,0230	,0644	,0391
VAR00021	-,0138	,0276	,0230	-,0046	,0046
VAR00022	,0276	,0138	,0115	,0322	,0023

VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020

VAR00016	,2575				
VAR00017	,1126	,2023			
VAR00018	,0897	,0759	,2483		
VAR00019	,1126	,1333	,1103	,2023	
VAR00020	,0644	,0368	,0828	,0368	,1195
VAR00021	,0299	,0368	,0138	,0023	,0506
VAR00022	,0322	,0184	,0414	,0184	,0598

VAR00021 VAR00022

VAR00021	,1195	
VAR00022	,0598	,0644

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (PARALLEL)

Correlation Matrix

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	1,0000				
VAR00002	,6814	1,0000			
VAR00003	,5393	,5345	1,0000		
VAR00004	,4485	,3056	,5718	1,0000	
VAR00005	,4485	,3056	,5718	,7285	1,0000
VAR00006	,2942	,5345	,7917	,5718	,5718
VAR00007	,3508	,2390	,4472	,1504	,1504
VAR00008	,1346	,2883	,2942	,2507	,4485
VAR00009	,0877	,2390	,0000	-,2106	-,0301
VAR00010	,1048	,0714	,1336	,2337	,2337
VAR00011	-,0801	,2182	,2381	,1648	,3021
VAR00012	,1961	,1336	,2500	,4372	,4372
VAR00013	,1754	,1195	,2236	,2106	,3911
VAR00014	-,0262	,2500	,3007	,1438	,4135
VAR00015	,0262	,0179	,3675	,2607	,5303
VAR00016	,1703	,2500	,4677	,4135	,5483
VAR00017	,2365	,1612	,3015	,2231	,3752
VAR00018	,0801	,3273	,4423	,1098	,2472
VAR00019	,0148	,1612	,3015	,0710	,2231
VAR00020	,1346	,2883	,5393	,2507	,4485
VAR00021	,7115	,2883	,5393	,4485	,4485
VAR00022	,2883	,4643	,5345	,3056	,3056

	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00006	1,0000				
VAR00007	,2236	1,0000			
VAR00008	,2942	,3508	1,0000		
VAR00009	,0000	,0400	,0877	1,0000	
VAR00010	,1336	,1195	,1048	-,2390	1,0000
VAR00011	,4082	-,1826	,3203	,0000	,3273
VAR00012	,2500	,2236	,1961	,0000	,5345
VAR00013	,2236	-,0400	,1754	-,0400	,2390
VAR00014	,4677	,0598	,3669	,2390	,0179
VAR00015	,3675	,1195	,4193	-,2390	,2500
VAR00016	,4677	,0598	,3669	,2390	,0179
VAR00017	,3015	,0674	,2365	-,1348	,4432
VAR00018	,4423	,1826	,4804	,1826	,2182
VAR00019	,3015	,0674	,2365	-,1348	,4432
VAR00020	,5393	,0877	,4231	,3508	,1048
VAR00021	,2942	,3508	,1346	,0877	,1048
VAR00022	,5345	,2390	,2883	,2390	,0714

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (PARALLEL)

Correlation Matrix

	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
VAR00011	1,0000				
VAR00012	,6124	1,0000			
VAR00013	,5477	,4472	1,0000		
VAR00014	,6001	,3675	,2988	1,0000	
VAR00015	,3546	,3007	,2390	,3393	1,0000
VAR00016	,6001	,3675	,2988	,5982	,3393
VAR00017	,2770	,0754	,1348	,1914	,1108
VAR00018	,3889	,2381	,1826	,2182	,1909
VAR00019	,5847	,2638	,3371	,3425	,4130
VAR00020	,3203	,1961	,1754	,3669	,2228
VAR00021	-,0801	,1961	,1754	-,0262	,0262
VAR00022	,2182	,1336	,1195	,2500	,0179

	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
VAR00016	1,0000				
VAR00017	,4936	1,0000			
VAR00018	,3546	,3385	1,0000		
VAR00019	,4936	,6591	,4924	1,0000	
VAR00020	,3669	,2365	,4804	,2365	1,0000
VAR00021	,1703	,2365	,0801	,0148	,4231
VAR00022	,2500	,1612	,3273	,1612	,6814

	VAR00021	VAR00022
VAR00021	1,0000	
VAR00022	,6814	1,0000

*** Warning *** Determinant of matrix is zero

Statistics based on inverse matrix for scale PARALLEL
are meaningless and printed as .

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (PARALLEL)

N of Cases = 30,0

Item Variances Max/Min	Variance	Mean	Minimum	Maximum	Range
4,0000	,0046	,1718	,0644	,2575	,1931

Inter-item Covariances Max/Min	Variance	Mean	Minimum	Maximum	Range
4,0250	,0014	,0460	-,0460	,1851	,2310 -

Test for Goodness of Fit of Model Parallel

Chi-square = . Degrees of Freedom = 251
 Log of determinant of unconstrained matrix = .
 Log of determinant of constrained matrix = .
 Probability = .

Parameter Estimates

Estimated common variance = ,1718
 Error variance = ,1258
 True variance = ,0460
 Estimated common inter-item correlation = ,2678

Estimated reliability of scale = ,8895

Unbiased estimate of reliability = ,8971

Anexo D







