

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE MEDICINA
LICENCIATURA EN ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**



TEMA

**FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
PROFESIONALES EN ANESTESIOLOGÍA DE LOS HOSPITALES NACIONALES
DEL DEPARTAMENTO DE USulután**

PRESENTADO POR:

**FUENTES LÓPEZ, MARLON JONATHAN
MALDONADO, ALEXANDER**

**PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO EN ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**

DOCENTE ASESOR

LICENCIADA ANA CAROLINA CRUZ BARAHONA.

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DOCTOR RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

INGENIERO FRANCISCO ALARCÓN

SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES

LICENCIADO CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

DECANO

LICENCIADO OSCAR VILLALOBOS

VICEDECANO

MAESTRO ISRAEL LÓPEZ MIRANDA

SECRETARIO INTERINO

MAESTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

DIRECTOR GENERAL DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN

DEPARTAMENTO DE MEDICINA

AUTORIDADES

MAESTRA ROXANA MARGARITA CANALES ROBLES

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA

MAESTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

**COORDINADOR DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN
ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**

MAESTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

**COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA
DE LICENCIATURA EN ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**

TRIBUNAL CALIFICADOR

LICENCIADA ANA CAROLINA CRUZ BARAHONA.

DOCENTE DIRECTOR

MAESTRA ROXANA MARGARITA CANALES ROBLES

TRIBUNAL CALIFICADOR

MAESTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

TRIBUNAL CALIFICADOR

AGRADECIMIENTOS

AGRADECEMOS A DIOS: por darnos la sabiduría necesaria, brindamos fortaleza y protección en este recorrido del proceso.

A NUESTRAS FAMILIAS, por su apoyo moral, económico y por ser un pilar importante en nuestras vidas.

A NUESTROS DOCENTES, por guiarnos e instruirnos en el transcurso de la carrera y ser nuestro crecimiento en el desarrollo como futuros profesionales.

A LAS JEFATURAS DE LOS DEPARTAMENTOS DE ANESTESIOLOGÍA EN: Hospital Nacional General "San Pedro", Hospital Nacional de Jiquilisco y el Hospital Nacional Dr. Jorge Arturo Mena de Santiago de María por contribuir de manera importante, para la realización de esta investigación.

Marlon Fuentes, Alexander Maldonado

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO. Por guiarme cada momento hasta llegar a este momento de culminar mi carrera y permitirme disfrutar este triunfo junto con mi familia.

A MIS PADRES. Que desde un principio me han brindado su apoyo más allá de sus posibilidades sin condición alguna. A pesar de las dificultades y en medio de las adversidades siempre tuvieron tiempo y palabras de aliento para motivarme a continuar hasta el final. Este logro es de ustedes Santiago Fuentes y Gilma de Fuentes.

A MIS DOCENTES. Quienes compartieron su conocimiento y contribuyeron en nuestra formación académica para un día ser profesionales de bien.

A MI NOVIA. Ingrid Martínez que en todo momento me brindó su apoyo, amor, paciencia y brindarme palabras de ánimo cuando más las necesitaba.

A MI COMPAÑERO DE TESIS. Alexander Maldonado, por el apoyo y el empeño dedicado para la realización de nuestra investigación.

A MI DOCENTE ASESOR. Licenciada Carolina Cruz por dedicar su tiempo y la voluntad de guiarnos durante todo el proceso de investigación.

A MIS AMIGOS. María, Zamora, Jennifer y Miguel que brindaron palabras de apoyo para enfrentar las dificultades.

MARLON JONATHAN FUENTES LÓPEZ.

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO: a quien dedico especialmente mi triunfo por ser siempre mi mayor guía y por brindarme fortaleza, sabiduría y paciencia para poder culminar mi carrera universitaria de forma satisfactoria.

A MI MADRE: Mirian Teresa Maldonado, que siempre me ha apoyado incondicionalmente en todo aspecto dentro de mi proceso académico, gracias por su amor, dedicación y consejos. Este triunfo es para ti madre; ya que eres mi orgullo y mi ejemplo a seguir; siempre te estaré eternamente agradecido.

A MIS HERMANOS: Jorge Alberto Maldonado Cañas, Doris Xiomara Maldonado, por su apoyo incondicional y su constante motivación.

A MI PRIMA PATRICIA Eugenia Martínez, por su cercanía y sus consejos.

A TODOS MIS DOCENTES: que fueron parte fundamental de este logro, quienes compartieron sus conocimientos y me brindaron su apoyo y dedicación durante todo mi proceso académico.

A MI ASESOR: Licenciada Ana Carolina Cruz, gracias por compartir sus conocimientos y guiarnos a culminar nuestro proceso de investigación.

A MI COMPAÑERO DE TESIS: Marlon Jonathan, le deseo los mejores éxitos a lo largo de su vida. Muchas felicidades, que este sea solo el principio de muchos éxitos.

A PEDRO SÁNCHEZ CANTARERO: por su aporte constante en sabiduría y apoyo concreto, a lo largo de mis estudios.

A MIS AMIGOS/AS, que siempre brindaron una palabra de ánimo en los momentos más difíciles y confiaron en mí para lograr esta meta.

ALEXANDER MALDONADO.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	pag
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
1.0 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO.....	17
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	24
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	25
1.3.1 Objetivo general	25
1.3.2 Objetivos específicos.....	25
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	26
2.0 MARCO TEÓRICO	27
2.1 FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO.....	27
2.1.1 Factores sociodemográficos.....	27
2.1.2 Factores organizacionales.....	28
2.1.3 Factores de motivación laboral.....	29
2.1.3.1 Los factores externos	29
2.1.3.2 Los factores internos	32
2.2 MOTIVACIÓN.....	33
2.2.1 Fundamentos motivacionales del individuo en las organizaciones.....	34
2.2.2 Teorías de motivación en el trabajo.....	36
2.2.2.1 Teorías de Maslow	36
2.2.2.2 Teoría de los dos factores de Herzberg	39
2.2.2.3 La teoría “x” y la teoría “y” de McGregor	41
2.2.3 Tipos de motivación.....	45
2.2.4 Dimensiones de la motivación	46
2.2.5 Motivación laboral.....	48
2.2.6 Pruebas para medir los factores de motivación	48
2.3 EL DESEMPEÑO LABORAL.....	50
2.3.1 Evaluación del desempeño laboral.....	50
2.3.2 Responsabilidad por la evaluación del desempeño.....	51
2.3.3 Objetivos de la evaluación del desempeño	51

2.3.4 La entrevista de evaluación del desempeño	52
2.3.5 Desempeño del personal sanitario	53
2.3.6 Desempeño del profesional en Anestesiología.....	55
3.0 SISTEMA DE HIPÓTESIS	57
3.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	57
3.2 HIPÓTESIS NULA	57
3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	58
4.0 DISEÑO METODOLÓGICO	59
4.1 TIPO DE ESTUDIO	59
4.2 POBLACIÓN.....	59
4.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	59
4.3.1 Criterios de inclusión	59
4.3.2 Criterios de exclusión.	60
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	60
4.4.1 Técnica de recolección de datos.	60
4.4.2 Instrumentos.....	60
4.5 PROCEDIMIENTO	61
4.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS	62
4.7 RIESGOS Y BENEFICIOS	62
4.7.1 Riesgos.....	62
4.7.2 Beneficios.....	62
4.8 RESULTADOS ESPERADOS	63
4.9 RECURSOS, MATERIAL Y EQUIPO.....	63
4.9.1 Recursos Humanos	63
4.9.2 Materiales.....	63
4.9.3 Equipo	63
4.10 PRESUPUESTO FINANCIERO.....	64
5.0 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	65
5.1 TABULACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS ..	65
5.2 ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO	65
5.3 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA ESCALA FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS PARTICIPANTES	67

5.4 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS DE LA ESCALA FACTORES MOTIVACIONALES	68
5.5 TÉCNICAS UTILIZADAS PARA COMPROBAR HIPÓTESIS.....	72
6.0 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
6.1 CONCLUSIONES	75
6.2 RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE ANEXOS

	pag
ANEXO 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES CICLO I Y II AÑO 2020	80
ANEXO 2 ENCUESTA.....	81
ANEXO 3 CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR (CMT)	84
ANEXO 4 ANÁLISIS DEL PERFIL MOTIVACIONAL (APM).....	89
ANEXO 5 GLOSARIO	95
ANEXO 6 SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

	pag
Tabla 1. Distribución por edad	65
Tabla 2. Distribución por género	66
Tabla 3. Distribución por tiempo de trabajo	66
Tabla 4. Coeficiente de confiabilidad para los elementos del instrumento	68
Tabla 5. Factores motivacionales externos	68
Tabla 6. Factores motivacionales internos	71
Tabla 7. Nivel de desempeño	69
Tabla 8. Análisis de nivel de motivación vs desempeño	70
Tabla 9. Matriz de correlación factores de motivación vs desempeño.....	72
Tabla 10. Correlaciones Rho de Spearman correspondiente a los principales factores de motivación vs desempeño.....	73

RESUMEN

El profesional de Anestesiología cumple una labor de gran responsabilidad por lo que se ve sometido a diversos procesos en su entorno laboral, como son los factores motivacionales internos y externos, que pueden influir en el desempeño mostrado al momento que realiza una tarea; entre las que están jornadas laborales largas, presiones de productividad, competitividad, optimización de recursos económicos, ambientes laborales tensos, etc., y al no saber aplicarlos correctamente puede alterar su estado emocional influyendo negativamente en su desempeño. Por lo que se tomó a bien realizar el trabajo de investigación que lleva como **tema:** Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután cuyo **objetivo** era determinar si los factores motivacionales están asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología. En la **metodología** utilizada, el estudio fue de tipo transversal correlacional. La población fue conformada por un total de 30 profesionales en Anestesiología. Para la recolección de datos se utilizó un test para identificar los factores motivacionales que se asocian con el desempeño laboral y una escala para medir el nivel de desempeño laboral. Con los datos obtenidos se ordenó y se tabularon los datos en Excel 2013, posteriormente se procedió a graficar esta información mediante el uso del programa SPSS Versión 25. En **conclusión**, referente del análisis correlacional, se determinó que no existe una relación significativa entre los factores de motivación y el desempeño en los profesionales de Anestesiología que laboran en los hospitales nacionales del departamento de Usulután. En cuanto al análisis del desempeño laboral, se concluyó que el mayor porcentaje de los profesionales muestran un nivel medio con el 63.3%, seguido de los que se encuentran en un nivel alto con 20 % y con el 16.7 % los que mostraron un nivel bajo.

Palabras clave: factores de motivación, desempeño laboral, motivación.

INTRODUCCIÓN

Conocer cuáles son los factores motivacionales que hace que los profesionales de Anestesiología se involucren más en su trabajo para comprender cómo lograr un mejor desempeño laboral del profesional. Por tal motivo se vio la importancia de realizar el trabajo de investigación denominada: factores asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután.

Se presenta el planteamiento del problema, integrado por los antecedentes del problema, la cual estudia los sucesos de dicho tema, su origen y evolución hasta la actualidad. Seguidamente el enunciado del problema, que es la interrogante del cual depende el problema de la investigación. Posteriormente los objetivos, conformados por el objetivo general y los específicos, que son las metas que se deben alcanzar para poder responder a la investigación, seguido de la justificación donde se explican las razones por las cuales se realiza el estudio.

Seguidamente, se encuentra el marco teórico, con su respectiva teoría que fundamenta la investigación. A continuación, el sistema de hipótesis las cuales dan respuesta tentativa al problema, seguido de la definición conceptual y operacional de las variables.

Luego se describe el diseño metodológico, conformado por el tipo de estudio, la población, los criterios de inclusión y exclusión, las técnicas de obtención de datos, instrumentos y el procedimiento que se siguió, para la ejecución de la investigación, los riesgos y beneficios que la delimitaron de igual manera los recursos, materiales, equipo y el presupuesto que se utilizaron en el transcurso de la investigación.

Seguido por el análisis de resultados, por medio del programa SPSS versión 25.0, con los datos obtenidos se generó una base de datos y se ingresaron las variables de estudio, lo cual facilitó el procesamiento de la información para luego ser presentada por medio de gráficos y tablas de tabulación.

Posteriormente se presentan las conclusiones y recomendaciones, en las cuales se brindan los resultados finales de la investigación y se proponen recomendaciones que pueden servir para mejorar la calidad en lo que respecta del tema de investigación.

Se detallan las referencias bibliográficas, que sustentan la información teórica necesaria para conformar el cuerpo de la investigación para entender y tener más claro el estudio.

Finalmente, los anexos que son complementos que sirven para brindar una mejor comprensión a la investigación abordada.

1.0 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO

Históricamente los factores motivacionales han sido una fuerza interna de suma importancia, cuando se han aplicado en el ámbito laboral se ha logrado que los empleados estuvieran motivados y se esforzaran más para obtener un mejor desempeño y productividad dentro de la institución.

En las últimas décadas, la motivación ha dado origen a numerosas teorías, Teoría de las necesidades humanas, Teoría de la existencia, relación y progreso, Teoría Bifactorial y Teoría de la modificación de la conducta etc. CHIAVENATO (1998), define la motivación como el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objeto que el individuo quiere alcanzar, es un estado subjetivo que mueve la conducta en una dirección particular.¹

En la mayoría de los estudios que han analizado los efectos de la Motivación laboral en el personal de salud se han encontrado asociaciones positivas con el desempeño laboral. Estos estudios han utilizado una gran variedad de diseños y han sido realizados en países tan diferentes como Suecia, Japón, Estados Unidos, Finlandia o Australia.²

En el año 2000, Rocío Carpio Montoya y Adela Villalobos García, desarrollaron un estudio descriptivo sobre la Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral en Costa Rica. El estudio es de corte transversal. Se diseñó un instrumento para valorar la motivación de los 52 encuestados. Los resultados obtenidos mostraron que las debilidades existentes responden en su mayoría a gerencias soportadas en algunos viejos paradigmas, más que a debilidades propias del personal de los equipos básicos de atención integral en salud. Es importante resaltar la importancia del recurso humano como agente principal en el proceso de transformación institucional, para el cual se

valore no solo su contribución al logro de los objetivos, sino la identificación que ellos tengan con el proyecto.³

En el 2008 se realizó un estudio, por Zoila Gonzales Suarez, con el objetivo principal de determinar la influencia de los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en la satisfacción laboral, Hospital Belén de Trujillo. Perú 2008. En esta investigación de tipo descriptivo – correlacional de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 86 enfermeras. Se utilizaron como instrumentos recolectores: Los resultados mostraron que el 73% de las enfermeras estudiadas presentaron un Nivel Medio de Satisfacción Laboral frente a un 4.6% cuyo nivel de Satisfacción Laboral fue Alto. El 94% de las enfermeras presentó un nivel bajo de Factores Motivacionales Extrínsecos y el 72% un nivel bajo de Factores Motivacionales Intrínsecos. Se determinó que no existe relación de la Satisfacción Laboral con los Factores Motivacionales Extrínsecos, de manera contraria se comprobó que los Factores Motivacionales Intrínsecos tienen una relación directa con el nivel de Satisfacción Laboral, ya que a medida que disminuye el nivel de los Factores Intrínsecos, también disminuye el nivel de Satisfacción Laboral.⁴

Posteriormente en 2009 Raquel Mireya Barrios dirigió un estudio acerca de la motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería en Venezuela. El número de participantes para este estudio fueron 172 profesionales de enfermería y 94 auxiliar de enfermería dando un total de 266. Se realizó un estudio de carácter descriptivo y de campo. Su conclusión en relación con los Factores Motivacionales fue que en cuanto a las necesidades de seguridad y estabilidad en el trabajo, demuestran insatisfacción con intensidad baja, con respecto a las necesidades de realización y logro refieren una intensidad baja, lo que permite inferir que existe cierto grado de insatisfacción en relación al factor logro. Considerando las necesidades de reconocimiento los resultados muestran que no están satisfechos, con intensidad baja estando más en desacuerdo con la periodicidad de los ascensos en su trabajo. Según el análisis de los aspectos del desempeño laboral los cuadros los resultados muestran que el personal está de acuerdo y muy de acuerdo en un 54,7% (intensidad baja), considerando que el esfuerzo realizado es coherente con la tarea que realizan y que se supervisan los resultados del trabajo.⁵

De la misma manera, Rodríguez, Yaneth y Otros Autores, realizaron otro estudio el cual lleva como título, Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario Dr. Antonio María Pineda, Barquisimeto, Venezuela. 2012. Fue un estudio de tipo descriptivo con un diseño de campo, La población y muestra estuvo conformada por 57 sujetos. Como resultado se demostró que los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral se encuentran afectados en forma negativa, ya que las necesidades jerárquicas según Maslow, no se encuentran satisfechas, sin embargo, como aspecto positivo el personal tiene un alto compromiso en el desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que el factor motivador mayor es el amor a la labor que realizan, aspecto que contribuye positivamente en el desempeño, sin embargo, este último queda limitado por el ambiente en que se desenvuelve carente de las necesidades básicas y con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública.⁶

En otro estudio, realizado por Jovanna Katherine Barón Rodríguez sobre Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – Minsa Perú, en 2013. Esta investigación de tipo cuantitativa de diseño descriptivo transversal. La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Micro redes de Salud de la Red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras. Los resultados mostraron que los factores motivacionales presentes en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención están divididos en extrínsecos e intrínsecos. Los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. El factor motivacional extrínseco presente en el desempeño laboral con mayor porcentaje es el de seguridad laboral, considerando que el 70% de las enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales. El factor motivacional intrínseco presente en el desempeño laboral, con más alto porcentaje es el logro, 44% de enfermeras buscan la identificación con su sede de trabajo y alcanzar todas sus metas y objetivos propuestos.⁷

En Perú, Peralta Maribel y Suarez Corina diseñaron un estudio de Factores motivacionales y el nivel de desempeño laboral en personal de enfermería del sistema de transporte asistido de emergencia del Seguro Social de Salud (EsSALUD) del Perú Callao, en 2015. Realizaron una investigación de diseño correlacional. La población estuvo constituida por 120 profesionales de Enfermería. De modo general, se concluye que existe correlación directa significativa entre los factores motivacionales y el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería. No existe correlación entre el factor motivacional organizacional y el nivel de desempeño laboral. No existe correlación entre el factor motivacional ambiental y material y el nivel de desempeño laboral. Existe correlación entre el factor motivacional intrínseco del trabajo y el nivel de desempeño laboral. No existe correlación entre el factor motivacional remunerativo y el nivel de desempeño laboral. Existe correlación entre el factor motivacional interpersonal y el nivel de desempeño laboral en personal.⁸

En el estudio, ejecutado por Carbajal Alcaraz Ruth, Factores Motivacionales y Desempeño Laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud de Andahuaylas, Apurímac-2016. Perú. Tuvo como propósito, determinar el grado de relación entre los factores motivacionales con el desempeño laboral. Para la aplicación de la tesis se consideró la investigación de tipo no experimental, cuantitativa, bajo el diseño descriptivo – correlacional, de corte transversal de nivel básico. La población de estudio elegida fue el personal asistencial de las áreas de obstetricia, medicina, odontología, nutrición y psicología, el cual estaba constituido por 29 trabajadores. Los resultados de esta investigación establece que existe la correlación respectiva entre las variables de investigación: factores motivacionales y el desempeño laboral del cual nos arrojó resultados relevantes que existe una correlación negativa y muy baja, así mismo el valor encontrado es significativo, lo que nos llevó a determinar que existe relación muy baja y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal.⁹

En el 2016, Emilia Gladis Bobadilla Asenjo, realizó un estudio sobre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital en Perú. La investigación fue no experimental y de tipo correlacional. La población estuvo conformada por cuarenta y ocho enfermeras(os) que

laboran en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, del área de emergencia. En conclusión los factores motivacionales del profesional de enfermería que predominaron son los intrínsecos, así se obtuvo en los resultados: Vocación (89.6), Desarrollo Personal (83.3%), Crecimiento Profesional (60.4%) y, La Responsabilidad con un (12.5%). Respecto a los factores motivacionales extrínsecos se encontró (en la misma categoría) a: Relaciones Interpersonales (47.9%), y Reconocimiento (18.8%) respectivamente.¹⁰

Vidal Avelino Quispe Zapana, también en 2016, realizó un estudio sobre factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un hospital en Lima, Perú. El estudio se realizó en 83 Profesionales Médicos que laboran en el Hospital III EsSALUD, Puno. El diseño que corresponde al estudio es el transeccional. La investigación concluyó que los factores motivacionales tienen relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales médicos porque a medida que mejora el nivel de motivación el desempeño laboral es bueno, aunque la mayoría de los profesionales ostentan un nivel medio de motivación y desempeño laboral. Los factores extrínsecos, política de la empresa, supervisión, relación con el supervisor, condiciones de trabajo y salario tienen relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales médicos, porque a medida que mejora el nivel motivación en cada factor extrínseco, el desempeño laboral es bueno; a excepción el factor relaciones interpersonales. Los factores intrínsecos, logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad, crecimiento y ascenso tienen relación significativa con el desempeño laboral de profesionales médicos, porque un mejor nivel de los factores intrínsecos, el desempeño laboral es bueno y viceversa cuando el nivel de motivación es bajo.¹¹

Posteriormente en 2017, Linares Marín Jacqueline Susan llevó a cabo un estudio sobre Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona, Perú. El método utilizado fue descriptivo de corte transversal y el tipo de investigación fue correlacional. El tipo de estudio utilizado fue Descriptivo y el diseño de la investigación fue no experimental: Corte transversal y correlacional. Los resultados fueron que se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral. También que existe relación significativa entre la motivación extrínseca e intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud.¹²

En el 2018 Pacheco Cárdenas Yenny Marisol realizaron un trabajo investigativo en Perú acerca de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco. El trabajo fue de corte transversal, correlacional y no experimental. Por ello, se consideró una muestra no probabilística intencional constituida por 30 enfermeras profesionales. Los resultados mostraron que del grupo de enfermeras con regular motivación laboral; se encuentra el 6.67% de la muestra, el cual presenta un desempeño Muy Bueno; del mismo modo, se encontró que el 3.33% de las enfermeras presentan un nivel de desempeño Excelente. Por otro lado, en el grupo de licenciadas en enfermería con Buena motivación laboral se ubica el 43.33% de la muestra, para el cual se encontró un nivel de desempeño Muy Bueno; también, se establece el 6.67% que posee un nivel Bueno y otro 6.67% que presenta un nivel Excelente. Finalmente, dentro del grupo con Muy Buena motivación laboral se encuentra el 3.33% y el 30% de la muestra con niveles de desempeño Bueno y Muy Bueno respectivamente.¹³

En El Salvador se ha realizado una investigación en 2010 sobre factores motivacionales internos, externos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería cuya investigación se realizó en el Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, Del Municipio De Ilopango, Departamento de San Salvador. El tipo de estudio fue de tipo correlacional y transversal. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que los factores motivacionales internos no están relacionados o vinculados con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción. Además un pequeño número del personal de enfermería refirió no poseer autoridad, autonomía, responsabilidad, iniciativa pero no es significativo debido a que esto de alguna manera ayuda a su desempeño.

Los profesionales de Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután como parte importante en el sistema de salud público cumple una labor de gran responsabilidad por lo que es sometido a diversos procesos en su entorno y a factores que pueden influir en su motivación al momento de realizar una tarea y la forma en que se desempeña al realizar dichas tareas entre las que están jornadas laborales largas, presiones de productividad, competitividad, optimización de recursos económicos, ambientes laborales tensos, etc.

Al saber aplicar los factores de motivación pueden ayudar a que el personal tenga una mayor productividad y así obtener mejores resultados de los que se tendría al no aplicarse. Y dado que los anestesistas se enfrentan a situaciones en el día a día que pueden alterar su estado emocional influyendo negativamente en su desempeño. Es necesario que las jefaturas conozcan las necesidades individuales de su equipo de trabajo que, al ser satisfechas, le brinden un nuevo estímulo que equilibre el estado emocional de los anestesistas a la hora de realizar su trabajo.

Al existir pocas referencias bibliográficas a nivel nacional y local se evidencia la importancia de estudiar esta problemática para conocer la situación actual de esta población.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Están asociados los factores motivacionales al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután, año 2020?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután.

1.3.2 Objetivos específicos.

1. Identificar los principales factores motivacionales externos en los profesionales en Anestesiología.
2. Distinguir los principales factores motivacionales internos en los profesionales en Anestesiología.
3. Establecer el nivel de desempeño laboral en los profesionales en Anestesiología.
4. Demostrar cuáles son los principales factores motivacionales asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología.

1.4 JUSTIFICACIÓN

En los últimos años, tanto a nivel nacional como local, se ha incrementado la demanda en los servicios quirúrgicos hospitalarios ya que la actual situación ambiental, así como los inadecuados estilos de vida, permiten que la población sea cada vez más vulnerable a necesitar una atención integral de salud. Como consecuencia, existe una sobrecarga laboral de los profesionales en salas de operaciones que debe ser sobrellevada de manera adecuada.

En este sentido, es importante conocer los principales factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de Anestesiología de los Hospitales Nacionales pertenecientes al Departamento de Usulután con la finalidad de implementar estrategias de mejora de la calidad de atención, puesto que todo ser humano merece ser tratado con respeto, dignidad y mucho profesionalismo.

También es importante mencionar que toda organización hospitalaria debe considerar al talento humano como un ser integral, teniendo en cuenta no solo el lado cognitivo sino también el lado emocional considerando la motivación como factor importante que pueda influir en la calidad de la atención que pueda brindar el profesional.

De esta forma, el presente trabajo de investigación busca conocer la relación de motivación y desempeño de los profesionales en Anestesiología y que los resultados puedan servir de guía para los jefes administrativos en las áreas de Anestesiología de los diferentes Hospitales para mejorar el desempeño en la realización de sus actividades como profesionales.

2.0 MARCO TEÓRICO

2.1 FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores.¹⁴

2.1.1 Factores sociodemográficos.

Se refieren a aquellos eventos que están relacionados directamente con las características del profesional. Siendo considerado como el primer y más importante factor que interviene en la asociación con el desempeño laboral. Dentro de ellos tenemos:

Edad: La edad, influye de manera muy dispar, ya que numerosos estudios muestran diferencias significativas según los intervalos de la misma, no existiendo unanimidad, debido a la existencia de resultados contrapuestos según los distintos estudios, por un lado, se señala que el desempeño laboral aumenta con la edad, en otros, que no existe relación alguna, al igual hay estudios que señalan que a mayor edad menor es el desempeño laboral.¹⁵

Sexo: Desde la incorporación a la vida laboral de la mujer, los roles prefijados entre sexos en relación con el trabajo tratan de superarse. Sin embargo, la interrelación entre la condición masculina o femenina y la satisfacción laboral experimentada está sujeta a ciertos condicionamientos socioculturales, lo que hace que las connotaciones entre la variable sexo y su influencia sobre la satisfacción haya resultado un tema de constante interés en la literatura especializada.¹⁶

Estado civil: La relación entre la estructura familiar y las percepciones sobre el trabajo ha originado resultados discrepantes: escasa influencia; mayor desempeño de los trabajadores casados; mayor desempeño entre solteros; menor desempeño entre los separados y divorciados.¹⁷

Remuneración mensual: El dinero es un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad. Con él se adquieren diversos tipos de refuerzos; también se puede acumular previendo necesidades futuras o usarse para producir más dinero. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas. ¹⁸

2.1.2 Factores organizacionales.

Si la empresa desea desarrollar intervenciones que fortalezcan el comportamiento laboral funcional con sus objetivos y metas, debe evaluarse aquellos factores organizacionales que se correlacionen con mayor fuerza con el comportamiento de las personas en el trabajo. ¹⁹

Horarios de trabajo: El trabajo a turnos, especialmente el trabajo nocturno, fuerza al trabajador a invertir su ciclo normal de actividad descanso, obligándole a ajustar sus funciones al período de actividad nocturna. Ello deriva en alteraciones en las funciones corporales, debido a la estabilidad de los ritmos circadianos y a su dificultad para adaptarse a modificaciones externas. De hecho, el cuerpo está sometido a una tensión continua en su intento de adaptarse al cambio de ritmo. ²⁰

Carga de trabajo: Es la relación que existe entre la magnitud y complejidad de las tareas a realizar, el tiempo disponible y la capacidad de respuesta de la persona.

Contenido del trabajo: Se refiere a aspectos como el nivel de monotonía o el nivel de exigencia de las tareas, la capacidad de control que se perciba sobre el propio trabajo, el significado/sentido que le otorgue la persona a su trabajo, la delimitación precisa de las tareas, funciones y responsabilidades en el puesto, etc.

Relaciones en el trabajo: Guarda relación con la oportunidad de establecer relaciones estables y positivas con los mandos del departamento,

compañeros/as de trabajo, subalternos/as, pacientes o en un equipo de trabajo.²¹

2.1.3 Factores de motivación laboral.

Los factores que influyen en la voluntad y motivación de los trabajadores se pueden dividir en factores externos y factores internos. Éstos últimos pueden ser gestionados por la compañía, mientras que los primeros son ajenos a ésta.²²

La mayoría de las teorías que pretenden explicar el fenómeno de la motivación laboral pueden agruparse en dos grandes corrientes: las de contenido y las de proceso. Las centradas en el contenido analizan todos aquellos factores que intervienen en la motivación del individuo a la hora de realizar sus tareas. Dentro de estos factores podemos encontrar, las necesidades a satisfacer, las condiciones de trabajo o las remuneraciones que se pueden obtener.²³

2.1.3.1 Los factores externos

Son los procedentes de su entorno (compañeros, mandos, la organización etc.). Que le influye continuamente tanto directa como indirectamente, consciente como inconscientemente. El elemento que determina de forma crucial el comportamiento del individuo en el trabajo y por supuesto, influido por los factores que se han estudiado, conduce a un resultado final, cuál es la satisfacción o no en el trabajo. Coinciden la mayoría de autores en el comportamiento depende directamente de gran número de factores que pueden considerarse indicativos de lo que se llama “tener un buen trabajo” los factores más importantes, sin ánimo de agotarlos todos son:

a) **La autonomía:** el empleado actual busca ocupaciones laborales más significativas que antaño, que le permita expresar su creatividad, iniciativa e ideas; ya no se conforma simplemente en conseguir un empleo, desea poder realizarse con unos márgenes de autonomía. Si tiene anhelo de actuar como

si él fuera su propio jefe, se sentirá impulsado por lo general hacia el logro, la competencia y la mejora.

b) **La retribución económica:** la retribución económica no lo es todo, aunque continúa siéndolo casi todo, pues no hay que olvidar que en el mundo actual prácticamente el único medio para procurarse la subsistencia es el dinero y aunque el trabajador pueda sentirse muy a gusto en una organización tiene obligaciones familiares que le imponen la necesidad de tener una retrovisión más importante y posible. Esta la podemos dividir en unos ingresos garantizados (salario mínimo de convenio, etc.) y retribuciones variables (incentivos, primas, premios económicos, etc.) que le tengan un espíritu equitativo y justo.

c) **Las ventajas sociales:** son las mejoras sociales contribuyen a crear un clima de bienestar y a sentirse más satisfecho de pertenecer a una organización que contempla esta faceta social. Complementa de forma muy valiosa la retribución que pueda conseguir un empleado en la organización. Estas ventajas o premios sociales pueden ser de muy diversas formas, desde un viaje sufragado por la empresa en beneficio del empleado (se recuerda más este evento por el empleado que el equivalente en dinero, y por tanto, más motivador); entrega de acciones o participantes de la empresa (stock options, etc.); entrega de entradas a espectáculos, etc. Al margen de pagos en especie como; seguros, ayuda escolar para los hijos, etc. Que por formar parte del salario fijo son menos motivantes.

d) **La seguridad en el entorno laboral:** es el riesgo de que se vea mermada la salud, la integridad física y psíquica de quienes participan en una organización hace que no sea atractivo permanecer en ella. La publicación interna de planes de protección, información de los niveles de estabilidad favorece un buen clima laboral y consecuente motivacional.

e) **El desarrollo profesional y la promoción:** es una aspiración connatural de cualquier empleado tener expectativas de crecer

profesionalmente, mejorar en la formación, la experiencia, los conocimientos y correlativa compensación económica, escalando puestos de más responsabilidad en la organización. La empleabilidad también es una cuestión cada vez más a tener en cuenta como atractivo efecto motivante al trabajador.

f) **La estabilidad en el empleo:** es la inseguridad que crea la inestabilidad en el empleo, o dicho de otra forma, si continuará en el futuro perteneciendo a una organización por causas no imputables al empleado, hacen que se reduzca el interés por los trabajos, especialmente para aquellos proyectos que fructifican a largo plazo.

g) **El prestigio profesional:** es la consecución de determinadas cuotas de éxito comparta un prestigio tanto dentro de la organización como fuera de ella, el éxito y el prestigio son factores estimulantes muy poderosos para el ser humano, que los interpreta como elementos significativos.

h) **La comunicación:** es la información facilitada por la empresa, la existencia de “feedback”, la recepción de la información emitida procedente de los empleados, ayuda a cohesionar a los mismos y a sentirse partícipes de los proyectos empresariales u objetivos organizacionales.

i) **El estilo de liderazgo:** es la forma de relacionarse los directivos con los colaboradores o estos con sus superiores, es esencial para el establecimiento de un buen clima laboral. Conseguir la participación y el interés por los asuntos de la empresa es siempre un buen síntoma. Como veremos más adelante, dependerá de que los directivos o los que ostentan el poder en la organización sean partidarios de hacer partícipes en mayor a menor grado a sus colaboradores del sistema de relaciones humanas que empleen, los sentimientos que muestran, la consideración, el trato, etc. Esto será decisivo.

2.1.3.2 Los factores internos.

Son los que se derivan de su propia personalidad, es decir, que nacen de él y que analizando la información que recibe del exterior actúa o reacciona según el resultado del análisis de esos aportes recibidos. En muchas circunstancias es un poco difícil distinguir si surgen del mismo individuo o del entorno, pero en este último supuesto siempre es clave la forma de ser del individuo, su personalidad es la que se ve alterada y esta es la que se manifiesta ante los demás.

Seguidamente los más comunes:

a) **Estados de ánimo:** hay muchas personas que su estado de ánimo es siempre bueno y equilibrado, incluso en ciertos casos extraordinariamente positivo, pero las hay en determinados periodos de su vida es lo contrario y que les impide actuar normalmente percutiendo ello directamente en el trabajo y en ocasiones en casos extremos, se transforman en estados depresivos que requieren un tratamiento médico más o menos prolongado. El ánimo negativo llega al afectado a que cometa más errores de los que podrían ser aceptables. Su estado le produce una falta de atención, genera escasa comunicación, aparecen conflictos con su comportamiento, produce el rechazo de quienes los rodean y en definitiva, ese tipo de situación lo conduce al fracaso. Las conductas pueden provenir de la vida familiar o privada, aunque también del trabajo. En este último supuesto es conveniente detectarlo y procurar encontrar soluciones si es posible. En cambio, el estado de ánimo positivo le lleva a acertar más en sus actuaciones y decisiones, mantiene una buena comunicación y desarrolla buenas relaciones con los demás conduciéndolo por el camino del éxito.

b) **Tendencia a la creatividad:** las personas con esta tendencia, la empresa ha de saber detectarlas prontamente y estimularlas proporcionándoles los medios técnicos e intelectuales que necesiten, puesto que serán en el futuro un capital importante para la misma.

c) **Situación de estrés:** hay personas que están sometidas a una tensión enorme y su equilibrio tanto físico como mental lo puede soportar sin que tenga consecuencias en el rendimiento y en el comportamiento. Pero hay otras que no lo soportan. La organización ha de tener los medios necesarios para ayudar al empleado que se encuentre en esta situación.

d) **Afán de logro:** aquellas personas con ánimo competitivo en las que su estado habitual es lograr cosas, metas, resultados y efectos. Son inquietas, se auto motivan, la rutina les agobia, sentirse del “montón” les desagrada, les satisface conseguir tal cual meta.²⁴

2.2 MOTIVACIÓN

Etimológicamente, el término «motivación» tiene su origen en el verbo latino «moveré» (mover); por lo que podemos decir que la motivación es «lo que nos mueve» cuando llevamos a cabo cualquier acción o comportamiento.

Según esta raíz etimológica, la motivación está emparentada con los conceptos de «motivo», «motor», «emoción» y «conmoción», entre otros.²⁵

Motivación es el estímulo emocional que nos hace actuar. Puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas. En el trabajo es una combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos.²⁶

Pintrich y Schunk (2006) definen la motivación como el proceso que dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene. Por tanto es más un proceso que un producto, implica la existencia de unas metas, requiere cierta actividad (física o mental), y es una actividad decidida y sostenida.²⁷

Las investigaciones científicas sobre motivación ponen de manifiesto que esta no es una variable sencilla, sino un constructo relacionado con muy diversos factores, tales como las experiencias previas, la percepción sobre la propia capacidad y control de las cosas, las atribuciones causales, los intereses, metas e inclinaciones personales, el contexto socio-cultural y familiar, etc. No obstante,

algunos autores coinciden en definirla como «el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta.»²⁸

Uno de los primeros enfoques fue el de Thorndike, en 1911; Según él todos tienden a repetir aquellos actos por los cuales han obtenido recompensa y a evitar aquellos por los que han obtenido castigo. El problema es que algunos prefieren una recompensa antes que otras de manera que cada cual se dedica a repetir el comportamiento que conduce al tipo de recompensa preferida. Estas preferencias derivan de las circunstancias biográficas las cuales han configurado los gustos personales. Siguiendo esta línea de pensamiento, si se averigua, qué buscan los individuos, se encontrará qué cosa les parece a ellos que sea una recompensa aceptable y ofrecerla para que sean motivados.²⁹

A lo largo de la historia del factor humano han surgido diferentes teorías de la motivación que tratan de explicar cuáles son las necesidades que provocan el impulso y de qué forma se produce el proceso de motivación.

La influencia de estas teorías sobre la motivación se ha hecho notar en diferentes etapas históricas de manera que a través del estudio de las mismas se puede observar una evolución de la motivación de los recursos humanos que ha repercutido sobre la empresa en diferentes aspectos. Las teorías de la motivación se pueden dividir en dos grupos: aquellas teorías centradas en explicar lo que motiva a la persona y aquellas otras que digan cómo se produce el proceso de la motivación.

Entre las principales podemos destacar las aportaciones de Maslow, Herzberg y McGregor.³⁰

2.2.1 Fundamentos motivacionales del individuo en las organizaciones.

En el movimiento de la administración científica se argumenta que la principal motivación del trabajador radica en la ambición personal que influye para lograr un mayor rendimiento y, consecuentemente, obtener una paga mayor por el trabajo.

Inclusive, Taylor establece como meta normal: la máxima cantidad de trabajo que pudiese efectuar un trabajador considerado en su ramo como de primera clase (Kliksberg, 1990), con lo que se argumenta la presencia de un homo economicus cuyo propósito es la obtención de las máximas ganancias a través del máximo trabajo realizado. El Taylorismo, tal como lo señala Kliksberg (1990), se propone de manera deliberada eliminar la posibilidad de realización de la mayoría de los trabajadores y fomentar la ambición personal.

En la Escuela de las Relaciones Humanas el ingreso económico no es el único factor que motiva al trabajador, en esta escuela se argumenta que el rendimiento se ve afectado o influido por la relación que tiene un trabajador con sus compañeros e incluso de sus problemas personales. Uno de los resultados del experimento de Hawthorne es la presencia de un homo socialis en la organización. Esta escuela pretendió propiciar una mayor identificación del obrero con los fines de la empresa mediante el fomento de reacciones condicionadas del trabajador, se buscó moldear el comportamiento del individuo a través de la identificación informal con el grupo de trabajo. Estas acciones se tradujeron en una sustitución de los mecanismos de coacción por la persuasión, la integración grupal, la manipulación de normas informales, el reforzamiento de la afectividad y el sentimiento de pertenencia a través de relaciones de autoridad y mecanismos de control más sutiles (Ibarra Colado, 1994). Mayo se apoyó en las hipótesis de Durkheim referentes a la decadencia de los grupos primarios como resultado de la revolución industrial (Kliksberg, 1990).

Ya en la Nueva Escuela de las Relaciones Humanas, Maslow define una jerarquía de necesidades a las cuales responde la motivación del trabajador, necesidades que van desde las más básicas hasta la necesidad de autorrealización. Esta escuela toma en consideración las necesidades humanas a fin de evitar los efectos negativos del trabajo heredados por el Taylorismo y la administración científica. Bajo este enfoque se consideran aspectos tales como la participación y se busca la motivación de los trabajadores para, de esta forma, lograr los fines organizacionales a través de una aceptación (consciente o

inconsciente) voluntaria del trabajador. Es decir, se busca que a través de mecanismos tales como satisfacción de necesidades básicas, fomento de la participación y comunicación, búsqueda de motivadores, etc. Se obtenga la participación y, por qué no decirlo así, la obediencia y cumplimiento del trabajador para lograr el desempeño esperado en la organización.

En la burocracia prevalece un sistema de control basado en reglas racionales, las cuales tratan de regular la estructura y los procesos organizacionales con base en el conocimiento técnico a fin de lograr la máxima eficiencia. En este enfoque, desarrollado por autores como Weber y Merton, se descarta el trabajo en equipo y con ello se destruye toda motivación por la crítica y la autocrítica, se elimina la iniciativa y se obliga a depender de controles extremos eliminando la posibilidad de participación en el establecimiento de objetivos y metas organizacionales. La burocracia exige de los individuos la obediencia condicional a la disciplina organizada, a partir de la dominación racional se espera que el trabajador se caracterice por la obediencia y por un comportamiento que se ajuste al sistema. De hecho se señala que solo prevalecen dentro de organizaciones burocráticas aquellos que experimenten un comportamiento más ajustable (los denominados ajustables) y aquellos que no se adapten al sistema se eliminan solos.³¹

2.2.2 Teorías de motivación en el trabajo.

2.2.2.1 Teorías de Maslow.

Para Abraham Maslow no son sólo las necesidades sociales, las que corren el peligro de verse frustradas en el trabajo, sino toda una jerarquía de necesidades que se organizan del siguiente modo.

En el nivel más bajo del escalón se sitúan las necesidades fisiológicas. A continuación las necesidades de seguridad y las necesidades sociales. Y en el plano más elevado la necesidad de realizarse.

Maslow resalta la importancia de crear un ambiente organizacional en el cual el individuo pueda satisfacer incluso sus necesidades más elevadas en la escala jerárquica.

Maslow define la autorrealización como el deseo de llegar a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse.

El nivel más bajo de esta jerarquía comprende las necesidades fisiológicas universales de alimentación, vestido y vivienda. El hombre tiende a concentrarse en la satisfacción de estar antes de preocuparse en lo más alto.

Cuando las necesidades fisiológicas son ampliamente satisfechas las necesidades de seguridad empiezan a dominar la conducta del hombre y a motivarlo a esta dirección. Aunque al principio esta necesidad significa exención de daño físico, más recientemente los autores incluyen otras exenciones como la pérdida del empleo o de ingresos.

Cuando están satisfechas las necesidades fisiológicas del hombre y éste no tiene, ya temor respecto a su bienestar físico sus necesidades sociales se constituyen en motivadores importantes de su conducta; necesidades de pertenecer, de asociación, de ser aceptado por los demás, de dar y recibir amistad y amor.

Por encima de las necesidades sociales en el sentido de que no son actividades hasta que las necesidades inferiores se encuentran razonablemente satisfechas, están las de mayor significación para las organizaciones de trabajo y para el hombre mismo.

Se trata de las necesidades de estimación o necesidades del yo. En realidad esta categoría tiene dos clases de necesidades:

1. Aquellas necesidades vinculadas con la autoestima: De confianza en sí mismo, de independencia, de realización, de competencias, de conocimiento.

2. Aquellas necesidades vinculadas con la propia reputación: de estatus, de reconocimiento, de aprecio, de merecido respeto por parte de los congéneres.

A diferencia de las necesidades inferiores, éstas rara vez se satisfacen; el hombre busca incansablemente una mayor satisfacción de estas necesidades una vez que se vuelven importantes para él. Pero no se presentan de manera significativa hasta que estén razonablemente satisfechas las necesidades fisiológicas, las de seguridad y las sociales.

Están de última las que se pueden clasificar en necesidades de autorrealización, se trata de la necesidad de desarrollar el potencial propio, de autodesarrollo continuado, de ser creativo en el sentido más amplio de este término.

Maslow, subraya que determinadas conductas de estas personas surgen del simple goce de usar sus capacidades y en este sentido no sería correcto hablar de la necesidad de autorrealización puesto que no están motivadas en el sentido usual de la palabra.

Maslow presenta una serie de características deducidas de sus estudios empíricos sobre los individuos autorrealizados, aunque dice poco de la naturaleza de esta muestra o sobre los métodos usados para analizar a dichas personas.

Dichas características serían las siguientes.

- Una percepción más eficiente de la realidad
- Aceptación de sí mismo y de los demás
- Espontaneidad
- Autonomía
- Continua novedad en la apreciación
- Interés social

- Relaciones interpersonales profundas pero esporádicas
- Y una gran creatividad, originalidad e inventiva.

Estas características son las que distinguen a las personas motivadas por el crecimiento de las personas motivadas por la deficiencia. En el primer caso se desean y se da la bienvenida a los impulsos, en vez de adoptar una actitud de rechazo y temor ante los mismos; La gratificación de los impulsos aumenta la motivación es decir que el crecimiento es recompensante y la gratificación aumenta el deseo de crecer.

Gratificar los motivos de crecimiento produce salud mientras que satisfacer las necesidades de deficiencia tan sólo evita la enfermedad. En cierto sentido sin embargo, nunca se gratifican suficientemente esos motivos pues el crecimiento es continuo.

Los motivos de crecimiento son idiosincráticos y dependen menos de otra gente para su gratificación que es la necesidad por deficiencia; Por consiguiente, La persona motivada por crecimiento es menos dependiente de otras personas que las personas motivadas por deficiencias, pueden percibir a las personas desinteresadamente, del mismo modo que puede percibir el mundo de forma objetiva.

Sus percepciones no están distorsionadas por sus necesidades de deficiencia y son menos dados al egocentrismo y la timidez que las personas motivadas por deficiencia.³²

2.2.2.2 Teoría de los dos factores de Herzberg.

Herzberg habló de ciertos factores que cuando no están presentes producen insatisfacción y desmotivación, pero cuya presencia no produce lo contrario.

Los llamó higienizantes porque al igual que la higiene su ausencia, produce enfermedades, pero su abundancia no las cura.

Serían higienizantes:

- el salario
- las buenas relaciones con el jefe
- Con los compañeros.
- la organización de la empresa
- las instalaciones
- El horario
- las vacaciones.

Ello sin duda explicaría porque el rendimiento es tan bajo en muchas empresas donde el salario es bueno, el estilo de dirección afiliativo, las instalaciones lujosas y el horario flexible hasta el sonrojo.

Para Herzberg los factores motivadores siguen coincidiendo con las necesidades superiores del Maslow y las describe de forma simétrica a los higienizadores: Si están presentes motivan, pero si están ausentes son neutros, no desmotivan.

Los factores motivadores serían:

- el grado de autonomía
- la responsabilidad
- la formación
- el desarrollo de capacidades
- la iniciativa
- la creatividad

Uno de los puntos más interesantes de Herzberg es su anotación de que la Satisfacción o la motivación no son un grado en un termómetro, sino que los factores que motivan pueden coexistir con otros que desmotivan. Esto implica que en una empresa no se va conseguir que la motivación aumente reincidiendo una y otra vez en los factores motivadores sino eliminando del camino a los factores desmotivadores.

Y por último Herzberg aporta la primera definición en lo que se separan las respuestas obtenidas por presión externa de la generada por iniciativa interna.

Para el autor el ofrecer una galleta a un perro no lo motiva (hablando en rigor): meramente se le ha hecho saltar, lo que ha producido una reacción mecánica en él, pero tal reacción cesa cuando se acaban las galletas.

De igual modo se puede provocar reacciones ante la amenaza de despido o con la concesión de primas en metálico, pero las reacciones cesarán cuando pare la amenaza o se hagan las primas. Motivar es en realidad implantar un generador interno que mueve al empleado a actuar. Y ese generador puede estar en marcha incluso cuando el despido sea inminente o cuando el sueldo se bajó, pero no depende de factores externos, sino de algo interno.

Sueldo y amenaza pueden aumentar la productividad porque provocan realmente una reacción en el individuo, pero pese a este resultado positivo sigue sin tratarse de motivación en términos de Herzberg.³³

2.2.2.3 La teoría “x” y la teoría “y” de McGregor.

Las teorías X y Y de McGregor se basan en el hecho de que cualquier teoría de cómo dirigir a las personas incluye unos supuestos básicos de motivación esta persona. La teoría X (modelo mecanicista) indica que las personas sólo pueden ser motivadas por incentivos externos, deben estar controladas y los incentivos utilizados son compensaciones económicas, castigos y privaciones. En cambio la teoría Y (visión psicológica) Hace referencia a factores intrínsecos de la motivación ligados a las satisfacciones superiores que la persona consigue mediante su esfuerzo personal.²⁹

Por supuesto McGregor concluye que la segunda postura es la más aceptable y la que deberían seguir todos los directivos.

Es importante destacar dos suposiciones de gran interés teórico que se encuentran implicadas en la obra de McGregor.

- La satisfacción de las necesidades superiores de las personas en su trabajo equivale a su motivación. Así pues, según McGregor, cuanto más alto sean los niveles de las necesidades que puedan satisfacerse en el trabajo, tanto más motivados estarán los trabajadores.

- Las necesidades incluidas en la jerarquía de Maslow, se deberían agrupar en tres niveles:

1. Las necesidades primarias, las fisiológicas y las de seguridad, que se encuentra en la base de la pirámide.
2. El siguiente grupo de necesidades corresponde a necesidades sociales, tales como la participación, la aprobación y el afecto.
3. En La Cúspide de la pirámide, se encontrarían las necesidades psicológicas personales tales como la de autonomía, realización personal y autorrespeto.

Dado que las necesidades que tienen mayor importancia para las personas son las sociales y las psicológicas personales, todos aquellos sistemas organizacionales que se basan en la satisfacción de las necesidades primarias estarán condenados al conflicto y al fracaso.

En la teoría de McGregor, por tanto, no es la dirección la que consigue motivar y satisfacer a los trabajadores; sin embargo, sí es responsabilidad del dirigente poner los medios y disponer de las condiciones de forma que las personas puedan satisfacer sus necesidades inferiores y dispongan de los cauces adecuados de participación y asunción de responsabilidades que permiten desarrollarse y satisfacer las superiores.³⁴

2.2.2.4 Teoría de la equidad.

Adams (1965) propuso una teoría de motivación en el trabajo, basándose en el principio de comparación social.

Es decir, para Adams, la intensidad con la que están dispuestas a trabajar unas personas es el resultado de la comparación con los esfuerzos de los demás.

Adams parte de que la motivación tiene un origen social más que biológico.

Los puntos en los que se basa la teoría son los siguientes:

1. es una teoría basada en la percepción y la persona se percibe así mismo en comparación con las demás personas.
2. La persona se compara con otro individuo y lo denomina "otro".
3. La persona trae al trabajo una serie de aportaciones, como son inteligencia, experiencia, habilidades, salud, conocimiento, etc., es decir, cualquier cosa que traiga al trabajo.
4. Los beneficios que la persona obtiene del trabajo son los resultados, es decir: sueldo, condiciones de trabajo, símbolos de estatus y todo aquello que obtenga del mismo.

La teoría afirma que la persona elabora una proporción entre sus aportaciones y sus resultados, y la compara con la proporción que elabora del otro de sus aportaciones y sus resultados; si dichas proporciones son diferentes el sujeto percibe una inequidad o injusticia.

Es decir, si un sujeto aporta 100 unidades (experiencia, formación habilidad) y recibe 200 unidades (sueldo, estatus) de resultado, la proporción que elabora es de $100/200$, y es lo que compara con el otro; si la proporción no es la misma el sujeto percibirá una situación de inequidad, bien de infra compensación o de sobrecompensación.

Adams pensaba que cuando las personas alteran su nivel de motivación en el sentido de llevar los sentimientos de inequidad a una línea comparativa, ya que la tendencia a reducir tensiones causadas por la inequidad se manifiesta en un mayor o menor esfuerzo en el trabajo que es una forma de aportación.

La teoría ha sido contrastada empíricamente por un gran número de investigadores, corroborando algunas de las predicciones de la misma; no obstante, la posibilidad de reducir la inequidad de forma diferente al aumento de la motivación constituye la crítica fundamental que recibe este enfoque.

Sin olvidar que el ser humano tiene la posibilidad de elaborar cogniciones que le reduzcan su grado de injusticia percibida, puede sesgar los resultados de la comparación o bien cambiar del otro comparado.

2.2.2.5 Teoría de la expectativa.

Vroom introdujo la teoría en el campo de la motivación, y asume los siguientes principios:

1. Las personas pueden tomar decisiones racionales y emplean un cierto esfuerzo en actividades que conducen a compensaciones deseadas.
2. Los individuos asumen que sus rendimientos determinarán las compensaciones deseadas.
3. Existe una relación entre el esfuerzo realizado y el rendimiento en el trabajo.

También se basa en cinco puntos principales:

1. resultados del trabajo.
2. la valencia.
3. la instrumentalidad.
4. la expectativa.
5. la fuerza.

Los resultados del trabajo es lo que una organización puede proporcionar a sus empleados. Los resultados pueden ser tangibles, como sueldos, retribuciones en especie, vacaciones, etc., o bien intangibles, como reconocimiento, realización, etc.

Las valencias son los valores concretos positivos o negativos que la persona elabora anticipadamente.

La teoría dice que en una escala de -10 a +10, atribuye valores a los resultados del trabajo, asignándole una valencia positiva de un valor concreto cuando espera satisfacción y negativa en caso contrario.

La instrumentalidad se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre la relación entre el rendimiento que se obtiene y los resultados que se concretan. Normalmente la instrumentalidad se percibe como probabilidades, una instrumentalidad de 0 se percibe con ausencia de relación entre la consecución de resultados y rendimientos obtenidos; una instrumentalidad de 1 indicaría total relación, por ejemplo un caso en el que una determinada tarea se compense en función del número de piezas terminadas diariamente.

La expectativa contempla la teoría como la relación entre el esfuerzo y el rendimiento, también en términos de probabilidades.

Una expectativa de 1 significa que a un aumento del esfuerzo sigue directamente un aumento del rendimiento.

A diferencia de los conceptos anteriores, el sujeto ante un determinado trabajo solo elabora un valor de expectativa. La fuerza es la cantidad de fuerza o precisión interna para que el sujeto se motive.

Este concepto puede expresarse matemáticamente, resulta del producto de multiplicar la valencia de un resultado por su correspondiente instrumentalidad y por la expectativa, y este resultado representa la cantidad de fuerza interna para que el sujeto se motive.³⁵

2.2.3 Tipos de motivación.

Algunas explicaciones de la motivación se basan en factores internos y personales, como necesidades, intereses y curiosidad; Mientras que otras señalan factores externos y ambientales, como recompensas, presión social, castigo, etc.

Un enfoque clásico distingue la motivación intrínseca de la extrínseca. La motivación intrínseca es la tendencia natural a buscar y vencer desafíos, Conforme se persiguen intereses personales y se ejercitan capacidades. Cuando se está motivado intrínseca, no son necesarios incentivos ni castigos, porque la actividad es gratificante en sí misma.

En cambio cuando se hace algo para obtener una calificación evitar un castigo agrandar al profesor o por cualquier otra razón que tenga muy poco que ver con la propia tarea, se experimenta motivación extrínseca. En realidad, no se está interesado en la actividad, sólo importa aquello que les redituara.

Según los psicólogos que adoptan el concepto de motivación intrínseca y extrínseca es imposible saber sólo con la observación si una conducta está motivada de manera intrínseca o extrínseca. La diferencia esencial entre los dos tipos de motivación es la razón que la persona tiene para actuar, es decir, si el locus de control es la acción (la ubicación de la causa) interna o externa (si está dentro o fuera del individuo).

Al pensar en la motivación propia en cada persona, se puede observar que la dicotomía entre motivación intrínseca y extrínseca es demasiado maximalista: todo o nada. Una explicación es que las actividades de una persona se ubican en un continuo que va desde totalmente auto determinadas (motivación intrínseca) está totalmente determinada por otros (motivación extrínseca).

Recientemente, se ha tapiado la idea de la motivación intrínseca y extrínseca como a los dos extremos de un continuo. Una explicación alternativa es que, así como la motivación podría incluir factores de rasgos y de estado, también influirán factores tanto intrínsecos como extrínsecos. Las tendencias intrínsecas y extrínsecas son dos posibilidades independientes y, en un momento dado quizás se esté motivado por un poco de cada una.³⁶

2.2.4 Dimensiones de la motivación.

Para quienes toman las decisiones y lideran la organización es de gran importancia conocer qué es lo que induce al hombre a la acción, a trabajar de

forma entusiasta y sostenida en la organización, para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales; a asociarse con otros que también tienen deseos, intereses y expectativas individuales, conformando grupos, y más aún, satisfacer los objetivos de la organización.

Identificamos entonces dos dimensiones de la actuación de las personas al actuar individualmente o como parte de un grupo en la organización, que inciden en la motivación: una dimensión psicológica y una dimensión psicosocial.

Dimensión psicológica.

Referida a la persona con necesidades individuales que satisfacer, con un propósito, que involucra todos los procesos psicológicos que se dan en la interioridad del individuo, producto de su historia, sus necesidades y expectativas.

Los procesos individuales tienen inherencia en el bienestar, la satisfacción, la motivación para el trabajo y la vinculación a la organización y en su actitud hacia el aprendizaje y el cambio (Romero-Buj, 2010; Robbins & amp; Judge, 2009; Quijano, 2006). Entre los aspectos psicológicos los más significativos e importantes en el comportamiento de las personas en la organización se encuentran: autoeficacia, percepción de equidad, claridad del rol, conflicto del rol, sobrecarga de trabajo, instrumentalidad, conciencia de resultados, conciencia de responsabilidad sobre los resultados, conciencia de significación del trabajo, percepción de apoyo social (Quijano, 2006). Estos procesos psicológicos activan en los individuos la motivación, la satisfacción, la participación, la identificación, el compromiso e implicación y configuran sus competencias, las cuales van a incidir en su desempeño individual.

Dimensión psicosocial.

Referida a la actuación de las personas cuando se asocian con otros, para satisfacer necesidades comunes, involucra los procesos psicosociales que se

dan en las personas, al interactuar entre ellas. Los procesos psicosociales tienen vinculación con el desempeño y motivación grupal o colectiva y el comportamiento humano en la organización, tales como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa. Estos procesos tienen que ver con los fenómenos intragrupales que se producen dentro de los grupos de trabajo, así como los intergrupales, que se producen entre grupos. Ambos fenómenos afectan negativa o positivamente a la organización y por ende su desempeño (Romero-Buj, 2008; Robbins & Judge, 2009; Quijano, 2006). Asimismo, en la organización, se manifiestan procesos que afectan o inciden en los individuos y en los grupos, y están determinados por su marco estratégico. Cequea M, Monroy C, Bottini M. La productividad desde una perspectiva humana.³⁷

2.2.5 Motivación laboral.

La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada.³⁸

2.2.6 Pruebas para medir los factores de motivación.

Las pruebas que más se utilizan para medir la motivación laboral en las organizaciones se utilizan para identificar el nivel motivacional de los empleados realizándose desde factores internos y externos.

El instrumento escogido por ser el más utilizado es El Cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT) Creado por Fernando Toro Vélez. Esta prueba tiene una duración entre 20 y 30 minutos y su administración puede ser individual y colectiva, su aplicación puede ser tanto en adolescentes como en adultos con nivel mínimo de educación de 4 años de bachillerato Para la calificación del CMT se puede calificar manualmente con el empleo de las claves de calificación o con el empleo del programa del computador. Fue diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación e incluye 5 variables representativas de las condiciones motivacionales internas (logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento); Se elaboró a partir de una muestra de 113 administradores de empresas, de sexo femenino 49 y masculino 64, con una edad promedio de 29 a 76 años y una experiencia laboral con promedio de 5 años y medio. La prueba se apoya de elementos teóricos que están conformados por un esquema conceptual de teorías motivacionales relevantes y por resultados de investigaciones empíricas.

En la información estadística del CMT es el producto de abundantes estudios y revisiones de la estructura general y de los ítems. Para la confiabilidad de esta prueba se hizo un estudio en el cual se identificaron coeficientes de correlación se calculó el coeficiente de confiabilidad de cada factor arrojando así una confiabilidad promedio de 0.72 considerada alta. De acuerdo a los coeficientes obtenidos la confiabilidad para esta prueba es altamente satisfactoria sin dejar a un lado que puede variar de un grupo a otro. En cuanto a la validez se hizo un análisis factorial basado en el criterio Scree-Test y Burt- Banks que evidenciaron en conjunto 14 de 15 factores (Ver anexo 4).

Otra prueba que se utiliza en el ámbito organizacional es Análisis del Perfil Motivacional (APM). Esta prueba se utiliza con el fin de evaluar 5 motivos y contra motivos de acuerdo al modelo de rueda de motivos: autonomía-afiliación, poder-cooperación, logro-hedonismo, exploración-seguridad, contribución-conservación, la administración de esta prueba puede ser individual o colectiva

su duración es de 25 minutos aproximadamente. Este cuestionario se puede utilizar para identificar el rendimiento laboral de los empleados y sus conductas laborales.³⁹ (Ver anexo 5).

2.3 EL DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño tiene que ver con el modo como una persona cumple cada día con las funciones (roles) y obligaciones (responsabilidades) exigidas por el cargo, o la posición que le ha sido asignada, en relación al cumplimiento de los fines del mismo y de la organización.⁴⁰

2.3.1 Evaluación del desempeño laboral.

No se está buscando el desempeño general, sino en el desempeño del cargo, en el comportamiento de rol del ocupante del cargo. El desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente. El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen del esfuerzo individual que la persona está dispuesto a realizar, una perfecta relación de costo beneficio. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. De este modo, el desempeño del cargo está en función de todas estas variables que lo condicionan con fuerza.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial del desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables. En resumen, la evaluación del desempeño laboral es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los

empleados. Con cierta continuidad sea formal o informalmente, Además, la evaluación del desempeño laboral constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, etc. Según los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar y desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.

2.3.2 Responsabilidad por la evaluación del desempeño.

De acuerdo con la política de recursos humanos adoptada por la organización, la responsabilidad por la evaluación del desempeño laboral puede atribuirse al gerente en conjunto, el equipo de trabajo, al órgano de gestión de personal o a un comité de evaluación de desempeño. Cada una de estas alternativas implica una filosofía de acción.

2.3.3 Objetivos de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es un asunto que ha despertado numerosas manifestaciones favorables y otras sumamente adversas. No obstante, se ha hecho poco para lograr una verificación real y científica de sus efectos. También podría afirmarse que mientras la selección de recursos humanos es una especie de control de calidad en la recepción de materia prima, la evaluación del desempeño laboral es una especie de inspección de calidad en la línea de trabajo. Estas dos analogías se refieren implícitamente a la posición pasiva, sumisa y pesimista del individuo que está siendo evaluado, con relación a la organización de la cual hace o desea hacer parte, y al enfoque rígido, mecanizado, distorsionado y limitado acerca de la naturaleza humana. La evaluación del desempeño no puede reducirse al simple juicio superficial y unilateral del jefe con respecto al comportamiento funcional del subordinado, sino que es necesario profundizar un poco más, ubicar causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si debe modificarse el

desempeño, el mayor interesado -el evaluado- debe saber no sólo acerca del cambio planeado, sino saber también por qué y cómo deberá implementarse éste (si es que debe implementarse), debe recibir retroalimentación adecuada y reducir discrepancias con respecto a su actuación en la organización.

2.3.4 La entrevista de evaluación del desempeño.

La comunicación del resultado de la evaluación al profesional, es un punto fundamental de todos los sistemas de evaluación del desempeño. De nada sirve la evaluación si el mayor interesado -el propio empleado- no llega a conocerla. Es necesario darle a conocer la información pertinente y significativa acerca de su desempeño, para que puedan alcanzarse a plenitud los objetivos. Esta comunicación se establece durante la entrevista de evaluación del desempeño. Los propósitos de la entrevista de evaluación del desempeño son:

1. Dar al profesional las condiciones necesarias para mejorar su trabajo mediante una comunicación clara e inequívoca de su estándar de desempeño. La entrevista brinda al subordinado la oportunidad no sólo de aprender y conocer lo que el jefe espera de él en términos de calidad, cantidad y métodos de trabajo, sino también de entender las razones de esos estándares de desempeño. Son las reglas del juego, que sólo podrá jugarse bien cuando los jugadores las comprendan.

2. Dar al profesional una idea clara acerca de cómo está desempeñando su trabajo (retroalimentación), destacando sus fortalezas y sus debilidades y comparándolas con los estándares de desempeño esperados. Muchas veces el empleado cree, subjetivamente, que le va bien, y puede desarrollar una idea distorsionada con respecto a su desempeño ideal. Él necesita saber lo que el jefe piensa acerca de su trabajo, para ajustar y adecuar su desempeño a los estándares esperados.

3. Discutir los dos -profesional y jefe- las medidas y los planes, para desarrollar y utilizar mejor las aptitudes del profesional, que necesita entender

cómo podrá mejorar su desempeño y participar activamente en las medidas tomadas para posibilitar tal mejoramiento.

4. Estimular relaciones personales más fuertes entre el jefe y los profesionales, en las cuales ambos estén en condiciones de hablar con franqueza lo referente al trabajo: cómo está desarrollándose y cómo podrá mejorarse e incrementarse. La intensificación de la comprensión hombre a hombre es un factor básico para el desarrollo de relaciones humanas fuertes y sanas.

5. Eliminar o reducir discrepancias, ansiedades, tensiones e incertidumbres que surgen cuando los individuos no gozan de asesoría planeada y bien orientada.⁴¹

2.3.5 Desempeño del personal sanitario.

El desempeño del personal sanitario es fundamental porque repercute de manera inmediata en la dispensación de servicios de salud y, en último término, en la salud de la población. Se entiende por correcto desempeño el de un personal que trabaja de forma sensible a las necesidades, justa y eficiente para lograr los mejores resultados sanitarios posibles dados los recursos y las circunstancias.

Hay un método de análisis del desempeño que consiste en estudiar las cuatro dimensiones del desempeño de la fuerza laboral que se piensa que contribuyen a mejorar la dispensación de servicios y la salud. Considerar el problema desde esta perspectiva puede ayudar a seleccionar áreas en las que actuar.

Esta sencilla descripción determina el alcance de cualquier estrategia dirigida al personal sanitario y ofrece un marco para evaluar si está surtiendo o no los efectos deseados. Dicho marco trasciende la perspectiva tradicional, centrada en los recursos (disponer del número adecuado de trabajadores en el lugar y el momento oportunos, con las aptitudes pertinentes y el apoyo

necesario para trabajar y tiene en cuenta los productos y los resultados de la fuerza laboral.

Dimensiones del desempeño del personal sanitario.

Disponibilidad

Disponibilidad espacial y temporal: comprende la distribución de los trabajadores y su presencia en el lugar de trabajo.

Competencia

Comprende la combinación de conocimientos técnicos, de capacidades y actitudes, y de comportamientos en el trabajo.

Sensibilidad a las necesidades

Alude al trato correcto a las personas, independientemente de que su salud mejore o no, o de quiénes sean.

Productividad

Alude a la producción de servicios de salud eficaces y resultados sanitarios al máximo nivel posible dado el personal disponible, así como a la racionalización del uso del tiempo o las capacidades del personal.

Al analizar cada dimensión del desempeño del personal sanitario se observan importantes diferencias entre los trabajadores, y es preciso tenerlas en cuenta al elaborar las políticas.

Es difícil medir y vigilar el desempeño y muy sencillo manipular los datos. Muchos de los indicadores de recursos humanos y dotación de plantillas se miden sólo en los sistemas con una infraestructura de información relativamente compleja. Es preciso determinar cuáles de los indicadores existentes informarían mejor acerca de las cuatro dimensiones del desempeño de la fuerza de trabajo. Estas cuatro dimensiones son consecuencia de factores como la rotación y la motivación del personal. Probablemente interese medir también

indicadores de los determinantes del desempeño, como las visitas de supervisión y la seguridad en el lugar de trabajo.

Muchas personas consideran la retroinformación sobre el desempeño no sólo una necesidad para la elaboración de políticas, sino también un poderoso instrumento para influir en los comportamientos de los trabajadores y las organizaciones sanitarias si va unida a recompensas y sanciones.⁴²

2.3.6 Desempeño del profesional en Anestesiología.

En el marco de una profesión humanitaria de servicio , en contacto con el sufrimiento y el dolor se intrincan desajustes de las expectativas altruistas , profesionales y sociales del anestesiólogo , la potenciación de una personalidad tipo "A" de "alto estrés" "que desarrolla un rol protagónico en su ámbito de trabajo , con una valoración de la personalidad "sobre calificada", que muchas veces se sienten "dioses blancos" resistentes a la fatiga , invulnerables , sin limitaciones , con grandes expectativas y con fuerte compromiso laboral, no apreciando los efectos adversos de una vida estresante.

Los factores profesionales se vinculan a:

1. El perfil del tipo de trabajo, que se caracteriza por alta responsabilidad en cuanto a la seguridad del paciente, vigilancia sostenida, manejo de pacientes críticos, manejo de pacientes complejos, decisiones de emergencias, enfrentamiento con la muerte en definitiva en estas situaciones se transforman en emociones naturales en emociones estresantes.

2. La modalidad laboral es un factor de importancia en la actualidad ya que el anestesiólogo está inmerso en una cultura laboral de "Alta Presión" con presiones de alta productividad, competitividad, criterios de calidad y de seguridad sumados en general a calendarios inapropiados con exceso de horas de trabajo tanto diurno como nocturno, inadecuado descanso.

3. El fantasma de las demandas civiles y penales que se presentan cada vez con mayor frecuencia o a estar cursando la vivencia de un proceso de juicio civil y/o penal.

Cuando estos factores se acumulan, como resultado surgen la falta de interés laboral, el ausentismo laboral, el trabajo de pobre calidad pudiendo llegar mala praxis y los consiguientes problemas legales, llevando todas estas situaciones a pérdida de imagen profesional y en algunas ocasiones el abandono o el cambio del trabajo.⁴³

3.0 SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

HI: Los factores de motivación laboral están asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután.

3.2 HIPÓTESIS NULA

HO: Los factores de motivación laboral no están asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
H.I Los factores de motivación laboral están asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután.	Factores motivacionales internos	Son factores que motivan desde dentro: los intereses, los deseos y la satisfacción personal.	Determinar por medio de las respuestas obtenidas por una escala tipo Likert de factores motivacionales y desempeño laboral al personal de Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután.	<ul style="list-style-type: none"> - Estados de ánimo -Tendencia a la creatividad - Situación de estrés. - Afán de logro 	<ul style="list-style-type: none"> - Positivo - equilibrado - negativo - fluidez - originalidad - flexibilidad - Sobrecarga de trabajo - Actividad monótona - Inadecuado clima organizacional - Logro de metas - Obtención de resultados
	Factores motivacionales externos	Estos factores satisfacen las necesidades biológicas primarias y son provistas externamente del sujeto.		<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - La retribución económica - Seguridad laboral - Desarrollo profesional y promoción - Estabilidad en el empleo - El prestigio profesional - Comunicación - El estilo de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso al logro - competencia - menor o igual al salario mínimo - mayor al salario mínimo - Ambiente seguro - Higiene del área de trabajo - Crecimiento personal - Contratos a largo plazo - éxito en el trabajo - Relaciones interpersonales - relación entre jefe y subordinados.
	Desempeño laboral.	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados.		<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad - Competencia - Sensibilidad a las necesidades - Productividad 	<ul style="list-style-type: none"> - de recursos - de personal - conocimientos técnicos - Habilidades - Actitudes -Trato adecuado - Racionalización del tiempo - Resultados del servicio - Capacidades del profesional

4.0 DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE ESTUDIO

Según el periodo de tiempo que duró la investigación es de tipo **transversal**, ya que se recolectaron los datos en un solo momento y se realizó en un periodo corto.

Según el alcance de los resultados la investigación es **Correlacional** porque se pretendió encontrar la asociación entre factores de motivación de los profesionales de Anestesiología y su desempeño.

La investigación también es de **campo**, porque se realizó la recolección de datos directamente a los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután a través de una encuesta para conocer el fenómeno en estudio.

4.2 POBLACIÓN

Para determinar la población objeto de estudio se realizó un conteo de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután, tomando en cuenta que es una población pequeña, se incluyeron a todos los sujetos en el estudio de los cuales 17 eran del Hospital Nacional General "San Pedro", 9 del Hospital Nacional de Jiquilisco y 10 en el Hospital Nacional Dr. Jorge Arturo Mena de Santiago de María, con una totalidad de 36 profesionales de Anestesiología de los cuales solo 30 pudieron formar parte del estudio debido a los criterios de exclusión.

4.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

4.3.1 Criterios de inclusión.

- Que trabajen como profesionales de Anestesiología en los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután en el año 2020.
- Ambos sexos.

- Con edades de 25 a 55 años.
- Que acepte participar en la investigación.

4.3.2 Criterios de exclusión.

- Que el tipo de contrato sea ad honorem.
- Que tengan menos de 2 años de experiencia laboral.
- Que el cargo que desempeña sea de jefe de área.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnica de recolección de datos.

Entre las técnicas de obtención de información que se utilizó están la **documental bibliográfica**, que tiene como fuente los libros, los cuales facilitaron la elaboración del marco teórico y la **documental hemerográfica** empleada para obtener datos de Internet y **de campo** porque los datos fueron recolectados de primera mano al utilizar los instrumentos de recolección de datos donde se facilitó la realización de preguntas y la obtención de respuesta por parte del equipo.

4.4.2 Instrumentos.

Para la obtención de información de los sujetos en estudio, se llevó a cabo la elaboración de un instrumento que permitiera la recolección de datos, el cual fue un cuestionario. Este se presentó a los profesionales en Anestesiología destinado a obtener respuestas del investigado, para así indagar y conocer el problema en estudio, el cual fue de forma digital a través de google forms por motivos de pandemia. Está integrado inicialmente por datos generales, además de un test para identificar los factores motivacionales que se asocian con el desempeño laboral. La escala para medir los factores de motivación constó de 13 ítems, con 4 alternativas de respuestas de opción múltiple, tipo Likert, como: (1) en total desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo, (4) totalmente de acuerdo. Y para medir el desempeño laboral contaba con 12 ítems, con 4 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3) y Siempre (4).

4.5 PROCEDIMIENTO

El procedimiento de la investigación se llevó a cabo en dos partes específicas que son la planeación y la ejecución.

Planeación

Comprendió la planificación y coordinación para realizar la elección del tema de estudio, seguido de la respectiva aprobación por parte del asesor y la jefatura de los hospitales donde fue realizada la investigación, después de obtener dicha aprobación en forma verbal se prosiguió a la búsqueda y recopilación de información bibliográfica relacionada con los factores asociados al desempeño laboral. Seguidamente se realizó el protocolo de investigación que contiene el planteamiento del problema con la información obtenida y poder así establecer los alcances de la investigación, además se llevó a cabo la estructuración del marco teórico, que plantea la base teórica de la problemática en estudio y establecer el sistema de hipótesis; elaborando para su comprobación el diseño metodológico, continuando con las referencias bibliográficas y finalizando con los anexos, que brindan un aporte teórico para el enriquecimiento de la investigación. Para la realización del instrumento se solicitó la colaboración del Maestro Luis Roberto Granados docente en psicología de la UES-FMO.

Ejecución

Al inicio de la investigación se había pedido el permiso a las jefaturas de los departamentos de Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután de forma verbal por lo que por vía telefónica se explica a las jefaturas la necesidad de abordar a los profesionales en Anestesiología a través de llamada telefónica para la explicación de la investigación, los objetivos de esta y solicitar su colaboración para la aplicación del instrumento a toda la población descrita. Se realizó en el momento que los profesionales se encontraran en descanso y no saturados de trabajo; seguidamente se brindó información adicional para facilitar el llenado del cuestionario y no se les dio límite de tiempo.

Los datos obtenidos fueron tabulados, analizados e interpretados para determinar si los factores motivacionales se asocian con el desempeño laboral.

Finalmente se elaboraron las conclusiones y recomendaciones que surgieron de la investigación.

4.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS

El equipo investigador responsable del estudio utilizó información personal del profesional, la cual no fue utilizada con fines ajenos a la investigación, ni se le compartirá a personas no involucradas en el estudio y se mantendrán siempre en anonimato. Previo al llenado del instrumento se solicitó el consentimiento preguntándole si estaba de acuerdo en formar parte de la investigación por lo que la participación de los profesionales para el estudio se obtuvo respetando su voluntad y criterio sin ningún tipo de persuasión orientada por el grupo investigador.

4.7 RIESGOS Y BENEFICIOS

4.7.1 Riesgos.

- Que por motivos de causa mayor no se logre culminar la investigación.
- Falta de colaboración de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento De Usulután.
- Temor de los encuestados a la divulgación de su información personal por parte del equipo investigador.
- Utilización de mayor cantidad de dinero para el presupuesto.
- Falta de trabajo en equipo.

4.7.2 Beneficios.

- Mejor conocimiento sobre el concepto de motivación.
- Que la institución pueda identificar y comprender los factores motivacionales en el profesional de Anestesiología.
- la información que se obtenga pueda servir de referencia para nuevas investigaciones.

4.8 RESULTADOS ESPERADOS

Se pretende conocer cuáles son los principales factores motivacionales asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento De Usulután.

Se espera conocer si existe relación estrecha entre los factores de motivación y el desempeño laboral de los profesionales de Anestesiología.

Además de servir como fuente de información para futuros proyectos de investigación que se realicen a nivel nacional y como un aporte en estudios internacionales.

4.9 RECURSOS, MATERIAL Y EQUIPO

Para la presente investigación será necesario conocer con qué tipo de recursos, materiales y equipos contará el grupo investigador, para la realización del estudio.

4.9.1 Recursos Humanos.

Grupo investigador.

Docente asesor de la investigación.

Colaboración de los jefes y profesionales de Anestesiología de los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután.

4.9.2 Materiales.

Lapiceros.

Lápiz

Papel

Folders.

Fastener.

Engrapador.

USB.

4.9.3 Equipo.

Computadora.

Impresora.

4.10 PRESUPUESTO FINANCIERO

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	PRECIO UNITARIO	TOTAL
2	USB	\$7.50	\$15
10	Folder tamaño carta	\$0.25	\$2.5
10	Fastener	\$0.10	\$1
1	Engrapador	\$2.50	\$2.50
100	Horas de internet	\$1	\$100
Investigador 1	Viáticos	\$200	
Investigador 2		\$300	\$500
5	Impresiones	\$15	\$75
5	Anillados	\$2.25	\$11.25
SUB-TOTAL			\$707.25
10% de imprevistos			\$70.72
TOTAL			\$777.97

Fuente: Propia de financiamiento del grupo investigador.

5.0 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 TABULACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente estudio, de acuerdo a los criterios de inclusión, estuvo conformada por un total de 30 profesionales en Anestesiología que laboran en los diferentes Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután con el propósito de conocer si los factores motivacionales están asociados al desempeño laboral de dichos profesionales.

La técnica para la recolección de datos fue un cuestionario, el cual consistía en una escala de evaluación para conocer los factores de motivación presentes en los profesionales de Anestesiología.

Una vez obtenida toda la información del instrumento en línea a través de google forms, se procedió a ordenar y tabular los datos en Excel 2013. Posteriormente se procedió a la comprobación de hipótesis mediante el uso del programa estadístico SPSS para las ciencias sociales Versión 25.0, lo que permitió obtener resultados estadísticos analizados mediante cuadros y porcentajes facilitando la elaboración de las discusiones y conclusiones correspondientes.

5.2 ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO

Tabla 1. Distribución por edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 a 30 años	7	23.34 %
31 a 40 años	13	43.33 %
Más de 41 años	10	33.33 %
Total	30	100.0 %

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS.

En la tabla 1 se muestra la distribución según la edad de un total de 30 profesionales en Anestesiología encuestados, en el que se observó una mayor

frecuencia en las edades de 31 a 40 años con 43.33%, seguido de las edades de mayor a 41 años con 33.33% y por último las edades de 21 a 30 años con un 23.34%.

Tabla 2. Distribución por género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	13	43.33 %
Masculino	17	56.67 %
Total	30	100.0 %

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS.

En la tabla 2 se presenta la distribución de los profesionales en Anestesiología según su género. Mostrando como resultado que el género masculino es más frecuente en el total de encuestados con un resultado del 56.67 %, mientras que el género femenino está representado con un 43.33 % del total en la población.

Tabla 3. Cantidad de años en labor como profesional de Anestesiología

Años de labor como profesional de Anestesiología	Frecuencia	Porcentaje
2 a 5 años	8	26.67 %
De 6 a 10 años	8	26.67 %
Más de 11 años	14	46.66 %
Total	30	100.0 %

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS.

En la tabla 3 se presenta la distribución de los profesionales en Anestesiología de acuerdo a la cantidad de años en labor. Los datos obtenidos revelan que los profesionales con rango de 11 o más años ejerciendo representan el 46.66% de los encuestados, mientras que los rangos de 2 a 5 años representan el 26.67 % del total, al igual que los profesionales en el rango de 6 a 10 años laborando.

5.3 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA ESCALA FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS PARTICIPANTES

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados, cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente.
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno.
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable.
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable.
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre.
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable.

El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0.90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación. Varios ítems están midiendo exactamente el

mismo elemento de un constructo; por lo tanto, los ítems redundantes deben eliminarse.

Usualmente, se prefieren valores de alfa entre 0.80 y 0.90; sin embargo, cuando no se cuenta con un mejor instrumento se pueden aceptar valores inferiores de alfa de Cronbach, teniendo siempre presente esa limitación.

La correlación lineal entre el ítem y la puntuación total, cuyos coeficientes ítem-total arrojan valores menores a 0.35 deben ser desechados o reformulados ya que las correlaciones a partir de 0.35 son estadísticamente significativas más allá del nivel del 1%. Una baja correlación entre el ítem y la puntuación total puede deberse a diversas causas, ya sea de mala redacción del ítem o que el ítem no sirve para medir lo que se desea medir.

Para verificar la fiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba de consistencia interna de Alfa de Cronbach, los cuales dieron los siguientes resultados:

Tabla 4. Coeficiente de confiabilidad para los elementos del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.818	25

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS.

De acuerdo a los datos presentados en la tabla en relación al alfa de Cronbach, se determinó que los indicadores son altamente confiables expresado con un valor de 0.818, lo que indica que tiene un buen nivel aceptación.

5.4 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS DE LA ESCALA FACTORES MOTIVACIONALES.

La escala para medir los factores de motivación se dividía en 2 partes: factores externos (9 ítems) y factores internos (4 ítems) sumando un total de 13 ítems para la escala de factores de motivación, ambos con una puntuación

mínima de 1 y una máxima de 4 con la que se midió la presencia o ausencia de motivación por cada factor.

Tabla 5. Factores motivacionales externos.

FACTOR	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Estándar
Autonomía	30	1	4	2.90	0.845
La retribución económica	30	1	4	2.23	0.898
Ventajas sociales	30	1	4	1.33	0.758
Seguridad laboral	30	1	4	2.70	0.837
Desarrollo profesional y promoción	30	1	4	3.13	0.730
Estabilidad en el empleo	30	1	4	2.67	0.922
El prestigio profesional	30	1	4	2.63	1.033
Comunicación	30	2	4	3.10	0.662
El estilo de liderazgo	30	1	4	3.13	0.776
N válido (por lista)	30				

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS

En cuanto al análisis descriptivo, de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 5, los factores externos que mostraron una mayor frecuencia de acuerdo a los resultados de la media aritmética de cada factor obtenida a partir de la suma de todos los valores y dividida entre el número de sumandos fueron: el factor de Desarrollo profesional y promoción con un valor $m=3.13$, cuyo valor es igual al factor estilo de liderazgo, seguido del factor Comunicación con un valor $m=3.10$.

Dado que los factores externos reflejan un carácter preventivo y profiláctico, si son excelentes solo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas; sin embargo, cuando son precarios provocan insatisfacción; están relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo.

Tabla 6. Factores motivacionales internos.

FACTOR	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Estados de ánimo	30	1	4	3.33	0.758
Situación de estrés.	30	2	4	3.50	0.682
Tendencia a la creatividad	30	1	4	2.67	0.844
Afán de logro	30	2	4	3.60	0.675
N válido (por lista)	30				

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS.

En cuanto al análisis descriptivo, de los resultados obtenidos en la tabla 6, la frecuencia de los factores internos de acuerdo a la media aritmética de cada factor se puede determinar que van desde el factor Afán de logro con un valor de $M=3.60$ siendo este el más frecuente, seguido por el factor Situación de estrés con un valor de $M=3.50$, mientras que el factor Estados de ánimo representa un valor de $M=3.33$ y en último lugar se encuentre al factor Tendencia a la creatividad siendo este el menos frecuente. Los factores internos están relacionados directamente a la satisfacción del trabajador en sí mismo, priorizando la capacidad de respuesta frente al reto emprendido.

Tabla 7. Nivel de desempeño.

DESEMPEÑO	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	16.7 %
Medio	19	63.3 %
Alto	6	20.0 %
Total	30	100.0 %

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS.

En la distribución del nivel de desempeño de la tabla 7, se puede apreciar que el 63.3% de los participantes mostraron puntuaciones que los ubica dentro de la categoría considerada como nivel medio de desempeño, mientras que el 20.0% reveló que sus puntuaciones los ubican en la categoría en el nivel alto, por otro lado, el 16.7% se sitúa en la categoría de nivel bajo para el desempeño.

El análisis del nivel de desempeño, se realiza en función de los puntajes del instrumento para medir el desempeño laboral, para lo cual la escala se clasifica en: Nivel Alto: Puntuaciones > 39, Nivel Medio: Puntuaciones entre 33-38 y Nivel Bajo: Puntuaciones < 32.

Tabla 8. Análisis de nivel de motivación vs desempeño.

Nivel de motivación	Desempeño			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	1	8	0	9
Medio	4	8	3	15
Alto	0	3	3	6
Total	5	19	6	30

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS.

En la distribución de las categorías de la escala de factores de motivación comparadas con el desempeño de los profesionales en Anestesiología, se obtiene que de los profesionales con un nivel bajo de motivación, 1 se encuentra dentro de la categoría de desempeño bajo, mientras se encuentra una frecuencia de 8 con un desempeño medio y ninguno con desempeño alto. Los que se encuentran con un nivel medio de motivación, 4 se encuentran en la categoría de desempeño bajo, mientras que 8 se encuentran en con un desempeño medio y 3 con un desempeño alto. Seguidamente se encuentran los profesionales que mostraron un nivel de motivación alta en la que ninguno presentó un bajo desempeño, mientras que en las categorías media y alta de desempeño se encuentran 3 profesionales por cada categoría.

La relación entre los factores de motivación y el desempeño laboral es directamente proporcional y se ha visto que depende de las metas, la satisfacción de necesidades y una mente positiva hacia la actividad laboral, que se convierten en la fortaleza que activa la motivación y que proporciona la disposición necesaria para un mejor desarrollo de las actividades laborales.

5.5 TÉCNICAS UTILIZADAS PARA COMPROBAR HIPÓTESIS

Correlación: se aplicó la técnica de coeficiente de correlaciones de Rho de Spearman, la cual se mide mediante la siguiente escala:

Correlación negativa perfecta: -1

Correlación negativa fuerte moderada débil: -0,5

Ninguna correlación: 0

Correlación positiva moderada Fuerte: +0,5

Correlación positiva perfecta: + 1

Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

Zona de rechazo: para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

A continuación, se presentan la tabla de correlaciones de Rho de Spearman correspondientes, para la cual, las hipótesis son:

H_1 : Los factores de motivación laboral están asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del departamento de Usulután.

H_0 : Los factores de motivación laboral no están asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del departamento de Usulután.

Tabla 9. Matriz de correlación factores de motivación vs desempeño.

			FACTORES DE MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	FACTORES DE MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	0.317
		Sig. (bilateral)		0.088
		N	30	30
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	0.317	1.000
		Sig. (bilateral)	0.088	
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS

Decisión: como el valor de r equivale a una probabilidad mayor que 0.05 y el valor p es mayor a 0.05, se acepta Ho y se rechaza Hi.

Interpretación: (r= 0.317, p= 0.08), por lo tanto se acepta la hipótesis nula (Ho), y se rechaza la hipótesis de investigación (Hi) por lo que, de acuerdo a los valores obtenidos, los factores de motivación laboral no están asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del departamento de Usulután.

Tabla 10. Correlaciones Rho de Spearman correspondiente a los principales factores de motivación vs desempeño.

		Desarrollo profesional	Desempeño
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1.000	0.077
	Sig. (bilateral)		0.687
	N	30	30
Desempeño	Coeficiente de correlación	0.077	1.000
	Sig. (bilateral)	0.687	
	N	30	30
		Comunicación	Desempeño
Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	0.326
	Sig. (bilateral)		0.079
	N	30	30
Desempeño	Coeficiente de correlación	0.326	1.000
	Sig. (bilateral)	0.079	
	N	30	30
		El estilo de liderazgo	Desempeño
El estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.337
	Sig. (bilateral)		0.068
	N	30	30
Desempeño	Coeficiente de correlación	0.337	1.000
	Sig. (bilateral)	0.068	
	N	30	30
		Situación de estrés.	Desempeño
Situación de estrés.	Coeficiente de correlación	1.000	0.387*
	Sig. (bilateral)		0.035
	N	30	30
Desempeño	Coeficiente de correlación	.387*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.035	
	N	30	30
		Afán de logro	Desempeño
Afán de logro	Coeficiente de correlación	1.000	0.283
	Sig. (bilateral)		0.130
	N	30	30
Desempeño	Coeficiente de correlación	0.283	1.000
	Sig. (bilateral)	0.130	
	N	30	30

Fuente: Elaboración propia con sustento en base de datos SPSS.

Decisión: Como r representa a una probabilidad mayor que 0.05 y el valor p es menor que 0.05, para el factor Situación de estrés, se acepta H_1 y se rechaza H_0 ; Para los demás los demás factores el valor de r es mayor a 0.05 pero el valor de p es mayor a 0.05, por lo tanto se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Interpretación: Para verificar si había relación entre los principales factores de motivación y el desempeño, se aplicó la prueba de correlación de Spearman, y se concluyó que existe una relación baja directa y significativa entre el desempeño y situación de estrés con un valor $r=283$ y un valor $p= 0.035$.

6.0 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

A través de la realización de la investigación y los datos anteriormente obtenidos como equipo de investigación se concluye que:

De los factores de motivación externa se encontró una mayor incidencia, entre los encuestados, los factores de “Desarrollo profesional y promoción” con un valor $m=3.13$ al igual que el factor “estilo de liderazgo” y el factor “Comunicación” con un valor $m=3.10$.

En cuanto a los factores de motivación interna, los factores más frecuentes fueron “Afán de logro” con un valor $m=3.60$ y “Situación de estrés” valor $m=3.50$.

De los principales factores motivacionales que se encontró en los profesionales en Anestesiología solo el factor situación de estrés, correspondiente a los factores de motivación internos, presentó relación con el desempeño laboral.

En cuanto al nivel de desempeño laboral, se concluye que el mayor porcentaje de los participantes muestran un nivel medio de desempeño con el 63.3%, seguido por el 20 % que representa a los profesionales de Anestesiología con un nivel alto en su desempeño, mientras que el 16.7 % de los profesionales en Anestesiología mostraron un nivel bajo en su desempeño.

En referencia del análisis correlacional, se determinó que no existe una relación significativa entre los factores de motivación y el desempeño en los profesionales de Anestesiología que laboran en los Hospitales Nacionales del Departamento de Usulután, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

6.2 RECOMENDACIONES

Se recomienda a las jefaturas de los departamentos de Anestesiología fomentar los factores externos de motivación prestando atención a la comodidad física del personal para el desarrollo de su trabajo, la seguridad laboral que se brinda, así mismo organizar actividades de socialización por parte de la Institución, en donde se brinde la posibilidad de unir los lazos de amistad, fraternidad, cooperación y comunicación.

Además, se recomienda crear ambientes de trabajo que generen estados de ánimo positivo para facilitar la toma de decisiones y mejorar las actuaciones del personal, realizar talleres de participación en la toma de decisiones en donde el personal muestre iniciativa y creatividad en la solución de problemas cotidianos que se presentan en el área de trabajo.

A los encargados de recursos humanos en las instituciones hospitalarias se les recomienda coordinar con las jefaturas de los departamentos de Anestesiología para el desarrollo de programas que fortalezcan los factores de motivación internos que estuvieron más relacionados con el desempeño laboral para conducir a los profesionales de Anestesiología al aumento de su productividad dentro del área de trabajo.

Debido a los escasos referentes teóricos a nivel local sobre este tema, se sugiere abordar la temática en futuras investigaciones, las cuales permitan ampliar conocimientos y comprender de mejor manera este fenómeno.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Robbins S. Comportamiento Organizacional Práctica y Teoría. 7ª Ed. México 2002, Pág.7
2. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2010. España
3. Carpio Montoya R., Villalobos García A. Motivación del Equipo Básico de Atención Integral en Salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo Modelo de Atención Integral. Rev. cienc. adm. financ. segur. soc vol.9 n.1 San José Jun. 2001. Costa Rica
4. Gonzales Suárez Z. 2008. Factores motivacionales de las enfermeras y satisfacción en su desempeño laboral. Hospital Belén de Trujillo. Tesis. Universidad Nacional De Trujillo. Perú
5. Barrios R M. 2009. Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería. Tesis Doctoral. Universidad De Deusto. España
6. Rodríguez, Y., 2018. Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario Dr. Antonio María Pineda, Barquisimeto, Venezuela. TESIS. Universidad Central De Venezuela
7. Barón Rodríguez J. 2013. Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo. TESIS. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo.
8. Peralta, M., 2015. Factores motivacionales y el nivel de desempeño laboral en personal de enfermería del sistema de transporte asistido de emergencia. TESIS. Universidad Nacional Del Callao.
9. Carbajal Alcaraz R. 2016. Factores Motivacionales Y Desempeño Laboral Del Personal Asistencial Del Centro De Salud De Andahuaylas, Apurímac. TESIS. Universidad Cesar Vallejo.
10. Campos Huarez M. 2017. Factores Motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. TESIS. Universidad Cesar Vallejo.
11. Quispe Zapana V. 2016. Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del HOSPITAL III ESSALUD PUNO. TESIS. Universidad Inca Garcilaso De La Vega.
12. Linares Marín J. 2017. Motivación Laboral Y Desempeño Laboral En El Centro De Salud La Huayrona. TESIS. Universidad Cesar Vallejo.
13. Pacheco Cárdena, Y. 2018. Factores Motivacionales Intrínsecos Y Extrínsecos Que Influyen En El Desempeño Laboral De Las Licenciadas En Enfermería Que

Laboran En El Centro De Salud Túpac Amaru Cusco. TESIS. Universidad Cesar Vallejo.

14. Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008) Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales. Año 3 / Nº 9 / Abril 2008, pag. 33-51. Recuperado: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>

15. Carrillo, C. (2013) Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. Rev. Latino-Am. Enfermagem Artículo Original nov. - dic. 2013; 21(6):1314-20. Recuperado: www.eerp.usp.br/rlae

16. Sánchez S. Cañizares F. La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos Logit y Probit. Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro. 2006 enero-abril.

17. Gomes, R. (2013). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. Biblid [1578-0236 (2013) XIII -2, 25-37]. Recuperado: <http://rabida.uhu.es/bitstream/handle/10272/7151/Influenciade factorespersonales.pdf>

18. Juárez R. Administración de la compensación, sueldos, salarios y prestaciones. Pearson educación de México, S.A. de C.V. 2013; 2.

19. Marchant L. Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Universidad de Viña del Mar. 2005. Chile

20. García R. Seguridad Y Salud. TUTOR FORMACION. Madrid. 2019

21. Pérez Castro G. Unidad formativa transversal. In Seguridad y Salud.: Editorial Cep; 2013.

22. Peña Estrada C. La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. 2015. España

23. González García M. Habilidades Directivas. INNOVA. 2006. España

24. Gelabert M. P. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Gestión de personas. Madrid, España: Esic Editorial; 2010.

25. Gimeno J. A. Función Directiva y Recursos Humanos En Sanidad. Eduardo Pérez LAO, editor. Manuales de Dirección Médica y Gestión Clínica. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.; 2012.

26. Dalton M., Hoyle D. Watt M. Motivación: Maximización de la productividad. Olivera LM, editor. Relaciones Humanas. 3ra ed. Ciudad de México: International Thomson Editores S.A de C.V.; 2007

27. Boza A., Toscano M. Motivos, actitudes y estrategias de aprendizaje: aprendizaje motivado en alumnos universitarios. Revista de currículum y formación de profesorado. 2012 Enero-Abril

28. Romero M., Pérez M. Cómo motivar a aprender en la universidad: una estrategia fundamental contra el fracaso académico en los nuevos modelos educativos. Revista iberoamericana de educación. 2009.
29. Motivación Personal. 3ª ed. España: Editorial Vértice; 2008.
30. Sanchis J. R. DRS. In Creción y Dirección de Pymes. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A. p. 174.
31. Patlán Pérez J. Fundamentos de la Motivación de los Trabajadores en las Organizaciones. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. 2013
32. Guillén M. Motivación. La Gestión Empresarial. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A.; 2013. p. 27.
33. Amo A. A. Teorías de la motivación. In Motivación de Personal.: Editorial Elearning p. 8-10.
34. Palomo Vadillo M. T. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid, España: Editorial Esic; 2008. p. 84-85.
35. Romero JCR. Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales Madrid, España: Editorial Díaz de Santos; 2015.
36. Woolfolk A. In Psicología educativa. Columbus: Editorial Pearson Educación p. 351.
37. Marvel Cequea M., Monroy C.R. La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital. 2011. España
38. Peña Rivas H. C., Villón Perero S. G. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific. Artículo Arbitrado. Vol. 3, Nº 7 - Febrero-Abril 2018 - pág. 177/192
39. García C.D, Bolívar L., Ortiz P. Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral, Psiconex. Vol. 12. Medellín. 2016
40. Urquijo J. B. In La remuneración del trabajo. Caracas; 2008.p. 292.
41. Chiavenato I. Administración de recursos humanos, 5ta ed. McGraw-Hill Interamericana S. A. 2000, Colombia.
42. Dal Poz M. Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud. Organización Mundial de la Salud. 2009. Suiza
43. Calabresa G. Guía de prevención y protección de los riesgos Profesionales del anestesiólogo. Revista Scielo.

ANEXOS

ANEXO 1

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PROCESO DE GRADUACIÓN CICLO I Y II AÑO 2020

MESES	Feb./2020				Mar./2020				Abr./2020				May./2020				Jun./2020				Jul./2020				Ago./2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Reuniones generales con la Coordinación del Proceso de Graduación	x	x	x	x	x	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2. Elección del Tema	x	x	x	x																								
3. Inscripción del Proceso de Graduación		x																										
4. Aprobación del Tema y Nombramiento de Docente Asesor			x	x																								
5. Elaboración de Protocolo de Investigación				x	x	x	x	X	X	x																		
6. Entrega Final de Protocolo de Investigación.									11 de Abril de 2020																			
7. Ejecución de la Investigación											x	x	x	x	x	x	x	x										
8. Tabulación, Análisis e Interpretación de los datos.																			x	x	x	x						
9. Redacción del Informe Final																			x	x	x	x	x	x				
10. Entrega del Informe Final																					24 de Julio de 2020							
11. Exposición de Resultados																												

ANEXO 2

ENCUESTA

ENCUESTA SOBRE FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES EN ANESTESIOLOGÍA.

Objetivo: recolectar información acerca de los principales factores motivacionales asociados al desempeño laboral de los profesionales en Anestesiología de los Hospitales Nacionales del departamento de Usulután.

¿Está usted de acuerdo en llenar el siguiente formulario?

SI___ NO___

COMPLETE LA SIGUIENTE INFORMACIÓN CON SUS DATOS PERSONALES.

SEXO

Femenino___ Masculino___

EDAD

25 A 30 años___ 31 a 40 años___ Mayor a 41 años___

AÑOS LABORANDO COMO PROFESIONAL DE ANESTESIOLOGIA

De 2 a 5 años___ de 6 a 10 años___ más de 11 años___

ESCALA PARA EVALUAR FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL

Indicación: A continuación se presenta una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar los factores de motivación en el trabajo. Para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad.

1. Los medios que utilizo en el desempeño de mis labores, son propicios para desarrollar mis tareas.

Total desacuerdo___ en desacuerdo___ de acuerdo___ totalmente de acuerdo___

2. El Hospital me brinda un plan de salud eficiente para mí y mi familia.

Total desacuerdo___ en desacuerdo___ de acuerdo___ totalmente de acuerdo___

3. Considero que la Jefatura toma en cuenta mis opiniones respecto a las tareas que realizo.

Total desacuerdo___ en desacuerdo___ de acuerdo___ totalmente de acuerdo___

4. Me siento bien respecto a las condiciones físicas en mi trabajo.

Total desacuerdo___ en desacuerdo___ de acuerdo___ totalmente de acuerdo___

5. Me siento seguro en mi empleo.

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

6. Creo que mi Jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo.

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

7. Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

8. Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

9. Me siento cómodo en mi horario de trabajo.

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

10. Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos.

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

11. Creo que en la Unidad se fomenta el compañerismo y la unión entre todos.

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

12. Creo que trabajando duro tendré la posibilidad de progresar en la profesión.

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

13. Me siento bien con respecto a mis relaciones con los compañeros de trabajo

Total desacuerdo__ en desacuerdo__ de acuerdo__ totalmente de acuerdo__

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Indicación. A continuación encontrará enunciados acerca del desempeño laboral. Marque la respuesta que se adapte a su caso.

1. Está en el área de trabajo en horario de trabajo

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

2. Tiene temor de pedir ayuda.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

3. Muestra iniciativa.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

4. Solo hace lo que le ordenan.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

5. Se cohíbe cuando está sometido a presión.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

6. Es dinámico.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

7. Mantiene su puesto siempre ordenado.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

8. Presenta frustraciones en el trabajo.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

9. Realiza su trabajo a tiempo.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

10. Tiene buena actitud de servicio.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

11. Muestra liderazgo.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

12. Se muestra desagradable.

Nunca ___ casi nunca___ casi siempre___ siempre___

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR (CMT)

El siguiente cuestionario es un instrumento de evaluación que ha sido adaptado del CMT elaborado por el investigador Fernando, para identificar y evaluar la motivación de los trabajadores de ANDI ASISTENCIA S.A y su rendimiento laboral durante el último año.

El cuestionario contiene 63 afirmaciones relacionadas con situaciones o condiciones que se presentan típicamente en un entorno laboral. Marque con una X en una de las 5 opciones de respuesta, teniendo en cuenta las categorías asociadas a cada número, es decir: 1 casi nunca; 2 a veces; 3 normalmente; 4 casi siempre y 5 siempre.

Recuerde que el instrumento es anónimo, le tomará un tiempo relativamente corto para completarlo, no hay respuestas correctas y al contestar con la mayor sinceridad a todas las preguntas está contribuyendo efectivamente al éxito de este estudio.

Agradecemos su colaboración.

Nombre: _____

Edad: _____

Género: _____ (1. Femenino; 2. Masculino)

Cargo: _____ (1.Asesor; 2.Supervisor)

Área en la que laboró: _____ (1. Front; 2.Coordinacion&Gestion Flotas)

Estado Civil: 1. Soltero; 2 Casado; 3 Otro (unión libre, divorciado, viudo)

Número	ITEM	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Rara vez	Nunca
1	Confío en mis habilidades para superar cualquier impedimento en mi puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
2	Aunque mi productividad es baja cumplo con las metas y objetivos de mi cargo.	5	4	3	2	1
3	Me siento satisfecho del trabajo que realizo en este cargo.	5	4	3	2	1

4	Una vez cumplidos mis objetivos continuo esforzándome para ser mejor.	5	4	3	2	1
5	Realizo actividad complementaria relacionada con el puesto de trabajo y el cargo que ocupó en la organización.	5	4	3	2	1
6	Dedico tiempo extra a mi trabajo independiente para elevar mi productividad.	5	4	3	2	1
7	Llego puntualmente a la empresa y a las actividades empresariales por intención propia y no porque me lo exigen.	5	4	3	2	1
8	El otorgamiento del salario para este cargo se basó en mi alto rendimiento en experiencias laborales anteriores.	5	4	3	2	1
9	Mi familia y mis amigos están totalmente de acuerdo con el trabajo que realizó en esta compañía.	5	4	3	2	1
10	Utilizo las horas de trabajo establecidas para recibir orientaciones y discutir temas de interés.	5	4	3	2	1
11	Me agrada que mi jefe inmediato se preocupe por mis resultados laborales.	5	4	3	2	1
12	Me alegra que mis compañeros reconozcan mis buenos resultados y me pidan apoyo laboral.	5	4	3	2	1
13	Consulto con mis jefes inmediatos en cada ocasión que se presenta una dificultad laboral.	5	4	3	2	1
14	A pesar de mis múltiples ocupaciones, me animo a seguir en el cargo.	5	4	3	2	1
15	Soy muy receptivo a los planteamientos de mis jefes y mis compañeros acerca de mis dificultades laborales.	5	4	3	2	1
16	Cumplo mis horas de trabajo solo para mantenerme en el cargo.	5	4	3	2	1
17	Mi deseo personal en este empleo es elevar mis conocimientos y habilidades como profesional.	5	4	3	2	1
18	Los superiores me piden sus opiniones sobre como deseo el desarrollo de mi trabajo.	5	4	3	2	1
19	Mis superiores me orientan en el cumplimiento de objetivos específicos para cada tema asignado.	5	4	3	2	1

20	Mis superiores comentan positivamente sus buenas intenciones y actuaciones en la empresa.	5	4	3	2	1
21	Mis compañeros de trabajo admiran mis habilidades en mi puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
22	Mis superiores tienen reparos en manifestarme sus opiniones acerca de mis dificultades ante mis compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
23	Me gustaría tener un cargo en el que no tuviera tantas obligaciones.	5	4	3	2	1
24	Tengo pocos éxitos en el trabajo y mi productividad no es buena.	5	4	3	2	1
25	Siento fatiga, cansancio y deseos de no asistir a mi puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
26	Me adapté rápidamente al reglamento laboral que exige el cargo.	5	4	3	2	1
27	Me siento a gusto con el trato que recibo de mis superiores y el resto del personal con quien trabajo.	5	4	3	2	1
28	Cumplo con las asignaciones fijadas por mis superiores y el resto de las actividades del cargo.	5	4	3	2	1
29	Acepto los cambios internos que se producen en relación con las actividades del trabajo.	5	4	3	2	1
30	Me ha servido la tarea que desempeño para fortalecer mi propio sistema de valores.	5	4	3	2	1
31	Soy indiferente a los problemas y planteamientos que se generan de mis acciones en el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
32	Conozco los estatutos que me amparan y tengo baja motivación para cumplirlos.	5	4	3	2	1
33	Piensan que no soy un buen trabajador y obtuve el puesto por mera casualidad.	5	4	3	2	1
34	Tengo la impresión de que aunque me dedique mucho al trabajo aprenderé poco.	5	4	3	2	1
35	Me cuesta mucho interrumpir a mis superiores cuando no entiendo lo que explican	5	4	3	2	1

36	Creo que no lograré cumplir y terminar los objetivos de este cargo.	5	4	3	2	1
37	Cuando me pierdo en las explicaciones de mis superiores no me esfuerzo en concentrarme otra vez.	5	4	3	2	1
38	Prefiero pasar desapercibido en el trabajo.	5	4	3	2	1
39	Asistir a al trabajo me pone nervioso y me trae malos recuerdos.	5	4	3	2	1
40	Los que más me aprecian no están satisfechos con mi dedicación al trabajo y mi rendimiento.	5	4	3	2	1
41	Al iniciar mi jornada laboral aspiro alcanzar la productividad más alta posible.	5	4	3	2	1
42	Realizo las tareas asignadas sin necesidad de supervisión.	5	4	3	2	1
43	Me siento incómodo con las supervisiones de otros jefes.	5	4	3	2	1
44	Realizó mi trabajo adecuadamente solamente cuando me supervisan.	5	4	3	2	1
45	Me han servido las supervisiones para mejorar mi trabajo.	5	4	3	2	1
46	Cuando me supervisan tengo mejores resultados en mi puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
47	Comparto con mis compañeros de trabajo y me siento identificado con ellos.	5	4	3	2	1
48	Solamente asisto a las actividades programadas e indicadas por la empresa.	5	4	3	2	1
49	Siempre que comparto con mis superiores y compañeros adquiero nuevos conocimientos que me hacen mejor persona.	5	4	3	2	1
50	Realizo mi trabajo aunque tenga que compartir con un equipo de trabajo inadecuado.	5	4	3	2	1
51	Me agrada compartir con mis compañeros fuera del espacio de trabajo.	5	4	3	2	1
52	Estoy en este cargo porque no encuentro otro empleo mejor.	5	4	3	2	1

53	Todas las actividades de este cargo son extremadamente aburridas para mí.	5	4	3	2	1
54	El equipo de trabajo es inadecuado por la falta de herramientas y medios para realizar el trabajo.	5	4	3	2	1
55	Lo que me agrada del trabajo es la ausencia de supervisiones estrictas y la falta de responsabilidad.	5	4	3	2	1
56	Considero que el salario que recibo es suficiente para mí y cumple mis expectativas.	5	4	3	2	1
57	Lo que me pagan es suficiente para mantenerme y mantener a mi familia.	5	4	3	2	1
58	Me siento a gusto con los ingresos monetarios mensuales percibidos por parte del trabajo.	5	4	3	2	1
59	Pienso que debo recibir más dinero por la labor que realizo en este puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
60	Tengo capacidad suficiente para ser el responsable del resto de los compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
61	Este trabajo me permitirá ascender como profesional y ocupar cargos de dirección en el futuro.	5	4	3	2	1
62	Tengo capacidades limitadas para llevar a cabo alguna tarea de dirección dentro de mi marco laboral.	5	4	3	2	1
63	La tarea que desempeño es de gran beneficio para muchas personas.	5	4	3	2	1

ANEXO 4

ANÁLISIS DEL PERFIL MOTIVACIONAL (APM)

APENDICE A PRUEBA

Encuesta N°

1	2	3	4	5	6	7	8

Este cuestionario forma parte de una investigación actualmente en proceso en la Universidad de los Andes, sobre el perfil motivacional colombiano. Este cuestionario es anónimo, es decir, que las personas que lo contesten no pueden ser identificadas, por lo tanto, le rogamos no colocar su nombre en ninguna parte.

El número escrito arriba solo sirve para propósitos de codificación. En las páginas siguientes encontrará una serie de frases o preguntas seguidas de tres posibles respuestas. Marque con una equis (X) aquella respuesta que más se asemeje a la que usted daría.

Recuerde que no existen respuestas ciertas o falsas. Lo importante es lo que USTED PIENSA, no lo que debería pensar.

Le agradecemos de antemano la colaboración que usted nos preste sin la cual no podríamos realizar esta labor.

A. FORMA MASCULINA

9. En mi actividad principal me gusta rodearme de:
 - 1) Amigos
 - 2) Personas que sepan el trabajo
 - 3) Personas influyentes
10. Cuando más me divierto es:
 - 1) Cuando tengo una buena discusión
 - 2) Conversando agradablemente
 - 3) Cuando gano un juego en el que se necesita habilidad
11. Las veces que más me he sentido triste ha sido por:
 - 1) Fracase en alguna tarea que me había propuesto
 - 2) He tenido disgustos con familiares o amigos
 - 3) Creer que he perdido una discusión
12. El pecado de Adán fue debido a:
 - 1) Falta de voluntad y carácter
 - 2) Sus relaciones de afecto hacia Eva
 - 3) Falta de responsabilidad
13. Cuando yo hablo, ante todo:
 - 1) Controlo la discusión
 - 2) Oigo a las personas para mejorar mi punto de vista
 - 3) Evito llegar a herir a otra persona

14. Yo en la vida:
- 1) Haría amigos
 - 2) Lucharía
 - 3) Mandaría
15. Suponga que tiene tres reuniones el mismo día y no puede ir sino a una de ellas. ¿A cuál iría?
- 1) Un cumpleaños de un amigo al cual no puede enojar
 - 2) Una reunión política en la cual Usted puede llegar a ser elegido
 - 3) Una conferencia en la cual se van a dar métodos y normas importantísimas de como desempeñarse mejor en su actividad principal
16. Suponga que Ud. ve un retrato donde hay dos personas. No lea las respuestas e imagine quiénes son. Piense. Ahora, decida una de las respuestas que se parezca más a lo que Ud. se imaginó:
- 1) Son dos amigos
 - 2) Es un jefe y un empleado
 - 3) Es un experto y un campesino, obrero o empresario
17. Yo tengo:
- 1) Un don natural para ordenar y dirigir
 - 2) Un don natural para hacer amigos
 - 3) Una inteligencia como la de la mayoría de la gente
18. El material que más le gusta por su apariencia es:
- 1) El oro
 - 2) El cobre
 - 3) El hierro
19. Cuando yo aprendo lo hago para:
- 1) Defenderme en una discusión
 - 2) Para tener recompensas posteriores
 - 3) Colaborar con los demás
20. Lo que más admiro de la gente es:
- 1) Que tenga confianza en sí misma sin saber qué pueda pasarle
 - 2) Su bondad y cooperación
 - 3) Que sepa escuchar
21. Yo tengo la tendencia a:
- 1) No darme por vencido fácilmente en aquello que me cuesta trabajo
 - 2) Nunca demostrar que he sido vencido
 - 3) Ayudar al vencido
22. Yo admiro a:
- 1) Una enfermera
 - 2) Un negociante
 - 3) Un político

23. Por lo general Ud. es más capaz de:
- 1) Ser un buen líder
 - 2) Llevar su trabajo al día
 - 3) Mantener buenas relaciones
24. En el colegio o escuela yo:
- 1) Organizaba los juegos
 - 2) Me esforzaba en los juegos
 - 3) Tenía buenos amigos
25. Para Ud. el sol significa:
- 1) Amor, calor, vida, armonía
 - 2) Dominio y poder
 - 3) Actividad
26. Cuando yo hago algo difícil lo hago generalmente por:
- 1) El reto
 - 2) Demostrarle a los demás que soy capaz
 - 3) Caer bien
27. Yo creo que la vida sirve para:
- 1) Vivir en paz y armonía con todo el mundo
 - 2) Ser una persona importante
 - 3) Realizar algo
28. La mayoría de mi vida la he dedicado a:
- 1) Aprovechar mejor el tiempo
 - 2) Estar en compañías agradables
 - 3) Luchar por adquirir posición
29. Las veces que practiqué algún juego o deporte me preocupaba más por:
- 1) No poder hacerlo como lo hacía el mejor
 - 2) No salir peleando con alguien
 - 3) No poder derrotarlos a todos
30. Ud. acaba de cometer un grave error, Ud. se siente incómodo porque:
- 1) Sus compañeros se van a dar cuenta de que Ud. no es lo que aparenta
 - 2) La demás gente se va a disgustar con Ud.
 - 3) El trabajo no le va a quedar como Ud. quería
31. Generalmente cuando yo estoy en un grupo:
- 1) Tomo las decisiones
 - 2) Me adelanto a los acontecimientos
 - 3) Me voy bien con la gente
32. Ud. siente con frecuencia:
- 1) Rebote o náuseas
 - 2) Un malestar general
 - 3) Que está gozando de buena salud

33. El tiempo para mí es:
1) Un pájaro que vuela
2) Una fuerza que domina
3) Un lago en calma
34. En el colegio yo me sentía o siento satisfecho cuando:
1) Me decían qué tal estaba haciendo mis tareas
2) Le pegaba o insultaba a quien me pegaba o insultaba
3) Jugaba en los recreos con mis compañeros
35. Cuando yo estoy con otras personas:
1) No me cuesta trabajo pensar sobre qué hablar
2) Me esfuerzo por hacer amigos
3) No me cuesta trabajo entender lo que hablan
36. Yo creo que generalmente la gente:
1) Se debería preocupar por cómo se sienten los demás
2) Tratar que uno haga lo que ella quiere
3) Le gusta saber los resultados de su trabajo
37. Una de las metas de mi vida es:
1) Ganarme el respeto de los demás para así controlarlos
2) Tener la ayuda y cariño de alguien
3) Ser alguien de mérito por su trabajo
38. Lo que más puedo yo es:
1) Convencer a la gente
2) Echar buenos chistes sin molestar a nadie
3) Aventajar a otras personas
39. Lo que más deseo en mi vida es:
1) Ser querido y aceptado por la gente
2) Tener éxito en el mundo
3) Ser una persona de influencia
40. La mujer ante todo debe ser:
1) Cariñosa
2) Respetuosa
3) Gozar de cierta independencia
41. En todas las acciones de la vida lo que más se debe hacer es:
1) Tener mucha dedicación y responsabilidad
2) Tener mucho orden o control
3) No ir a herir sentimientos ajenos
42. Cuando Ud. estudia o estudiaba lo hace o la hacía por:
1) Obtener recompensas mañana
2) Estar con otras personas
3) Poder convencer más tarde a otras personas
43. Ud. cree que la religión es más que todo:
1) Una necesidad interna del hombre
2) Una norma impuesta por la sociedad
3) Algo que tiene que existir inevitablemente

44. Supóngase que Ud. entra a un cuarto donde hay varias personas, pero especialmente hay tres que Ud. conoce. Con cuál de ellas se quedaría:
- 1) Un negociante
 - 2) Una buena persona, que puede llegar a ser un buen amigo suyo
 - 3) Una persona que lo admira
45. Ud. se encuentra en las siguientes condiciones: va a hacer un viaje por una carretera poco transitada y tiene un solo cupo en su vehículo, las personas a las cuales Ud. va a llevar no saben que Ud. va a viajar, por lo tanto Ud. puede parar en cualquiera de tres sitios distantes del camino para recoger a una sola de ellas, ¿a cuál de ellas recogería Ud.?:
- 1) Una persona a la cual le puede contar un problema íntimo
 - 2) Alguien a quien tiene que dar instrucciones
 - 3) No lleva a nadie por querer llegar rápido
46. En la vida se hace más por:
- 1) Palancas (influencias)
 - 2) Amabilidad
 - 3) Esfuerzo personal
47. A mí me gusta jugar:
- 1) Contra personas que son muy hábiles
 - 2) Simplemente por estar con gente agradable
 - 3) Siempre y cuando no resulte vencido
48. Cuando alguien me dice que no soy capaz de hacer algo:
- 1) Me disgusta tanto porque creen que soy débil
 - 2) Me esfuerzo por hacerlo mejor
 - 3) Me pondría triste
49. Ud. disfrutaría más:
- 1) Teniendo autoridad sobre otras personas
 - 2) Llevando relaciones amistosas con otras personas
 - 3) Haciendo planes a largo plazo
50. La religión le sirve a la gente fuera de "alcanzar el cielo" para:
- 1) Que haya paz y unión entre la gente
 - 2) Que la gente trabaje más efectivamente
 - 3) Controlar a la gente
51. A Ud. le produce una emoción más fuerte:
- 1) La oscuridad
 - 2) La altura
 - 3) La velocidad
52. Ud. a menudo:
- 1) Desea que la gente lo apruebe
 - 2) Desea que otras personas hagan lo que Ud. quiere
 - 3) No se contenta con una cosa muy fácilmente

53. Si viajara lejos Ud. lo haría para:
- 1) Conocer el mundo y salir de la rutina
 - 2) Visitar amigos y parientes
 - 3) Sentirse importante y poderoso
54. Uno debe estar orientado hacia:
- 1) El futuro
 - 2) La amistad
 - 3) El poder
55. A la gente lo que más le gusta es:
- 1) Mandar y no ser mandado
 - 2) Consolar y ser consolado
 - 3) Tener éxito
56. Ud. está haciendo un trabajito en su casa y daña lo que está haciendo:
- 1) Busca a quien le ha hecho cometer a Ud. ese error
 - 2) Pide disculpas y dá explicaciones
 - 3) Empieza a hacerlo nuevamente haber si lo hace mejor
57. Ud. en su actividad principal lo que más le gusta es:
- 1) Que le digan cómo lo está haciendo (bien o mal, etc.)
 - 2) Decir cómo se debe hacer
 - 3) Que le ayuden y ayudar a sus compañeros
58. Me gustaría que la gente:
- 1) Preste ayuda a quien la necesita
 - 2) Sea tan convincente como me gusta a mí ser
 - 3) Planear sus actividades
59. El radio ha servido más para:
- 1) Que la gente piense más y progrese
 - 2) Tener ratos de alegría y unión
 - 3) Que la gente aprenda a discutir
60. Cuando hago alguna cosa en mi vida:
- 1) Nunca me arrepiento
 - 2) Me esfuerzo
 - 3) Me gusta hacerlo acompañado
61. Los profesores a menudo hacen ciertas cosas que dificultan el aprendizaje tales como:
- 1) No exigen al alumno lo suficiente
 - 2) Tienen preferencias y relaciones más íntimas con ciertos alumnos
 - 3) Tienden a controlar demasiado a los alumnos

En las siguientes páginas encontrará una serie de preguntas que nos servirán para analizar los resultados. Como Usted recordará esta encuesta es anónima, luego los resultados no pueden ser utilizados para propósitos fiscales o para tomar ninguna acción sobre usted.

ANEXO 5

GLOSARIO

Autoestima f. Valoración generalmente positiva de sí mismo.

Autonomía f. Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie.

Burocracia f. Organización regulada por normas que establecen un orden racional para distribuir y gestionar los asuntos que le son propios.

Circadiano adj. Pertenece o relativo a un periodo de aproximadamente 24 horas. Se aplica especialmente a ciertos fenómenos biológicos que ocurren rítmicamente alrededor de la misma hora.

Conducta f. Manera con que las personas se comportan en su vida y acciones.

Cogniciones f. conocimiento (ll acción de conocer).

Desempeño m. Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse

Dicotomía f. Fil. Método de clasificación que consiste en dividir en dos un concepto sucesivamente.

Estabilidad laboral: Consiste en el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no surgir especialísimas circunstancias, es un factor que se deriva de la característica de trabajo

Estatus. Es la posición social que una persona ocupa en la sociedad, por tanto pueden variar según que una el paso del tiempo o las características; como la cultura o los valores

Estrés: Cualquier agresión emocional, física, social, económica o de otro tipo que exija una respuesta o un cambio por parte del individuo.

Estresores: Son las situaciones desencadenantes del estrés y que pueden ser cualquier estímulo, externo o interno que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo.

Empírico adj. Perteneciente o relativo a la experiencia adj. Fundado en la experiencia.

Egocentrismo m. Exagerada exaltación de la propia personalidad, hasta considerarla como centro de la atención y actividad generales.

Feedback m. retroalimentación, retorno.

Hedonismo m. Teoría que establece el placer como fin y fundamento de la vida.

Higiene Laboral. Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecuta

Idiosincráticos f. Rasgos, temperamento, carácter, etc., distintivos y propios de un individuo o de una colectividad

Inequidad f. Desigualdad o falta de equidad.

Incentivos m. Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos.

Justicia. Grado en que el sistema estimulador es percibido como justo.

Libertad Laboral. Capacidad del sujeto de gobernarse por una norma que el mismo acepta como tal sin coerción externa.

Locus m. cult lugar.

Motivación f. Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona

Monotonía f. Falta de variedad en cualquier cosa.

Paradigma: m. Teoría o conjunto de teorías cuyo núcleo central se acepta sin cuestionar y que suministra la base y modelo para resolver problemas y avanzar en el conocimiento.

Satisfaccion f. Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse.f. Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria.

Taylorismo m. Econ. Método de organización del trabajo que persigue el aumento de la productividad mediante la máxima división de funciones, la especialización del trabajador y el control estricto del tiempo necesario para cada tarea.

Timidez adj. Temeroso, medroso, encogido y corto de ánimo.

ANEXO 6

SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS

APM Análisis perfil motivacional.

A.M Abraham Maslow.

CMT Cuestionario de motivación para el trabajo.

D.L. Desempeño laboral.

EsSALUD. Seguro social de salud del Perú.

F.M. Factores motivacionales/ motivadores.

F.M.I. Factores motivacionales intrínsecos.

F.M.E. Factores motivacionales extrínsecos.

MINSAL Ministerio de salud de El Salvador.

M.I. Motivación intrínseca.

M.E. Motivación extrínseca.

P.A.H.N.U. Profesionales de Anestesiología hospitales nacionales Usulután.

ABREVIATURAS

adj. adjetivo

ej. Ejemplo

etc. etcétera

f. femenino

m. masculino

Ud. usted