



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA

AUTORA:

ROMERO LEÓN, Karen Denisse

ASESORES:

Dr. RIVERA LOZADA, Oriana
Mg. MANRIQUE TAPIA, Cesar Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) ROMERO LEON, Karen Denisse
cuyo título es: Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación
laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica
privada. Lima 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.1 (número)
once (letras).

Lima Norte 10 de octubre del 2018.



PRESIDENTE

Mg. Altamirano
Ortega Livia



SECRETARIO

Mg. Dámaso Flores
Jesús Liborio



VOCAL

Mg. Corrales Felipe
Hugo Alfredo



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

A mis padres y a mí.

AGRADECIMIENTOS

A la doctora Oriana Rivera Lozada y al magister César Raúl Manrique Tapia por la paciencia y asesoramiento constante para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Y a las personas que fueron parte importante en el proceso de obtención de datos, por la confianza de ser evaluados al desarrollo de esta presente investigación.

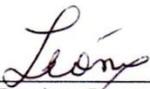
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Karen Denisse Romero León, con DNI: 47222594, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: "Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018 declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 31 de Julio del 2018


Karen Denisse Romero León

DNI 47222594

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Karen Denisse Romero León

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.2.1 Antecedentes internacionales	13
1.2.2 Antecedentes nacionales	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
3.1 Etimología del Conflicto	18
1.3.2 Conflicto	18
1.3.3 Afrontamiento al conflicto	19
1.3.4 Tipos de conflicto	20
1.3.5 Etimología de la Motivación	21
1.3.6 Motivación	21
1.3.7 Motivación laboral	23
1.3.8 Teorías de la Motivación Laboral	23
1.4 Formulación del problema	26
1.5 Justificación de estudio	26
1.6 Hipótesis	27

16.1 Hipótesis general	27
16.2 Hipótesis específicas	28
II. MÉTODO	29
2.1 Diseño de la investigación	29
2.2 Operacionalización de Variables	30
2.2.1 Estilos de afrontamiento ante Conflictos	30
2.2.2 Motivación Laboral	31
2.3 Población, muestra y muestreo	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos,	33
Validez y confiabilidad	
2.5 Métodos de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIA	48
VIII. ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	Características Sociodemográficas de la Muestra.	37
TABLA 2	Estilos de Afrontamiento ante Conflictos.	38
TABLA 3	Niveles de la Motivación Laboral.	38
TABLA 4	Correlación entre Estilos de Afrontamiento ante Conflictos y Motivación Laboral.	38
TABLA 5	Correlación de los Estilos de Afrontamiento ante Conflictos y las Dimensiones de Motivación Laboral.	39
TABLA 6	Correlación Ítem Test de los Estilos de Afrontamiento ante Conflictos.	51
TABLA 7	Correlación Ítem Test de la Motivación Laboral.	53
TABLA 8	Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov de la escala Estilos de Afrontamiento al Conflicto y Motivación Laboral.	54
TABLA 9	Alfa de Cronbach de los Estilos de Afrontamiento ante Conflictos.	55
TABLA 10	Alfa de Cronbach de la Motivación Laboral.	55
TABLA 11	Matriz de Consistencia.	61

RESUMEN

La presente investigación se realizó en una clínica privada durante el periodo comprendido entre el año 2017 y 2018 en la que participaron las enfermeras del área de ginecoobstetricia, cuyo interés consiste en limitar la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en una clínica privada de Lima, 2018.

La función de esta investigación se aborda desde la vista del tipo de un estudio básica y correlacional, con la aplicación de un diseño no experimental de tipo transversal, donde la población está formado por 150 enfermeras de área de ginecoobstetricia de las cuales se determinó la muestra a 80 enfermeras.

El método de recolección de datos fue empleado la Escala de afrontamiento de conflicto ROC I-II y la escala de motivación laboral R-MAWS.

Se concluye que los estilos de afrontamiento ante conflictos tienen relación directa con la motivación laboral en el estilo de integración, por otro lado, el estilo de evitación presenta una relación inversa con la motivación laboral.

Sin embargo, se muestra que existe una relación inversamente significativa entre los estilos de afrontamiento ante conflictos con las dimensiones de la motivación laboral.

Palabras claves: Estilos, afrontamiento, conflicto, motivación, enfermeras, investigación.

ABSTRACT

The present investigation was realized in a private clinic during period between 2017 and 2018 in which nurses of the obstetric and gynecological area participated, whose interest is to limit the relationship between the confrontation styles before conflicts and labor motivation in a private clinic of Lima, 2018

This investigation work to board with the type of basic and correlational study, with the application of a design non-experimental design of transversal type, where the population is formed by 150 nurses of the obstetric and gynecological area of which was determined the sample to 80 nurses.

The method of data collection was used the Scale of confrontation of conflict to ROC I-II and the scale of labor motivation R-MAWS.

It's concluded that the confrontation styles before conflicts it's has direct relation with the labor motivation in the integration style, on the other hand, the avoidance style presents an inverse relation with the labor motivation.

However, it's show that exist an inversely significant relationship between the confrontation styles before conflicts with the dimensions of labor motivation.

Key words: Styles, confrontation, conflict, motivation, nurses, investigation

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A través de la historia de las organizaciones los conflictos laborales se han ido desarrollando a nivel mundial dentro de las organizaciones, por lo que la demanda de adecuadas estrategias para la resolución de problemas entre los trabajadores conlleva a las empresas a verse obligadas a atender de manera oportuna las diferencias laborales, a fin de alcanzar una solución más óptima frente a este problema.

Según la Organización internacional del trabajo (OIT), los conflictos laborales constituyen enfrentamientos que surgen entre grupos de personas en relación a que existe una discrepancia entre trabajadores y jefes, por lo que expresan una reivindicación; estas pueden conducir el desarrollo de interrupciones del trabajo, u otros tipos de medidas de reclamación (Guardia, Alva, y Ramos, 2015, p.63).

En acuerdos internacionales que han adoptado países, se desea llegar a crear una unidad especializada de gestión de conflictos dentro de la administración del trabajo, al crear organismos legales independientes y autónomos para que asuman responsabilidades por la prevención y resolución de conflictos lo que anteriormente se asumía por las administraciones del trabajo. Por lo que los organismos siguen dependiendo de la financiación del Estado pero operan sin interferencia del gobierno e independientemente de la influencia de los empleadores Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIFOIT, 2013, p.1).

De manera que en el personal de enfermeras la falta de comunicación intrapersonal entre compañeras, con empleadores, estrés, falta de incentivos económicos, además de un moderado clima laboral estarían afectando dicha área dentro de la organización pero a pesar de ello es la motivación y el agradecimiento por parte de los pacientes o clientes en el cual ayuda a nivelar cierta medida dentro del quehacer diario, es por esto que sería de real importancia el apoyo para crear o fortalecer dichos mecanismos.

Así mismo, la escuela europea de Management señala que ante los conflictos laborales, la autonomía del empleado, permite que los individuos estén más realizados, mejorando así el ambiente laboral. Sin embargo, ofrecer autonomía a un colaborador no solo mejorara su nivel de motivación laboral, sino también su grado de compromiso con el proyecto y el

equipo (2016).

En nuestro país la colectividad es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores, que generalmente pueden tener diversos niveles de conflictividad.

Por lo que indican que el 79.2%, utilizan a menudo las estrategias de afrontamiento, el 60.4% utilizan a menudo estrategias de afrontamiento enfocadas al problema, el 68.7% utilizan a menudo estas estrategias de afrontamiento enfocados en la emoción y el 62.5% utilizan estrategias de afrontamiento adicionales (Flores y Velásquez ,2014).

Es por ello que los conflictos laborales se han tomado como una problemática perjudicial ya que en la actualidad estás procuran mantener un clima organizacional equilibrado. Es así, que por medio de este trabajo se pretende dar a conocer, la situación actual de cómo se encuentra el trabajador frente a esta problemática, así como el estilo con el que la afronta, en una clínica privada de lima a fin de conocer cómo se vinculan estas variables desde su percepción psicológica, y la afectación en su entorno laboral.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Oliveros, Fandiño y Torres (2016) realizaron una investigación en el área de enfermería en un hospital en la ciudad de Bogotá dado que la motivación de los empleados influye hacia él y como este va a ser desempeñado ya que cada uno tiene preferencias e intereses particulares. Utilizando el método: no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. Aplicando el cuestionario de motivación hacia el trabajo, con el objetivo de generar un perfil motivacional del personal de enfermería. Los resultados de las variables con mayor percepción de interés fueron: autorrealización 17%, dedicación a la tarea 18% y grupo de trabajo 18%, y las de menor interés fueron: logro 13%, expectación de la autoridad 15% y promoción 14%. Por lo que, se pudo concluir que la mayoría de los trabajadores se motivan principalmente a partir de condiciones externas.

Corral (2015) en su investigación titulada “Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico: estudio para el diseño de acciones formativas”, tuvo como objetivo investigar las relaciones entre la inteligencia emocional, las estrategias de

afrontamiento y el bienestar psicológico. Un total de 52 voluntarios completaron medidas de inteligencia emocional (TMMS-24), estrategias de afrontamiento (CSI) y bienestar psicológico (BIEPS). Se incorporó un grupo control para comparar las puntuaciones. Los resultados mostraron que el bienestar psicológico está relacionado significativamente con Claridad Emocional y Reparación Emocional además las estrategias de afrontamiento se relacionaron con el bienestar fueron Resolución de problemas, Expresión emocional, Reestructuración cognitiva y Apoyo social.

Cassia, Almeida, Oliveira y Carmo (2014) Realizo una investigación donde analiza la relación entre la carga de trabajo y las reacciones fisiológicas de estrés entre enfermeros de servicio hospitalario. Utilizando un método estudio trasversal, correlacional, cuantitativo. En los resultados, se observó que los sujetos del sexo femenino, rango de edad entre 23 y 61 años y trabaja de 21 a 78 horas semanales. Las reacciones fisiológicas frecuentes fueron: dolores de espalda, fatiga y acidez estomacal, el 46,3% presentaron bajas respuestas fisiológicas al estrés y moderadas en 42,1%. No se encontró relación entre la carga horaria de trabajo y las reacciones fisiológicas del estrés. En conclusión la mayoría de los enfermeros que trabajan por más de 36 horas/semana, fisiológicamente no muestran alguna reacción al estrés. Por ende, cuidar de profesionales que brindan servicio a la salud es una adecuada estrategia, por lo que dependen principalmente de equipos saludables.

Llampa y López (2013) realizo un estudio en Córdoba, Argentina sobre “Estrategias de afrontamiento que utilizan los enfermeros en su ambiente laboral”, con el objetivo de conocer las estrategias de afrontamiento centrados en los problemas, las centradas en la emoción, reconocer las estrategias centradas en la evaluación y por último señalar que estrategias son las más usadas por los enfermeros. Donde se aplicó el estudio de tipo, descriptivo y de corte trasversal. La población estuvo formada por veintidós enfermeros que se desempeñan en el Hogar “Padre La Mónica”. Mencionando los resultados: el 82% solicita información, el 95,5% contesta que ejecutan acciones, el 82% busca planes alternativos y el 73% busca gratificaciones o recompensas alternativas. En cuanto a las estrategias centradas en las emociones, el 59% aceptan con resignación las situaciones problemáticas, el 73% controlan las emociones, el 59% se expresan por medio de las palabras el 32% por medio de acciones y el 9% las dos anteriores.

Gonzales y Pérez (2012) la presente investigación da a conocer las condiciones laborales y el desgaste profesional en trabajadores del sector salud. Bajo un diseño no experimental, tipo post-facto, transversal, descriptivo, de campo en formato encuesta, a 18 hospitales del Sector Salud de la Ciudad de México y el Estado de México. Los resultados reportan 30% de trabajadores con conflictos en clima laboral, 25.9% con baja motivación e insatisfacción laboral y el 28.3% presenta síndrome de Burnout. Concluyendo que los trabajadores que presentan baja motivación y conflictos laborales tienen más probabilidades de padecer desgaste profesional observando gran incidencia en el género femenino.

1.2.2 Nacionales

Guardia, Alva, y Ramos (2015) mediante los resultados de la investigación "El Conflicto Laboral en Salud 2001 – 2010", realizada por Flor-marina Guardia y Javier Alva en el año 2010 por el Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud, de la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. En nuestro estudio, se percibió la mala predisposición al diálogo y acuerdo colectivo, a pesar de ser una recomendación de la OIT en cuanto a grupos ocupacionales, tanto los médicos del MINSA y EsSalud así como las enfermeras, técnicos de enfermería, obstétricas y personal administrativo demandaron un incremento en sus remuneraciones. Por ende, dentro de las recomendaciones, se consideró la creación de una Unidad de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, como parte de la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, que se encargue del seguimiento y la prevención de estos conflictos. Por lo que considerando la prevención se recomienda el asesoramiento de otras instituciones que disponen de unidades similares, como la Defensoría del Pueblo, Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Trabajo.

Camacho, Escalante, Quispe y Salazar (2014) en su investigación titulada "Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional", tuvieron como objetivo determinar la motivación laboral hacia la investigación científica que presenta el profesional de enfermería asistencial en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Material y método: estudio descriptivo de corte transversal, constituido por una muestra de 211 profesionales enfermeros que cumplieron con los criterios de selección. Se aplicó un cuestionario tipo Likert. Con los resultados obtenidos: un 66.3% indica sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional, así como un 43.6% no realiza investigación porque

afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional. Además, un 46.9% del profesional de enfermería afirma que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación científica. Conclusiones: la motivación intrínseca relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; y los indicadores con mayor porcentaje obtenidos de la motivación extrínseca son condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo.

Torres y Briceño (2014) El presente artículo de investigación, tuvo como objetivo determinar los elementos motivacionales e higiénicos del personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes con un estudio descriptivo y transversal y una población muestra de 30 profesionales de la enfermería, que constó de tres partes. En cuanto a los resultados describen que el profesional de Enfermería le hace sentirse realizado personal, profesional y espiritualmente (73,3%); le satisface cuidar y servir a otras personas (86,7%); le satisface ver a un paciente bien lo cual lo motiva a seguir haciéndolo con entusiasmo (73,3%); siempre su trabajo contribuye a los objetivos propuestos que se da (70%); siempre cada acción lo realiza con responsabilidad (86,6%); siempre la responsabilidad evita que falta la falta a su trabajo diariamente (93,3%), siempre gracias a la unidad trabajar con autonomía (60%) y desarrollar sus capacidades y cualidades (60%). Por lo tanto, los factores higiénicos refieren existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo (53,3%) y nunca le hace sentir incómodo(a) (60%). En conclusión, los factores motivacionales en el personal de enfermería son: realización, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción; y los factores higiénicos las relaciones interpersonales.

Vásquez (2013) en su investigación titulada “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico Chiclayo, 2011”, con el objetivo de identificar factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia. Este estudio es tipo descriptivo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años

por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos los harían sentir más seguros y valorados.

Quispe (2013) desarrolló una investigación a fin de conocer la asociación entre las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés en una muestra conformada por 96 estudiantes de la carrera de enfermería en una universidad estatal en Puno. A través de un diseño correlacional y mediante la aplicación de estadísticos adecuados para el análisis inferencial entre variables categóricas (Chi cuadrado), mostraron en primer lugar que el 44,5% de la muestra estudiada no presenta estrategias de afrontamiento frente a situaciones que generen estrés; no obstante, los resultados del análisis de asociación evidenciaron que las estrategias de afrontamiento se vinculan significativamente con ciertos niveles de estrés.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Etimología del Conflicto

La palabra conflicto viene del latín *conflictus* y está formado del prefijo *con*-conveniencia, unión y el participio de *fligere*: *flictus*: que viene del significado golpe, lo que viene diciendo en pocas palabras un pleito (Etimología de Conflicto, 2017). Los orígenes de los conflictos en general, surgen de creencias, valores y la educación que las personas hayan tenido a lo largo de su vida, los intereses u objetivos que la persona tenga dentro de un determinado grupo, ya que estos provocan que tengan comportamientos ajenos a los que realmente tendrían. Por ello, originaría que en un individuo que se sienta agobiado o frustrado, sus intereses personales se vean afectados, ocasionando una situación de incompatibilidad donde busque defender su posición y sus objetivos (Caicedo, 2015. p3).

“El conflicto es un fenómeno que puede generar consecuencias privadas y funcionales, provocando importantes perjuicios a los individuos, los grupos y/o las organizaciones” (Rahim, 1985, pg.49 como se citó en Muduate, Ganaza y Alcáida, 1993).

Para March y Simón (1958, p.48), los aspectos que destacan un conflicto dentro de las organizaciones afectan la propia vida y las dinámicas organizativas por lo que éstas

traerían consecuencias ya sea funcionales como disfuncionales. (Como se citó en Muduate, Ganaza y Alcaida, 1993). Por ello es considerada una amenaza a la eficacia y efectividad dentro de la organización.

Afrontamiento al conflicto

Denominamos afrontamiento al conflicto a todo procedimiento de abordar adecuadamente las situaciones específicas de conflicto, con la aspiración de que resulten efectivos. Por lo que requiere disposición de las personas a trabajar con otros. Eh Implica a las personas a escuchar lo que cada uno puede aportar, expresarlo de manera adecuada y construir alternativas que promuevan una adecuada resolución de conflictos (Fried, 2011, p.19).

Por lo que existen estrategias de afrontamiento: Procesos psicológicos automáticos que protegen al individuo frente a la ansiedad y a las amenazas externas (situación embarazosa) o internas (recuerdo desagradable), también define a las estrategias de afrontamiento como reacciones de las personas ante un estresor específico dentro de un contexto específico. Aunque estas no siempre garantizan el éxito, sirven para evitar conflictos en los seres humanos, atribuyendo beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento (Flores y Velásquez, 2014, p.23).

La resolución de conflictos es indispensable en cualquier organización, dado que los conflictos en periodos largos, podrían provocar problemas y un mal desempeño de los trabajadores, es por ello que los jefes o líderes en la actualidad buscan crear espacios de mejora continua en lo que se refiere al clima organizacional; de esta manera prevenirlos y llevar a los trabajadores por un camino de eficiencia en su labor (Caicedo, 2015, p.18).

Estilos de afrontamiento al conflicto

Podemos señalar siguiendo a Rahim (1990, p.50 como se citó en Muduate, Ganaza y Alcaida, 1993) la distinción y clasificación entre estilos a través de las siguientes aproximaciones:

- **Integración:** Interés por uno mismo y los demás. Este estilo considera la comunicación directa entre partes, lo que brinda la resolución de conflictos, conduciendo a soluciones creativas e imaginativas.
- **Servilismo:** Bajo interés por uno y alto interés por los demás. Este estilo brinda en cierto grado un sacrificio para la persona que adopta este estilo.
- **Dominación:** Alto interés por uno y bajo interés por los demás Este estilo procura lograr sus objetivos, ignorando a menudo las necesidades y expectativas de los demás.
- **Evitación:** Bajo interés por los resultados propios y por los de los demás Este estilo evita trabajos o proyectos retirándose de situaciones que resulten amenazadoras.
- **Tendencia al Compromiso:** Estilo intermedio en interés propio y de los demás, donde las partes ceden posiciones para tomar decisiones mutuamente aceptables para ambas.

Tipos de conflictos (León, 2016, p.11- 13)

Según su alcance

- **De Relación:** No altera la organización, ni las relaciones de mando, afecta la fluidez y eficacia relacional.
- **Estratégico:** Se crean con el objetivo de afectar la estructura de la organización, de esta manera obligar a oponer la autoridad y las responsabilidades funcionales.

Según su contenido

- **Conflicto de relación entre personas:** Emociones fuertes, falta de comunicación y conductas negativas repetitivas.
- **Conflictos de información:** Falta de información, diferentes opiniones un objetivo importante e interpretaciones diferentes a la información.
- **Conflictos de intereses:** Disputa entre necesidades incompatibles (dinero, recursos físicos, y tiempo), donde el procedimiento debe ser resuelta psicológicamente (percepción de confianza, deseo de participación y respeto). Por lo que es necesario una alianza para una adecuada satisfacción.
- **Conflictos estructurales:** causados por estructuras dominantes en gran parte por fuerzas externas a individuos en conflicto.

- **Conflictos de valores:** Creencias que se emplea para dar sentido a sus vidas (explicando lo falso, justo o injusto). Valores que no tienen que causar conflicto.

Según Su naturaleza

- **Conflicto contingente:** Manera en que están estructuradas u organizadas ciertas situaciones.
- **Conflicto desplazado:** Objetivo del conflicto por el que se discute que no es el real.
- **Conflicto latente:** No ocurre porque está reprimido, mal asignado o no es percibido.

Motivación

Etimología de la Motivación

La palabra motivación proviene del latín *motivus* movimiento, el sufijo *cion*: acción y efecto. *Motivus* viene también de las palabras: motivar, motivador y motivo (Etimología de motivación, 2017). Sin embargo, la motivación no se puede visualizar, por lo que es un constructo hipotético que ayuda a comprender el comportamiento humano.

Para Ryan & Deci (2000) mencionan a la motivación como la energía y orientación de todos los aspectos de la activación y propósitos (p.3).

Por lo que las personas pueden estar motivadas debido a que valoran una actividad. Asimismo para aquellas personas con roles como líderes, coach, proveedor de cuidados de salud puedan implicar movilizar a otros para actuar (Ryan y Deci, 2000, pg.3).

Esto es completamente diferente a lo intrínseco ya que no realizan la actividad para auto superarse, si no esperando lograr los objetivos.

Motivación Laboral

La motivación presta su atención en aquellos conocimientos psicológicos que proporcionan fuerza y dan orientación a la conducta humana teniendo como finalidad conseguir una

meta, así mismo esta fuerza está ligada a las necesidades de cada persona que pueden ser internas o adquiridas en la sociedad (Gagné et al., 2010, p.70).

Bedodo y Giglio (2006) señalan que la motivación laboral comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección (p.22).

Para el personal de enfermería, el grado de su motivación laboral, es resaltante en un papel importante en el campo laboral, ya que estas encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, que se deberían en gran parte a la eficiencia, por parte del paciente y del empleador provocando eficacia de este.

Predisponiendo de esta forma los esfuerzos de un trabajador hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, cuya intensidad y persistencia se basa en el logro y/o cumplimiento de una meta (Robbins, 2004, p.22).

Por lo que cuanto más respetados se sienta el personal de enfermería como miembro del grupo, será esta la mayor posibilidad de sentirse identificado con la organización.

Motivación Intrínseca y extrínseca

- **Motivación Intrínseca**

Esta motivación busca la novedad y el desafío, a ejercitar las propias capacidades a explorar y a aprender; es por esto que no existe un fenómeno tan particular donde pueda reflejar el potencial positivo de la naturaleza humana (Ryan y Deci, 2000, pg.3). Asimismo esta describe el interés espontáneo, y la exploración como un desarrollo cognitivo que representan el disfrute y la vitalidad a través de los tiempos (Csikszentmihalyi, Rathunde y Ryan, 1995, p.3).

- **Motivación Extrínseca**

Refiere una actividad para obtener algún resultado, por lo que contrasta con la motivación intrínseca que refiere al hacer una actividad para la satisfacción inherente que ocasiona la actividad por sí misma (Ryan y Deci, 2000, pg.6)

Teorías de Motivación laboral (Navajo, 2012)

Según su contenido

Teoría de las Jerarquías de necesidades de Maslow, A. (1954)

Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, con una estructura piramidal, donde las necesidades básicas se encuentran en la parte inferior y las racionales en la inferior.

Estas se representan de la siguiente manera:

- **Fisiológicas:** Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.
- **Seguridad:** Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.
- **Sociales:** Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.
- **Estima:** Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
- **Autorrealización:** Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.

Teoría del factor dual de Herzberg, Mausner y Snyderman (1967)

Refiere que las personas que se sienten bien en su trabajo, tienden a mencionar características como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, y los ascensos. Mientras que cuando están insatisfechos mencionaban factores externos como: las condiciones de trabajo, la política de la organización, y las relaciones personales. De esta manera divide los factores en:

- **Factores Higiénicos:** Factores externos a la tarea, elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que traduzca un esfuerzo y energía hacia resultados.

- **Factores motivadores:** Referencia al trabajo en sí, cuya presencia o ausencia determina el hecho que los individuos se sientan o no motivados.

Teoría de las necesidades de McClellan, G. (1960)

- **Logro:** Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Con gran necesidad de desarrollar actividades, pero poca afiliación con otras personas.
- **Poder:** Necesidad de influir, controlar personas y a grupos, para obtener reconocimiento de este.
- **Afiliación:** Tiene relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formando parte de un grupo. Les gusta el contacto con los demás, y no con el trabajo individual ya que le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

Teoría de la Existencia, Relaciones, Crecimiento (ERC) de Alderfer, C.

- **Motivaciones de Existencia:** Corresponde con las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- **Motivación de Relación:** Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, y reconocimiento de pertenencia al grupo.
- **Motivación de Crecimiento:** Centran en el desarrollo y crecimiento personal.

Teoría del X y Teoría Y de McGregor, D. (1966)

- **Teoría X** supone a las personas que son lentas deben ser motivados a través del castigo evitando las responsabilidades.
- **Teoría Y** supone el esfuerzo como algo natural en el trabajo donde el compromiso con los objetivos propone una recompensa con el fin de buscar responsabilidades.

Según el proceso

Teoría de las Expectativas de Vroom, V. (1964)

Sostiene que los individuos son seres pensantes, que tienen creencias futuras para sus vidas. Por lo que perciben ciertas metas e incentivos valiosos para ellos y una alta probabilidad para alcanzarlos.

Donde los puntos más destacados son:

- Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.
- El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él.
- Relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de: La habilidad del sujeto y su percepción del puesto.
- Adecuado nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar una tarea.
- Quienes realizan los mejores trabajos logran las mejores recompensas.
- La motivación de una persona ante una situación, equivale un producto entre el valor de una recompensa y la probabilidad de un logro.

Teoría de la fijación de metas u objetivos de Locke, E. (1968)

Toda meta que una persona se esfuerza por lograr. Además Locke refiere que alcanzarla es una fuente básica de motivación, por lo que es importante en cualquier actividad, estas guían nuestros actos e impulsan a darnos el mejor rendimiento.

Donde sus funciones:

- Centran la atención y la acción estando atentos
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Apoyo a la elaboración de estrategias, pero posibles de lograr. Sin embargo la persona necesita Para que las metas sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes feedback para poder potenciar al máximo los logros.

Teoría de la Equidad o justicia laboral de Adam, E. (1963)

Refiere a los individuos que comparan el producto de su trabajo evaluando si son justas, con el fin de eliminar cualquier injusticia. Por lo que si recibimos lo mismo que los demás estamos satisfechos y motivados, de lo contrario aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Dimensiones de la motivación laboral

Según Decy y Ryan (2000, p. 7) las clasifican en cinco:

- **Desmotivación:** Ausencia de la motivación sobre una tarea o actividad.
- **Regulación externa:** Acción con el objetivo de recibir una recompensa o evitar ser castigado.
- **Regulación introyectada:** Acción para evitar sentimientos de culpa por no cumplir con una tarea pendiente.
- **Regulación identificada:** Acción donde un individuo se identifica con su valor y la considera importante.
- **Motivación intrínseca:** Acción de ejecutar una tarea por sí sola, porque se encuentra agradable e interesante.

1.4 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018?

1.5 Justificación del Problema

La presente investigación es conveniente porque pretende dar a conocer un tema de real importancia en la actualidad, los grandes cambios organizacionales a favor de un servicio de calidad ya no solo apuntan solo al servicio o atención que se brinda al usuario o cliente, sino que ha puesto su mirada en el comportamiento organizacional y como este influye en los trabajadores, a fin de alcanzar por medio de la mejora del potencial humano los objetivos tanto de los trabajadores como de la propia empresa.

Por otro lado, este trabajo tiene relevancia social beneficiar a futuras investigaciones a nivel nacional, esta necesidad se convierte en un desafío para las diversas organizaciones de nuestro país, y con mayor relevancia para aquellas que pertenecen al sector salud, pues ante

una alta demanda de necesidades es importante no solo el bienestar de los usuarios sino el de su entorno. Así mismo, este trabajo podrá definir los fines que crean convenientes dentro del marco organizacional y de salud

Con ello, el valor teórico descubre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la motivación laboral en el personal de salud, por lo que el presente estudio obtiene relevancia ya que busca brindar a la comunidad científica información significativa incorporando a las teorías planteadas información relevante para el comportamiento organizacional en la muestra seleccionada.

Así también, la utilidad metodológica tras este estudio, releva la importancia de este trabajo como optimizar la calidad de vida dentro del área de dicha organización. Donde gracias a la entidad privada de salud se podrán aplicar pruebas validadas y confiables ya que arrojaran resultados frente a la problemática proporcionando información importante para la estructuración de estrategias organizacionales enfocando a la mejora del servicio, así como el desarrollo del potencial humano en las enfermeras del área de ginecoobstetricia.

Esta investigación tiene valor práctico, que se intenta dar solución a las diferentes problemáticas que se puede definir en dicha población de estudio; donde el conflicto entre compañeras relacionadas al clima, carga laboral, falta de motivación y comunicación con sus jefas son las que faltaría mejorar.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Existe relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y las dimensiones de motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

Existe relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión desmotivación en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

Existe relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación externa en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

Existe relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión motivación introyectada en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

Existe relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación Identificada en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

Existe relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión motivación intrínseca en la motivación en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión desmotivación en la motivación en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación externa en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación introyectada en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

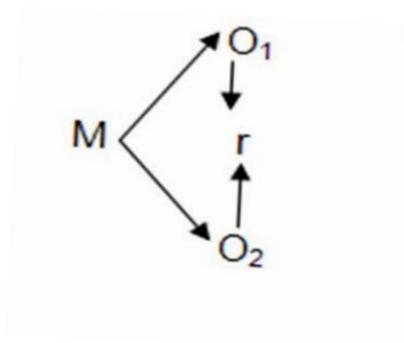
Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación Identificada en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión motivación intrínseca en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación se realizará bajo un diseño no experimental de tipo transversal ya que no se realizará alguna manipulación de estudio, en esta exploración se observaran los fenómenos de contexto natural y en su momento determinado para después examinarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).



M muestra

O_1 Variable 1

O_2 Variable 2

r relación

Tipo de investigación

La investigación se realizará bajo un tipo de diseño básica pura, porque busca de nuevos campos de conocimientos de campos de investigación pero no un objetivo práctico (Ñaupas, et al. 2014, p.91).

Nivel de investigación

La investigación se realizará bajo un nivel correlacional que tuvo como finalidad conocer la relación entre dos o más variables en un contexto, tales se sustenten en hipótesis sometidas a pruebas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.93).

2.2 Operacionalización de Variables

2.2.1 Estilos de Afrontamiento ante Conflictos

Definición Conceptual, el conflicto es un fenómeno que puede generar consecuencias privadas y funcionales, provocando importantes perjuicios a los individuos, los grupos y/o organizaciones Rahim (1985, pg.49).

Definición Operacional, los puntajes obtenidos del “Cuestionario ROCI-II” cuentan con 28 ítems y 5 dimensiones (Rahim, 1986, p.49).

Dimensiones, integración, servilismo, dominación, evitación y tendencia al compromiso.

Ítems, integración 1-4-5-12-22-23-28, servilismo 10-11-13-19-2-24; dominación 9-18-21-25-8, evitación 6-16-17-26-27-3, tendencia al compromiso 7-14-15-20

Escala, Ordinal.

2.2.2 Motivación Laboral

Definición Conceptual, la motivación presta su atención en aquellos conocimientos psicológicos que proporcionan fuerza y dan orientación a la conducta humana teniendo como finalidad conseguir una meta, así mismo esta fuerza está ligada a las necesidades de cada persona que pueden ser internas o adquiridas en la sociedad (Gagné et al., 2010, p.70).

Definición Operacional, los puntajes obtenidos de la escala “R-Maws” que cuenta con 19 ítems y 5 dimensiones (Ryan y Deci, 2000, pg.3).

Dimensiones, desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Ítems, desmotivación 2-15-16, regulación externa 3-8-9-10-14-17, regulación introyectada 1-5-7-19, regulación identificada 4-11-18, motivación intrínseca 6-12-13.

Escala, Ordinal.

2.3 Población, muestra

Población

Hernández, et al. (2014), describen la población como un conjunto de todas las cosas que concuerden con una serie de especificaciones (p.174).

La población estuvo constituida por enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada, siendo una población total de 150 enfermeras.

Total de enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada, Lima 2018.

Población	Total
Enfermeras contratadas	150 Trabajadoras

Fuente: Recursos Humanos de la Clínica Privada

Muestra

Hernández-Sampieri et al, (2013) describen la muestra no probabilístico censal como elementos que no dependen de la probabilidad, sino de características de la propia investigación, así como donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.176).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Según Rey (1973), la técnica psicométrica es un procedimiento compuesto por ítems seleccionados y organizados donde el individuo registra; reacciones por naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma y significado como se citó en Aliaga (2011, p.3).

Instrumento

Según Grinnell, Williams y Unrau (2009), un instrumento es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que se tiene en mente investigar como se citó en Hernández et al (2014, p.199).

Ficha técnica

ESCALA DE AFRONTAMIENTO DE CONFLICTO

Nombre del test original	: Rahim Organizational Conflict Inventory (ROCI-II)
Autor	: M. Afzalur Rahim (1983)
Finalidad	: Evaluación de los estilos de gestión del conflicto interpersonal
Aplicación	: Grupal e individual
Ámbito	: Organizacional
Tiempo de aplicación	: 8 a 10 minutos aproximadamente
Materiales	: 28 ítems directas
Adaptación	: Munduate, Ganaza y Alcaide
Año	: 1993
Utilizado	: 2012

Integración 1, 4, 5, 12, 22, 23, 28

Servilismo 2, 10, 11, 13, 19, 24

Dominación 8, 9, 18, 21, 25

Evitación 3, 6, 16, 17, 26, 27

Tendencia al compromiso 7, 14, 15, 20

Descripción del instrumento

Rahim Organizational Conflict Inventori II (ROCI-II) es uno de los instrumentos más conocidos para poder medir los 5 estilos de manejo de conflictos interpersonales dentro de las organizaciones, sea para propietarios y administradores o incluso negocios familiares.

Adaptación española

Lourdes Munduate, Juan Ganaza y Manuel Alcaide adaptaron y validaron el ROCI-II en el año 1991, siendo publicado por la Revista de Psicología Social en 1993. La adaptación de la forma C fue elaborada en una muestra constituida por 226 personas en un promedio de 40 años de edad, pertenecientes a empresas de los sectores de producción, sanidad y servicios de la provincia de Sevilla, en España.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

En un estudio realizado por Munduate, Ganaza y Alcaide (1993) donde los 28 ítems agrupados en 5 factores alcanzan una validez de $\geq .40$. y la confiabilidad se analizó a partir de la consistencia interna mediante el método de alfa de Cronbrach con una escala total de $\alpha = .78$. Donde Integración $\alpha=0.77$, Servilismo $\alpha=0.76$, Dominación $\alpha=0.75$, Evitación $\alpha=0.70$ y Compromiso $\alpha=0.62$; por lo que las correlaciones oscilaban entre 0.67 a 0.73 en el coeficiente de Spearman Brown.

En el presente proyecto de investigación se desarrolló un estudio piloto para evidenciar la validez de constructo ítem-test con una significancia de correlación mayor a 0.20 (Kline, 1986). Por lo que para la confiabilidad se realizó a través del coeficiente alfa de Cronbach presentando un resultado de .85, lo cual es considerado un nivel fuerte de confiabilidad según Joseph Cronbach citado en Hernández et al (2014).

Ficha técnica

ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (R-MAWS)

Nombre del Test	: Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)
Nombre del Autor	: Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni
Particularidad	: Instrumento de exploración Psicológico
Tiempo de aplicación	: 17 minutos
Materiales	: 19 ítems
Objetivo	: Evaluar el nivel de motivación de trabajadores
Estructuración	: La prueba tiene 5 dimensiones
Adaptación Peruana	: Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez
Año	: 2012

Calificación: La calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, considerando “Totalmente en Desacuerdo” como puntaje 1 y “Totalmente de Acuerdo” como puntaje 7.

- I. Desmotivación:** Ausencia de la motivación sobre una tarea o actividad.
- II. Regulación externa:** Acción con el objetivo de recibir una recompensa o evitar ser castigado.
- III. Regulación introyectada:** Acción para evitar sentimientos de culpa por no cumplir con una tarea pendiente.
- IV. Regulación identificada:** Acción donde un individuo se identifica con su valor y la considera importante.
- V. Motivación intrínseca:** Es la acción de ejecutar una tarea por sí sola, porque se encuentra agradable e interesante.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

En un estudio realizado por Gagné, et. al. (2012) se efectuó el análisis de evidencia de validez donde los índices fueron superiores a .50. y la factibilidad se realiza a partir de la consistencia interna mediante el método alfa de Cronbach en todas las sub escalas del instrumento un total superior a .70. Siendo Regulación Externa (.75); Regulación Introyectada (.85); Regulación Identificada (.66); Regulación Intrínseca (.86) y Amotivación (.76) por lo que los datos pueden considerarse confiable.

En el presente proyecto de investigación se desarrolló un estudio piloto para evidenciar la validez de constructo ítem-test con una significancia de correlación mayor a 0.20 (Kline, 1986). Por lo que para la confiabilidad se realizó a través del coeficiente alfa de Cronbach presentando un resultado de 0.71, lo cual es considerado un nivel moderado de confiabilidad según Joseph Cronbach citado en Hernández et al. (2014).

2.5 Métodos de análisis de datos

El presente estudio correspondió al método cuantitativo, pues estuvo basado en la recolección de datos que fueron procesados estadísticamente para obtener la interpretación de los resultados. En primer lugar, los resultados fueron ingresados a una hoja de cálculo de Excel versión 2013, luego, se exportaron los datos al Paquete Estadístico SPSS versión 20 (Statistical Product and service solutions) programa estadísticos que nos permitirá procesar y analizar información, el cual contiene herramientas de tratamiento de datos y análisis estadístico, con ayuda del programa se organizaran los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios en tablas de frecuencia para establecer los estilos de afrontamiento al conflicto y la motivación laboral que se encuentren en las enfermeras del área de ginecoobstetricia, por otro lado se hará uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para establecer qué tipo de distribución tendría nuestra muestra, además se utilizara las correlaciones ítem-test mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman. En el caso de la confiabilidad se utilizara el método de consistencia interna mediante el coeficiente de alfa de Cronbach.

2.6 Aspectos éticos

Las atenciones éticas de la presente investigación valoran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, eluden el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada. Pará ello es necesario redactar un documento breve denominado consentimiento informado, siendo preciso para obtener el permiso de la jefa de área para poder acceder al área de ginecoobstetricia respectiva, en la cual se describa los propósitos del análisis de estudio, así como también el proporcionar información de los beneficios para las diferentes organizaciones implicadas al obtener resultados. Por otra parte, cabe mencionar que se respetará la confidencialidad de los datos obtenidos, por lo cual se espera la aceptación de la aplicación del instrumento a evaluar.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

Características Sociodemográficas		N	%
Edad	20 a 30 años	56	37.3
	30 a 40 años	57	38.0
	40 a 50 años	19	12.7
	50 a más	18	12.0
	Total	150	100.0
Tiempo de servicio	3 meses	11	7.3
	6 meses	23	15.3
	1 año	33	22.0
	3 años a más	83	55.3
	Total	150	100.0
Estado civil	Soltera	71	47.3
	Casada	53	35.3
	Conviviente	23	15.3
	Viuda	3	2.0
	Total	150	100.0

En la tabla 1, se muestra la frecuencia de las características sociodemográficas de la muestra, donde se puede apreciar que para la edad se observa que el 37% son personas que se encuentran entre los 20 a 30 años y otras el 38.0% se encuentran en el rango de 30 a 40 años que representan más del 70% de la muestra, de 40 a 50 años el 12% y de 50 años a más el 12%. En lo que respecta al tiempo de servicio encontramos de 3 meses el 7%, 6 meses un 15.3% por 1 año el 22% y donde la mayoría del 55.3% se encuentra laborando de 3 años a más en la organización. Además para la característica sociodemográfica en estado civil podemos observar que el 47.3%, casadas el 35.3%, el 15.3% conviven y en un número menor al 2% se encuentran en estado de viudez.

Tabla 2

Estilos de afrontamiento ante conflictos

Estilos	F	%
INTEGRACION	2	1%
SERVILISMO	80	53%
DOMINACIÓN	51	34%
EVITACIÓN	10	7%
TENDENCIA AL COMPROMISO	7	5%
Total	150	100.0

En la tabla 2, podemos observar que los estilos que predominan en la organización son el servilismo que se representan con un 53% y dominación con el 34% de la muestra total.

Tabla 3

Niveles de motivación laboral

Niveles	F	%
Bajo	82	54.7
Medio	45	30.0
Alto	23	15.3
Total	150	100.0

La tabla 3, muestra los niveles de motivación laboral donde el 54.7% presentan un nivel bajo de motivación laboral, el 30% se encuentran en el nivel medio y un 15.3% tienen un nivel alto.

Tabla 4

Relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral

Relación		Estilos de afrontamientos ante conflictos				
		INTEGRACION	SERVILISMO	DOMINACIÓN	EVITACIÓN	TENDENCIA AL COMPROMISO
Motivación laboral	Rho de Spearman	,210**	0.016	-0.028	-,177*	-0.135
	p	0.010	0.845	0.731	0.030	0.098
	n	150	150	150	150	150

En la tabla 4, se muestra la correlación Rho de Spearman que la variable estilos de afrontamiento y motivación laboral poseen, obteniendo que el estilo integración con un rho de Spearman de 0.210 y una significación de 0.010 tiene una correlación directa y significativa, mientras que para el estilo evitación con un rho de Spearman de -0.177 y una significación de 0.030 de demuestra que la correlación es inversa y significativa.

Tabla 5

Relación de los estilos de afrontamiento ante conflictos y las dimensiones de motivación laboral

Correlaciones		Motivación laboral					
		DESMOTIVACION	REGULACION EXTERNA	REGUALCION INTROYECTADA	REGULACIÓN IDENTIFICADA	REGULACION INTRINSECA	
Estilos de afrontamiento ante conflictos	INTEGRACION	Rho de Spearman	-,200*	0.111	0.107	-0.114	-0.090
		p	0.014	0.178	0.193	0.166	0.274
		n	150	150	150	150	150
	SERVILISMO	Rho de Spearman	-,165*	0.153	-0.092	-0.107	-,202*
		P	0.044	0.061	0.262	0.193	0.013
		N	150	150	150	150	150
	DOMINACIÓN	Rho de Spearman	-,215**	0.144	-,198*	-,215**	-,223**
		P	0.008	0.078	0.015	0.008	0.006
		N	150	150	150	150	150
	EVITACIÓN	Rho de Spearman	-0.155	-0.030	-,203*	-0.126	-,163*
		P	0.059	0.717	0.013	0.126	0.046
		N	150	150	150	150	150
TENDENCIA AL COMPROMISO	Rho de Spearman	0.025	0.034	-0.122	-0.046	-0.050	
	P	0.762	0.682	0.138	0.575	0.540	
	N	150	150	150	150	150	

La tabla 5, muestra la correlación rho de Spearman entre los estilos de afrontamiento al conflicto y las dimensiones de la motivación laboral, en esta tabla se evidencia el valor de correlación entre las dimensiones de estilos de afrontamiento ante conflictos y las dimensiones de motivación laboral asume valores superiores a $\rho=0,500$, siendo inversamente significativa ($\text{Sig.}<0,05$). Por lo tanto existe una relación inversamente significativa entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y las dimensiones de motivación laboral en las enfermeras de la rectoría de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.

IV. DISCUSION

Esta investigación se ejecutó con el objetivo de determinar la relación que existe entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada.

La presente investigación se fundamenta con la premisa teórica, que todo centro de salud es la base elemental para el desarrollo personal y emocional. Por ello es importante subrayar la importancia que cumple el personal de enfermeras dentro de dicha área. En efecto, la muestra seleccionada de esta investigación es la que mayor tiene contacto con las pacientes hospitalizadas en esa área, atención directa con familiares, toma de historias clínicas, brindando confort y calidad al servicio siendo este un trabajo asistencial. Por último, son las que permanecen la mayor parte del día dentro de su área de trabajo. En relación a ello, es que se instó de una evaluación de afrontamiento al conflicto y motivación, al mismo tiempo de encontrar asociación entre las variables.

Para la muestra de frecuencia de las características sociodemográficas el 37.3% son enfermeras que oscilan entre los 20 a 30 años, 38,0% entre los 30 a 40 años donde representa el 70% de la muestra. Para el tiempo de servicio se encuentra que el 55,3% se encuentra laborando de 3 años a más. Además del estado civil con el 47%, 35.3% soltera, el 15.3% conviviente y con un 2% el estado de viudez.

Las personas responden y afrontan los problemas de distintas maneras, usando estrategias ante una situación determinada de conflicto; se puede observar que estas varían según el nivel de motivación que presentan las enfermeras, usan la estrategia de integración como un estilo predominante para la motivación laboral, mientras las que usan la estrategia de evitación esta no predomina. Por otro lado, el estilo que predomina en la muestra de enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada, es el estilo de servilismo que representa un 53% y el estilo dominación que representa un 34%. Sin embargo, es estudio de Quispe (2013) la asociación entre las estrategias de afrontamiento y el estrés, mostrando que el 44,5% de muestra no presentan estrategias de afrontamiento que generan estrés ya que es una de las problemáticas dentro de la organización disminuyendo las relaciones interpersonales y motivación.

Lo cual se podría explicar el porqué de los resultados de distintas investigaciones se podrían deber a las diferentes poblaciones donde se han aplicado, puesto que una es aplicada en enfermeras del área de ginecoobstetricia y la otra en estudiantes de enfermeras de una universidad estatal, es decir según Caicedo (2015) Cuando un individuo que se sienta agobiado o frustrado, sus intereses personales, este se vea afectado ocasionando una situación de incompatibilidad donde busque defender su posición y sus objetivos.

Por otro lado, OIT (2015), refiere que los conflictos laborales constituyen enfrentamientos que surgen entre grupos de personas en relación a que existe una discrepancia entre trabajadores y jefes, donde los resultados obtenidos mostraron que las enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada en lima presentan estilos de servilismo y dominación.

En cuanto a los niveles de motivación laboral en las enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada de lima, con un 54,7% representa un nivel bajo de motivación laboral, por lo que se concluye que no se comprometen, identifican y no se sientan importantes en su trabajo. Según información de R.R.H.H de la clínica privada del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018 y la jefa superior los resultados obtenidos en la investigación tienen relación con la investigación ya que existe un porcentaje de personal joven siendo esta un total de 150 enfermeras como población de las cuales han ingresado hace poco menos de un año. Según el rango de edad, de 20 a 30 años representa un 37.3% y un 38% con un rango de 30 a 40 años siendo esta un 70% de la muestra, según el tiempo de trabajo dicho personal tiene solo un 7.3% del personal

trabajando solo 3 meses dentro de la organización, además el estado civil con un 47% demuestra que están solteras. Sin embargo, se encontró un menor porcentaje de enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada en Lima un 15,3% representa un nivel alto de motivación laboral. Podemos observar, que el nivel varía según la población estudiada ya que se sienten comprometidas con el trabajo asistencial que brindan ya sea al familiar y al paciente, estas se sienten reconocidas por sus superiores, identificadas con la organización, motivación y un buen clima dentro de su área. Según información de R.R.H.H de la clínica privada del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018 y jefa superior los resultados obtenidos en la investigación tienen relación a la muestra investigada siendo esta un total de 150 enfermeras como población por otro lado el personal más antiguo según el rango de edad, de 50 años a más donde se representa un 12%, según el tiempo de trabajo del personal un 55.3% están trabajando de 3 años a más dentro de la organización, además el estado civil con un 35.3% demuestra que están casadas.

Para el objetivo general, los resultados evidenciaron que existen relación directa en la motivación laboral y el estilo de afrontamiento “integración”, agregando que las personas que usan el estilo consideran la comunicación directa lo que permita la resolución de conflictos, conduciendo a soluciones creativas e imaginativas. Sin embargo se encuentra relación inversa entre el estilo de evitación y la motivación laboral en las enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018 de manera que las enfermeras que usan el estilo de “evitación”, son personas que evitan trabajos o proyectos que les resulten amenazadoras. Donde el resultado se apoya con la investigación por los autores LLampa y López (2013) ya que en su investigación se obtiene como resultado de conocer las estrategias centradas en la emoción, concentración en los problemas, centradas en la evaluación, siendo estas estrategias para el estilo no evitativas.

Esto manifiesta lo mencionado por Gagne (2010), que toda motivación proporcionan fuerza y dan orientación a la conducta humana teniendo como finalidad conseguir una meta, así mismo ligada a las necesidades de cada persona que pueden ser internas o adquiridas externamente.

La relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y las dimensiones de la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada de Lima, se observar que existe una relación inversamente significativa entre la desmotivación

y los estilos de afrontamiento ante conflictos. Sin embargo, el resultado de la investigación de Corral (2015) indica que las emociones se relacionan con las estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico para de esta manera resolver problemas que se presenten. Además, en el estudio de Gonzales y Pérez (2012), indican que la desmotivación relacionada a la falta de estrategias de afrontamiento indica en la motivación e insatisfacción laboral un desgaste con incidencia en el género femenino.

Para Decy y Ryan (2000) la desmotivación es la ausencia de motivación sobre una tarea o actividad. De esta manera cierta reacción está presentando un desgaste profesional que involucra las estrategias de afrontamiento y las amenazas laborales frente a ciertas dificultades.

Es más Vásquez (2013) investigo la relación entre los factores de la motivación y el comportamiento organizacional, a 42 profesionales de la salud en un hospital de la ciudad de Chiclayo, concluyendo que entre los factores motivacionales influyen en el comportamiento del personal, el salario, la falta de reconocimiento con la que conlleva a circunstancias a un bajo desempeño de sus actividades, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

En lo referente a los resultados para la correlación de los estilos de afrontamiento ante conflictos y la motivación extrínseca e intrínseca en las enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada de Lima se puede visualizar que existe relación inversamente significativa ante la motivación extrínseca e intrínseca y los estilos de afrontamiento ante conflictos. Sin embargo, Camacho, Escalante, Quispe y Salazar (2014), refiere que la dimensión extrínseca está relacionada ya que influye las condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo; además de la dimensión intrínseca que se relaciona con el desarrollo personal, logro y crecimiento profesional por lo que concluyen que los indicadores con mayor porcentaje (49%) tiene la motivación externa.

Como lo menciona Decy y Ryan (200) la motivación externa refiere a realizar una actividad con el objetivo de recibir una recompensa o evitar castigo en cambio para la interna lo explica cómo el acto de realizar una actividad para uno mismo, porque le resulta interesante y agradable.

En cuanto a la correlación en los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación introyectada en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada en Lima, se encontró una relación inversamente significativa entre la regulación entre la regulación introyectada y los estilos de afrontamiento. Se contrasta con lo mencionado por Bedodo y Giglio (2006) que si estas personas llevaran un vínculo con la organización el desempeño y la satisfacción influirían para que tanto los motivos del trabajador y la empresa vayan a la misma dirección.

De esta manera la correlación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión regulación identificada en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada en Lima, se encontró una relación inversamente significativa entre la regulación identificada y los estilos de afrontamiento ante conflictos. Por lo que para Robbins (2004) confirma que todo esfuerzo de un trabajador hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, cuya intensidad y persistencia está basado en el logro y/o cumplimiento de una meta.

Por lo que se concluye que para una adecuada resolución de conflictos es indispensable en cualquier organización, dado que los conflictos en periodos largos, podrían provocar problemas y un mal desempeño de los trabajadores, es por ello que los jefes o líderes en la actualidad buscan crear espacios de mejora continua en lo que se refiere al clima organizacional; de esta manera prevenirlos y llevar a los trabajadores por un camino de eficiencia en su labor (Caicedo, 2015). Sin embargo para el personal de enfermería, el grado de su motivación laboral, es resaltante en un papel importante en el campo laboral, ya que halla en sus áreas de trabajo, no un medio para sobrevivir, sino lo esencial de superación personal, que se deberían en gran parte a la motivación, por parte del paciente y del empleador provocando eficacia de este.

V. CONCLUSIONES

- **PRIMERA:** Existe relación directa entre la motivación laboral y el estilo de integración, sin embargo existe relación inversa del estilo de evitación y la motivación laboral.
- **SEGUNDA:** Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión desmotivación en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada lima, 2018, ya que el nivel de significancia es menor a 0,05, siendo esta inversamente significativa.
- **TERCERA:** Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación externa en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada lima, 2018, ya que el nivel de significancia es menor a 0,05, siendo esta inversamente significativa.
- **CUARTA:** Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación introyectada en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada lima, 2018, ya que el nivel de significancia es menor a 0,05, siendo esta inversamente significativa.
- **QUINTA:** Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión identificada en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada lima, 2018, ya que el nivel de significancia es menor a 0,05, siendo esta inversamente significativa.
- **SEXTA:** Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión intrínseca en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada lima, 2018, ya que el nivel de significancia es menor a 0,05, siendo esta inversamente significativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para difundir el estudio, se propone aumentar la muestra aplicando el estudio en enfermeras de otras áreas, ya que de esta manera se podrá utilizar los resultados para muestras más grandes e incluso que tengan diferentes aspectos.
2. Se sugiere relacionar otras variables que son intereses de estudio con las variables estudiadas para así poder saber la relación que se mantiene entre estas.
3. Asimismo, se puede utilizar las mismas variables en otras poblaciones para saber la relación de los estilos de afrontamiento ante conflictos y la motivación laboral en otros rubros.
4. Generar programas de reconocimiento laboral a fin de aumentar y fortalecer el afrontamiento al conflicto y la motivación laboral en las enfermeras.
5. Desarrollar un programa de intervención primaria, con el objetivo de comprometer motivacionalmente al personal al tipo de trabajo en el que se encuentran y de esta manera prevenir posibles cambios de pensamientos negativos que no los impulsa al desarrollo de este.

VII. REFERENCIAS

- Aliaga, J. (Junio del 2011). *Psicometría: Test Psicométricos, Confiabilidad y Validez*. Recuperado de http://blog.uca.edu.ni/kurbina/files/2011/06/test-psicometrico_confiabilidad-y-validez.pdf
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caicedo, E. (2015). *La Resolución de Conflictos Laborales: Un verdadero desafío para el área de Talento Humano en las empresas (Programa administración de empresas)*. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6397/1/TRABAJO%20FINAL%20DE%20GRADO%20Eduardo%20Caicedo%20Garcia.pdf>
- Camacho, V. et al. (15 de Diciembre de 2014). *Revista enfermería herediana*. Recuperado de <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/viewFile/2560/2465>
- Cassia, .et al. (Noviembre - Diciembre 2014). *Revista Latino-Americana de Enfermagem* (6). Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n6/es_0104-1169-rlae-22-06-00959.pdf
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. (Octubre, 2013). *Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo* (10127). Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf

Corral, M. (2015) Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en el voluntariado de Cruz Roja: estudio preliminar para el diseño de acciones formativas. (Tesis doctoral). España: Universidad de Valencia. Recuperado de http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/50752/Version_IndicesDEF%20%281%29%20-%20copia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dirección de prevención y solución de conflictos laborales y responsabilidad Social empresarial laboral (Dpsclrsel): Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (Enero, 2012). *Informe Anual. Conflictos Laborales*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnrt/DOCUMENTOS_GESTION/2012/INFORME_ANUAL_CONFLICTOS_LABORALES_2012.pdf

Escuela Europea de Management. (15 de febrero de 2016). Motivación laboral, últimas tendencias de éxito. Recuperado de <http://www.escuelamanagement.eu/noticias/motivacion-laboral-ultimas-tendencias-exito>

Etimología (Septiembre, 2017). *Etimología de Conflicto*. Recuperado de <http://etimologias.dechile.net/?conflicto>

Etimología (Septiembre, 2017). *Etimología de Motivación*. Recuperado de <http://etimologias.dechile.net/?motivacion>

Fried, D. (2011). Afrontamiento generativo de crisis y conflictos en organizaciones. Recuperado de <http://fundacioninterfas.org/capacitacion/wp-content/uploads/2013/10/7-AfrontGenerativoCrisisConflictosOrganizaciones.pdf>

Gagne, at al. (2010). Escala de Motivación laboral. Recuperado de [C:\Users\admin\Desktop\ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL \(1\).pdf](C:\Users\admin\Desktop\ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (1).pdf)

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698. Recuperado de http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_GagneForestetal_EPM.pdf

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Martin-Albo, Nuñez, J. (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale. Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain.

Manuscript submitted

Gonzales, E; y Pérez, E. (Septiembre, 2012) EBSCO. *Revista Alternativa en Psicología*
Recuperado de <http://alternativas.me/9-agosto-septiembre-2012/4-condiciones-laborales-y-desgaste-profesional-en-trabajadores-de-la-salud>

Guardia, F; Alva, J. y Ramos, J. (Lima, 2015). *Scielo Perú*. Anales de la facultad de medicina
Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/10973>

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta, edición) México: Mg. Graw-Hill Interamericana. Recuperado de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>

Kline, P. (1986). *A Handbook of Test construction: Introduction to psychometric design*. London: Methuen. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=OhTICQAAQBAJ&pg=PT23&lpg=PT23&dq=line+0.20+items&source=bl&ots=AM5zUP2Wty&sig=GjB7W88x1Tf_GZiB1i5dPWgfeA&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

León, C. (2016). La gestión del conflicto en las organizaciones Complejas. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3

Llampa, T y López, L. (2013). Estrategias de afrontamiento que utilizan los enfermeros en su ambiente labora (Informe de Investigación). Recuperada de

http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/llampa_tomasa.pdf

Munduate, L; Ganaza J y Alcaide, M. (Enero, 1991). Revista de Psicología Social. Recuperado de [file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-EstilosDeGestionDelConflictoInterpersonalEnLasOrga-111779%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-EstilosDeGestionDelConflictoInterpersonalEnLasOrga-111779%20(3).pdf)

Navajo, P. (05 de Junio de 2012). Las 8 teorías más importantes sobre la motivación. Recuperado de file:///C:/Users/admin/Desktop/Las_8_teorias.pdf

Oliveros, J; Fandiño, J y Torres, Y. (Marzo, 2016). FUCS. Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud (25). Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S0121737216300279/1-s2.0-S0121737216300279-main.pdf?_tid=41a4e94a-cb4f-11e7-be500000aab0f02&acdnat=1510892880_edb72231635f83fe53b630a42419e0

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E.; Villagómez, A. (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis, (4ta edición). Ediciones de la U: Colombia. Recuperado de <https://download.e-bookshelf.de/download/0003/5873/05/L-G-0003587305-0006913492.pdf>

Piorno, M. (2012). Estilos de afrontamiento al conflicto para la eficiencia organizativa en equipos de enfermería de atención primaria. (Tesina). Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/32202/1/estilos.pdf>

Quispe, D. (2013) Estrategias de afrontamiento y nivel de estrés en los estudiantes de enfermería (Tesis licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Enfermería. Puno; Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2680>

Robbins, S. (1999).Comportamiento Organizacional. México.: Editorial Prentice Hall Interamericana.

Ryan, R; y Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*.

Recuperado de
http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsysh.pdf

Torre, J; y Briceño, Y. (Noviembre, 2014). *Portal de Revistas ULA (2)*. Recuperado de
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/enfermeria/article/view/8389/8336>

Vásquez, M. (2013). Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico –H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
Recuperado de
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/573/1/TM_Vasquez_Torres_MarthaLuz.pdf

VIII. ANEXOS

Anexo 1 Prueba piloto

Tabla 6

Correlación Item – Test (Estilos de afrontamiento ante conflictos)

Correlaciones		Total_ Estilos de afrontamiento ante conflictos
1. Ante una dificultad de trabajo con mi compañero (a), intento analizar la situación con él para encontrar una solución aceptable para ambos.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,377** .001
2. Ante un problema de trabajo, generalmente trato de satisfacer los deseos de mi compañero.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,517** .000
3. Ante un conflicto de trabajo con mi compañero (a), procuro no ponerme en un aprieto ni implicar a nadie en el mismo.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,384** .000
4. Ante una situación problemática con mi compañero (a), intento integrar mis ideas y las suyas para alcanzar una decisión conjunto.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,540** .000
5. Trato de analizar con mi compañero las soluciones a los problemas que nos beneficien a ambos.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,289** .009
6. Cuando se trata de problemas de trabajo, generalmente evito discutir abiertamente con mi compañero (a).	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,472** .000
7. Trato de encontrar caminos intermedios para avanzar hacia una solución.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,416** .000
8. Procuro utilizar todos los recursos a mi alcance para conseguir que mis ideas sean aceptadas.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	.212 .059
9. Uso mi prestigio profesional y la autoridad que me confiere para presionar a mi favor.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,279* .012
10. Generalmente actuó como desea mi compañero (a).	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,499** .000
11. Generalmente acato los deseos de mi compañero (a).	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,516** .000
12. Ante una situación problemática con mi compañero (a), la información que intercambio con él (ella) es siempre auténtica	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,373** .001
13. Ante una dificultad de trabajo con mi compañero(a), generalmente le hago concesiones	Correlación de Pearson	,399**

	Sig. (bilateral)	.000
14. Generalmente propongo un camino intermedio para romper con los puntos muertos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,385** .000
15. Ante problemas de trabajo, procuro llegar a acuerdos con mi compañero (a)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,364** .001
16. Intento no mostrar desacuerdo con mi compañero (a)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,408** .000
17. Evito tropiezos con mi compañero (a)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,477** .000
18. En el trabajo, generalmente acato la sugerencias de mi compañero (a)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,521** .000
19. Al buscar acuerdos ante un problema de trabajo con mi compañero (a), a veces tengo que ir cediendo algo para conseguir parte de lo que deseo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,524** .000
20. Ante un problema de trabajo con mi compañero (a), trato de plantear claramente nuestros intereses, para que el problema sea resuelto de la mejor forma posible	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,379** .001
21. Colaboro con mi compañero (a) para llegar a soluciones aceptables para ambos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,459** .000
22. En el trabajo, generalmente trato de satisfacer las preferencias de mi compañero (a)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,418** .000
23. En ocasiones uso todos los recursos a mi alcance, para ganar en una situación de competencia con mi compañero (a)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,309** .005
24. Trato de no mostrar mi desacuerdo al compañero (a) para evitar problemas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,452** .000
25. Intento evitar situaciones enojosas y desagradables con mi compañero (a)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,429** .000
26. Ante un problema de trabajo con mi compañero, intento analizar conjuntamente la situación para lograr una adecuada comprensión del mismo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,267* .017
Total_Estilos de afrontamiento ante Conflictos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1
	N	80

La siguiente tabla nos muestra que no hay correlación en los ítems 18 y 21 ya que presentan una significancia menor a 0.20 (Kline, 1986, p.109).

Tabla 7

Correlación ítem – test (Motivación laboral)

Correlaciones		Total_Motivación laboral
1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,560** .000
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,325** .003
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,362** .001
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,643** .000
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,619** .000
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,735** .000
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,669** .000
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,230* .040
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,342** .002
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,450** .000
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,689** .000
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,725** .000
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,720** .000
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,405** .000
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,260* .020
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,258* .021
17. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,608** .000
18. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	Correlación de	,407**

Total_Motivación laboral	Pearson Sig. (bilateral)	.000
	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	80

La siguiente tabla nos muestra que no hay correlación en el ítem 17 ya que presentan una significancia menor a 0.20 (Kline, 1986, pg.109).

Tabla 8

Prueba de normalidad de la escala estilos de afrontamiento al conflicto y motivación laboral

	VARIABLES	K-S	N	P
Estilos de afrontamiento ante conflictos	INTEGRACIÓN	0.088	150	0.006
	SERVILISMO	0.081	150	0.017
	DOMINACIÓN	0.077	150	0.031
	EVITACIÓN	0.079	150	0.023
	TENDENCIA AL COMPROMISO	0.124	150	0.000
	Motivación laboral	0.067	150	0.009

En la tabla 8, los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, y se puede apreciar que las puntuaciones de cada uno de los estilos de afrontamiento ante conflictos y la variable motivación laboral no se ajustan a una distribución normal ($p < 0.05$).

Tabla 9

Alfa de Cronbach – Estilos de afrontamiento ante conflictos

Estadísticos de fiabilidad Estilos de afrontamiento ante conflictos	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.85	26

La siguiente tabla nos muestra la confiabilidad de la variable estilos de afrontamiento ante conflictos donde se observa un coeficiente de alfa de Cronbach con un .85 mostrando una fuerte confiabilidad.

Tabla 10

Alfa de Cronbach – Motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad motivación laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.75	18

La siguiente tabla nos muestra la confiabilidad de la variable motivación laboral donde se observa un coeficiente de alfa de Cronbach con un .75 mostrando una moderada confiabilidad.

Anexo 2 Instrumentos

ESCALA DE AFRONTAMIENTO DE CONFLICTO ROCI-II

Munduate, Ganaza, Alcaide (1993)

Edad: 20 – 30 _____ 30 – 40 _____
40 - 50 _____ 50 a más _____

Estado Civil: Soltera _____ Casada _____
Conviviente _____ Viuda _____

Tiempo de Servicio: 3 meses _____ 6 meses _____
1 año _____ 3 años a más _____

Instrucciones

A continuación te presentamos una serie de situaciones con respecto a las relaciones interpersonales que se lleva entre compañeras. A los que deberás contestar escribiendo con un aspa “X” según la alternativa que mejor describa tu opinión. Recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Situaciones	Nunca	Rara vez	A veces	Con frecuencia	Siempre
1. Ante una dificultad de trabajo con mi compañero (a), intento analizar la situación con él para encontrar una solución aceptable para ambos.					
2. Ante un problema de trabajo, generalmente trato de satisfacer los deseos de mi compañero.					
3. Ante un conflicto de trabajo con mi compañero (a), no procuro ponerme en un aprieto ni implicar a nadie en el mismo.					
4. Ante una situación problemática con mi compañero (a), intento integrar mis ideas y las suyas para alcanzar una decisión conjunto.					
5. Trato de analizar con mi compañero las soluciones a los problemas que nos benefician a ambos.					
6. Cuando se trata de problemas de trabajo, generalmente evito discutir abiertamente con mi compañero (a).					
7. Trato de encontrar caminos intermedios para avanzar hacia una solución.					
8. Procuro utilizar todos los recursos a mi alcance para conseguir que mis ideas sean aceptadas.					
9. Uso mi prestigio profesional y la autoridad que me confiere para presionar a mi favor.					
10. Generalmente actuó como desea mi compañero (a).					
11. Generalmente acato los deseos de mi compañero (a).					
12. Ante una situación problemática con mi compañero (a), la información que intercambio con él (ella) es siempre autentica.					
13. Ante una dificultad de trabajo con mi compañero(a), generalmente le hago concesiones.					
14. Generalmente propongo un camino intermedio para romper con los puntos muertos.					
15. Ante problemas de trabajo, procuro llegar a acuerdos con mi compañero (a).					
16. Intento no mostrar desacuerdo con mi compañero (a).					
17. Evito tropiezos con mi compañero (a).					

18. Uso mis conocimientos y experiencia profesional para que las decisiones me favorezcan.					
19. En el trabajo, generalmente acato las sugerencias de mi compañero (a).					
20. Al buscar acuerdos ante un problema de trabajo con mi compañero (a), a veces tengo que ir cediendo algo para conseguir parte de lo que deseo.					
21. Ante una situación problemática con mi compañero (a) generalmente me muestro firme para procurar imponer mi punto de vista.					
22. Ante un problema de trabajo con mi compañero (a), trato de plantear claramente nuestros intereses, para que el problema sea resuelto de la mejor forma posible.					
23. Colaboro con mi compañero (a) para llegar a soluciones aceptables para ambos.					
24. En el trabajo, generalmente trato de satisfacer las preferencias de mi compañero (a).					
25. En ocasiones uso todos los recursos a mi alcance, para ganar en una situación de competencia con mi compañero (a).					
26. Trato de no mostrar mi desacuerdo al compañero (a) para evitar problemas.					
27. Intento evitar situaciones enojosas y desagradables con mi compañero (a).					
28. Ante un problema a de trabajo con mi compañero, intento analizar conjuntamente la situación para lograr una adecuada comprensión del mismo.					

Gracias por su participación.

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R- MAWS

Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni Núñez (2010)

Edad: 20 – 30 _____ 30 – 40 _____
 40 - 50 _____ 50 a más _____

Estado Civil: Soltera _____ Casada _____
 Conviviente _____ Viuda _____

Tiempo de Servicio: 3 meses _____ 6 meses _____
 1 año _____ 3 años a más _____

Instrucciones

Indique en qué medida el enunciado principal puede coincidir actualmente a las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona de acuerdo al enunciado que mejor la describa. Recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (DA)	Levemente Acuerdo (LA)	Incierto (I)	Levemente en desacuerdo (LA)	En desacuerdo (ED)	Totalmente en desacuerdo (TD)
----------------------------	-----------------	------------------------	--------------	------------------------------	--------------------	-------------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	TA	DA	LA	I	LA	ED	TD
1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen							

(por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc).							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Gracias por su participación.

Anexo 3 Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumna:

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Karen Denisse Romero León**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de afrontamiento al conflicto ROCI-II** y **Cuestionario de motivación laboral R-Maws**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Karen Denisse Romero León
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Dennis Elisa León Cubillas de DNI: 08518842 acepto participar en la investigación **Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018** de la señorita Karen Denisse Romero León.

Día:/...../.....

Anexo 4 Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA

Los Olivos, 25 de abril de 2018

CARTA INV. N° 107 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Lic. Dennis Elisa León Cubillas
CLINICA PRIVADA JESÚS MARÍA
Av. Gregorio Escobedo N° 650, San Felipe
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentar a la Srta. **ROMERO LEON, KAREN DENISSE**, quien actualmente se encuentra en el XI ciclo (semestre 2018-I) en nuestra Escuela Profesional de Psicología.

En el marco de la agenda académica, la estudiante en mención desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**ESTILOS DE AFRONTAMIENTO ANTE CONFLICTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE GINECOBSTERICIA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2018**", , para cuyo efecto solicitamos otorgar las facilidades necesarias, en la entidad que está bajo su Dirección.

Agradezco por anticipado la atención que brinde a la presente.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/EHR


Dennis Leon Cubillas
LIC. OBSTETRICIA
C.O.A. 3983

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 5 Matriz de consistencia

Tabla 11

<p>Título: “Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018”.</p> <p>Autor: ROMERO LEÓN, Karen Denisse.</p>							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable e indicadores				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O.1. Determinar la relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión desmotivación en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada, Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H.1. Existe relación entre los estilos de afrontamiento ante conflictos y las dimensiones de motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada, Lima 2018.</p> <p>H.2. Existe relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión desmotivación en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada, Lima 2018.</p>	<p>Variable 1: Estilos de afrontamiento ante conflictos</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Integración	Resolución de problemas he soluciones creativas.	1,4,5,12,22,23,28	Siempre A (1)	(Muy Bajo)
			Servilismo	Tendencia exagerada a servir ciegamente a una autoridad.	2,10,11,13,19,24	Con frecuencia B (2)	(Bajo)
			Dominación	Lograr un objetivo como consecuencia ignora las necesidades de otro.	8,9,18,21,25	A veces (3)	(Moderada)
			Evitación	No afronta problemas o situaciones que le resulta amenazador.	3,6,16,17,26,27	Rara vez (4)	(Alto)
			Tendencia al Compromiso	Capacidad de logro para el apoyo funcional a la organización.	7,14,15,20	Nunca (5)	(Muy Alto)

<p>O.2. Determinar la relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación externa en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.</p> <p>O.3. Determinar la relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión desmotivación en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.</p> <p>O.4. Determinar la relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación Identificada en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.</p> <p>O.5. Determinar la relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión motivación intrínseca en la motivación en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.</p>	<p>H.3. Existe relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación externa en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.</p> <p>H.4. Existe relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión motivación introyectada en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018.</p> <p>H.5. Existe relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión regulación identificada en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada, Lima 2018.</p> <p>H.6. Existe relación entre estilos de afrontamiento ante conflictos y la dimensión motivación intrínseca en la motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada, Lima 2018.</p>	Variable 2: Motivación laboral				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
		Desmotivación	Ausencia de motivación hacia una actividad.	2, 15, 16	Totalmente en Desacuerdo A (1)	(Muy Bajo)
		Regulación Externa	Realizar una actividad con el objetivo de recibir una recompensa.	3, 8, 9, 10, 14, 17	En Desacuerdo B (2)	(Bajo)
		Regulación Introyectada	Comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir una tarea.	1, 5, 7, 19	Levemente en Desacuerdo C (3)	(Moderada)
		Regulación Identificada	Realizar una actividad donde se identifica con ella y considere importante.	4, 11, 18	Incierto D (4)	(Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo)
		Motivación Intrínseca	Acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante.	6, 12, 13	Levemente de Acuerdo E (5)	(Alto)
			De Acuerdo F (6)			
			Totalmente de Acuerdo G (7)	(Muy Alto)		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos a utilizar
<p>Tipo: Básica pura</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de tipo transversal.</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p>	<p>Población: 150 enfermeras.</p> <p>Tamaño de muestra: 80 enfermeras</p>	<p>Variable 1: Conflicto Técnica: Cuestionario Instrumento: Escala de afrontamiento al conflicto ROCI-II. Autor Original: M. Afzar Rahim. Autor adaptado: Munduate, Ganaza y Alcaide. Año adaptado: 1993 Ámbito de aplicación: Organizacional Forma de administración: Grupal e individual Tiempo: 8 a 10 minutos</p> <hr/> <p>Variable 2: Motivación Técnica: Cuestionario Instrumento: Escala de Motivación Laboral R- Maws Autor Original: Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni Autor adaptado: Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez Año original: 2010 Año adaptado: 2012 Ámbito de aplicación: Instrumento de Exploración Psicológico Forma de administración: Individual y Colectiva Tiempo: Aproximadamente 17 minutos</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de Frecuencia Figura de barras</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se utilizó el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 6 Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Oriana Rivera Lozada de Bonilla**, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada

"Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018"

del (de la) estudiante ROMERO LEÓN, Karen Denisse, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 31 de Julio de 2018



Firma

Oriana Rivera Lozada de Bonilla

DNI: 48664887

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

**Anexo 7 Formulario de autorización para la
publicación electrónica de la tesis**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Romero León, Karen Denisse

D.N.I. : 47222594
Domicilio : Calle tauca 438 urb. Covida etapa I – Los Olivos
Teléfono : Fijo : 5211084 Móvil: 921946962
E-mail : Piscis_92_4@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Profesional de Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciado en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Romero León, Karen Denisse

Título de la tesis:

“Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018”

Año de publicación : 2018

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 31 de Julio del 2018

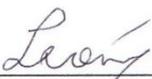
Anexo 8 Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Karen Denisse Romero León, identificado con DNI N° 47222594, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

-



 FIRMA

DNI: 47222594

FECHA: 31 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 9 Print del Turnitin

feedback studio

TESIS KAREN HINOJOSA JULIO

Resumen de coincidencias

19%

Se están usando fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

1	www.fedepco.org	Fuente de Internet	2%
2	basos.basosme.de	Fuente de Internet	2%
3	eventosdelabiblioteca	Fuente de Internet	2%
4	docplayer.es	Fuente de Internet	1%
5	www.cadaveria.com	Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com	Fuente de Internet	1%
7	search.scribd.com	Fuente de Internet	1%

19

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estudio de información que contiene y estructura laboral en
relación al área de psicoeducación de una célula privada Lima
2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUORA

KAREN JULIA HINOJOSA

ASESORA

DR. ROBERTO ALVARADO

LIMA, PERU

RESUMEN

LIMA - PERU

Tamaño Report: High Resolution

Página 1 de 39

Número de palabras: 8711

**Anexo 10 Autorización de la versión
final del trabajo de investigación**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROMERO LEÓN, Karen Denisse

INFORME TÍTULADO:

“Estilos de afrontamiento ante conflictos y motivación laboral en enfermeras del área de
ginecoobstetricia de una clínica privada Lima, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 10/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 11



ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613

