



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación en el trabajo y calidad de vida laboral en el personal del departamento de patología clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Annie Malca Vásquez

ASESORES:

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ - 2016

Página del jurado

Dr. Juan Mendez Vergaray

Presidente

Dr. Jacinto Vértiz Osores

Secretario

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Vocal

Dedicatoria

A mis padres Hooper y Antonia, a mi hermano Emilio y a mi abuelita Julia, por brindarme su apoyo incondicional en el cumplimiento de mis metas, por sus consejos, sus valores, principios, más aún por su amor, por su ejemplo de humildad, de perseverancia y constancia en momentos adversos y de escasos recursos.

Agradecimiento

A Dios por mantenerme de pie ante la adversidad y ayudar a mi familia en los peores momentos. A los profesores de la Universidad Cesar Vallejo por el apoyo y enseñanzas brindadas, que estuvieron presentes en mi evolución y posterior desarrollo de mi tesis. Agradezco al personal del departamento de patología del Hospital Hipólito Unanue por su participación.

Declaración de Autenticidad

Yo, Annie Malca Vasquez, participante del Programa de Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con/ DNI N°43249309, cuya tesis lleva por título “Motivación en el trabajo y calidad de vida laboral en el personal del departamento de patología clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016”, declaro/ bajo juramento 7que:

1. La tesis es de mi total 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 auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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, 20 de Mayo del 2016.

.....

Br. Annie Malca Vasquez.

DNI 43249309

Lista de Contenidos	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstrac	xiv
I. Introducción	15
1.1 Introducción:	16
1.2 Antecedentes:	18
1.3 Marco teorico	27
1.4 Justificación	47
1.5 Problema	48
1.6 Hipótesis	49
1.7 Objetivos	50
II. Marco Metodológico	52
2.1 Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	54

2.3 Metodología	55
2.4 Tipo de estudio	56
2.5 Diseño	56
2.6 Población, muestra y muestreo	57
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8 Métodos de análisis de datos	66
III. Resultados	67
3.1 Presentación de los resultados descriptivos	68
3.2 Prueba de hipótesis	81
IV. Discusión	91
V. Conclusiones	96
VI. Recomendaciones	100
VII. Referencias Bibliográficas	104
VIII. Anexos	110
8.1 Artículo Científico.	111
8.2 Cuestionarios: Motivación en el trabajo y Calidad de vida laboral.	131
8.3 Matriz de consistencia.	135
8.4 Base de datos.	144
8.5 Firma de expertos para suficiencia	

	Lista de tablas	Pág.
Tabla 1.	Modelos teóricos sobre los cuales evolucionó la teoría de la autodeterminación, según Moreno y Martínez (2006)	36
Tabla 2.	Principales perspectivas teóricas de la Calidad de Vida Laboral.	40
Tabla 3.	Operacionalización de la variable motivación en el trabajo del servicio de laboratorio del Hospital Nacional Hipólito Unanue.	53
Tabla 4.	Operacionalización de la variable calidad de vida laboral del personal del servicio de laboratorio del Hospital Nacional Hipólito Unane.	54
Tabla 5.	Opciones de respuesta cuestionario de motivación en el trabajo	60
Tabla 6.	Opciones de respuesta cuestionario calidad de vida laboral	60
Tabla 7.	Escalas y baremos de la variable motivación en el trabajo	61
Tabla 8.	Escalas y baremos de la variable Calidad de vida laboral	62
Tabla 9.	Validez del instrumento motivación en el trabajo, según expertos	63
Tabla 10.	Validez del instrumento calidad de vida laboral, según expertos	63
Tabla 11	Resumen del procedimiento de los casos.	65

Tabla 12. Resumen del procedimiento de los casos	66	
Tabla 13. Frecuencia de Motivación en el trabajo	68	
Tabla 14. Frecuencia de Desmotivación	69	
Tabla 15. Frecuencia de Regulación externa	70	
Tabla 16. Frecuencia de <i>Regulación Introyectada</i>	70	
Tabla 17. Frecuencia de Motivación identificada	71	
Tabla 18. <i>Frecuencia de Motivación intrínseca</i>		72
Tabla 19. <i>Frecuencia de Calidad de vida laboral</i>		73
Tabla 20. Frecuencia de Características en el trabajo	74	
Tabla 21. Frecuencia de Ambiente físico y seguridad en el trabajo	76	
Tabla 22. Frecuencia de Equilibrio trabajo y tiempo libre	76	
Tabla 23. Frecuencia de Gestión de la comunicación y retroalimentación	78	
Tabla 24. Frecuencia de Ambiente psicológico	79	
Tabla 25. Frecuencia de Condiciones objetivas del cargo	80	
Tabla 26. Prueba de Correlación de Spearman de motivación en el trabajo y calidad de vida laboral	81	
Tabla 27. Prueba de Correlación de Spearman de motivación en el trabajo y características en el trabajo	82	
Tabla 28. Prueba de Correlación de Spearman de motivación en el trabajo y ambiente físico y seguridad en el trabajo	83	

Tabla 29	Prueba de Correlación de Spearman de motivación en el trabajo y equilibrio trabajo- tiempo libre	85
Tabla 30.	Prueba de Correlación de Spearman de motivación en el trabajo Gestión de la comunicación y retroalimentación	87
Tabla 31.	Prueba de Correlación de Spearman de motivación en el trabajo y ambiente psicológico	88
Tabla 32.	Prueba de Correlación de Spearman de motivación en el trabajo y condiciones objetivas del cargo	89
Tabla 33.	Correlación de Spearman	154

Lista de figuras	Pág.
Figura 1. Teoría sobre motivación laboral	30
Figura 2. Principales enfoques teóricos sobre motivación desde la expresión genuina del individuo más allá del trabajo	29
Figura 3. Principales enfoques teóricos sobre motivación que enfatizan carácter hedonista de la actividad laboral	30
Figura 4. Principales enfoques teóricos sobre motivación que enfatizan la capacidad de autorregulación del individuo en el trabajo	32
Figura 5. Niveles de motivación propuestos por Deci y Ryan (1985, 2000, 2002). Extraído de (Ryan y Deci, 2000).	39
Figura 6. Diagrama del diseño correlacional	56
Figura 7. Ubicación del Hospital Nacional Hipólito Unanue	58
Figura 8. Nivel de Motivación en el trabajo.	68
Figura 9. Nivel de desmotivación	69
Figura 10. Regulación externa	70
Figura 11. Nivel de Regulación Introyectada	70
Figura 12. Nivel de Regulación identificada	71
Figura 13. Nivel de Motivación intrínseca	72
Figura 14. Nivel Calidad de vida laboral	73
Figura 15. Nivel de Características en el trabajo	74
Figura 16. Ambiente físico y seguridad en el trabajo	75

Figura 17. Nivel de Equilibrio trabajo y tiempo libre	77
Figura 18. Nivel de Gestión de la comunicación y retroalimentación	78
Figura 19. Nivel de Ambiente Psicológico	79
Figura 20. Nivel de Condiciones objetivas del cargo	79

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre motivación en el trabajo y calidad de vida laboral en el personal del departamento de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. El estudio se realizó con una muestra de 94 personas, conformadas por el personal Tecnólogo médico, Biólogo y Técnico, nombrado, contratado y tercero, distribuidos en los servicios de Emergencia, Microbiología, Cenex, Hematología, Bioquímica, Toma de muestra y Banco de sangre.

Se utilizó el cuestionario sobre motivación en el trabajo diseñado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni en el año 2010; y adaptada al español por (Gagné et. al., 2012) y el cuestionario sobre calidad de vida laboral realizado en base en las dimensiones creadas por Martel y Dupois (2006) y descritas en Chile por Cruz y Parra (2010) y adaptado por Natalia Paz Araya lee y Javiera Natalia Cáceres Gonzales.

El 32 % de los encuestados perciben a la Motivación en el trabajo en un nivel “alto”, el 59 % la considera en un nivel “medio” y el 3% en un nivel “bajo”. Con respecto a la calidad de vida laboral el 7 % la perciben en un nivel “alto”, el 85 % la considera en un nivel “medio” y el 2 % en un nivel “bajo”. En conclusión se encontró una correlación positiva media, ello significa que existe una relación directa y significativa entre Motivación en el trabajo y Calidad de vida laboral, (sig. bilateral <0.05 ; $Rho = 0.677$).

Palabras claves: Motivación en el trabajo, Calidad de vida laboral, Departamento de Patología clínica.

Abstrac

The present investigation has like general aim to determine the relation between motivation in the work and quality of labor life in the personnel of the department of Clinical Pathology of the National Hospital Hipólito Unanue 2016. The study was realized with a sample of 94 people, conformed by the personnel Medical technologist, biologist and technician, appointed, hired and third, distributed in the services of Emergency, Microbiology, Cenex, Hematology, Biochemistry, Sampling and Blood Bank.

The questionnaire on motivation at work designed by Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni in 2010 was used; and adapted to Spanish by (Gagné et al., 2012) and the questionnaire on quality of work life based on the dimensions created by Martel and Dupois (2006) and described in Chile by Cruz y Parra (2010) and adapted by Natalia Paz Araya reads and Javiera Natalia Cáceres Gonzales.

32% of the respondents perceive Motivation at work at a "high" level, 59% consider it at a "medium" level and 3% at a "low" level. With regard to the quality of working life, 7% perceive it at a "high" level, 85% consider it at a "medium" level and 2% at a "low" level. In conclusion, a mean positive correlation was found, which means that there is a direct and significant relationship between Motivation in work and Quality of work life, (bilateral sign <0.05 , $Rho = 0.677$).

Keywords: Motivation at work, Quality of working life, Department of Clinical Pathology