



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y su relación con los Estilos de
Afrontamiento al estrés en el personal del Centro
de Salud Trébol Azul del año 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Chati Chahua, Mayra Karen

ASESOR:

Dr. Valdez Asto, José Luis

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2018

Página de Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 19-01-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Mayra Karen Chati Chahua, cuyo título es: "Motivación Laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al Estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

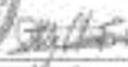
Lima, San Juan de Lurigancho 19 de enero del 2019


 Dr. José Luis Valdez Asto
 PRESIDENTE


 Mgr. Cristina Ruiz Guicó
 SECRETARIO



 Mgr. Noemí Teresa Juca Vera
 VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SEIC	  Responsable de Investigación
--	---	--------	---	---

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios
por guiar mis días, por darme lo
necesario para seguir y concluir las metas
trazadas.

A mis padres María y Carlos, con su
apoyo en todo momento, por sus consejo,
por sus ejemplos de perseverancia que
me han infundido en mi para salir
adelante.

A mi pareja Ronald por su motivación
constante y ayudándome hasta donde sus
alcances lo permitían para culminar
satisfactoriamente la maestría.

Agradecimiento

Mi agradecimiento al personal del Centro de Salud Trébol Azul, por haber participado en la realización de este trabajo de investigación.

A mi asesor el Dr. Valdez Asto, José, por haberme guiado y orientado para culminar mi tesis.

Declaración Jurada

Yo, MAYRA KAREN CHATI CHAHUA, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Este; identificada con DNI 46554570, declaro que el trabajo académico titulado “Motivación laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018”, presentada en 78 páginas para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoridad.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo 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 copiado 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, 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, 15 de diciembre del 2018

Mayra Karen Chati Chahua

46554570

Presentación

Respetables miembros del Jurado, en obediencia a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la sección de Ciencias Médicas Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para la elaboración de la tesis de Maestría en Gestión de los servicios de la salud, presento ante ustedes la tesis titulada “Motivación laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018”.

Con la objetivo de Determinar la relación entre la motivación laboral y el afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018, con una población de 90 trabajadores, con dos instrumentos de medición que son la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés, estos instrumentos han sido validados por expertos.

Este estudio está conformado en la primera sección por la Introducción, donde se describe la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, el problema de investigación, justificaciones, hipótesis y objetivos, en donde se muestran los primeros conocimientos del tema investigado, fundamentación del marco teórico; en la segunda sección donde se indica los componentes metodológicos de la investigación; en la tercera sección los resultados; en la cuarta sección la discusión del tema de estudio; en la quinta sección las conclusiones; en la sexta sección las recomendaciones acertadas y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al Tema	18
1.4. Formulación del Problema	33
1.5. Justificación del Estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de Investigación	37
2.2. Variables, Operacionalización de variables	38
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS	67

ANEXOS**71****Anexo 1 Matriz de consistencia****Anexo 2 Cuestionario de Factores Motivacionales y de Higiene****Anexo 3 Cuestionario de Afrontamiento al Estrés****Anexo 4 Documentos de Validación****Anexo 5 Base de Datos de la V1 Motivación Laboral****Anexo 6 Base de Datos de la V2 Afrontamiento al Estrés****Anexo 7 Artículo Científico**

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1	Necesidades de Maslow 19
Tabla 2	Factores de Herzberg 20
Tabla 3	Teoría X Y 22
Tabla 4	Teoría de las expectativas. Rodríguez “El factor humano en la empresa”, 2000 24
Tabla 5	Operacionalización de la Variable Motivación Laboral 39
Tabla 6	Operacionalización de Variables 40
Tabla 7	Población censal 41
Tabla 8	Niveles de la variable motivación laboral 46
Tabla 9	Niveles de la dimensión Factores Motivacionales 47
Tabla 10	Niveles de la dimensión Factores Higiénicos 48
Tabla 11	Niveles de la variable afrontamiento al estrés 49
Tabla 12	Niveles de la dimensión focalizado en la solución del problema 50
Tabla 13	Niveles de la dimensión autofocalización negativa 51
Tabla 14	Niveles de la dimensión reevaluación positiva 52
Tabla 15	Niveles de la dimensión expresión emocional abierta 53
Tabla 16	Niveles de la dimensión evitación 54
Tabla 17	Niveles de la dimensión búsqueda de apoyo social 55
Tabla 18	Niveles de la dimensión religión 56
Tabla 19	Correlación entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés 57
Tabla 20	Correlación entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés 58
Tabla 21	Correlación entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés 59

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	38
Figura 2	Niveles de la variable motivación laboral	46
Figura 3	Niveles de la dimensión Factores Motivacionales	47
Figura 4	Niveles de la dimensión Factores Higiénicos	48
Figura 5	Niveles de la variable afrontamiento al estrés	49
Figura 6	Niveles de la dimensión focalizado en la solución del problema	50
Figura 7	Niveles de la dimensión autofocalización negativa	51
Figura 8	Niveles de la dimensión reevaluación positiva	52
Figura 9	Niveles de la dimensión expresión emocional abierta	53
Figura 10	Niveles de la dimensión evitación	54
Figura 11	Niveles de la dimensión búsqueda de apoyo social	55
Figura 12	Niveles de la dimensión religión	56

Resumen

Se presenta a continuación una síntesis de la investigación realizada “Motivación laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018”.

El objetivo de esta investigación estuvo encaminado a “Determinar la relación entre Motivación laboral y Estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018”.

La investigación es cuantitativa no experimental de tipo transversal - descriptivo correlacional. La población estudiada fue de 90 profesionales de distintas áreas del Centro de Salud Trébol Azul. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos de la variable Estilos de afrontamiento al estrés y Motivación laboral. Se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para las dos variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS y Excel.

Se realizó el análisis a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho = 0,212$, interpretándose como correlación positiva baja entre las variables, con una $\rho = 0.045$ ($p < 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Consecuentemente los resultados señalan que existe una relación significativa baja entre la variable estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral.

Palabras clave: *estrés, motivación, Spearman.*

Abstract

The following is a summary of the research carried out "Work motivation and its relationship with stress coping styles in the staff of the Blue Clover Health Center of 2018".

The objective of this research was aimed at "Determine the relationship between work motivation and stress coping styles in the personnel of the Blue Clover Health Center of 2018".

The research is non-experimental quantitative of cross-descriptive correlational type. The population studied was 90 professionals from different areas of the Blue Trefoil Health Center. For the collection of data, the instruments of the variable Stress coping styles and work motivation were used; the reliability of Alpha de Cronbach was performed for both variables. The data processing was done with the SPSS software.

The analysis was performed through Spearman's Rho coefficient, with a result of $Rho = 0.212$, interpreted as a low positive correlation between the variables, with a $\rho = 0.045$ ($p < 0.05$), with which the null hypothesis is rejected. Therefore, the results indicate that there is a significant low relation between the variables coping styles and work motivation.

Keywords: *Stress, motivation, Spearman.*

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Según la OMS (2017) indica que “El trabajo es beneficioso para la salud mental. Pero si nuestro entorno laboral es negativo puede causar problemas físicos, psíquicos, absentismo laboral hasta pérdidas de productividad para el personal. Los centros laborales pueden aplicar muchas medidas eficaces para promover la salud mental en el lugar de trabajo y aumentar con ello la productividad.”

Los factores del entorno laboral que afectan en la motivación laboral son una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes, competencias del personal y las facilidades que se ofrecen para realizar el trabajo. También guarda relación con el contenido del trabajo, como las tareas asignadas a una persona o la carga laboral sea elevada.

Son causas frecuentes de estrés laboral: la intimidación (mobbing) y el acoso en el trabajo, que se puede tener efectos negativos en la salud mental de los trabajadores. Estos efectos tienen efectos para las empresas, que se especifican en pérdidas de productividad y una alta rotación del personal. También pueden afectar negativamente a las interacciones sociales y familiares.

La motivación laboral tiene gran importancia en la actualidad, su abordaje constituye un gran desafío, se necesita de su conocimiento y manejo para una gestión eficiente y eficaz, es uno de los pilares fundamentales para la transformación y desarrollo de la empresa

La OMS define un entorno de trabajo saludable como: “Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar un visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.”

Por todo esto planteado es importante el estudio de la motivación que tiene el personal de salud y en qué forma actúa ante el estrés laboral para poder mejorar la atención y por ende la productividad de las atenciones del Centro de Salud Trébol Azul.

1.2. Trabajos Previos

Antecedentes Internacionales

Fernández (2018) realizó la investigación *“Clima organizacional de los docentes pertenecientes a la escuela Rafael Arvelo del municipio Valencia estado Carobobo”* de Venezuela. El objetivo del estudio fue “Determinar los elementos del clima organización en la escuela Municipal Rafael Arvelo del municipio de Valencia”. El tipo de investigación fue no experimental de corte transversal. La población estudiada fue de 29 docentes del colegio. Donde se llegó a las conclusiones de que el clima organizacional se caracteriza por fallas en las relaciones de coordinación y comunicación, con una relación con los docentes y las condiciones de trabajo. En donde los docentes indican que el clima organización es inadecuado y no cumplen con sus expectativas.

Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos (2017) en su investigación titulada *“Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos”*, provincia Santiago de Cuba. Las autoras refieren que la motivación está estrechamente unida al liderazgo, el cual existe una relación directa con el jefe y la motivación de los trabajadores. El objetivo de esta investigación fue “describir el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de dos hospitales maternos en octubre de 2013”. Tipo de la investigación fue transversal. La población estudiada fue de 112 asistentes y 6 jefes de turno. Los resultados de esta investigación revelaron que “el 83,3% de los jefes de turnos no tienen actitud de líder y el 49,2% de las Asistentes Generales tienen motivación por afiliación”. Por lo tanto llegaron a la conclusión de que “la motivación por afiliación es la más frecuente en el personal de Asistentes Generales y conocen sus funciones; pero el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos”.

Sarsosa y Charria (2017) con su investigación titulada “*Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*”. El objetivo de la investigación fue “Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali Colombia”. El tipo de estudio fue transversal, descriptivo. El instrumento utilizado para medir la evaluación del estrés fue el “cuestionario tercera versión del Ministerio de la Protección Social”. La muestra utilizada fue de 595 colaboradores. Los resultados fueron que los colaboradores con cargo asistencial de las cuatro instituciones presentan un nivel alto de estrés laboral, específicamente con síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. La conclusión que se dio fue que la prevalencia de estrés laboral en los colaboradores puede asociarse con las condiciones laborales, características de rol, la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias de las instituciones de salud.

García, Martínez, Rivera y Gutiérrez (2016) “*Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, México*”, de la ciudad de México. Esta investigación tiene como objetivo “Evaluar la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública en el estado de Hidalgo”, la finalidad de esta investigación fue “identificar la relación de los factores extrínsecos e intrínsecos con la satisfacción laboral”. La población de estudio fue el personal de enfermería, la muestra del hospital A fue de 59 y para el hospital B fue de 149. Tipo de investigación cuantitativo, descriptivo - correlacional. Los resultados revelaron que el nivel de satisfacción laboral en ambos hospitales está algo satisfechos. La satisfacción extrínseca se observan indiferentes mientras la intrínseca está algo satisfechas. En la satisfacción intrínseca, el factor con menor puntuación fue el apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. Mientras que en la satisfacción extrínseca la menor puntuación fue la satisfacción con el salario. Al ordenar la satisfacción laboral con los siete factores extrínsecos y los cuatro intrínsecos se observó una correlación positiva.

Carballo, Priego, Ávalos (2015) “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco, México*”, de México. Con el objetivo de “Conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la salud en Tabasco”. El tipo de estudio fue observacional, prospectivo de corte transversal, con una

muestra de 97 colaboradores, con recolección de datos por el cuestionario denominado COSL2014. Las conclusiones que llegaron fueron que la percepción del personal sobre el clima organizacional es favorable, pero una gran parte del personal tiene una satisfacción laboral parcial y regular.

Antecedentes Nacionales

Ramírez (2017) en su investigación titulada *“Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017”*, ciudad de Lima. Tuvo como objetivo Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017. La investigación fue de teoría positivista, tipo descriptiva, enfoque cuantitativa, correlacional, no experimental. Con una muestra de 85 personales de salud. El autor expone las consiguientes conclusiones: Existe relación significativa entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud. También existe relación significativa entre el los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud. Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud. Afirma que existe una relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Marin y Placencia (2017) *“Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”*, Lima. Es un estudio descriptivo, observacional, transversal - relacional. La muestra fue de 136 trabajadores. El Objetivo fue “establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”, con una encuesta autoaplicada. La conclusión que se llegó en este trabajo de investigación es que la relación entre la satisfacción laboral y la motivación es de baja correlación positiva. El nivel de la motivación fue “medianamente motivado” y el nivel de la satisfacción fue “medianamente satisfecho”.

Carrión (2017) *“Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana, 2017”*, de la ciudad de Lima. El objetivo fue Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la

RED de salud Lima Este 2017. La investigación fue descriptiva, no experimental, correlacional transeccional, Muestra de 329 trabajadores. Una de sus conclusiones es que se evidencio que la motivación laboral y desempeño laboral son regulares, con una correlación positiva alta con el índice de correlación de 91.1%. Asegurando que a mayor motivación, mayor desempeño laboral.

Carbajal (2017) *“Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara 2017”*, de Lima. El objetivo de la investigación fue Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería. Investigación descriptiva, no experimental, correlacional. Con un muestreo de 80 enfermeras. Llegando a las conclusiones que existe una relación negativa y baja entre las variables estrés laboral e inteligencia emocional, indicando que a menor estrés, mayor inteligencia emocional.

Llagas (2017) *“Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2015”*, de Lima. El objetivo es “Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. El Método de estudio fue hipotético deductivo, cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental – transversal. Muestra de 30 enfermeras. Con las conclusiones que si existe una relación directa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de las Enfermeras. A mayor motivación laboral se obtiene mayor desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al Tema

Bases Teóricas de la Motivación Laboral

Leontiev (1979, p.6) indica que el motivo es “Un objeto que responde a una u otra necesidad y que es reflejado bajo una forma u otra por el sujeto que conduce su actividad”. Tenemos varios conceptos, teorías, que al investigarlos y estudiarlos, todos indican que “la motivación es la fuerza interna que hace que las personas actúen de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar actividades que permitan el logro de objetivos y encontrar la satisfacción personal”.

Los elementos que intervienen en la Motivación son varios como la conducta, la necesidad, el comportamiento, la satisfacción, estos elementos pueden afectar de manera negativa o positiva en los aspectos de la vida, como las necesidades que intercedan y el resultado al que se desea llegar. Por lo tanto es importante conocer estos temas para poder dirigirlos de una manera apropiada.

En el ambiente laboral se define a la motivación como “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”.

1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954): Es la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

Tabla 1

Necesidades de Maslow

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

2. Teoría del factor dual de Herzberg, Mausner y Snyderman (1967): Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. Por medio de encuestas observaron que cuando los individuos interrogados se sentían bien en su trabajo, tienden a atribuir esta situación a ellos mismos, indicando características o factores intrínsecos como: los logros, el trabajo mismo, el reconocimiento, la responsabilidad, los ascensos, etc. Pero cuando estos individuos se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, las relaciones personales, la política de la organización, etc. Por lo tanto se comprobó que los factores que ocasionan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:

- *Factores Higiénicos*: Son factores externos al trabajo. Su satisfacción descarta la insatisfacción, pero no certifica una motivación que se convierta en esfuerzo y energía para obtener el logro de resultados. Pero si no están satisfechos incitan insatisfacción. Estos factores coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales).
- *Factores motivadores*: Son referencia al trabajo en sí. Aquellos que cuya presencia o ausencia establecen que los individuos se sientan motivados o no. Estos factores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización) (Leidecker y Hall, 1989).

Tabla 2

Factores de Herzberg

Factores Higiénicos	Factores Motivadores
<ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos: Sueldos, prestaciones, salarios. • Condiciones físicas del trabajo: Iluminación, entorno físico seguro temperatura adecuada. • Seguridad: Privilegios de antigüedad, reglas de trabajo justas, procedimientos sobre quejas, políticas y procedimientos de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas estimulantes: Posibilidad de revelar la propia personalidad y de desenvolverse plenamente. • Autorrealización: Seguridad de contribuir en la realización de algo de valor. • Reconocimiento de una labor bien hecha: La ratificación de que se ha realizado un trabajo importante.

<p>organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores Sociales: Oportunidades para interactuar con los demás compañeros. • Status: Oficinas propias, títulos de los puestos, privilegios. • Control técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logro o cumplimiento: La oportunidad de efectuar cosas interesantes. • Mayor responsabilidad: El logro de nuevas labores y tareas que extiendan el puesto y propongan un mayor control del mismo.
--	--

Tomado: Keith Davis, "Human Behavior of Work: Human Relations and Organizational Behavior", New York - McGraw Hill, 1979.

La teoría de Herzberg se procede el concepto de "job enrichment" (enriquecimiento del trabajo) que admite "diseñar el trabajo de un modo más ambicioso que permita satisfacer los motivos de más alto valor". Para alcanzarlos se deben aplicar los siguientes principios (Engel y Redmann, 1987):

- Suprimir controles.
- Aumentar el compromiso sobre las tareas a desarrollar.
- Encargar áreas de trabajo completas.
- Asignar mayor autoridad y mayor libertad.
- Comunicar sobre los avances y retrocesos.
- Establecer tareas nuevas y más difíciles.
- Proporcionar tareas que permitan mejorar.

3. Teoría de McClelland (1989): Encamina su teoría hacia tres tipos de motivación:

- Logro: Es el impulso de resaltar, de tener éxito. Lleva a que los individuos se impongan metas elevadas que alcanzar. Tienen una gran necesidad de desplegar actividades, pero muy poca de asociarse con otras personas. Los individuos movidos por este motivo tienen el "deseo de la excelencia", arriesgan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.
- Poder: Necesidad de influir y controlar a otros individuos y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Los individuos movidos por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir gradualmente prestigio y

status. Luchan por que se predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

- Afiliación: Ambición de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, gustan de ser populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual, le encanta trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

4. Teoría X y Teoría Y de McGregor (1966): Es una teoría que tiene una extensa difusión en la empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, tienden a buscar responsabilidades. Más adelante, se propuso la teoría Z que hace incidencia en la colaboración de la organización (Grensing, 1989).

Tabla 3

Teoría X Y

Hipótesis X	Hipótesis Y
<ul style="list-style-type: none"> • Los individuos no quiere trabajar. • No quieren responsabilidad, prefieren ser dirigidas. • Tiene poca creatividad. • La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad. • Los individuos deben ser controlados y a veces obligados a trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo situaciones correctas el trabajo surge naturalmente. • La gente prefiere autonomía. • Todos son creativos en potencia. • La motivación ocurre en todos los niveles • Individuos Motivados pueden autodirigirse

5. Teoría de las Expectativas: El autor más notorio de esta teoría es Vroom (1964), pero completada por Porter-Lawler (1968). Esta teoría sustenta que los individuos como seres pensantes, tienen creencias, abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de alternativas y elecciones; y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes.

El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el dolor (Pinder, 1985). Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas

metas e incentivos como valiosos para ellos y perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo (Laredo).

Los puntos más destacados de la teoría son (Galbraith, 1977):

- Todo esfuerzo humano se efectúa con la expectativa de un cierto éxito.
- El individuo confía en que si se consigue el rendimiento esperado, la expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguida de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad.
- Cada consecuencia o resultado tiene para el individuo un valor denominado “valencia”.
- La motivación de la persona para ejecutar un trabajo, es mayor cuanto mayor sea la ganancia de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia (¿rendiré?, ¿Qué consiguiera si rindo? ¿Merece la pena?
- El esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Su percepción del puesto y las habilidades del individuo.
- Todo individuo tiene la idea que el nivel de rendimiento es capaz de alcanzar la meta.
- Los que realicen los mejores trabajos logran las mejores recompensas.
- La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada, esta equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

Fuerza de la motivación = Valor de la recompensa * Probabilidad de logro.

Algunas consecuencias pueden ser:

- La definición de estándares, metas y objetivos deben responder a estimaciones reales. Definir exigencias alcanzables pero con esfuerzo.
- Las recompensas por el logro alcanzado deben estar muy bien alineadas con las verdaderas expectativas. Esto requiere conocimiento de la gente, su cultura, sus intereses, etc.

Es importante que personas estén convencidas que los premios que reciben son justas, y que tengan la confianza de que si se realiza un desempeño muy pobre no ganara las mismas recompensas.

Otros conceptos de la teoría de las expectativas.

Tabla 4.

Incentivo	Definición	Consecuencias
Normas	Regulan la conducta de los miembros de la organización	Contribuyen a que se cumpla rigurosamente con la tarea.
Incentivos Generales	Sueldos y Salarios	Estímulo para la incorporación y permanencia
Incentivos individuales y de grupo		Provocar el esfuerzo por encima del mínimo.
Liderazgo	“Iniciación a la estructura” (orientar definir y organizar el trabajo). “Consideración” (Apreciar el trabajo, relaciones personales, etc.)	Influye en la permanencia de la organización
Aceptación del grupo	La cohesión. Coexistencia con las normas del grupo. Valoración del grupo	Influye en el cumplimiento estricto, en el esfuerzo por encima del mínimo
Implicación en la tarea e identificación con los objetivos	Implicación: Identificación con el trabajo. Identificación: Grado en que la persona a interiorizado los objetivos de la organización.	Influye en la permanencia, esfuerzo por encima del mínimo

Teoría de las expectativas

Tomado: Rodríguez “El factor humano en la empresa”, 2000

6. Teoría ERC de Alderfer: Esta teoría está muy relacionada con la teoría de Maslow, expone la existencia de tres motivaciones básicas:
 - Motivaciones de Existencia: Conciernen con las necesidades fisiológicas y de seguridad.
 - Motivación de Relación: Interacciones sociales con otros, reconocimiento, apoyo emocional y sentido de pertenencia al grupo.
 - Motivación de Crecimiento: Se centralizan en el desarrollo y crecimiento personal.
7. Teoría de Fijación de metas de Locke (1969): La meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente

básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones:

- Centralizan la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

Para que la fijación de metas sean útiles deben ser: “específicas, difíciles y desafiantes”, pero posibles de lograr. Existe un elemento importante el “feedback”, el individuo necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros (Becker, 1978).

8. Teoría de la Equidad de Stancey Adams: Los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si recibimos lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Fases centrales del proceso de motivacion laboral

Alvitez y Ramírez (2013). Refieren que “un principio esencial de la motivación afirma que el desempeño es una función del nivel de capacidad y la motivación de una persona.”

Este principio se expresa mediante la fórmula:

$$\text{Desempeño} = f(\text{capacidad} \times \text{motivación})$$

Según este principio, no se puede realizar tarea con éxito a menos que el individuo tenga la capacidad de hacerlo. El talento de la persona es la habilidad para realizar tareas afines con las metas. Sin embargo, la habilidad por sí sola no basta para el desempeño en niveles altos. Hace falta que la persona desee alcanzar ese nivel de desempeño. Los estudios de la motivación se relacionan con 1) lo que impulsa el comportamiento, 2) la dirección que éste sigue y 3) la forma de mantener tal comportamiento.

El proceso motivacional se inicia:

FASE 1: Identificación de las necesidades de una persona. Las necesidades son deficiencias que experimenta en un momento determinado. Estas deficiencias son psicológicas (necesidad de reconocimiento), fisiológicas (necesidad de agua, aire o alimento) o sociales (la necesidad de amistades). Es frecuente que las necesidades actúen como energizadores.

FASE 2: El empleado busca formas de satisfacer estas necesidades. Las necesidades crean tensiones internas en la persona, que resultan incómodas por lo cual realiza un esfuerzo para reducirlas o eliminarlas.

FASE 3: El empleado elige conductas dirigidas a la meta. La meta es el resultado específico que pretende alcanzar la persona. Las metas de un empleado son una fuerza impulsora, y alcanzarlas puede reducir las necesidades. Por ejemplo, los empleados muestran un enérgico impulso por avanzar en su carrera profesional y la expectativa de que trabajando horas extra en proyectos muy visibles conducirá a ascensos, aumentos de sueldo y mayor influencia. Muchas veces estas necesidades y expectativas crean una tensión interna incómoda en las personas. Con la creencia de que ciertas conductas específicas son capaces de superar esta tensión, actúan para aminorarla.

FASE 4: El empleado se desempeña. Pueden trabajar en problemas importantes para la organización con el fin de mejorar su posición e influencia con la administración de nivel superior. Los ascensos y aumentos de sueldo son formas en que las empresas intentan mantener las conductas deseables.

FASE 5: El empleado recibe premios o castigos. Se trata de señales (retroalimentación) para que los empleados comprendan si son adecuadas sus necesidades de progreso, reconocimiento, y conductas.

FASE 6: El empleado reevalúa las necesidades por deficiencia. Los empleados reciben premios o castigos, reflexionan sus necesidades.

Bases Teóricas de los Estilos de Afrontamiento al Estrés

El estudiante de medicina Hans Selye (Hungría, 1907-1982) observó que los pacientes (independientemente de sus enfermedades) presentaban una serie de síntomas comunes: insomnio, pérdida de peso, cansancio, estos síntomas lo definió como “El síndrome de estar enfermo”.

En trabajos experimentales con ratas que sometía a condiciones físicas, observó que, en todas ellas, se producía un extraordinario aumento en la secreción de las hormonas suprarrenales –ACTH, adrenalina y noradrenalina-, la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. A este conjunto de alteraciones orgánicas las denominó “estrés biológico”.

El estrés es una respuesta del organismo ante cualquier demanda o exigencia a la que está sometido, “estresor” o “situación estresante” al estímulo o situación que provoca dicha respuesta.

Esta reacción, produce una serie de consecuencias fisiológicas, físicas y psicológicas similares, con independencia del factor que las desencadena (estresor). Un estresor, cualquiera que sea su naturaleza, desencadena la misma respuesta.

Las múltiples definiciones de estrés dependen de diversos enfoques:

- Vista fisiológico: “Un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el edio ambiente”. Es la movilización de recursos fisiológicos para poder hacer frente (huída o ataque) a un hecho concreto que se evalúa como amenazante.
- Vista psicológico: Mc Grath (1970) lo define como: “Un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. El estrés no se presenta como un problema, sino sería un estímulo, una alarma o alerta que nos prepara para reaccionar ante una amenaza”.

No obstante, “se convierte en un verdadero obstáculo cuando ciertas circunstancias (sobrecarga de trabajo, presiones laborales y ambiente competitivo, entre otras) se perciben inconscientemente como amenazas” (D. Velásquez) que provocan reacciones defensivas en la persona, tornándola irritable y sufriendo consecuencias nocivas en su organismo.

Como observamos, el estrés debidamente dicho no es una enfermedad aunque, la exposición del organismo a situaciones estresantes puede ocasionar distintas alteraciones en la salud. El estrés no resulta nocivo en sí mismo, surge como una adaptación evolutiva de los seres vivos para dar una respuesta ante situaciones amenazantes.

Así podemos distinguir entre:

- Estrés o estrés positivo. Para proporcionar al organismo los adecuados niveles de activación necesarios para hacer frente a la situación que provocó esa excitación. El organismo reacciona pero no supera su propia capacidad, regresando a su estado base.
- Distrés o estrés negativo. La reacción de respuesta es desmesurada o de excesiva duración temporal. Sobrepasa la capacidad de resistencia y adaptación del organismo provocando un desequilibrio con consecuencias físicas y emocionales dañinas para el individuo.

Modelos Teóricos de Afrontamiento al Estrés. Corral (2015) manifestó la existencia de dos tipos de modelos de afrontamiento al estrés: los modelos de rasgos y los modelos procesuales. Los modelos de rasgos son: el modelo represor-sensibilizador, el modelo incrementador-atenuador y el modelo aproximación- evitación. Mientras que los modelos procesuales son: el modelo de afrontamiento transaccional de Lazarus y Folkman, el modelo de afrontamiento de Moos y Schaefer, y el modelo multiaxial del afrontamiento de Dunahoo.

Modelo represor-sensibilizador (Byrne, 1964). El centro de su teoría es que las personas afrontan el estrés con estrategias que pueden situarse en un continuo entre represión y sensibilización. En uno de los extremos estarían las personas altamente represoras y en el extremo contrario estarían las altamente sensibilizadoras. La represión sería un modo de

afrontamiento inclinado a la negación o la evitación, mientras que la sensibilización se inclinaría hacia la vigilancia y la exteriorización de los problemas.

Modelo incrementador-atenuador (Miller, 1980). Básicamente se trata de un modelo acerca de cómo las personas manejan la información asociada al evento estresante. La persona con estilo incrementador tiende a estar alerta y buscar información sobre la amenaza, mientras que el atenuador tiende a evitar o cambiar mediante cogniciones la información de amenaza. Los estilos serán más o menos eficaces y adaptativos según el tipo de control que se pueda ejercer sobre la situación.

Modelo aproximación-evitación (Roth y Cohen, 1986). El afrontamiento de aproximación supone que la persona se orienta hacia las características relevantes de la situación, ignorando el resto de información no relevante. El afrontamiento de evitación supone el alejamiento de la persona de las fuentes de estrés. Ambos tipos de afrontamiento tendrían una eficacia variable en función de la situación. La evitación puede ser beneficiosa si se aplica en un momento temprano tras un episodio traumático, si es parcial, si la situación es incontrolable, o si la fuente de estrés no está clara (lo cual dificultaría un afrontamiento de aproximación), pero no en el resto de situaciones. El afrontamiento por aproximación es adecuado cuando la situación es controlable, los resultados son a largo plazo o cuando la persona conoce la fuente de estrés.

Modelo de afrontamiento transaccional (Lazarus y Folkman, 1986). El afrontamiento va a depender de la evaluación cognitiva que se realice ante una determinada situación. Se distinguieron tres tipos de evaluación: primaria, secundaria y la reevaluación.

La evaluación primaria se produce ante el encuentro de la persona con algún tipo de demanda externa o interna como: a) amenaza, la situación tiene potencial para ser dañina; b) daño-pérdida, la situación ha producido un daño psicológico; c) desafío, la situación tiene potencial para ser dañina pero también para ofrecer ganancias; y, d) beneficio, la única valoración que no desencadena reacciones de estrés.

La evaluación secundaria es la que sopesa los recursos con los que cuenta la persona para afrontar la situación. La implicación más importante de este tipo de evaluación es que la reacción de estrés va a depender de ella, de manera que la persona se sentirá asustada, desafiada u optimista según los recursos de los que disponga. Se

consideraron dos tipos de recursos: los recursos personales del individuo como la salud, habilidades sociales, o las creencias positivas y los recursos ambientales como apoyo social, dinero, etc. Este tipo de evaluación también incluye la valoración de las consecuencias de utilizar una determinada estrategia en lugar de otras.

Finalmente, la reevaluación hace referencia al feedback que el individuo va obteniendo según se da la interacción entre él y las demandas de la situación.

De este modo, el modelo transaccional implica que el proceso cognitivo, (la interpretación subjetiva), va a determinar el grado de estrés, así como el tipo de respuesta y afrontamiento que realice la persona.

Lazarus (1993) indicó que “existen dos funciones principales del afrontamiento, una focalizada en el problema y otra focalizada en la emoción. El afrontamiento centrado en el problema está constituido por los esfuerzos dirigidos a cambiar o controlar la fuente del estrés (cambiando el entorno o uno mismo), mientras que las estrategias centradas en la emoción están dirigidas a cambiar bien el modo al que se atiende a la relación con el entorno, bien el significado relacional de lo que está ocurriendo.”

Modelo de afrontamiento (Moos y Schaefer, 1993). Estos autores proponen un modelo transaccional en el que las estrategias de afrontamiento son un mediador entre el individuo y los resultados de bienestar y salud. En su modelo destaca dos variables: el foco del afrontamiento y el método. El foco del afrontamiento hace referencia al modo en que el individuo tiende a afrontar las situaciones estresantes, que puede ser mediante aproximación al problema o mediante la evitación del mismo.

El método de afrontamiento se refiere a cómo se lleva a cabo el foco del afrontamiento, que puede ser de manera cognitiva o de manera conductual. Así, según estos autores, una persona podría realizar el afrontamiento de cuatro maneras: aproximándose de manera conductual al estresor, aproximándose de manera cognitiva, evitando de manera conductual el estresor o evitándolo de manera cognitiva.

Modelo multiaxial del afrontamiento (Dunahoo, Hobfoll, Monnier, Hulsizer y Johnson, 1998). El modelo está basado en la Teoría de la conservación de los recursos de Hobfoll (1989), que asumió que las personas se esfuerzan por obtener, retener y proteger sus recursos, y postula que existen cuatro tipos de recursos: los objetos (casa, ropa...),

características personales (habilidades, autoeficacia), condiciones (empleo, relaciones personales) o energías (medios que permiten la obtención de otros recursos, como dinero, crédito o conocimientos). Unos recursos actúan como protectores de otros. Desde esta perspectiva, la principal fuente de estrés procede de la pérdida de alguno de estos recursos.

El modelo multiaxial establece que el afrontamiento tiene tres dimensiones: afrontamiento activo vs pasivo, afrontamiento prosocial vs antisocial y afrontamiento directo vs indirecto.

La novedad de este modelo es la consideración de que un modo de afrontamiento pueda ser prosocial o por el contrario afectar al bienestar de los demás (antisocial). La dimensión de afrontamiento directo/indirecto se añadió más tarde al constatarse que en algunas culturas las personas no afrontan los asuntos de manera directa, sino que se hace evitando confrontaciones personales. Dunahoo, et al.(1998).

Tipos de estilos de afrontamiento al estrés

Carver, Scheier y Weintraub (1989) citados en Tello (2010) señalaron los siguientes estilos de afrontamiento:

Estilos de afrontamiento dirigidos al problema:

Carver, Scheier y Weintraub (1989) citados en Tello (2010). Afirmaron que “se manifiesta cuando el individuo busca modificar la situación existente, ya sea alejando o disminuyendo el impacto de la amenaza.”

Comprende los siguientes:

- El afrontamiento activo, realizar conductas orientadas a incrementar los esfuerzos con el fin de distanciar, evitar el estresor, o minimizar sus efectos negativos.
- La planificación de actividades, proceso en cómo manejarse frente al estresor, organizando y planificando estrategias de acción, escogiendo y estableciendo cual será la mejor estrategia para manejar el problema.
- La supresión de actividades distractoras, representa el pasar por alto o subestimar otras posibles actividades evitando ser distraído, con el objeto de manejar mejor el estresor.

- El refrenar el afrontamiento, la capacidad de esperar o postergar el afronte al estresor hasta que se presente la oportunidad apropiada para actuar sobre el problema, impidiendo realizar alguna acción prematuramente.
- La búsqueda de soporte social por razones instrumentales, buscar en las otras personas consejo, asistencia, información y orientación con el fin de solucionar el problema.

Estilos de afrontamiento dirigidos a la emoción.

Según Carver, Scheier y Weintraub (1989) citados en Tello (2010), se dirigen a “disminuir o eliminar reacciones emocionales desencadenantes por la fuente estresante” y comprenden:

- La búsqueda de soporte social por razones emocionales, la búsqueda de apoyo moral, empatía y comprensión en las demás personas, con la finalidad de disminuir la reacción emocional negativa.
- La reinterpretación positiva y crecimiento, el individuo evalúa el problema de manera positiva, reconociendo o atribuyendo cualidades favorables a la experiencia estresante en sí misma, es decir, rescatando lo favorable de la situación adversa y asumiéndola como un aprendizaje para el futuro.
- La aceptación, comprende dos aspectos durante el proceso de afrontamiento. El 1ro consiste en aceptar que la situación estresante realmente existe y acontece durante la fase de evaluación primaria. El 2do tiene lugar durante la evaluación secundaria y consiste en aceptar la realidad como un hecho con el que se tendrá que convivir por lo que es inmodificable en el tiempo.
- El centrarse en las emociones y liberarlas, ocurre cuando el individuo se focaliza en las consecuencias emocionales desagradables; expresando abiertamente dichas emociones.
- El acudir a la religión, es la tendencia a volcarse en la religión en situaciones de estrés con la intención de reducir la tensión existente.

Estilos adicionales de afrontamiento.

Para Carver, Scheier y Weintraub (1989) citados en Tello (2010), incluyen “acciones de evitación ante determinada situación estresante, dedicándole atención a actividades que no estén dirigidas a la situación en sí misma.”

El desenganche mental, sucede cuando el individuo permite que una amplia diversidad de actividades lo distraigan de su evaluación de los aspectos conductuales del problema, o de la meta con la que el estresor está interfiriendo.

La negación, se define como rehusarse a creer que el estresor existe o comportarse y pensar como el estresor fuera irreal.

El humor, radica en valorar la situación estresante con sentido del humor, hacer bromas. El desenganche conductual, radica en la disminución del esfuerzo conductual y cognitivo dirigido al estresor, dándose el individuo por vencido sin intentar alcanzar las metas con las que el estresor está interfiriendo.

El uso de sustancias, consiste en recurrir al consumo de alcohol o drogas para aminorar las consecuencias emocionales desagradables que producen el problema o situación estresante.

1.4. Formulación del Problema

Por todo lo manifestado se plantea la siguiente pregunta.

Problema General

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018?

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018?

1.5. Justificación del Estudio

El personal de salud trabaja en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de necesidades de salud de las personas, los cuales enfrentan día a día muchos problemas que derivan tanto en la atención directa del paciente como la administración y coordinación. Por todo ello es importante conocer el nivel de motivación debido al desempeño en sus funciones o tareas asignadas, así mismo es necesario identificar los estilos de afrontamiento al estrés que se puedan producir en el trabajo por su relación con

la productividad y rendimiento del personal, siendo estos indicadores de calidad del funcionamiento de los servicios y por ende la mejora de la relación del personal. Mejorando la calidad de trabajo, equidad, eficiencia y eficacia de la atención prestada a los usuarios.

Los resultados permitirán dar información para la jefatura del centro y esta pueda generar estrategias para fortalecer y mejorar los niveles de atención y disminuir el estrés, mediante talleres, cursos de capacitaciones como también poder realizar incentivos para el personal y contribuir a la mejora de la calidad de atención, el desarrollo personal y profesional.

Justificación Teórica

La variable motivación laboral se sustenta teóricamente Herzberg (1967) quien dimensionó la variable en Factores Higiénicos y Factores Motivacionales.

La variable estilo de afrontamiento del estrés se sustenta teóricamente en Sadin y Chorot (2003) quien dimensionó la variable en focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión.

Justificación Práctica

La investigación, luego de realizar las conclusiones se realizó las recomendaciones de la investigación y con ellas las alternativas de solución a los problemas para que sean tomadas en cuenta como parte de la toma de decisiones para la mejora a la motivación y el afrontamiento al estrés de los colaboradores de la institución de salud.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi = Existe una relación significativa entre el nivel de motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Ho = No existe una relación significativa entre el nivel de motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Hipótesis Específica 1

Hi = Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018

Ho = No existe una relación significativa entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Hipótesis Específica 2

Hi = Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018

Ho = No existe una relación significativa entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

1.7. Objetivos**Objetivo General**

Determinar la relación entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.
- Determinar la relación entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Enfoque de la investigación: Cuantitativo

El presente investigación estuvo fundado al enfoque cuantitativo, Hernández (2014) presentó que “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, con base en la medición numérica, el conteo y el uso de análisis estadístico, para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población.”

Tipo de Estudio

La presente investigación fue de estudio descriptivo “requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder” (Dankhe, 1986). La descripción puede ser más o menos profunda, se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito.

Los estudios correlacionales tienen “como propósito medir el grado de relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación, en un contexto en particular” Hernández, et al. (2014).

Diseño

Esta investigación tiene por diseño No Experimental - Corte transversal - Correlacional, no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es No Experimental “es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.Kerlinger (1979)

Es transversal “es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” Hernández, et al. (2014). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

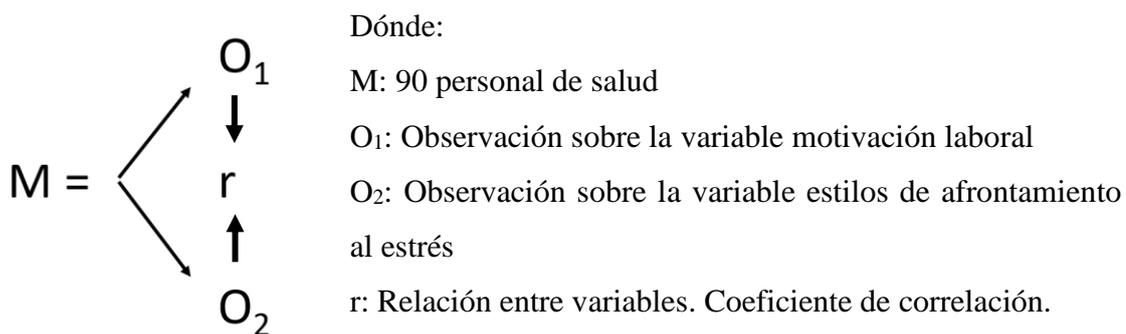


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

2.2. Variables, Operacionalización

Definición Conceptual de la Variable

V1: Motivación laboral

McClelland (1961) citado en Pérez (2015), indicó que la motivación laboral “es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección intensidad y rendimiento”.

Definición Operacional de las Variables

V1: Motivación laboral

Conjunto de habilidades para medir la motivación laboral, teniendo en cuenta las dimensiones Factores Higiénicos y Factores Motivacionales, medido con un instrumento, el Cuestionario de Factores Motivaciones e Higiénicos.

Tabla 5

Operacionalización de la Variable Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel y Rango	
Factores higiénicos	Políticas y Directrices de la Organización	15, 16, 17, 18, 19	Muy en Desacuerdo	Bajo 0 – 73	
	Supervisión	20, 21, 22	0		
	Relaciones con el jefe	23, 24, 25, 26, 27, 36	En	Medio 74 -110	
	Buenas condiciones laborales	28, 29, 30	Desacuerdo		
	Salario	31, 32, 33	1	Alto 111	
	Relaciones con los compañeros de trabajo	34, 35, 37	Ni de acuerdo	- 148	
	Factores motivacional es	Desarrollo profesional	1, 2, 3	Ni en desacuerdo	
	Reconocimiento profesional	4, 5, 6	2		
El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	7, 8				
Responsabilidad	9, 10, 11, 12	De acuerdo			
Autorrealización personal y Oportunidad de crecimiento	13, 14	3			
			Muy De acuerdo 4		

Nota: Tomada de Frederick Herzberg, 1959

Definición Conceptual de las Variable**V2: Estilos de afrontamiento al estrés**

Sandín (1995), hace referencia “a los esfuerzos conductuales y cognitivos que lleva a cabo el individuo para hacer frente al estrés; es decir, para tratar tanto con las demandas externas o internas generadoras del estrés, como con el malestar psicológico que suele acompañar al estrés”.

Definición Operacional de las Variables

V2: Estilo de afrontamiento al estrés

Conjunto de habilidades para medir el estilo de afrontamiento al estrés, tomando en cuenta las dimensiones: focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión, medido con un instrumento, el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), es una medida de autoinforme diseñada para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento.

Tabla 6

Operacionalización de la Variable Estrés Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel y Rango
Focalizado en la solución del problema	Analizar las causas Plan de acción	1, 2, 3, 4, 5, 6,	Nunca 0	Bajo 0 – 62
Autofocalización negativa	Autoculparse Autoconvencerse	7, 8, 9, 10, 11, 12	A veces 1	Medio 94 – 63
Reevaluación positiva	Ver aspectos positivos	13, 14, 15, 16, 17, 18	Casi siempre 2	Alto 95 - 126
Expresión emocional abierta	Irritarse Agresión	19, 20, 21, 22, 23, 24	Siempre 3	
Evitación	Tratar de olvidar Otras actividades	25, 26, 27, 28, 29, 30		
Búsqueda de apoyo social	Pedir consejo Expresar sentimientos	31, 32, 33, 34, 35, 36		
Religión	Rezar Asistir a misa	37, 38, 39, 40, 41, 42		

Nota: Tomada Sandín y Chorot, 2003

2.3. Población y Muestra

La población estuvo compuesta por un total de 90 personales de ambos géneros del Centro de Salud Trébol Azul del Distrito de San Juan de Miraflores, Provincia de Lima, período 2018. Esta investigación tiene como Muestra universal o Población censal.

Según Tamayo y Tamayo, (1997) “La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio.” “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.” (P.114)

Muestreo Censal: donde la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los clientes o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso.

Tabla 7

Población censal

Personal	Total
Médicos	14
Odontólogos	2
Obstetras	4
Enfermeras	10
Psicólogos	2
Nutricionistas	2
Trabajadora social	2
Técnica servicio social	1
Químico	1
Técnica Enfermería	10
Técnico Administrativo	26
Chofer	2
Laboratorio	4
Mantenimiento	4
Vigilantes	6
TOTAL	90

Criterios de selección

Todo el personal que labora en el Centro de Salud Trébol Azul.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

Técnica de recolección de datos

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, que radica en recopilar información en la muestra de la investigación.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario, que se realizó con la ayuda de la muestra.

Instrumento 1: Motivación Laboral

Nombre: Cuestionario de motivación laboral

Autor: Frederick Herzberg

Año: 1959

Aplicación: Individual.

Tiempo: De 15 minutos aproximadamente.

Tiene por finalidad conocer el estado interno positivo de los trabajadores en relación a las motivaciones que encuentra en el lugar de labores.

Validez

La investigación empleó la técnica de validación de juicio de expertos (crítica de jueces), a través del Magister Metodológico.

Confiabilidad

Está dado por la medida de consistencia interna. Fue estimado mediante la confiabilidad de Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto con 09 trabajadores, con el fin de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Donde salió 0,97.

Instrumento 2: Estilos de afrontamiento al estrés

Nombre: Cuestionario de Estilos de afrontamiento al estrés

Autor: Sandín y Chorot

Año: 2003

Aplicación: Individual.

Tiempo: De 15 minutos aproximadamente.

Tiene como finalidad conocer el desenvolvimiento de las personas en distintos escenarios, y el tipo de conducta que desarrolla para enfrentar dichos escenarios.

Validez

La investigación empleó la técnica de validación de juicio de expertos (crítica de jueces), a través del Magister Metodológico.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos estuvo dado por la medida de consistencia interna. Fue estimado mediante la confiabilidad Alfa de Cronbach, Donde se realizó una prueba piloto con 09 trabajadores, con la intención de evaluar la conducta del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Donde salió 0,91.

2.5. Método de Análisis de Datos

La investigación es de enfoque cuantitativo se procesó la Base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición, luego fueron procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Los datos obtenidos fueron tabulados y mostrados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, porque el propósito es determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables.

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

2.6. Aspectos Éticos

El trabajo de investigación se consideró los aspectos éticos en la población de estudio del Centro de Salud Trébol Azul de acuerdo con los criterios establecidos por el diseño de Investigación cuantitativa de la Universidad Cesar Vallejo, ya que son fundamentales para poder realizar un buen trabajo, cuenta con autorización de la jefatura del Centro de Salud. Con el anonimato en la encuesta utilizada y con resguardo de las respuestas obtenidas.

Participación voluntaria: a la población de estudio de esta investigación se les informo sobre la firmeza del trabajo.

Confidencialidad: la identidad de los trabajadores de este estudio se mantendrá en absoluta reserva.

Justicia: el estudio estuvo orientado a tratar a cada persona a lo que moralmente es correcto.

Beneficencia: se orientó esta investigación al bienestar la cual no producirá daño en la población de estudio.

Claridad: a los objetivos de la investigación, transparencia de los datos obtenidos, profundidad en el desarrollo del tema.

III. Resultados

3.1. Análisis Descriptivo de los Resultados

Tabla 8

Niveles de la variable motivación laboral

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	15.6
Medio	63	70.0
Bajo	13	14.4
Total	90	100.0

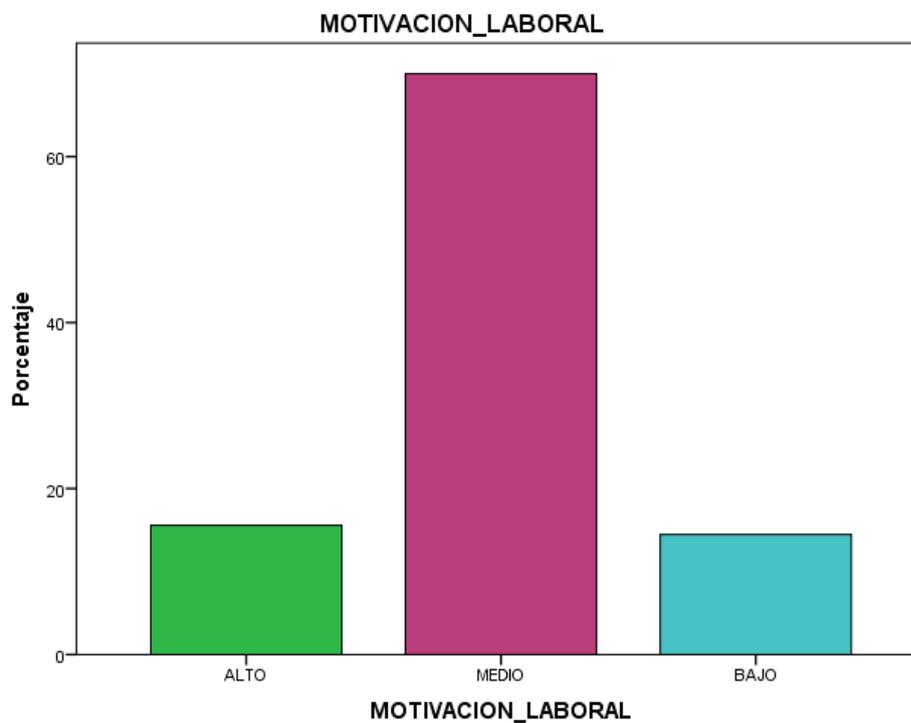


Figura 2. Niveles de la variable motivación laboral

En la tabla 8 y figura 2, se observa que de los encuestados, el 15.6% presentan un nivel alto de motivación laboral, el 70% presentan nivel medio y el 14.4% presenta un nivel bajo con respecto a la variable motivación laboral.

Tabla 9

Niveles de la dimensión Factores Motivacionales

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	34.4
Medio	47	52.2
Bajo	12	13.3
Total	90	100.0

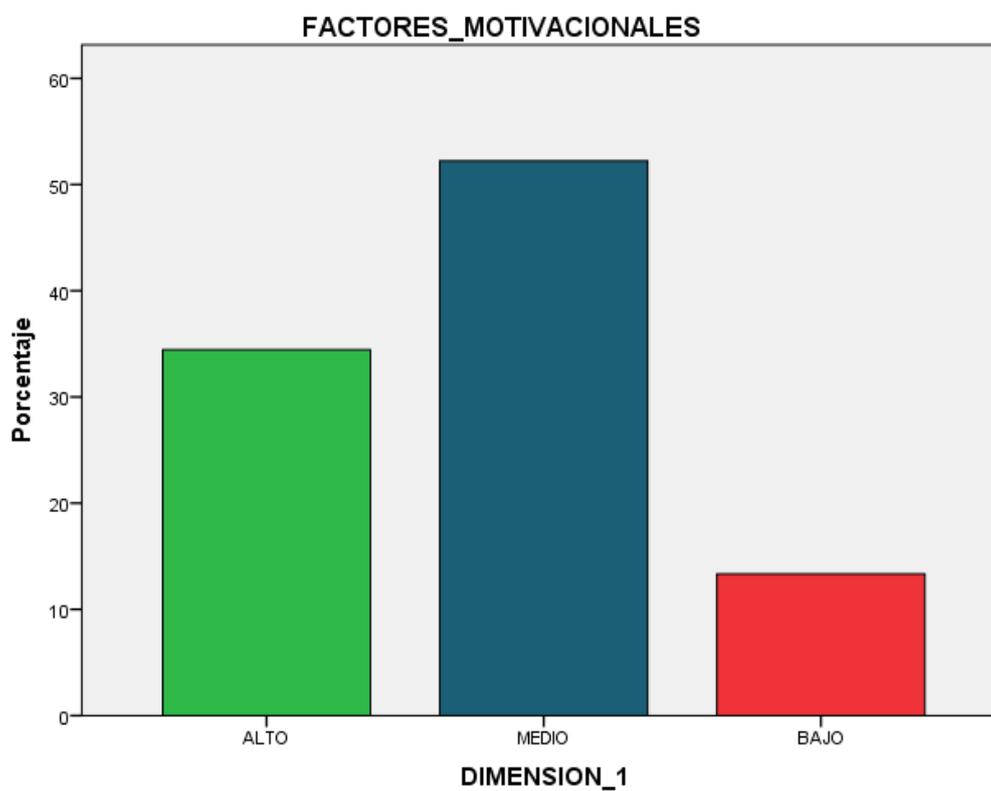


Figura 2. Niveles de la dimensión Factores Motivacionales

En la tabla 9 y figura 3, se observa que los encuestados, el 34.4% presentan un nivel alto en la dimensión de Factores Motivacionales, el 52.2% presentan nivel medio y el 13.3% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión Factores Motivacionales.

Tabla 10

Niveles de la dimensión Factores Higiénicos

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	15.6
Medio	63	70.0
Bajo	13	14.4
Total	90	100.0

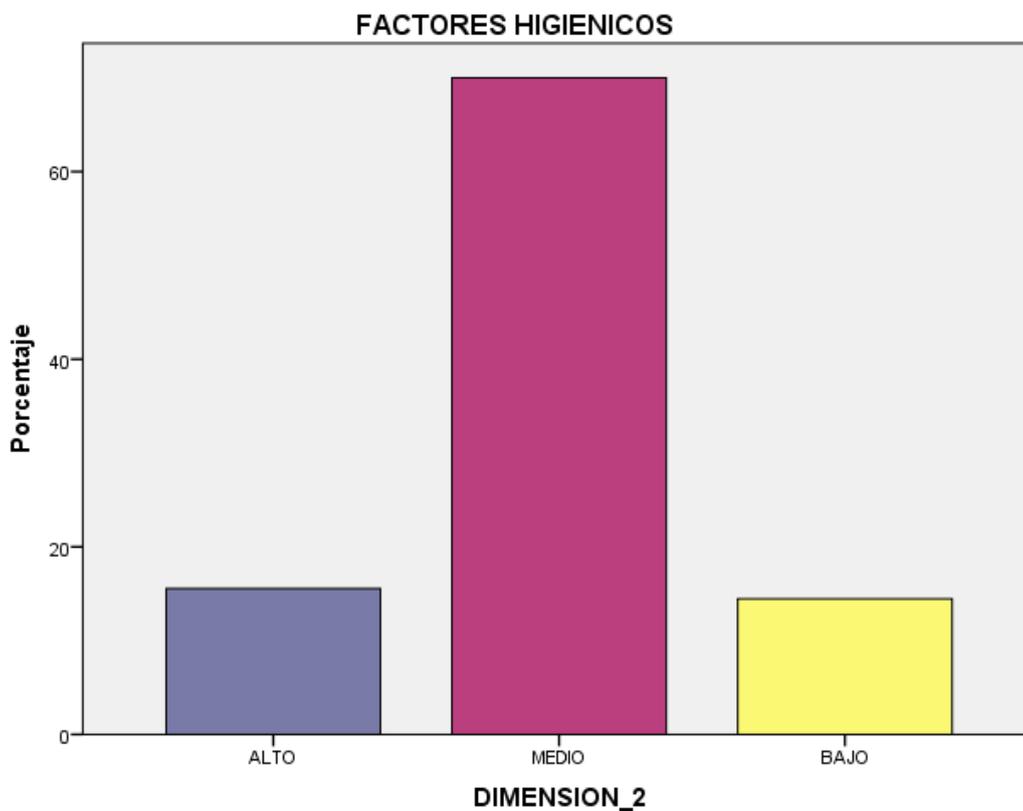


Figura 4. Niveles de la dimensión Factores higiénicos

En la tabla 10 y figura 4, se observa que los encuestados, el 15.6% presentan un nivel alto, el 70.0% presentan nivel medio y el 14.4% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión Factores higiénicos.

Tabla 11

Niveles de la variable afrontamiento al estrés

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	7.8
Medio	27	30.0
Bajo	56	62.2
Total	90	100.0

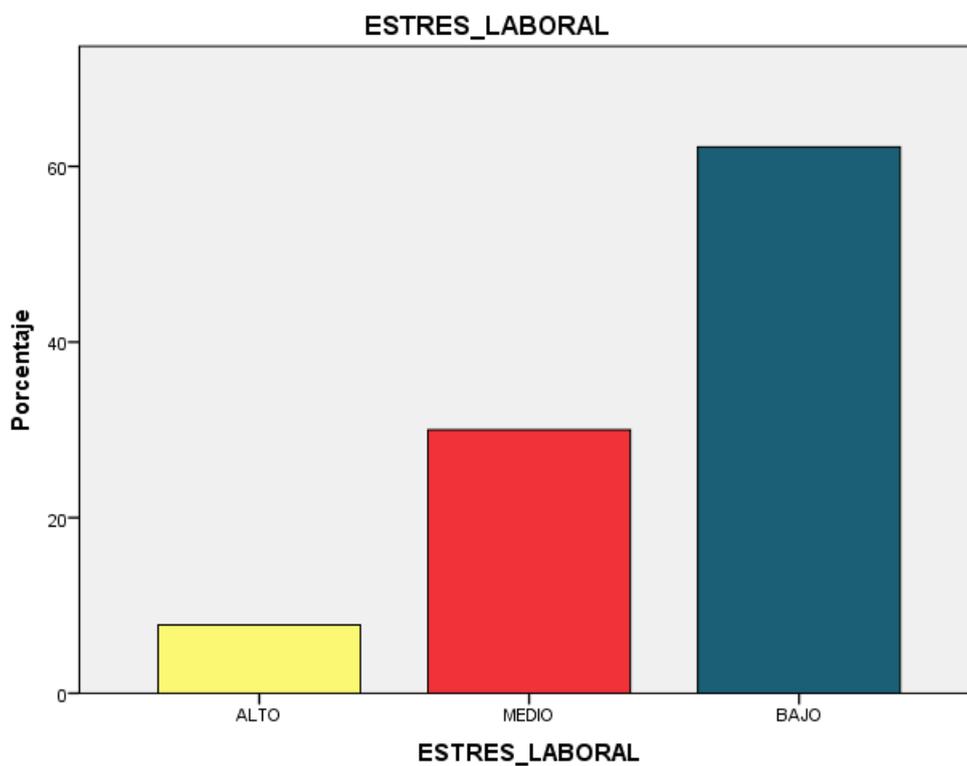


Figura 5. Niveles de la variable afrontamiento al estrés

En la tabla 11 y figura 5, se observa que de los encuestados, el 7.8% presenta un estilo de afrontamiento al estrés alto, el 30.0% presentan nivel medio y el 62.2% presenta un nivel bajo con respecto a la variable afrontamiento al estrés.

Tabla 12

Niveles de la dimensión focalizado en la solución del problema

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	36	40.0
Medio	48	53.3
Bajo	6	6.7
Total	90	100.0

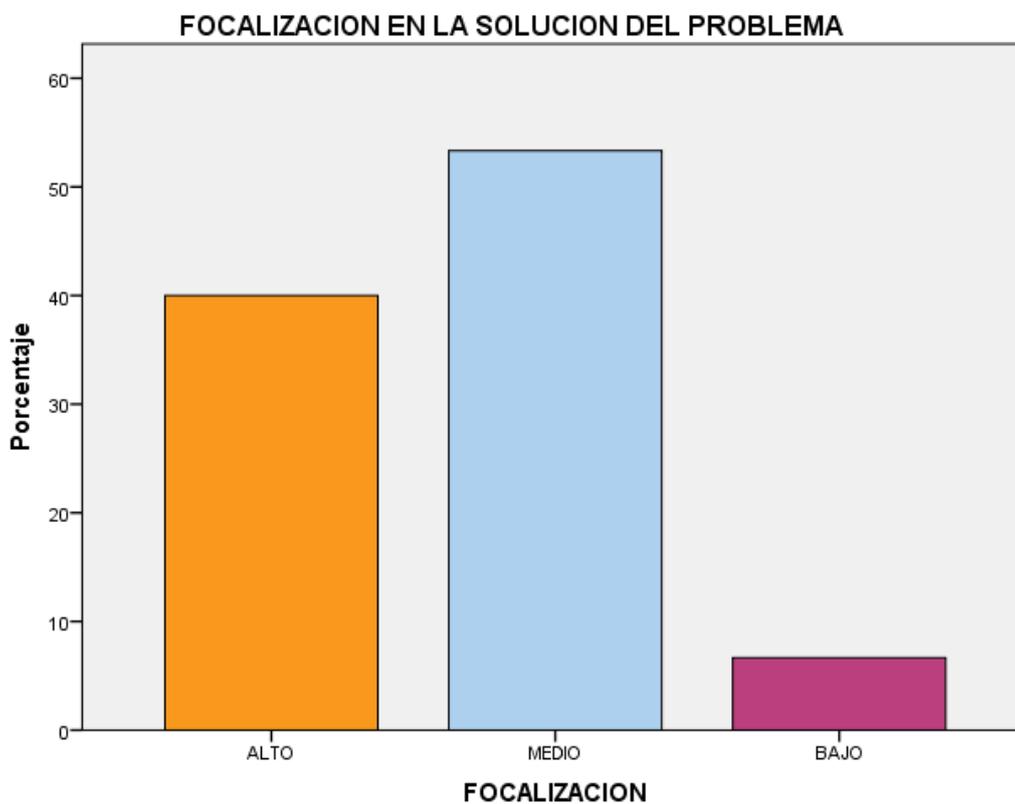


Figura 6. Niveles de la dimensión focalizado en la solución del problema

En la tabla 12 y figura 6, se observa que de los encuestados, el 40.0% presentan un nivel alto, el 53.3% presentan nivel medio y el 6.7% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión focalizado en la solución del problema.

Tabla 13

Niveles de la dimensión autofocalización negativa

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	5.6
Medio	12	13.3
Bajo	73	81.1
Total	90	100.0

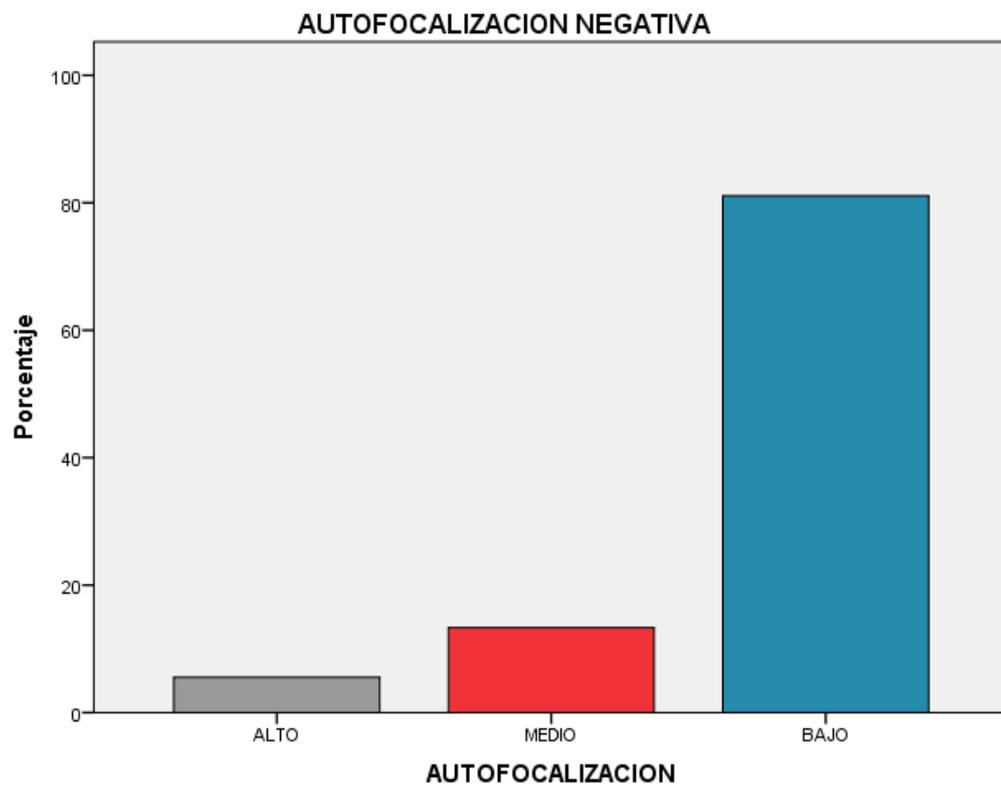


Figura 7.

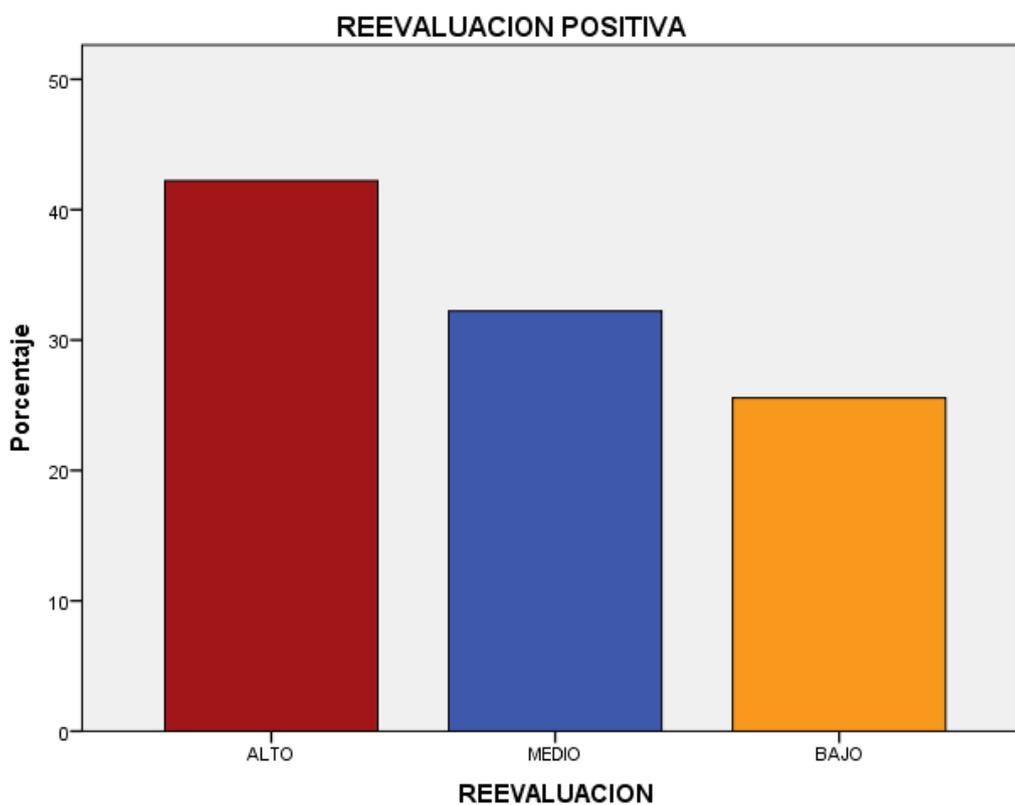
Niveles de la dimensión autofocalización negativa

En la tabla 13 y figura 7, se observa que de los encuestados, el 5.6% presentan un nivel alto, el 13.3% presentan nivel medio y el 81.1% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión autofocalización negativa.

Tabla 14

Niveles de la dimensión reevaluación positiva

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	38	42.2
Medio	29	32.2
Bajo	23	25.6
Total	90	100.0

*Figura 8. Niveles de la dimensión reevaluación positiva*

En la tabla 14 y figura 8, se observa que de los encuestados, el 42.2% presentan un nivel alto, el 32.2% presentan nivel medio y el 25.6% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión evaluación positiva.

Tabla 15

Niveles de la dimensión expresión emocional abierta

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	5.6
Medio	12	13.3
Bajo	73	81.1
Total	90	100.0

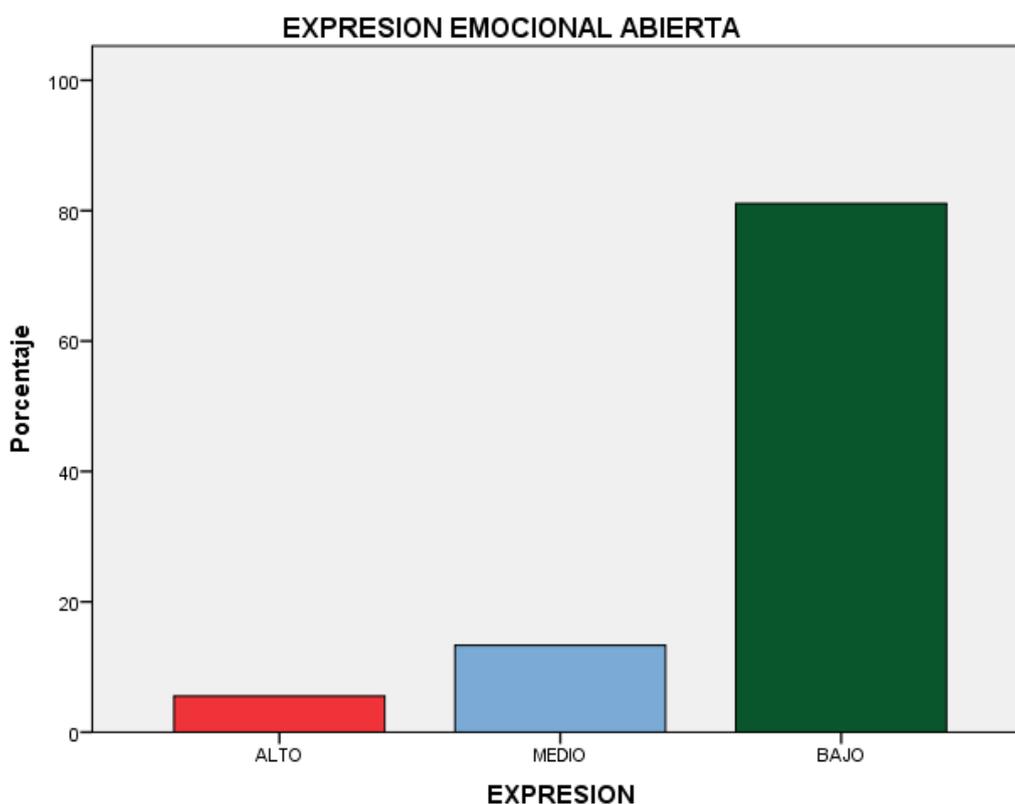


Figura 9. Niveles de la dimensión expresión emocional abierta

En la tabla 15 y figura 9, se observa que de los encuestados, el 5.6% presentan un nivel alto, el 13.3% presentan nivel medio y el 81.1% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión expresión emocional abierta.

Tabla 16

Niveles de la dimensión evitación

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	26.7
Medio	32	35.6
Bajo	34	37.8
Total	90	100.0

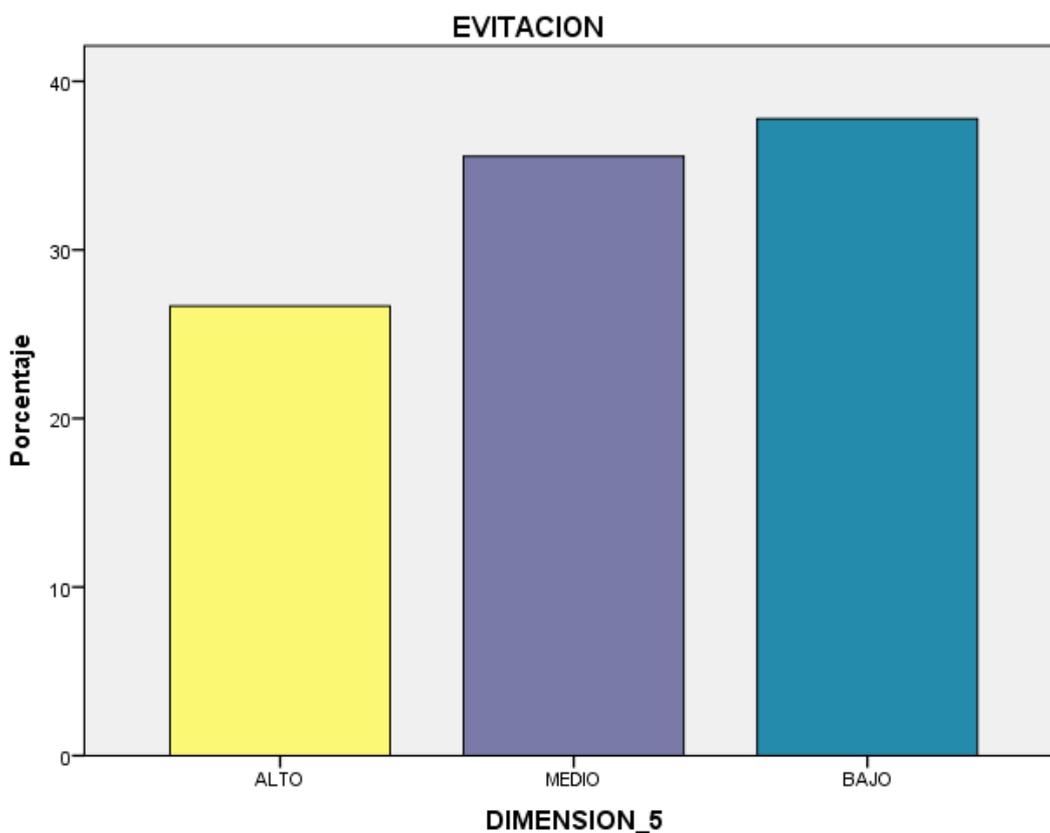


Figura 10. Niveles de la dimensión evitación

En la tabla 16 y figura 10, se observa que de los encuestados, el 26.7% presentan un nivel alto, el 35.6% presentan nivel medio y el 37.8% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión evitación.

Tabla 17

Niveles de la dimensión búsqueda de apoyo social

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	11.1
Medio	29	32.2
Bajo	51	56.7
Total	90	100.0

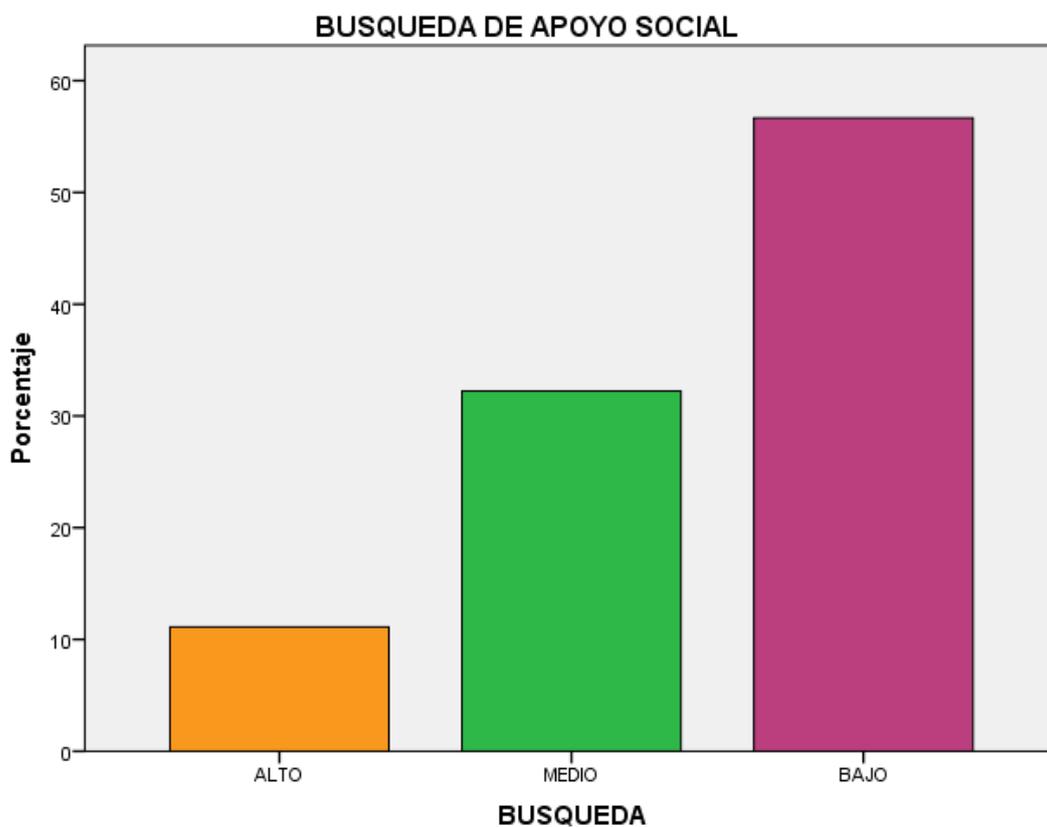


Figura 11. Niveles de la dimensión búsqueda de apoyo social

En la tabla 17 y figura 11, se observa que de los encuestados, el 11.1% presentan un nivel alto, el 32.2% presentan nivel medio y el 56.7% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión búsqueda de apoyo social.

Tabla 18

Niveles de la dimensión religión

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	17.8
Medio	27	30.0
Bajo	47	52.2
Total	90	100.0

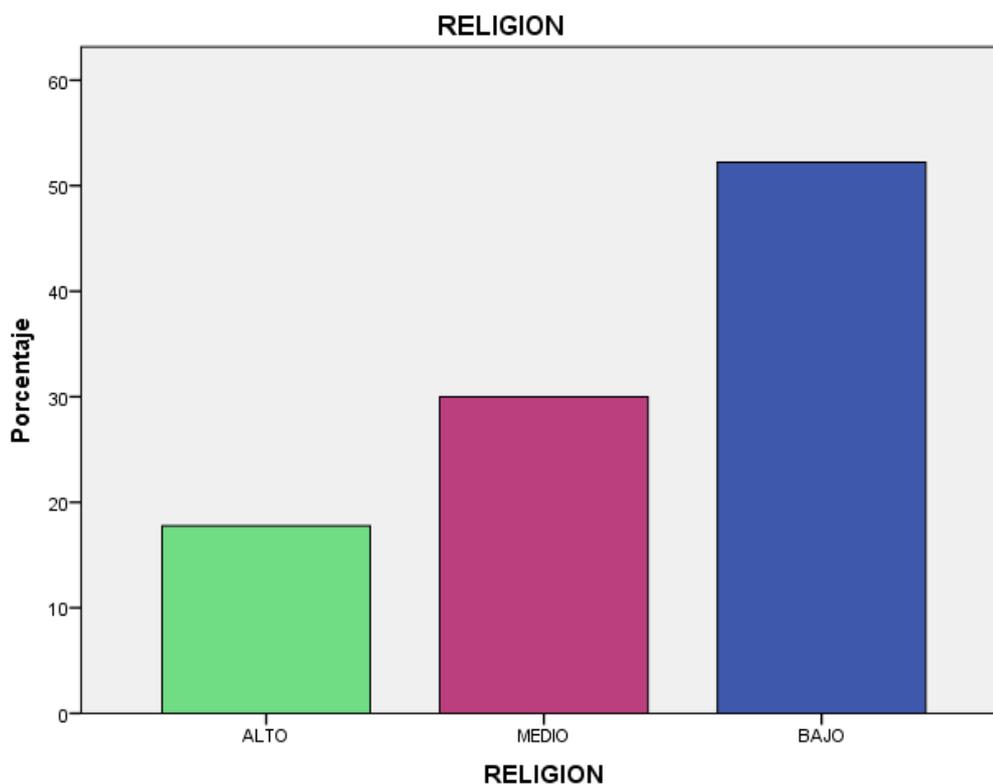


Figura 12. Niveles de la dimensión religión

En la tabla 18 y figura 12, se observa que de los encuestados, el 17.8% presentan un nivel alto, el 30.0% presentan nivel medio y el 52.2% presenta un nivel bajo con respecto a la dimensión religión.

3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En esta investigación la contrastación de las hipótesis, se utilizó la correlación de Rho de Spearman, esta prueba estadística es adecuada para ver la relación entre las variables cuantitativas.

Prueba de hipótesis general Formulación de las hipótesis

H_i = Existe una relación significativa entre el nivel de motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

H_o = No existe una relación significativa entre el nivel de motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

Correlación entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés

			MOTIVACION LABORAL	AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS LABORAL
Rho de	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,212*
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,045
		N	90	90
Spearman	AFRONTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,212*	1,000
	AL ESTRÉS	Sig. (bilateral)	,045	.
	LABORAL	N	90	90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 19, se muestran los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.212* lo que se interpreta al 99.95%* que la correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Interpretándose como una correlación positiva media entre las variables, con una $\rho = 0.045$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. A mayor motivación laboral, mayor afrontamiento al estrés laboral

Hipótesis Específicas

Primera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

H_i = Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

H_o = No existe una relación significativa entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

Correlación entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés

		FACTORES MOTIVACIONALES		AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS LABORAL	
Rho de	FACTORES	Coefficiente de correlación	1,000		,225*
	MOTIVACIONALES	Sig. (bilateral)	.		,033
Spearman		N	90		90
	AFRONTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,225*		1,000
	AL ESTRÉS	Sig. (bilateral)	,033		.
	LABORAL	N	90		90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 20, se muestran los resultados para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.225* lo que se demuestra al 99.95% * la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretándose como una correlación positiva media entre las variables, con una $\rho = 0.033$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula. A mayor factores motivacionales, mayor afrontamiento al estrés laboral.

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

H_i = Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018

H_o = No existe una relación significativa entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

Correlación entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés

			FACTORES HIGIENICOS	AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS LABORAL
Rho de	FACTORES	Coeficiente de correlación	1,000	,269*
	HIGIENICOS	Sig. (bilateral)	.	,010
Spearman		N	90	90
	AFRONTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,269*	1,000
	AL ESTRÉS	Sig. (bilateral)	,010	.
	LABORAL	N	90	90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 21, se muestran los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.269* lo que se interpreta al 99.95% **la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretándose como una correlación positiva media entre las variables, con una $\rho = 0.010$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula. A mayor factores higiénicos, mayor afrontamiento al estrés laboral.

IV. Discusión

En la investigación realizada en el Centro de Salud Trébol Azul de San Juan de Miraflores, referido a la motivación laboral y su relación con los estilos de afrontamiento al estrés se observó en la tabla 1 y figura 1, el 15.6% presentan un nivel alto de motivación laboral, el 70% presentan nivel medio y el 14.4% presenta un nivel bajo con respecto a la variable motivación laboral. Y en la tabla 4 y figura 4, se observa que de los encuestados, el 7.8% presenta un estilo de afrontamiento al estrés alto, el 30.0% presentan nivel medio y el 62.2% presenta un nivel bajo con respecto a la variable afrontamiento al estrés.

En la comprobación de la hipótesis se observa en la tabla 1, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.212* lo que se interpreta al 99.95%* que la correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral). Interpretándose como una correlación positiva media entre las variables, con una $p = 0.045$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Coincidiendo con la investigación de Marin y Placencia (2017) donde sus resultados mostraron que existe una baja correlación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral, en lo cual con la investigación realizada concuerda. Con referente al nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%) con concordancia con esta investigación con un 70.0% el nivel de motivación de nivel medio.

Referente a los factores higiénicos resultaron medianamente motivados (46.3%), en donde los factores con mayor promedio fueron: “Relaciones con el jefe” y “Relaciones con los compañeros de trabajo”, mientras que los de menor promedio fueron: “Prestigio o status” y “Políticas y directrices de la organización”. En esta investigación de igual forma el nivel de motivación de los factores higiénicos es de medio con un 70%.

Y en el nivel de motivación de los factores motivacionales es de nivel medio con 52.2%, con mucha similitud con la investigación de Marin y Placencia en donde los factores motivacionales, resultaron medianamente motivados (57.4%), los factores con mayores promedios fueron: “El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “Responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “Desarrollo profesional”.

El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (56.6%), y el elemento con mayor promedio global fue “Relación personal”, mientras que los elementos con menores promedios globales fueron “Presión en el trabajo”, “Variedad de la tarea” y

“Distensión en el trabajo”. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Donde se llegó a la conclusión “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”. Estos resultados servirán como aporte metodológico y teórico para esta investigación.

En la investigación de Llagas (2017) los resultados indican que “existe una relación directa y positiva, la motivación con el variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L. Es decir que a mayor motivación laboral mayor es el desempeño laboral”. Con una correlación directa con la “regulación externa y el desempeño laboral” según Spearman, con una significancia estadística de $p= 0.000$ y con una relación directa y moderada ($r= 0.714$). Existe una correlación directa y moderada con la “regulación introyectada y el desempeño laboral” según Spearman. Correlación directa moderada con la “regulación identificada y el desempeño laboral” y también con “la motivación intrínseca y el desempeño laboral”, a diferencia de la investigación realizada en donde la correlación es positiva media.

En la investigación de Carbajal (2017) se “demostró que existe una relación entre las variables Inteligencia Emocional y Estrés laboral, siendo una relación negativa y baja, que a mayor inteligencia emocional, entonces menor estrés”. Donde también se demostró que no existe una relación entre la “dimensión atención a los sentimientos y estrés laboral” del personal. Pero si existe una relación de la “dimensión claridad emocional y estrés laboral”, siendo una relación negativa y moderada. Que a mayor claridad emocional, entonces menor estrés. La dimensión “reparación de las emociones y Estrés laboral”, siendo una relación negativa y baja. A mayor reparación de las emociones, entonces menor estrés. Donde se observa en esta investigación que el personal de salud se encuentra en un nivel bajo frente a los estilos de afrontamiento al estrés.

V. Conclusiones

Primera:

Según los resultados estadísticos, existe relación positiva media, entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud del Centro de Salud Trébol Azul - 2018; el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,212.

Segunda:

Según los resultados estadísticos, existe relación positiva media entre los factores motivacionales del nivel de motivación laboral con los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018; el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de .225.

Tercera:

Según los resultados estadísticos, existe relación positiva media entre los factores higiénicos del nivel de motivación laboral con los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud del Centro de Salud Trébol Azul - 2018; el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,269.

VI. Recomendaciones

Primera:

Para mejorar la motivación laboral de los trabajadores que se encuentran “medianamente” y “bajamente motivados”, se recomienda a la DIRIS LS y en especial a los jefes de los centros, que planifiquen, organicen y realicen charlas y talleres de motivación personal; denominadas actitud mental positiva, talento y relaciones humanas para asimismo poder generar cambios y actitudes en todo el personal del centro, que permitirá otorgar mayores responsabilidades al trabajador, dando tareas más complejas de manera que este encuentre la oportunidad de satisfacer sus necesidades de crecimiento personal.

Segunda:

A la jefa del Centro de Salud Trébol Azul, que desarrolle un plan, el cual evalúe un buen desempeño laboral, para que el personal sean distinguidos y valorados, y con ello buscar elementos que estimulen e incentiven a los trabajadores, no necesariamente dinero, pero si actividades como entrega de reconocimientos en público, premios y otro tipos de incentivos, que permitan sentirse reconocidos y valorados.

Tercera:

Se recomienda a la jefa del Centro de Salud Trébol Azul y a su equipo de gestión, que planifiquen, organicen y realicen talleres psicológicos de afrontamiento al estrés, ya que en los resultados se observó que los trabajadores se encuentran “medianamente” y “bajamente en los niveles de afrontamiento al estrés”, en los cuales los talleres tienen que incluir temas de focalizar soluciones a los problemas, desarrollo de autofocalización negativa, reevaluación positiva, poder dominar las expresiones emocionales abiertas y de este modo evitar la irritación y agresión, la búsqueda de apoyo social, religión; puesto que tiene una relación con la motivación laboral de los trabajadores.

Cuarta:

Se pide al personal del centro que pueda asistir a los talleres de psicología para poder ayudar y mejorar la motivación del trabajador de igual forma para enseñar los estilos de afrontamiento de estrés, por ende también se pide realizar reuniones en las cuales los trabajadores den mejoras al trabajo y sus preocupaciones o dudas sin miedo a represalias. Reuniones de confraternidad para poder conocerse entre todos los trabajadores y mejorar la comunicación y trato con todos.

VII. Referencias

- Carbajal, M. (2017). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara – 2017*. (Tesis Maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado – 2017*. *Horiz Med* 2017: 17(4): 42-52.
- Llagas, M. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015*. (Tesis Maestría). Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Fernández, D. *Clima organizacional de los docentes pertenecientes a la escuela Rafael Arvelo del Municipio Valencia estado Carabobo – 2018*. (Tesis Maestría). Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Sánchez, I., Brea, I., De La Cruz, M. y Matos I. *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos*. *Correo científico Médico de Holguín* 2017, p434-444.
- Carrion, K. (2017) *Motivación Laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana – 2017*. (Tesis Maestría). Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Carballo, Á., Priego H. y Ávalos M. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco, México*. *Rev. Hitos de Ciencia Económico Administrativas*. Año 21, Número 59, p43 – 51.
- Sarsosa, K y Charria, V. (2017) *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. *Universidad y Salud Artículo Original* 20(1):44-52, 2018.

- García, Y., Martínez, M., Rivera, M. y Gutiérrez, G. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México*. Rev. Investigadora del Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo p26 – 42.
- Chuqui huaccha, C. y Soto, Y. (2014). *Estilos de afrontamiento en pacientes con enfermedad renal crónica terminal en programa de hemodiálisis del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen – 2013*. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza.
- Ramírez, I. (2017). *Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III – 2017*. (Tesis Maestría). Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Mondragón, M, (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia*. Rev. Mov. Cient. Vol. 8 (1): 98-104.
- Sandín, B. y Chorot, P. (2002). *Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y Validación Preliminar*. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica 2003, volumen 8, número 1, pp. 39-54.
- Soto, M. (2018). *Estudio de la motivación laboral en el personal del Centro de Salud la Esperanza – 2018*. Revista Médica 2018, p27-31.
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Revista Universidad EAFIT N°128, p79 – 85.
- García, M. y Gil, M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. ISSN 1560-6139, pp. 11 – 30.
- Chavarría, R., Sandoval, E., Peláez, K, y Radilla, C. (2009). *Satisfacción laboral del personal médico en el servicio de Urgencias Adultos en un Hospital General Regional*. Revista CONAMED, Vol. 14, pp27 – 35.

- López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg*. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM Vol. 8, N° 15, pp25 – 36.
- Huamaní, I. (2017). *Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa – 2017*. (Tesis Maestría). Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- OMS (2017). *Salud Mental en el lugar de trabajo*. Recuperado por https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Rojas, J. (2017). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Recuperado por <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Arteaga, A. (2018). *Estrés laboral afecta al 70% de trabajadores*. Recuperado por <http://diariouno.pe/estres-laboral-afecta-al-70-de-trabajadores/>
- Carpio, R. y Villalobos, A. (2001). *Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo Modelo de atención integral*. Costa Rica. Rev. cienc. adm. financ. segur. soc vol.9 n.1 San José Jun. 2001
- Rivera, R. (2014). *Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* (Tesis Licenciatura). Lima – Perú. Universidad Nacional Tecnología de Lima Sur.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Nivel de Motivación Laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al Estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018

Problema	Objetivo	Hipotesis	Fundamento teórico
<p>General: ¿cuál es la relación entre el nivel de motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018?</p> <p>Específicos: ¿cuál es la relación entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018? ¿cuál es la relación entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018?</p>	<p>General: Determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018.</p> <p>Específicos: Determinar la relación entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018. Determinar la relación entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018.</p>	<p>General: Hi = existe una relación significativa entre el nivel de motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018. Ho = no existe una relación significativa entre el nivel de motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018.</p> <p>Específicas 1 Hi = existe una relación significativa entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018. Específicas 2 Hi = existe una relación significativa entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del centro de salud trébol azul del año 2018.</p>	<p>Motivación laboral Conjunto de habilidades para medir la motivación laboral, teniendo en cuenta las dimensiones factores higiénicos y factores motivacionales, medido con un instrumento, el cuestionario de factores motivaciones e higiénicos.</p> <p>Estilo de afrontamiento al estrés Conjunto de habilidades para medir el estilo de afrontamiento al estrés, tomando en cuenta las dimensiones: focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión, medido con un instrumento, el cuestionario de afrontamiento del estrés (cae), es una medida de autoinforme diseñada para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento.</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables de estudio	Recolección de datos
La presente investigación es cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional.	La población estuvo compuesta por un total de 90 personales de ambos géneros del centro de salud trébol azul del distrito de san juan de miraflores, provincia de lima, período 2018. Esta investigación tiene como muestra universal o población censal.	<p>Motivación laboral</p> <p>Estilos de afrontamiento al estrés</p> <p>Variable Dimensión</p> <p>Motivación -factores motivacionales laboral -factores higiénicos</p> <p>Estilos de Focalizado en la solución del afrontamiento problema al estrés Autofocalización negativa Reevaluación positiva Expresión emocional abierta Evitación Búsqueda de apoyo social Religión</p>	<p>Técnica de recolección de datos La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, que radica en recopilar información en la muestra de la investigación.</p> <p>Instrumentos El instrumento que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario, que se realizó con la ayuda de la muestra.</p>

ANEXO 02: Cuestionario de Factores Motivacionales y de Higiene

Donde se marca:

0	1	2	3	4
Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo

	Siento que:	0	1	2	3	4
1	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos					
2	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
4	Mi jefe reconoce cuando realizo una buena labor					
5	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.					
6	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
7	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
8	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
9	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
10	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
11	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.					
12	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.					
13	Existen oportunidades para un ascenso					
14	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
15	Se cumplen con los convenios y leyes laborales.					
16	Me siento conforme con mi horario laboral.					
17	Entiendo claramente la misión y visión de la organización					
18	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos.					
19	Me siento conforme con las normas y políticas					
20	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo.					
21	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo					
22	La gerencia es competente en llevar en centro					
23	Recibo el apoyo de mi jefe					
24	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo					
25	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas					
26	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
27	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					

28	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente					
29	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
30	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					
31	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
32	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
33	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
34	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
35	Me preocupo por mis compañeros de trabajo					
36	El buen trato que recibo de mi jefe					
37	Se tratan con sus compañeros con justicia e igualdad					

Anexo 3: Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

Instrucciones: A continuación se describen formas de pensar y/o comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Ud. la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Rodee con un círculo el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Ud. piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente (aproximadamente durante el pasado año).

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

	¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?	0	1	2	3
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente				
2	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados				
3	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo				
4	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema				
5	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas				
6	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema				
7	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal				
8	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas				
9	Comprendí que yo fui el principal causante del problema				
10	Me sentí indefenso e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación				
11	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema				
12	Me resigné a aceptar las cosas como eran				
13	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema				
14	Intenté sacar algo positivo del problema				
15	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa				

	por los demás				
16	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes				
17	Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»				
18	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor				
19	Descargué mi mal humor con los demás				
20	Insulté a ciertas personas				
21	Me comporté de forma hostil con los demás				
22	Agredí a algunas personas				
23	Me irrité con alguna gente				
24	Luché y me desahogué expresando mis sentimientos				
25	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas				
26	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema				
27	Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema				
28	Procuré no pensar en el problema				
29	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema				
30	Intenté olvidarme de todo				
31	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía				
32	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema				
33	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema				
34	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal				
35	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir				
36	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos				
37	Asistí a la Iglesia				
38	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)				
39	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema				
40	Tuve fe en que Dios remediaría la situación				
41	Recé				
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar				

Anexo 4: Documentos de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Focalizado en la solución del problema (FSP)	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	✓		✓		✓		
2	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	✓		✓		✓		
3	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	✓		✓		✓		
4	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	✓		✓		✓		
5	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	✓		✓		✓		
6	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Autofocalización Negativa (AFN)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	✓		✓		✓		
8	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	✓		✓		✓		
9	Comprendí que yo fui el principal causante del problema	✓		✓		✓		
10	Me sentí indefenso e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	✓		✓		✓		
11	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	✓		✓		✓		
12	Me resigné a aceptar las cosas como eran	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Reevaluación Positiva (REP)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	✓		✓		✓		
14	Intenté sacar algo positivo del problema	✓		✓		✓		
15	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	✓		✓		✓		
16	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	✓		✓		✓		
17	Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»	✓		✓		✓		
18	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Expresión emocional abierta (EEA)	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Descargué mi mal humor con los demás	✓		✓		✓		
20	Insulté a ciertas personas	✓		✓		✓		

21	Me comporté de forma hostil con los demás	✓		/		/	
22	Agredí a algunas personas	✓		/		/	
23	Me irrité con alguna gente	✓		/		/	
24	Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	/		/		/	
	DIMENSIÓN 5 Evitación (EVT)	Si	No	Si	No	Si	No
25	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	✓		/		/	
26	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	/		/		/	
27	Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema	/		/		/	
28	Procuré no pensar en el problema	/		/		/	
29	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	/		/		/	
30	Intenté olvidarme de todo	✓		/		/	
	DIMENSIÓN 6 Búsqueda de apoyo social (BAS)	Si	No	Si	No	Si	No
31	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	✓		✓		✓	
32	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	✓		/		/	
33	Pedí a parientes o amigos que me ayudarían a pensar acerca del problema	/		/		✓	
34	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	✓		/		/	
35	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir	✓		/		✓	
36	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	✓		/		/	
	DIMENSIÓN 7 Religión (RLG)	Si	No	Si	No	Si	No
37	Asistí a la Iglesia	/		✓		/	
38	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	/		✓		/	
39	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	/		/		/	
40	Tuve fe en que Dios remediaría la situación	✓		✓		/	
41	Recé	✓		✓		/	
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	✓		✓		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOCTOR EN CIENCIAS VALDEZ ASTO JOSÉ LUIS

DNI: 06993871

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

UNIVERSIDAD DEL VALLEJO
 ESCUELA DE GRADO
 Dr. JOSÉ VALDEZ ASTO
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 D.C.E. N° 0872012-UNE

 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinenci		Relevanci		Claridad		Sugerencias
		a		a				
	DIMENSIÓN 1 Factores Motivacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades	✓		✓		✓		
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	✓		✓		✓		
4	Mi jefe reconoce cuando realizo una buena labor	✓		✓		✓		
5	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	✓		✓		✓		
7	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	✓		✓		✓		
9	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	✓		✓		✓		
12	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.	✓		✓		✓		
13	Existen oportunidades para un ascenso	✓		✓		✓		
14	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Factores Higiénicos							
15	Se cumplen con los convenios y leyes laborales.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me siento conforme con mi horario laboral.	✓		✓		✓		
17	Entiendo claramente la misión y visión de la organización	✓		✓		✓		
18	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos.	✓		✓		✓		
19	Me siento conforme con las normas y políticas	✓		✓		✓		

20	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo.	✓		✓		✓	
21	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	✓		✓		✓	
22	La gerencia es competente en llevar en centro	✓		✓		✓	
23	Recibo el apoyo de mi jefe	✓		✓		✓	
24	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	✓		✓		✓	
25	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas	✓		✓		✓	
26	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos.	✓		✓		✓	
27	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	✓		✓		✓	
28	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente	✓		✓		✓	
29	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
30	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	✓		✓		✓	
31	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	✓		✓		✓	
32	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	✓		✓		✓	
33	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓	
34	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
35	Me preocupa por mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
36	El buen trato que recibo de mi jefe	✓		✓		✓	
37	Se tratan con sus compañeros con justicia e igualdad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Doctor en Ciencias Valdez Asto José Luis

DNI: 06993871

Especialidad del validador: Doctor en CIENCIAS

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE EDUCACIÓN
Dr. JOSÉ LUIS VALDEZ ASTO
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
D.C.E. N° 0072012-UNE

Firma del Experto Informante

Anexo 5: Base de Datos de la V1 Motivación Laboral

N	Factores Motivacionales														Factores Higiénicos														V1												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	D1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	D2	
1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	46	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	71	117
2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	3	46	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	56	102	
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	44	2	2	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	3	2	0	3	3	1	0	2	4	2	2	52	96	
4	3	4	3	1	2	3	1	2	3	4	4	3	1	0	34	0	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	0	50	84		
5	3	0	0	1	1	2	0	0	2	0	4	2	0	0	15	2	0	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	1	1	3	2	2	2	36	51	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	84	138	
7	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	51	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	84	135	
8	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	44	0	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	61	105		
9	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	1	40	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	60	100		
10	3	3	4	0	0	2	2	2	2	2	4	4	3	0	31	2	4	4	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	4	1	0	2	2	3	2	2	1	0	46	77	
11	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3	3	4	54	92	
12	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	32	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	96	
13	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	35	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	57	92	
14	2	3	3	1	1	1	3	1	1	4	4	3	2	1	30	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	76	
15	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	0	33	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	2	0	2	12	45	
16	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	32	4	3	3	2	1	0	0	2	0	2	2	4	3	2	2	4	1	1	3	4	3	2	2	50	82	
17	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	37	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	55	92		
18	4	0	4	0	0	1	4	3	2	1	4	4	0	0	27	0	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	1	1	1	4	4	2	2	55	82	
19	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	0	1	23	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	40	63	
20	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	42	2	3	4	0	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	0	0	3	3	3	3	58	100	
21	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	46	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	71	117	
22	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	3	46	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	56	102	
23	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	44	2	2	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	3	2	0	3	3	1	0	2	4	2	2	52	96	
24	3	4	3	1	2	3	1	2	3	4	4	3	1	0	34	0	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	0	50	84		
25	3	0	0	1	1	2	0	0	2	0	4	2	0	0	15	2	0	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	1	1	3	2	2	2	36	51	

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	84	138	
27	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	51	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	84	135
28	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	44	0	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	61	105		
29	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	1	40	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	60	100
30	3	3	4	0	0	2	2	2	2	2	4	4	3	0	31	2	4	4	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	4	1	0	2	2	3	2	2	1	0	46	77	
31	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3	3	4	54	92	
32	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	32	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	96	
33	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	35	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	57	92	
34	2	3	3	1	1	1	3	1	1	4	4	3	2	1	30	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	76	
35	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	0	33	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	2	0	2	12	45	
36	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	32	4	3	3	2	1	0	0	2	0	2	2	4	3	2	2	4	1	1	3	4	3	2	2	50	82	
37	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	37	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	55	92	
38	4	0	4	0	0	1	4	3	2	1	4	4	0	0	27	0	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	1	1	1	4	4	2	2	55	82	
39	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	0	1	23	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	40	63	
40	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	42	2	3	4	0	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	0	0	3	3	3	3	58	100	
41	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	46	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	71	117	
42	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	3	46	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	56	102	
43	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	44	2	2	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	3	2	0	3	3	1	0	2	4	2	2	52	96	
44	3	4	3	1	2	3	1	2	3	4	4	3	1	0	34	0	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	0	50	84	
45	3	0	0	1	1	2	0	0	2	0	4	2	0	0	15	2	0	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	1	1	3	2	2	2	36	51	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	138	
47	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	51	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	84	135
48	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	44	0	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	61	105		
49	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	1	40	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	60	100
50	3	3	4	0	0	2	2	2	2	2	4	4	3	0	31	2	4	4	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	4	1	0	2	2	3	2	2	1	0	46	77	
51	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3	3	4	54	92	
52	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	32	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	96	
53	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	35	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	57	92	

82	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	51	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	84	135	
83	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	44	0	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	61	105
84	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	1	40	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	60	100	
85	3	3	4	0	0	2	2	2	2	2	4	4	3	0	31	2	4	4	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	4	1	0	2	2	3	2	2	1	0	46	77
86	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3	3	4	54	92
87	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	32	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	96
88	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	35	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	57	92
89	2	3	3	1	1	1	3	1	1	4	4	3	2	1	30	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	76
90	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	0	33	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	2	0	2	12	45

26	3	3	3	3	3	3	18	0	0	0	0	0	1	1	3	3	3	3	2	2	16	1	0	0	0	0	2	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	2	1	2	3	3	1	12	86	
27	3	3	3	2	3	3	17	0	0	1	0	0	0	1	3	3	2	1	2	2	13	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	5	2	2	2	0	1	1	8	2	2	2	3	3	3	15	59
28	1	1	2	2	1	2	9	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	7	1	0	1	0	1	1	4	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	1	9	49
29	2	2	2	2	2	2	12	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	2	1	10	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	0	0	2	2	1	7	55
30	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	2	3	2	16	1	1	1	0	1	1	5	2	3	3	2	2	2	14	2	3	1	1	2	2	11	0	1	0	1	1	0	3	65
31	2	1	1	2	2	1	9	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	2	1	11	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	0	2	10	2	2	2	2	2	2	12	0	0	0	0	0	0	0	43
32	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	1	7	2	2	2	3	2	2	13	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	2	2	14	1	1	0	0	1	1	4	1	0	0	2	2	1	6	56
33	2	2	2	3	3	2	14	0	0	1	0	0	0	1	2	3	3	2	3	2	15	1	0	0	0	0	1	2	2	3	3	3	3	3	17	1	1	0	0	1	1	4	2	1	1	3	1	1	9	62
34	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	1	6	64
35	2	2	1	2	2	1	10	1	1	0	1	2	2	7	2	2	3	2	2	1	12	1	0	1	0	1	1	4	2	2	3	2	0	0	9	1	1	1	0	1	2	6	2	2	2	1	3	3	13	61
36	1	1	3	0	1	0	6	0	1	0	1	1	0	3	1	1	1	1	3	3	10	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	2	1	0	7	1	1	0	0	1	0	3	1	0	1	3	1	1	7	38
37	1	2	1	2	0	1	7	0	1	1	2	3	2	9	1	0	3	1	3	1	9	1	2	2	2	1	2	10	1	3	2	1	1	1	9	1	2	0	1	1	2	7	3	0	2	3	3	1	12	63
38	3	1	1	2	2	1	10	0	1	1	1	0	3	6	3	3	2	3	3	2	16	1	1	2	0	1	2	7	3	3	2	2	0	3	13	0	0	0	0	0	1	1	0	3	1	3	3	0	10	63
39	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	1	1	0	2	41
40	3	2	1	2	2	2	12	0	1	0	1	0	0	2	2	2	1	2	1	1	9	1	0	0	0	1	1	3	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	0	1	1	5	1	0	0	1	2	1	5	44
41	3	3	2	2	2	3	15	1	0	1	1	1	0	4	2	2	2	2	3	2	13	0	0	1	0	1	1	3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	0	0	3	3	1	8	67
42	3	2	3	3	2	2	15	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1	7	0	0	0	3	1	1	5	3	1	3	1	2	2	12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	3	1	0	6	51
43	3	2	1	3	2	2	13	1	1	1	0	2	2	7	2	2	2	1	1	2	10	1	1	0	1	1	1	5	2	2	1	1	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	1	1	3	3	1	1	10	62
44	3	3	2	2	3	2	15	2	1	1	1	0	0	5	3	1	1	1	1	0	7	0	0	1	0	0	0	1	1	1	2	1	1	1	7	2	0	0	1	1	2	6	1	0	0	0	0	1	2	43
45	3	2	2	2	1	1	11	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	36
46	3	3	3	3	3	3	18	0	0	0	0	0	1	1	3	3	3	3	2	2	16	1	0	0	0	0	2	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	1	2	3	3	1	12	86
47	3	3	3	2	3	3	17	0	0	1	0	0	0	1	3	3	2	1	2	2	13	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	5	2	2	2	0	1	1	8	2	2	2	3	3	3	15	59
48	1	1	2	2	1	2	9	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	7	1	0	1	0	1	1	4	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	1	9	49
49	2	2	2	2	2	2	12	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	2	1	10	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	0	0	2	2	1	7	55
50	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	2	3	2	16	1	1	1	0	1	1	5	2	3	3	2	2	2	14	2	3	1	1	2	2	11	0	1	0	1	1	0	3	65
51	2	1	1	2	2	1	9	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	2	1	11	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	0	2	10	2	2	2	2	2	2	12	0	0	0	0	0	0	0	43
52	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	1	7	2	2	2	3	2	2	13	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	2	2	14	1	1	0	0	1	1	4	1	0	0	2	2	1	6	56
53	2	2	2	3	3	2	14	0	0	1	0	0	0	1	2	3	3	2	3	2	15	1	0	0	0	0	1	2	2	3	3	3	3	3	17	1	1	0	0	1	1	4	2	1	1	3	1	1	9	62

54	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	6	64		
55	2	2	1	2	2	1	10	1	1	0	1	2	2	7	2	2	3	2	2	1	12	1	0	1	0	1	1	4	2	2	3	2	0	0	9	1	1	1	0	1	2	6	2	2	2	1	3	3	13	61	
56	1	1	3	0	1	0	6	0	1	0	1	1	0	3	1	1	1	1	3	3	10	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	2	1	0	7	1	1	0	0	1	0	3	1	0	1	3	1	1	7	38	
57	1	2	1	2	0	1	7	0	1	1	2	3	2	9	1	0	3	1	3	1	9	1	2	2	2	1	2	10	1	3	2	1	1	1	9	1	2	0	1	1	2	7	3	0	2	3	3	1	12	63	
58	3	1	1	2	2	1	10	0	1	1	1	0	3	6	3	3	2	3	3	2	16	1	1	2	0	1	2	7	3	3	2	2	0	3	13	0	0	0	0	0	1	1	0	3	1	3	3	0	10	63	
59	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	1	1	0	2	41	
60	3	2	1	2	2	2	12	0	1	0	1	0	0	2	2	2	1	2	1	1	9	1	0	0	0	1	1	3	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	0	1	1	5	1	0	0	1	2	1	5	44	
61	3	3	2	2	2	3	15	1	0	1	1	1	0	4	2	2	2	2	3	2	13	0	0	1	0	1	1	3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	0	0	3	3	1	8	67	
62	3	2	3	3	2	2	15	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1	7	0	0	0	3	1	1	5	3	1	3	1	2	2	12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	3	1	0	6	51	
63	3	2	1	3	2	2	13	1	1	1	0	2	2	7	2	2	2	1	1	2	10	1	1	0	1	1	1	5	2	2	1	1	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	1	1	3	3	1	1	10	62	
64	3	3	2	2	3	2	15	2	1	1	1	0	0	5	3	1	1	1	1	0	7	0	0	1	0	0	0	1	1	1	2	1	1	1	7	2	0	0	1	1	2	6	1	0	0	0	0	1	2	43	
65	3	2	2	2	1	1	11	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	36	
66	3	3	3	3	3	3	18	0	0	0	0	0	1	1	3	3	3	3	2	2	16	1	0	0	0	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	1	2	3	3	1	12	86
67	3	3	3	2	3	3	17	0	0	1	0	0	0	1	3	3	2	1	2	2	13	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	5	2	2	2	0	1	1	8	2	2	2	3	3	3	15	59	
68	1	1	2	2	1	2	9	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	7	1	0	1	0	1	1	4	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	1	9	49	
69	2	2	2	2	2	2	12	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	2	1	10	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	0	0	2	2	1	7	55	
70	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	2	3	2	16	1	1	1	0	1	1	5	2	3	3	2	2	2	14	2	3	1	1	2	2	11	0	1	0	1	1	0	3	65	
71	2	1	1	2	2	1	9	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	2	1	11	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	0	2	10	2	2	2	2	2	2	12	0	0	0	0	0	0	0	43	
72	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	1	7	2	2	2	3	2	2	13	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	2	2	14	1	1	0	0	1	1	4	1	0	0	2	2	1	6	56	
73	2	2	2	3	3	2	14	0	0	1	0	0	0	1	2	3	3	2	3	2	15	1	0	0	0	0	1	2	2	3	3	3	3	3	17	1	1	0	0	1	1	4	2	1	1	3	1	1	9	62	
74	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	1	6	64	
75	2	2	1	2	2	1	10	1	1	0	1	2	2	7	2	2	3	2	2	1	12	1	0	1	0	1	1	4	2	2	3	2	0	0	9	1	1	1	0	1	2	6	2	2	2	1	3	3	13	61	
76	1	1	3	0	1	0	6	0	1	0	1	1	0	3	1	1	1	1	3	3	10	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	2	1	0	7	1	1	0	0	1	0	3	1	0	1	3	1	1	7	38	
77	1	2	1	2	0	1	7	0	1	1	2	3	2	9	1	0	3	1	3	1	9	1	2	2	2	1	2	10	1	3	2	1	1	1	9	1	2	0	1	1	2	7	3	0	2	3	3	1	12	63	
78	3	1	1	2	2	1	10	0	1	1	1	0	3	6	3	3	2	3	3	2	16	1	1	2	0	1	2	7	3	3	2	2	0	3	13	0	0	0	0	0	1	1	0	3	1	3	3	0	10	63	
79	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	1	1	0	2	41	
80	3	2	1	2	2	2	12	0	1	0	1	0	0	2	2	2	1	2	1	1	9	1	0	0	0	1	1	3	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	0	1	1	5	1	0	0	1	2	1	5	44	
81	3	3	3	3	3	3	18	0	0	0	0	0	1	1	3	3	3	3	2	2	16	1	0	0	0	0	2	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	1	2	3	3	1	12	86	

82	3	3	3	2	3	3	17	0	0	1	0	0	0	1	3	3	2	1	2	2	13	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	5	2	2	2	0	1	1	8	2	2	2	3	3	3	15	59
83	1	1	2	2	1	2	9	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	7	1	0	1	0	1	1	4	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	1	9	49
84	2	2	2	2	2	2	12	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	2	1	10	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	0	0	2	2	1	7	55
85	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	2	3	2	16	1	1	1	0	1	1	5	2	3	3	2	2	2	14	2	3	1	1	2	2	11	0	1	0	1	1	0	3	65
86	2	1	1	2	2	1	9	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	2	1	11	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	0	2	10	2	2	2	2	2	2	12	0	0	0	0	0	0	0	43
87	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	1	7	2	2	2	3	2	2	13	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	2	2	14	1	1	0	0	1	1	4	1	0	0	2	2	1	6	56
88	2	2	2	3	3	2	14	0	0	1	0	0	0	1	2	3	3	2	3	2	15	1	0	0	0	0	1	2	2	3	3	3	3	3	17	1	1	0	0	1	1	4	2	1	1	3	1	1	9	62
89	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	1	6	64
90	2	2	1	2	2	1	10	1	1	0	1	2	2	7	2	2	3	2	2	1	12	1	0	1	0	1	1	4	2	2	3	2	0	0	9	1	1	1	0	1	2	6	2	2	2	1	3	3	13	61



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y su relación con los Estilos de
Afrontamiento al estrés en el personal del Centro
de Salud Trébol Azul del año 2018**

Br. CHATI CHAHUA, Mayra Karen

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

Universidad César Vallejo Filial Lima

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue “Determinar la relación entre Motivación laboral y Estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018”. La investigación es cuantitativa no experimental de tipo transversal - descriptivo correlacional. La población estudiada fue de 90 profesionales. Se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para las dos variables. Se realizó el análisis a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho = 0,212$, interpretándose como correlación positiva baja entre las variables, con una $p = 0.045$ ($p < 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Consecuentemente los resultados señalan que existe una relación significativa baja entre la variable estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral.

Palabras clave: estilos de afrontamiento al estrés, motivación laboral, Rho de Spearman.

ABSTRACT

The objective of this research was "To determine the relationship between Work motivation and Stress coping styles in the staff of the Blue Clover Health Center of 2018". The research is non-experimental quantitative of cross-descriptive correlational type. The population studied was 90 professionals. The reliability of Cronbach's Alpha for the two variables was performed. The analysis was performed through the Spearman's Rho coefficient, with a result of $Rho = 0.212$, interpreted as a low positive correlation between the variables, with a $p = 0.045$ ($p < 0.05$), for which the null hypothesis is rejected. Consequently, the results indicate that there is a significant low relation between the variable styles of coping with stress and work motivation.

Key words: stress coping styles, work motivation, Spearman's Rho.

INTRODUCCION

Según la OMS (2017) indica que “El trabajo es beneficioso para la salud mental. Pero si nuestro entorno laboral es negativo puede causar problemas físicos, psíquicos, absentismo laboral hasta pérdidas de productividad para el personal. Los centros laborales pueden aplicar muchas medidas eficaces para promover la salud mental en el lugar de trabajo y aumentar con ello la productividad”. Los factores del entorno laboral que afectan en la motivación laboral son una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes, competencias del personal y las facilidades que se ofrecen para realizar el trabajo. También guarda relación con el contenido del trabajo, como las tareas asignadas a una persona o la carga laboral sea elevada. La OMS define un entorno de trabajo saludable como: “Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar un visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.” Por todo esto planteado es importante el estudio de la motivación que tiene el personal de salud y en qué forma actúa ante el estrés laboral para poder mejorar la atención y por ende la productividad de las atenciones del Centro de Salud Trébol Azul.

ANTECEDENTES

Fernández (2018) “Clima organizacional de los docentes pertenecientes a la escuela Rafael Arvelo del municipio Valencia estado Carobobo” de Venezuela. El objetivo de la estudio fue “Determinar los elementos del clima organización en la escuela Municipal Rafael Arvelo del municipio de Valencia”. El tipo de investigación fue no experimental de corte transversal. La población estudiada fue de 29 docentes del colegio. Donde se llegó a las conclusiones de que el clima organizacional se caracteriza por fallas en las relaciones de coordinación y comunicación, con una relación con los docentes y las condiciones de trabajo. En donde los docentes indican que el clima organización es inadecuado y no cumplen con sus expectativas.

Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos (2017) en su investigación titulada “Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos”,

provincia Santiago de Cuba. El objetivo de esta investigación fue “describir el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de dos hospitales maternos en octubre de 2013”. Tipo de la investigación fue transversal. La población estudiada fue de 112 asistentes y 6 jefes de turno. Los resultados de esta investigación revelaron que “el 83,3% de los jefes de turnos no tienen actitud de líder y el 49,2% de las Asistentes Generales tienen motivación por afiliación”. Por lo tanto llegaron a la conclusión de que “la motivación por afiliación es la más frecuente en el personal de Asistentes Generales y conocen sus funciones; pero el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos”.

Sarsosa y Charria (2017) con su investigación titulada “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”. El objetivo de la investigación fue “Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali Colombia”. El tipo de estudio fue transversal, descriptivo. La muestra utilizada fue de 595 colaboradores. Los resultados fueron que los colaboradores con cargo asistencial de las cuatro instituciones presentan un nivel alto de estrés laboral, específicamente con síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. La conclusión que se dio fue que la prevalencia de estrés laboral en los colaboradores puede asociarse con las condiciones laborales, características de rol, la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias de las instituciones de salud.

García, Martínez, Rivera y Gutiérrez (2016) “Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México”, de la ciudad de México. Esta investigación tiene como objetivo “Evaluar la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública en el estado de Hidalgo”, la finalidad de esta investigación fue “identificar la relación de los factores extrínsecos e intrínsecos con la satisfacción laboral”. La población de estudio fue el personal de enfermería, la muestra del hospital A fue de 59 y para el hospital B fue de 149. Tipo de investigación cuantitativo, descriptivo - correlacional. Los resultados revelan que el nivel de satisfacción laboral en ambos hospitales está algo satisfechos. La satisfacción extrínseca se observan indiferentes mientras la intrínseca está algo satisfechas. En la satisfacción intrínseca, el factor con menor puntuación fue el apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. Mientras que en la satisfacción extrínseca la menor puntuación fue la satisfacción con el salario. Al ordenar la

satisfacción laboral con los siete factores extrínsecos y los cuatro intrínsecos se observó una correlación positiva.

Carballo, Priego, Ávalos (2015) “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco, México”, de México. Con el objetivo de “Conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la salud en Tabasco”. El tipo de estudio fue observacional, prospectivo de corte transversal, con una muestra de 97 colaboradores. Las conclusiones que llegaron fueron que la percepción del personal sobre el clima organizacional es favorable, pero una gran parte del personal tiene una satisfacción laboral parcial y regular.

Ramírez (2017) “Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017”, ciudad de Lima. La investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa, correlacional. Con una muestra de 85 personales de salud. El autor expone las consiguientes conclusiones: Existe relación significativa entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud, el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,764.

Marin y Placencia (2017) “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”, Lima. Es un estudio descriptivo, observacional, transversal - relacional. La muestra fue de 136 trabajadores. El Objetivo fue “establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”, con una encuesta autoaplicada. La conclusión que se llegó en este trabajo de investigación es que la relación entre la satisfacción laboral y la motivación es de baja correlación positiva. El nivel de la motivación fue “medianamente motivado” y el nivel de la satisfacción fue “medianamente satisfecho”.

Carrión (2017) “Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana, 2017”, de la ciudad de Lima. El objetivo fue Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este 22017. La investigación fue descriptiva, no experimental,

correlacional transeccional, Muestra de 329 trabajadores. Una de sus conclusiones es que se evidencio que la motivación laboral y desempeño laboral son regulares, con una correlación positiva alta con el índice de correlación de 91.1%. Asegurando que a mayor motivación, mayor desempeño laboral.

Carbajal (2017) “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara 2017”, de Lima. El objetivo de la investigación fue Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería. Investigación descriptiva, no experimental, correlacional. Con un muestreo de 80 enfermeras. Llegando a las conclusiones que existe una relación negativa y baja entre las variables estrés laboral e inteligencia emocional, indicando que a menor estrés, mayor inteligencia emocional.

Llagas (2017) “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2015”, de Lima. El objetivo es “Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de neonatología”. El Método de estudio fue hipotético deductivo, cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental – transversal. Muestra de 30 enfermeras. Con las conclusiones que si existe una relación directa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de las Enfermeras. A mayor motivación laboral se obtiene mayor desempeño laboral.

PROBLEMA

Problema General: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018?

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018?

OBJETIVO

Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre los factores higiénicos y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

Determinar la relación entre los factores motivacionales y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018.

MÉTODO

Esta investigación de tipo cuantitativo y tiene por diseño No Experimental - Corte transversal - Correlacional, no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

RESULTADOS

Según los resultados estadísticos, existe relación positiva media, entre la motivación laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud del Centro de Salud Trébol Azul - 2018; el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,212. Según los resultados estadísticos, existe relación positiva media entre los factores motivacionales del nivel de motivación laboral con los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018; el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,225. Según los resultados estadísticos, existe relación positiva media entre los factores higiénicos del nivel de motivación laboral con los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud del Centro de Salud Trébol Azul - 2018; el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,269.

DISCUSIÓN

Coincidiendo con la investigación de Marin y Placencia (2017) donde sus resultados mostraron que existe una baja correlación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral, en lo cual con la investigación realizada concuerda. Con referente al nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%) con concordancia con esta investigación con un 70.0% el nivel de motivación de nivel medio.

En la investigación de Llagas (2017) los resultados indican que “existe una relación directa y positiva, la motivación con el variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L. Es decir que a mayor motivación laboral mayor es el desempeño laboral”. Con una correlación directa con la “regulación externa y el desempeño laboral” Existe una correlación directa y moderada con la “regulación introyectada y el desempeño laboral” según Spearman. Correlación directa moderada con la “regulación identificada y el desempeño laboral” y también con “la motivación intrínseca y el desempeño laboral”, a diferencia de la investigación realizada en donde la correlación es positiva media.

REFERENCIA

- Carbajal, M. (2017). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara – 2017*. (Tesis Maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado – 2017*. Horiz Med 2017: 17(4): 42-52.
- Llagas, M. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015*. (Tesis Maestría). Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Fernández, D. *Clima organizacional de los docentes pertenecientes a la escuela Rafael Arvelo del Municipio Valencia estado Carabobo – 2018*. (Tesis Maestría). Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Sánchez, I., Brea, I., De La Cruz, M. y Matos I. *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos*. Correo científico Médico de Holguín 2017, p434-444.
- Carrion, K. (2017) *Motivación Laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana – 2017*. (Tesis Maestría). Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Carballo, Á., Priego H. y Ávalos M. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco, México*. Rev. Hitos de Ciencia Económico Administrativas. Año 21, Número 59, p43 – 51.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 12-01-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, José Luis Valdez Asto, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Motivación laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018", del (de la) estudiante **MAYRA KAREN CHATI CHAHUA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18%** 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.

San Juan de Lurigancho, 12 de Enero del 2019



Firma

Dr. JOSÉ LUIS VALDEZ ASTO

DNI: 06993871

	Revisó		
--	--------	--	--

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1063509815&u=1063751467&lang=es&s=1

Motivación laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul

ESCUELA DE POSGRADO
Motivación laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
Br. CHATI CHAHUA, Mayra Karen

Todas las fuentes
Coincidencia 1 de 32

- www.epum2004.ua.es Fuente de Internet <1 %
- www.frip.ula.ve Fuente de Internet <1 %
- www.lifepotamofauna... Fuente de Internet <1 %
- e-spacio.uned.es:8080 Fuente de Internet: 2 URL <1 %
- buleria.unileon.es Fuente de Internet <1 %
- www.feafes.org Fuente de Internet <1 %
- www.bvsde.ops-oms.org Fuente de Internet <1 %

Excluir fuentes

Página: 1 de 76 Número de palabras: 14133

Motivación laboral...pdf

Feedback Studio ...

ES 06:01 p.m. 13/01/2019

 <p>UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 03-04-2019 Página : 1 de 1</p>
---	--	---

Yo Mayra Karen Chati Chahua, identificado con DNI N° 46554570, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación Laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al Estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

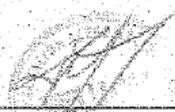
.....



FIRMA

DNI: 46554570

FECHA: 03 de abril del 2019

	<p>Elaboró</p> <p>Dirección de Investigación</p> 	<p>Revisó</p>			
---	--	---------------	---	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MAYRA KAREN CHATI CHAHUA

INFORME TÍTULADO:

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD TRÉBOL AZUL DEL AÑO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN