

Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería

Clinical practice professors' professional motivation and job performance by professional school nursing

Noemi Zuta Arriola, Universidad Nacional del Callao, Perú, E-mail: noezut-unac@hotmail.com,
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5972-2858>

Lindomira Castro Llaja, Universidad Nacional del Callao, Perú, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2343-8999>

Laura Margarita Zela Pacheco, Universidad Nacional del Callao, Perú

Recibido el 30 de abril, 2018
Aceptado el 30 de junio, 2018

ISSN 1995 - 445X (Versión Digital)

Resumen

La presente investigación *Motivación Profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Callao*, tuvo como objetivo determinar la incidencia que tiene la motivación en el desempeño, para lo cual se ha empleado un diseño de estudio de tipo descriptivo, correlacional, comparativo y de corte transversal. Para la construcción de la parte descriptiva, se llevó a cabo una exploración de los principales hallazgos reportados en los cuestionarios. Además, se realizó un estudio de las formas de motivación dentro la escuela profesional de enfermería. El estudio se realizó a 28 docentes para verificar el grado de incidencia que tiene en la motivación y lograra su desempeño dentro de la escuela profesional. El trabajo de campo se desarrolló con el cálculo de las frecuencias y los porcentajes del software estadístico SPSS Statistics 20 con su interpretación estadística, que sirve para realizar la contrastación de las hipótesis. Llegando a la conclusión que la motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería.

Palabras clave: Motivación, desempeño práctica clínica.

Abstract

The present research "Clinical practice professors' professional motivation and job performance by professional school nursing" by State University of Callao, has like objective determine the incidence that has the motivation in the performance, for which has been used a design of study of descriptive, correlational, comparative and cross-sectional type. For the construction of the descriptive part, an exploration of the main findings reported in the questionnaires was carried out. In addition, a study research of the forms of motivation within the professional school nursing was carried out. The study was carried out to 28 professors to verify the degree of incidence that it has in the motivation and achieve its performance within the professional school. The field research was developed with the calculation of the frequencies and the percentages of the statistical software SPSS Statistics 20 with its statistical interpretation, which serves to perform the testing of the hypotheses. Arriving at the conclusion that the motivation has a great influence on the job performance of the Clinical Practice Professors of the Professional School Nursing.

Keywords: Motivation, performance.



Introducción

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. Frente a este escenario, las empresas deben aprovechar todas las fortalezas con las que cuentan, en especial las que están relacionadas con sus trabajadores. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. En tal sentido, como parte del proceso de investigación y debido a la importancia que tiene el proceso de desempeño, es necesario determinar dentro de la escuela profesional de enfermería para mejorar los niveles de rendimiento.

El propósito del presente estudio está orientado a brindar conocimiento científico actualizado y relevante a la institución que le sirva de base para planificar actividades preventivas contra el estrés laboral y la formulación de estrategias destinadas a controlar los factores laborales relacionados a la aparición de la misma, fortaleciendo así la capacidad de estrategias de afrontamiento profesional de Enfermería, quien, debido a la naturaleza, responsabilidad y complejidad de su labor, donde se involucra el contacto íntimo y emocional con otros seres humanos, es susceptible de atravesar por este estado de tensión, mejorando de esta la interacción enfermero – paciente, elevando así la calidad de la atención que brinda y sobre todo procurando una mayor calidad de vida laboral del enfermero así como conocer si existe relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras (os) que

realizan práctica docente en la escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao con sus diversas sedes de Práctica Clínica tales como: Hospital Daniel Alcides Carrión, Hospital Nacional Dos de Mayo Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Hospital Nacional de Puente Piedra, Hospital Sabogal; Hospital de Emergencias Pediátricas, entre otros en sus diferentes áreas y especialidades.

Infante, Moret & Cuberlo (2007). Satisfacción del Personal de Enfermería en servicio de Oncología. Rev Cubana Salud Pública v.33n.3 Ciudad de la Habana ju.-sep. Cuba. Los resultados alcanzados expresan insatisfacción con las condicionantes actuales de trabajo. El personal de enfermería que labora en el Instituto Nacional de Oncología se siente satisfecho con el ambiente de trabajo, oportunidades para el desarrollo profesional, desempeño del rol, supervisores y dirección del trabajo profesional. Se validó la factibilidad del instrumento que permitió evaluar el grado de satisfacción del personal de enfermería, aspecto vital porque se pudo saber hacia cuales aspectos se deben dirigir las acciones con el fin de dar soluciones a los problemas. Se recomienda aplicar el instrumento que mide grado de satisfacción en los enfermeros en otros profesionales de la salud.

Urbina, Soler & Otero (2006). Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. Escuela Nacional Pública. Ciudad de la Habana. Cuba. Conclusión: El profesional de enfermería no utiliza en su mayoría el método científico de trabajo de profesión para la realización de las principales acciones, lo cual afecta la valoración, seguimiento y evaluación de paciente en este caso del neonato. Los resultados en general de la evaluación del desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de neonatología reflejan un insuficiente dominio y preparación, relacionado con las principales técnicas y/o procedimientos observados.

Peña (2009): La motivación en el desarrollo profesional. Universidad Nacional de Tumbes. Perú. Conclusión: Considera 05 principios para mantener a los profesionales motivados dentro de ellos destaca: Para motivar a otros tenemos

que comenzar nosotros mismos, Las metas de la organización han de estar a la par con las de sus integrantes, Mantén la motivación de los empleados/as entendiendo lo que les motiva a ellos /ellas, Reconozca que el mantener motivado a otros es un proceso, no una tarea y Apoya la motivación de tus compañeros utilizando los sistemas de organización como lo son las políticas y procedimientos.

Marco Teórico

Bases científicas

El marco teórico referencial para la presente investigación es el siguiente:

Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow. Establece que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades: fisiológicas, seguridad, pertenencia/amor, Estima/status y la Autorrealización. Se satisfacen en orden ascendente, para motivar a alguien se necesita saber en qué nivel se encuentra significa satisfacer necesidades a ese nivel o a un nivel superior. La lógica intuitiva de la teoría permite la facilidad de comprensión y aplicación en las actividades cotidianas (Chavenato, 2007)

Teoría de Motivación e Higiene

(Herzberg, 1959) Por este motivo, la Gestión de Recursos Humanos se plantea los siguientes objetivos.

- Conocida también como la Teoría de los dos factores o teoría bifactorial. Esta teoría de contenido establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción. Establece que la motivación y la satisfacción en el trabajo se relacionan con factores intrínsecos, en tanto que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con factores extrínsecos (Daft, 2005)

Factores de higiene o de mantenimiento Intrínsecos está relacionado directamente con el contenido del trabajo, crecimiento, responsabilidad, ascenso, logros y reconocimiento, calidad de relaciones laborales / personales. Los factores de Higiene o de mantenimiento Extrínsecos si no existen producen insatisfacción. No son motivadores. Las necesidades se presumen satisfechas en: seguridad en el empleo, políticas de empresa:

condiciones de trabajo, calidad de supervisión y relaciones con compañeros.

- La actitud hacia el trabajo determina el éxito o el fracaso que parte de dos necesidades 1. Necesidades de evitar dolor o situaciones desagradables 2. Necesidades de crecer emocional e intelectual. Cada necesidad necesita incentivos diferentes. Existirá motivación cuando ambas clases de factores estén funcionando adecuadamente (Brunet, 1999)

Teoría de ERG de Clayton Alderfer.

Considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades. Necesidades de existencia (E) - requieren la provisión de los requisitos de materiales para la subsistencia del individuo y de la especie (abarcaban las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow). Necesidades de relación (R) - mantiene interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte del grupo, dar y recibir afecto (corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow). Necesidades de crecimiento (C) - son anhelos del interior para el desarrollo personal y el alto concepto de sí mismo (se relacionan con las necesidades psicológicas de autoestima y la autorrealización de Maslow).

- La energía que alimenta la conducta del individuo tiende a moverse de la más concreta a la menos concreta $E > R > C$ dándose el fenómeno de la satisfacción – proyección. Una elevada motivación al logro es necesaria para tener ejecutantes excepcionales, un administrador necesita motivación para el poder, este no ejecuta directamente las tareas, sino dirige a otros para que las realice y alcancen determinados objetivos (Koontz, 1988)

Teoría de las Necesidades de McClelland.

- Sostiene que todos los individuos poseen tres tipos de necesidades adquiridas. Necesidades de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, obtener logros en relación con un grupo de estándares, luchar por el éxito, destacarse, asumiendo responsabilidades. Necesidades de Poder: Se refiere al deseo de tener prestigio, impacto, de influir y controlar a los demás. Prefieren la lucha y pertenencia. Necesidades de afiliación: Se refiere al

deseo de relacionarse con las demás personas, relaciones interpersonales amistosas, buscan la comprensión y la cooperación (Chavenato, 2007)

Bases Teóricas

Motivación Profesional. Es el proceso que origina, estimula y direcciona voluntariamente los comportamientos hacia la realización de objetivos bajo una conducta de esfuerzo originando un desempeño óptimo (Palma, 1998).

Diferencia entre motivación y satisfacción. Se puede definir a la motivación como el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. En cambio, la satisfacción está referida al gusto que se experimenta una vez cumplido el deseo. Podemos decir entonces que la motivación es anterior al resultado, puesto que esta implica un impulso para conseguirlo; mientras que la satisfacción es posterior al resultado, ya que es el resultado experimentado (Edel, 2007).

Importancia del gerente en la Motivación. Hay diversas cosas que un gerente puede realizar para fomentar la motivación de los trabajadores: Hacer interesante el trabajo Hacer que las personas tengan empleos acordes a ellas Usar metas Relacionar las recompensas con el rendimiento Proporcionar recompensas que sean valoradas Tratar a los empleados como personas Reconocer las diferencias individuales Verificar el sistema en búsqueda de equidad Alentar la participación y la colaboración Uso del reconocimiento Ofrecer retroalimentación (feed-back) precisa y oportuna (Harchant, 2005).

Motivación y desempeño. Los elementos individuales tales como: habilidades, conocimiento del trabajo, actitudes, emociones y afectos,, valores y creencias; necesidades en suma constituyen las Habilidades.

- Los elementos individuales se interrelacionan con el contexto del trabajo así tenemos: ambiente físico, diseño del puesto recompensa feedback, apoyo de la supervisión, coaching, normas sociales y la cultura organizacional. Que constituyen las Condiciones de trabajo. A su vez los

elementos individuales más el contexto del trabajo originan el proceso motivacional Interactúan con el proceso motivacional que implica un estímulo, atención y dirección, intensidad y persistencia todo esto genera conductas motivadas: tales como: dirección focalizada: ¿Qué hacer?. Intensidad y esfuerzo: ¿Cuánto esfuerzo requiere?, Estrategia de calidad: ¿Cuál es la mejor manera?. Y la Persistencia: mantenimiento y duración del esfuerzo. En resumen los elementos individuales (habilidades) y el contexto del trabajo (condiciones) genera el proceso motivacional y se orienta a conductas motivadas dando como resultado final el Desempeño Laboral (Cawsey, 1995)

Ciclo motivacional. La satisfacción en las personas origina un equilibrio interno este a su vez genera una causa / estímulo e incentivo luego genera una necesidad de deseo e inconformidad originando una tensión esta propicia un comportamiento /acción determinado dando dos vertientes si se cumple genera satisfacción cerrando el ciclo motivacional y si no se cumple ocasiona una frustración e insatisfacción (Baras, 2007)

Desempeño laboral. Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Pues va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se puede mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado final (Chiang, 2007)

Evaluación del desempeño. Es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. La evaluación es un proceso para estimular o juzgar e valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona: la evolución de los individuos que desempeñan papeles dentro de la organización puede hacerse varios enfoques según los objetivos y metas propuestas (Mintzberg, 2000)

Metodología

El tipo de Investigación fue Descriptiva Correlacional Aplicativa porque tienen como propósito relacionar la motivación profesional con el desempeño laboral de los docentes de práctica clínica. El diseño de la investigación de tipo no experimental de corte transversal porque no se manipulan deliberadamente las variables, se observan tal y como se presentan en su contexto natural, para después analizarlos. Se tuvo como objetivo describir la relación entre las variables. Se determinó la relación entre motivación profesional y desempeño laboral en un momento determinado.

La población estuvo constituida por 28 enfermeras docentes de prácticas clínicas de la Escuela Profesional de enfermería que laboran en los diferentes campos clínicos a los cuales tiene convenios marco y específicos la Universidad con dichas instituciones tales como: Hospital Daniel Alcides Carrión; Hospital nacional Dos de Mayo, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Hospital Nacional de Puente Piedra entre otros. La muestra, estuvo constituida por la totalidad de la población en este caso son 28 enfermeras docentes de Práctica Clínica.

La técnica empleada fue el análisis documental, el cual nos permitió conocer el trabajo relacionado a dicho tema. Se aplicó un cuestionario a los docentes de práctica clínica, cuyo instrumento consta de 33 ítems de tipo cerrado de opción múltiple.

Janez (1992) recomienda que en la investigación se haga un análisis detallado de una situación específica apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales. Este análisis ha de tener un grado de profundidad aceptable en lo que se refiere al ámbito del tema, a los criterios sistemáticos críticos, resaltando los elementos esenciales que sean un aporte significativo al área del conocimiento, exponiendo las dificultades y limitaciones encontradas en el desarrollo del trabajo y presentando soluciones. Pero, ¿Qué son documentos originales y confiables?

Los documentos originales aluden a las fuentes primarias que constituyen el objeto de la

investigación documental y proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que contienen los resultados de los estudios correspondientes, tales como libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas, foros y páginas en Internet, etc.

Revisión de datos. Se examinó en forma crítica cada uno de los formularios utilizados y se realizó el control de calidad, a fin de hacer las correcciones necesarias.

Codificación de datos. Se realizó la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los formularios respectivos, según las variables del estudio.

Clasificación de datos. Se realizó de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

Presentación de datos. Se presentaron los datos en cuadros estadísticos y en figuras de las variables en estudio.

Análisis de datos

Análisis descriptivo. En el análisis descriptivo de cada una de las variables, se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central y dispersión para las variables cuantitativas y de proporciones para las variables categóricas.

Análisis relacional. Se realizó un análisis de Chi-Cuadrado para probar las hipótesis: la General y las Específicas.

Resultados

Hipótesis

Tabla de contingencia. Cómo considera el nivel de motivación en su centro de trabajo. Cómo usted evalúa su desempeño laboral como docente de práctica clínica.

		Como Ud. Evalúa su desempeño laboral como docente de práctica clínica		Total
		Excelente	Buena	
Cómo considera el nivel de motivación en su centro de trabajo	Muy buena	10	4	14
	Buena	1	13	14
Total		11	17	28

Fuente. Encuestas

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,128 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	9,583	1	,002		
Razón de verosimilitudes	13,564	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	11,695	1	,001		
N de casos válidos	28				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,50.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Medidas direccionales

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
	Simétrica	,658	,134	4,626	,000
Ordinal por ordinal	Cómo considera el nivel de motivación en su centro de trabajo dependiente	,674	,135	4,626	,000
d de Somers	Cómo usted evalúa su desempeño laboral como docente de práctica clínica dependiente	,643	,139	4,626	,000

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
	Tau-b de Kendall	,658	,134	4,626	,000
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,643	,139	4,626	,000
	Gamma	,940	,069	4,626	,000
	Correlación de Spearman	,658	,134	4,457	,000 ^c
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,658	,134	4,457	,000 ^c
N de casos válidos		28			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Contrastación de la Sub Hipótesis N.º 1

Ho: La motivación no mejoran el desempeño laboral de los Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería Abril – Julio 2012

Ha: La motivación mejoran el desempeño laboral de los Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería Abril – Julio 2012

Prueba Estadística: Prueba de Chi - Cuadrada

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de Libertad: 1

Punto Crítico: $X^2_{1(0.95)} = 3.84$

Valor Calculado = 12.128

Sig., Asintótica = 0.000

Decisión: El valor calculado se encuentra en la región de rechazo, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis Nula.

Conclusión: La motivación mejoran el desempeño laboral de los Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería Abril – Julio 2012

Conclusiones

La Motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería. Las formas de Motivación aplicados a docentes inciden en su desempeño laboral en las prácticas clínicas de la Escuela Profesional de Enfermería. El nivel de desempeño laboral de los docentes es medio con respecto a las prácticas que se realizan en la escuela profesional de enfermería.

Referencias Bibliográficas

Baras, Antonio y otros (2007). Factores Psicosociales motivacionales y estado de salud. Revista Cubana de Salud Pública Versión On-line ISSN 0864-3466. Rev Cubana Salud Pública v.33n.3 Ciudad de la Habana ju.-sep.

Brunet L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.

Cawsey H. (1995) "Influencia del Clima Laboral en el desempeño del empleado". EE.UU.

Chiang, Salazar, Núñez, (2007), Chile. Clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud del sector estatal.

Chiavenato, I. (2007), Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill. México.

Daftr. I. (2005). Teoría y diseño organizacional. 8ª ed. México: Thomson.

Edel, R. García, A. Guzmán, F.: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. II, <http://eumed.net/libros/2007c/> Veracruz México.

French Y Bertramraven (1959) Teoría del poder social.

Goncalves, Alexis. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

Haymcbear F. (1993-1995) "Clima positivo y los indicadores de Desempeño". EE.UU.

Herzberg, F.; Mausner, B.; Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York, United States. Wiley Ed.

Koontz, H.; Ywihrich H. (1988). Administración, una perspectiva global. Mc Graw Hill.

López Ibor Nieves; Gonzales de la Cuesta, Barrado Narvion, M^aJesús; Bara Machín, Gloria. ¿Qué motiva a la enfermería española? Tesela (Rev Tesela) 2011; 9. Disponible en <http://www.index-com/tesela/ts9/ts7430.php>>consultado el 27 de Mayo de 2012

Marchant, L. (2005) "Actualizaciones para el desarrollo organizacional" primer seminario Viña del Mar. Chile

Marchant, L.; Prieto, A. (2005) "Cuestionario CCO (Copyright 2005, N 149.282. Viña del Mar. Chile.

Mintzberg Henry (2000) Diseño de las organizaciones efectivas. Canadá

Muñoz-Seco, E; Coll-Benejam, JM; Torrent-Quetglas, M; Linares-POU, 2006. Calidad de vida profesional percibida por los trabajadores de atención primaria y el clima de la organización de sus centros. España.

Palma, S. 1998, investigó "La Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias" en la ciudad de Lima,

Quintero, Africano, Farías. 2008. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago.

Rodríguez, Retamal, Lizana, Cornejo. 2008. Universidad de Talca, Chile. Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: "evaluación en una empresa pública chilena".