



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**Identidad Corporativa y Motivación Laboral en Enfermeras de un Hospital en el
Callao**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Psicología

AUTOR

Delgado Campusano, Mariel (0000-0001-9897-8354)

ASESOR

Reyes Bossio, Mario (0000-0003-4655-1927)

Lima, 10 de diciembre de 2020

DEDICATORIA

A mi madre e hermano, Carla e Ignacio, y mi abuela, Consuelo, que siempre me apoyaron e impulsaron a dar lo mejor de mí, con todo mi cariño y esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco el apoyo de todas las enfermeras que participaron y al Hospital por abrirme sus puertas para poder realizar la presente investigación, así como el apoyo brindado por todo el personal administrativo de la misma.

A mi asesor Mario Reyes que me apoyo, motivo e impulso en el proceso para realizar la investigación y no darme por vencida ante las adversidades.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consiste en identificar si existe relación entre la identidad corporativa y motivación laboral en enfermeras de un hospital en el Callao. La muestra compuesta por 138 enfermeras con una edad promedio de 46.88 (DE=10,84), a las cuales se les aplicó la Escala de Identidad Corporativa creada Orellana, Bossio y Jaime (2013); y la Escala de Motivación Laboral R - MAWS construida por Gagné et al. (2010) y adaptada por Gastañaduy (2013). Los resultados obtenidos indican que existen correlaciones positivas entre identidad personal y motivación intrínseca, regulación externa e identidad organizacional, identidad social y regulación identificada, e identidad social y la motivación intrínseca. En este sentido, la identidad corporativa de una persona con respecto a la empresa donde labora está asociada con la motivación que recibe de la misma.

Palabras clave: identidad corporativa; motivación laboral; enfermeras; salud pública.

Corporate Identity and Labor Motivation in nurses of a hospital in Callao

ABSTRACT

The objective of this study was to identify the relationship between corporate identity and work motivation in nurses at a hospital in Callao, there were 138 nurses. We applied the Corporate Identity Scale created by Orellana, Bossio and Jaime (2013). Also, the Work Motivation Scale (R - MAWS) created by Gagné et al. (2010), adapted by Gastañaduy (2013). The results indicate two significant correlations. The results obtained indicate that there are positive correlations between personal identity and intrinsic motivation, external regulation and organizational identity, social identity and identified regulation, and social identity and intrinsic motivation. That means that the corporate identity determines how motivated the person is with their job.

Keywords: corporate identity; work motivation; nurses; public health.

Introducción

Uno de los principales problemas que enfrenta el Perú es la demanda de personal, especialmente en el ámbito de la salud, donde existe una alta rotación de personal entre el MINSA y EsSalud, generando una falta significativa de enfermeras y médicos tanto a nivel especializado como general en los hospitales (Céspedes, 2015). En el país, el trabajo en el ámbito de la salud pública es el más afectado, siendo esta caracterizada por la fuga de talento, debido a que habría una pronunciada desmotivación y pérdida de compromiso en el personal de enfermería con el quehacer sanitario (Lazo, Alcalde & Espinosa, 2016). Es decir, si las enfermeras no se encuentran a gusto con las condiciones laborales de su centro de trabajo, podría disminuir su rendimiento, motivación e, incluso, llegar al punto de presentar una carta de renuncia.

Además, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2015), otro factor que ha determinado que el puesto de enfermería no se encuentre totalmente cubierto es la migración, puesto que afirma que existe un déficit de personal médico en las instalaciones de América Latina y el Caribe. Lo mencionado es perjudicial para la salud pública, dado que las enfermeras son una pieza clave en el sector salud al conformar aproximadamente el 60% de la fuerza de trabajo en este ámbito y cubrir el 80% del área de atención (OPS, 2015). De esta manera, es crucial que el personal de enfermería se mantenga en sus puestos y que desarrolle un sentido de pertenencia con el hospital donde labora.

Según Moya (2011), la profesión de Enfermería se caracteriza por ser una carrera donde el eje principal son las personas y su salud, donde las enfermeras tienen como fuente de motivación la vocación de servicio al momento de elegir dedicarse a ello; además, de la necesidad de ayudar al otro. No obstante, esta profesión ha cambiado mucho a lo largo de los años, puesto que se han implementado nuevas áreas como la tecnología, investigación y docencia; lo cual ha traído consigo una jerarquía compuesta de tres rangos: licenciadas,

técnicas y auxiliares. Además, estas modificaciones han generado que las enfermeras que comparten un mismo ambiente laboral desarrollen diversas perspectivas en referencia a la motivación y al trabajo; así como tomar en cuenta aspectos como el salario, los horarios de trabajo, infraestructura, carga laboral y recursos humanos y materiales (Moya, 2011).

Con el fin de incrementar la retención del personal de enfermeras, diversos estudios han establecido que cuando hay un alto nivel de identidad corporativa dentro de una organización, puede considerarse un estímulo para incrementar la motivación de sus miembros (Villafañe, 2008; Anyosa, 2018); además, mencionan que para lograr un desempeño óptimo por parte de los colaboradores, estos deben recibir motivación constante para considerar que se encuentran en camino a la autorrealización (Grisales & Arango, 2017).

En tal sentido, la identidad corporativa toma un papel relevante ya que, de acuerdo a Orellana, Bossio y Jaime (2013), personifica la ética y las actitudes de la empresa y sus miembros, por lo que quienes la comparten están unidos por un mismo espíritu y lo expresan a todos los que tengan relación con la organización. En la misma línea, Balmer (2001, como se citó en Currás, 2010) afirma que la identidad corporativa es un elemento multidisciplinario que está conformado tanto por los elementos tangible e intangibles que caracterizan a una empresa, fusionando así la estrategia organizacional, la cultura y la estructura; siendo expresada por medio del comportamiento, comunicación y desempeño del colaboradores.

Dicho concepto es planteado desde la Teoría Tridimensional de la Identidad donde surgen tres componentes: la identidad social, grado de pertenencia y compromiso por trabajar en grupo; la identidad personal, grado de realización personal por ser parte de la empresa y el interés por parte del individuo de desarrollarse profesionalmente para continuar su labor en la misma y la identidad organizacional, grado de orgullo que evidencia el individuo con respecto a la organización y el nivel de internalización de la cultura de la empresa (Orellana, Bossio & Jaime, 2013).

En relación a las investigaciones sobre identidad corporativa en el Perú, se reporta que las mujeres tienden a experimentar altos grados de identificación con la cultura de la empresa, que permitirá a su vez fomentar la identidad corporativa (Orellana, Bossio & Jaime, 2013). Por su parte, Anyosa (2018), concuerda que los elementos de una organización son fundamentales al momento de generar una identificación por parte del colaborador con la cultura y filosofía de la misma. En base a ello, Inga y Cosme (2018) consideran que la identidad corporativa es un elemento vital al momento de darse el desarrollo organizacional, debido a que su éxito tiene un impacto directo en el desempeño de sus colaboradores; exteriorizando una imagen positiva y atractiva ante su público objetivo.

En el contexto internacional, Dútan y León (2013) sugieren establecer la filosofía corporativa, basada en la concepción global de la empresa para alcanzar objetivos previamente planteados. Por ello, brinda un mayor status dentro de las compañías y consigue mantener un clima organizacional óptimo entre empleados que fomenta un buen desempeño por parte de los mismo. A su vez, Agudelo (2016), menciona que la misma logra forjarse gracias a que se han reconocido de forma rápida los pilares y cultura de la misma; los cuales están fuertemente vinculados a las actitudes que se esperan de un colaborador.

Otro aspecto a tomar en cuenta en la retención de personal es la motivación laboral, conocida como la voluntad de desempeñar altos niveles de esfuerzo en relación a metas organizacionales, las cuales se encuentran influenciadas por el deseo de satisfacer una necesidad individual (Robbins, 2004). Desde el enfoque de la Teoría de la Autodeterminación (TAD), la motivación se centra en tres necesidades: la autonomía, la de ser competente y la de relacionarse (Ryan & Deci, 2000).

En relación a las necesidades mencionadas anteriormente, estas deben ser satisfechas por el ser humano debido a que promocionan el bienestar y la motivación. En este caso, Zuazua (2007, como se citó en Gastañaduy, 2013) enfatiza en la importancia de enfocarse en

la motivación intrínseca, la cual es una fuerza motivacional natural que orienta los comportamiento de la persona a partir de la satisfacción de las necesidades psicológicas y las ganas de crecer de la misma . Asimismo, la TAD afirma que las personas también pueden actuar mediante el refuerzo continuo de fuerzas externas, lo cual es conocido como regulación externa (Gastañaduy, 2013).

A su vez, se comenta que el actuar del ser humano también puede surgir por una regulación introyectada, la cual consiste en aceptar parcialmente el valor de una actividad, es decir, no llega a asumirse como propia y se realiza para evaluar si se es competente o para obtener la aprobación del resto (Parfyonova, 2009; Gastañaduy, 2013). Asimismo, Gastañaduy (2013) plantea que existe otro tipo de regulación, llamado regulación identificada, caracterizado por realizar una actividad por el hecho de ser importante para uno mismo, a pesar de que puede no ser de su disfrute. Por otro lado, existe otro factor importante en este ámbito, conocido como desmotivación, el cual es considerado un estado de desánimo que surge cuando los objetivos de un individuo no logran ser realizados o alcanzados (Fernández, 2013).

En el Perú, se ha evidenciado que la motivación en trabajadores remunerados y voluntarios, principalmente en el género femenino, presenta diferencias significativas en la dimensión de regulación introyectada, siendo ésta mayor en las mujeres voluntarias en comparación con las remuneradas (Gastañaduy, 2013). Por otro lado, se evidencio que la motivación del colaborador varía desde una recompensa económica hasta el reconocimiento y prestigio ante sus compañeros; siendo estos determinados según las características individuales de cada uno (García, 2012; Cubas, 2016). Ayala & Pajuelo (2019), revelaron que los colaboradores esperan que las instituciones planteen estrategias motivacionales enfocadas en su crecimiento personal y profesional a través de cursos y oportunidades de línea de carrera, obteniendo así ascensos y/o promociones.

En base a investigaciones internacionales, se reportó que la motivación de las enfermeras es insuficiente y sus objetivos han perdido claridad, por ello cuanto más claro una enfermera pueda formular sus prioridades y evaluar sus capacidades relacionadas con el trabajo, tendrá más facilidad para encontrar y fortalecer los factores de motivación para sí misma (Toode, Routasalo & Suominen, 2011). Además, se ha evidenciado que las trabajadoras del sexo femenino tienden a sentirse más motivadas por la afiliación - intimidad, y menos motivadas en cuanto al trabajo por poder (Díaz, Díaz & Morales, 2014).

Con respecto a los colaboradores por contrato definido y temporales, consideran que los factores de mayor fuerza motivacional son la satisfacción laboral, la autonomía y la comunicación (Masella, 2018). Lagos (2015) reveló que el reconocimiento es de suma importancia en este ámbito, no obstante, en ocasiones puede tener un impacto negativo en los colaboradores cuando es expresado a través de críticas hacia el desempeño de los mismos.

Por otra parte, la relación entre la identidad corporativa y la motivación laboral ha sido estudiada en el Reino Unido, donde se ha reportado altos niveles de satisfacción y orgullo, pero bajos niveles de estrés en trabajadores dedicados a los cuidados residenciales y atención domiciliaria (Bjerregaard, Haslam, Mewse & Morton, 2017). Además, la motivación en los trabajadores de salud tiene lugar por la identificación que tienen con los clientes y con la organización; donde se le otorga un alto valor a la capacitación, desarrollo de personal y condiciones de trabajo (Bjerregaard, 2013).

En base a ello, se considera que, debido a los limitados estudios previos, esta investigación es un aporte teórico, no solo en el análisis correlacional de ambas variables sino también brinda información relevante de la muestra, sobre todo en el contexto de salud en el Perú. Plantea datos relevantes sobre cómo se desarrolla la identidad corporativa y que elementos intervienen en el individuo para sentirse motivado en el ámbito laboral, por ende,

la presente investigación tiene como objetivo principal identificar la relación entre la identidad corporativa y la motivación laboral en enfermeras de un hospital en el Callao.

Método

El presente estudio es de tipo transversal de corte cuantitativo, puesto que las pruebas serán aplicadas una sola vez por participante. Asimismo, se utilizó un diseño descriptivo de tipo correlacional, ya que se desea conocer la relación entre las dos variables propuestas con anterioridad (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Participantes

Los participantes fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico de tipo intencional, utilizado en poblaciones muy variables, debido a que permite distinguir casos característicos de una población (Otzen & Manterola, 2017).

La muestra de la presente investigación está conformada por 138 enfermeras, únicamente mujeres, pertenecientes a un hospital en el Callao en Perú, cuyo rango de esas oscila entre 25 y 65, siendo la edad promedio 46.88 (DE=10,84). Dicha muestra se obtuvo a través del programa G-Power (versión 3.1.9.2) con una potencia de .95 y un margen de error de .05. En relación a los criterios de exclusión, las enfermeras seleccionadas deben ocupar puestos rotativos.

Con respecto al estado civil de la muestra, 44 son solteras (31,4%), 78 casadas (55,7%), 17 divorciadas (12,1%) y 1 viuda (0,7%). En cuanto al grado de instrucción, 73 son licenciadas (52,1%), 41 técnicas (29,3%) y 26 auxiliares en enfermería (18,6%). Asimismo, respecto a estudios adicionales, 27 enfermeras realizaron maestría (19,3%), 15 doctorado (10,7%), 73 especialización (51,2%) y 25 ninguno (17,9%).

Medición

Escala de Identidad Corporativa (Orellana, Bossio & Jaime, 2013)

La presente escala fue creada en Perú por Orellana, Bossio y Jaime, conformada por 30 ítems y un sistema de calificación con un formato de respuesta tipo Likert desde 1 (“falso”) hasta 5 (“cierto”). Para evaluar las evidencias de validez y confiabilidad, los autores realizaron una correlación de Pearson corregida para determinar la cantidad oficial de ítems de la escala, obteniendo valores igual o mayores a .20 en las tres dimensiones: personal .40, social.60 y organizacional .39. La confiabilidad interna del instrumento presenta un valor de .82 de Alfa de Cronbach, es decir, existe una alta coherencia interna entre los reactivos del mismo.

Para fines de la presente investigación, se mantendrá la estructura factorial de la prueba. Se realizaron los análisis de consistencia interna, encontrando en la primera dimensión, identidad personal, un Alfa de Cronbach igual a .509 (IC95%: .048 - .426), la segunda dimensión, identidad social, arrojó un valor de .519 (IC95%: .088 - .412) y en la tercera dimensión, identidad organizacional, se obtuvo .633 (IC95%; .105 - .502); siendo todos los casos aceptables por ser mayores a .50 (Grandy & Wallstoon, 1990).

Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS; de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, 2010)

Se utilizó la versión validada por Gastañaduy (2013), la cual contiene 19 ítems y cuenta con un formato de respuestas tipo Likert que va del 1 (“Totalmente en desacuerdo”) al 7 (“Totalmente de acuerdo”). Dicha validación analizó la correlación ítem-test de todos los reactivos de la escala y obtuvo un puntaje superior a .60, es decir, es adecuado. Se determinó la fiabilidad de las dimensiones del instrumento a través de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado lo siguiente: .62 para desmotivación, .78 para regulación externa, .56 para regulación introyectada, .61 para regulación identificada y .76 para motivación intrínseca.

Para fines de la presente investigación, se mantendrá la estructura factorial de la prueba. Se realizaron los análisis de confiabilidad encontrando que algunos componentes no eran confiables, en tal sentido se tomó la decisión de trabajar con los componentes que obtuvieron un alfa mayor a .5. El análisis de consistencia interna de la dimensión de regulación externa reveló un Alfa de Cronbach de .708 (IC95%: .233 - .730), la dimensión de motivación intrínseca obtuvo un valor de .752 (IC95%: .528 - .675) y en la dimensión de regulación identificada se obtuvo un alfa de .457 (IC95%: .207 - .470), no obstante se optó por eliminar el ítem 4 para contar con una mayor consistencia interna, teniendo un valor final de .613. Todas las dimensiones son consideradas aceptables por ser mayores a .50 (Grandy & Wallstoon, 1990).

Procedimiento

En cuanto al procedimiento de recolección de datos, se procedió a establecer las fechas de aplicación de las escalas con la jefa del departamento de enfermería. En relación a los permisos de los autores, la escala de identidad corporativa fue autorizada por el autor original para su aplicación; sin embargo, versión adaptada de motivación laboral se encontraba en un documento que especificaba que este es de uso libre para fines de investigación.

Se realizó una adaptación lingüística del instrumento de Escala de Identidad Corporativa a través de un juicio de expertos aplicado a 10 profesionales de Psicología y analizado a través del estadístico V de Aiken. En esta evaluación se obtuvo como resultado dos ítems inválidos: el ítem 14 (.63 en relevancia y .59 en claridad) y el ítem 16 (.67 en claridad); en contraparte los ítems: 1, 11, 24, 26 y 27; a pesar de ser válidos, se tomó la recomendación del jurado y se adaptaron con el fin de mejorar su comprensión.

Finalmente, se aplicó los instrumentos a una muestra piloto de 30 enfermeras de diversas áreas de trabajo, quienes realizaron la Escala de Identidad Corporativa con el fin de

permitir evaluar el nivel de comprensión por parte de la población de la muestra. Dicha aplicación arrojó diversos resultados que fueron procesados en el programa SPSS, dando un Alfa de Cronbach del instrumento total de .860, el cual indica una confiabilidad alta.

Análisis de Datos

Una vez realizada la recolección de datos mediante la aplicación, se procedió a efectuar los análisis estadísticos a través del programa SPSS 25.0. Previamente, se hizo un análisis descriptivo de los ítems de ambas escalas para evaluar las cargas de los ítems. Luego, se efectuó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, proceso que evidenció el tipo de distribución. En tal sentido, se tuvo en cuenta la significancia y el número de muestra. Finalmente, se procedió con un análisis de fiabilidad y, para responder a los objetivos de la investigación, se realizaron correlaciones entre las variables de identidad corporativa y motivación laboral.

Consideraciones Éticas

Se elaboró un consentimiento informado acorde a la población con el fin de constatar la participación voluntaria de los mismos. Además, la investigación pasó por el Comité de Ética del Hospital y por el Comité de Ética en Investigación (CEI) de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Resultados

Análisis Descriptivo

En relación a la identidad corporativa, se realizó un análisis que indica que la media más alta ($M= 41.06$) pertenece a la dimensión “Identidad Social”, con una desviación estándar de 4.89, un puntaje mínimo de 24, un máximo de 49; y un estadístico de Kolmogorov Smirnov de .200. En la dimensión “Identidad Organizacional” se obtuvo una siguiente media más alta ($M=34.06$), con una desviación estándar de 5.76, un puntaje mínimo de 18, un máximo de .50 y un estadístico de Kolmogorov Smirnov de .003. En contraparte, la

dimensión “Identidad Personal”, obtuvo la media más baja ($M= 3.98$), con una desviación estándar de .49, un puntaje mínimo de 2,5, un máximo de 5, y un estadístico de Kolmogorov Smirnov de .082. Las tres dimensiones pertenecientes a la Escala de Identidad Corporativa evidenciaron distribuciones no normales, por lo cual, se empleó el estadístico no paramétrico de Spearman (Field, 2009).

Con respecto al análisis de las dimensiones del R-MAWS, la media más alta pertenece a la dimensión “Regulación Externa” ($M=19.45$), con una desviación estándar de 6.82, un puntaje mínimo de 8, un máximo de 37; y un estadístico de Kolmogorov Smirnov de 0.000. La dimensión “Motivación Intrínseca”, obtuvo la siguiente media más alta ($M=18.77$), con una desviación estándar de 2.96, un puntaje mínimo de 5, un máximo de 21, y un estadístico de Kolmogorov Smirnov de .000. En contraste, la dimensión “Regulación Identificada”, obtuvo la media más baja ($M= 12.85$), con una desviación estándar de 1.70, un puntaje mínimo de 5, un máximo de 14, y un estadístico de Kolmogorov Smirnov de .000. En efecto, todas las dimensiones pertenecientes al R-MAWS evidenciaron distribuciones no normales, por ende, se empleó el estadístico no paramétrico de Spearman (Field, 2009).

Análisis Correlacional de las pruebas de Identidad Corporativa y R-MAWS

En relación al análisis correlacional de las dimensiones, se ha identificado la existencia de una correlación positiva ($\rho= .263^{**}$), entre las variables Identidad Personal y Motivación intrínseca, es decir a una mayor identidad personal, mayor es la motivación intrínseca del colaborador. Asimismo, se encontró una correlación positiva ($\rho= .322^{**}$) entre la Identidad Social y la Motivación Intrínseca., así como una correlación positiva ($\rho= .266^{**}$), entre la Identidad Social y la Regulación Identificada, es decir, la identidad social se encuentra relacionada a la motivación intrínseca y regulación identificada del colaborador. Por último, se halló una correlación positiva ($\rho= .254^{**}$) entre la Identidad Organizacional

y la Regulación Externa, es decir, a una mayor identidad organizacional, mayor es la regulación externa del colaborador. Cabe resaltar que ambas correlaciones son consideradas bajas, puesto que cuentan con valores menores a .30 (Cohen, 1992).

Tabla 1

Correlaciones entre el cuestionario de Identidad Corporativa y R-MAWS

Escala	Regulación Externa	Motivación Intrínseca	Regulación Identificada
Identidad Personal	.146	.263**	.038
Identidad Social	.009	.322**	.266**
Identidad Organizacional	.254**	-.067	-.040

Discusión

El objetivo principal de la investigación recae en identificar la relación entre la identidad corporativa y la motivación laboral en enfermeras de un hospital en el Callao, bajo el supuesto de que a un alto nivel de identidad corporativa en una empresa puede tomarse como un estímulo motivacional para los colaboradores (Villafañe, 2008; Anyosa, 2018).

Los resultados indican que existe una relación significativa entre la identidad personal y la motivación intrínseca. Aquello se debe a que, se sienten identificadas con la labor que ejecutan, es decir, son personas que cuentan con vocación de servicio y tienen como prioridad velar por la salud del paciente; ante ello previas investigaciones coinciden en que la motivación en personal sanitario surge por la identificación con el cliente y con la empresa

(Bjerregaard, 2013). Asimismo, en el caso del Hospital donde se realizó la investigación, las enfermeras ocupan puestos rotativos, es decir, pueden rotar tanto de área como de sede independientemente del tiempo que lleven en la institución; así como ocupar el mismo puesto o uno de mayor rango. Lo mencionado, pone énfasis en la importancia de la interiorización de la cultura organizacional y de sus pilares, ya que no importa cuánto tiempo se encuentren laborando en el hospital ni en qué ambiente están ubicadas; mientras se sientan identificadas con lo que la organización quiere transmitir tendrán un desempeño positivo que impactará en su público objetivo beneficiosamente. Anyosa (2018) concuerda con lo expuesto, siendo los elementos de una organización, la cultura y la filosofía, de vital importancia al momento de crear un vínculo de pertenencia entre la misma y el colaborador.

A su vez, se encontró una relación significativa que plantea que, a mayor identidad social, mayor regulación identificada. Dicha relación positiva se debe a que, las enfermeras suelen pasar más tiempo en las instalaciones médicas que en sus propios hogares, por lo que sus compañeras de trabajo son su entorno más cercano y un factor importante al momento de forjar el grado de pertenencia y compromiso con la institución. Posiblemente la muestra, se encuentra asociando la identidad por los vínculos laborales, ya que una buena relación interpersonal en la institución conlleva a un buen desempeño en sus funciones dentro de la misma y, asimismo, propicia la interacción entre compañeros y fortifica las relaciones entre ellos fomentando un clima laboral basado en la confianza y cooperación (Sandoval, Cataño & García, 2016). Además, al existir relaciones afectivas y cálidas entre los miembros de una institución, suele darse con mayor facilidad la expresión y aceptación de emociones, lo cual repercute de manera positiva en la resolución de conflictos entre compañeros (Sandoval, Cataño & García, 2016).

No obstante, si bien las enfermeras suelen entablar vínculos en este ámbito, en ocasiones, pueden sentirse inseguras de su valía para el grupo de trabajo y para el hospital mismo, si no son reconocidas por sus méritos y esfuerzos públicamente; lo cual es considerado para ellas un método efectivo de mostrar que cuentan con capacidades para ascender. Estas conductas y pensamientos son regulados por aspectos de índole personal según cada colaboradora, tomando como punto de partida que es lo más importante para ellas. En relación a ello, la teoría concuerda con que la motivación del colaborador se rige bajo las características individuales de los mismos, por ende, podría presentarse a través de recompensas monetarias hasta reconocimiento y prestigio ante sus compañeros (García, 2012; Cubas, 2016). Además, Toode, Routasalo y Sominen (2011), manifiestan que, si las enfermeras realizan un análisis acerca de sus prioridades y capacidades relacionadas al trabajo, podrán identificar y fortalecer con más facilidad los factores motivacionales para sí mismas.

Asimismo, se identificó una relación significativa y positiva entre la identidad social y la motivación intrínseca. Aquello, con respecto a las enfermeras, evidencia la importancia de la igualdad de oportunidades en el sector salud, ya que al todas tener acceso a un ascenso, el desempeño de las mismas se incrementa así como su identificación con la institución.

Adicional a ello, al encontrarse en un rubro donde la demanda de trabajo es sumamente intensa y constante, una equitativa distribución de trabajo se vuelve fundamental para poder tener un desempeño óptimo, por ello las relaciones interpersonales son determinantes al momento de mantener un buen ambiente de trabajo y constante trabajo en equipo. En la misma línea, Bautista, Devesa, Guitart, Palma y Pérez (2008), mencionan que, al ser los hospitales ambientes con una realidad en constante cambio y alta carga laboral, es indispensable que cuenten con una alta capacidad de trabajo en equipo, ya que este facilita la

organización, satisfacción, y buena atención al cliente; así como motivación a nivel personal y profesional, sentido de pertenencia y reducción de ausencias en el centro de trabajo.

Sin embargo, a pesar de que tanto las auxiliares como las técnicas, tienen la opción de lograr hacer una línea de carrera en los hospitales, es difícil lograrlo, ya que se les da prioridad a enfermeras con estudios más avanzados. En consecuencia, algunas pueden experimentar miedo a fracasar en esta búsqueda de mejores oportunidades y, por ende, cambiar de institución. Además, en ocasiones, los ascensos no incluyen una gran variación económica, pero si un incremento en las funciones a realizar. En base a aquello Alvarado, Huamán y Palacios (2018) manifiestan que existen diversos tipos de condiciones laborales, en este caso, se enfocan en las condiciones extralaborales, específicamente a nivel microsocio (economía, educación y relación familiar / social indispensable para el colaborador), ya que si las enfermeras no logran conseguir oportunidades de mejora económica a través de ascensos o promociones en su centro de trabajo, la calidad de vida de sus familias se podría ver perjudicada, así como las condiciones de vivienda de cada una y sus posibilidades de contar con un seguro de salud.

Por último, se halló una relación significativa entre la regulación externa y la identidad organizacional, siendo considerado una relación positiva. Aquello se relaciona con la muestra seleccionada, las enfermeras de hospitales, ya que en los últimos años, los hospitales se han enfocado en plantear diversos incentivos motivacionales, siendo el principal brindar reconocimiento a los logros y avances del departamento de enfermería, por lo que podría considerarse que están contribuyendo a que se arraigue el sentido de pertenencia de las mismas con la organización al sentirse valoradas por el esfuerzo en su puesto de trabajo. Aquello es importante debido a que, en ocasiones, los hospitales pueden encontrarse cortos de personal sanitario, lo que desencadena que las enfermeras cubran horas fuera de turno, no

específicamente en el área asignada de manera regular, y no necesariamente son recompensadas económicamente; siendo vital que ellas se sientan identificadas con la cultura de la empresa para sentir que están contribuyendo a mantener el prestigio de la organización y a su propio aprendizaje. Bjerregaard (2013), se encuentra de acuerdo ante esta postura, ya que el personal de enfermería le otorga un valor significativo a las oportunidades de desarrollo personal, capacitación y condiciones de trabajo. En la misma línea, Ayala y Pajuelo (2019) coinciden en que es fundamental plantear oportunidades de crecimiento personal para las colaboradoras a través de cursos, ascensos y promociones; además, estos son considerados estímulos motivacionales que al ser reforzados continuamente tendrán un impacto directo en el desempeño de los mismos al contribuir con su autorrealización (Grisales & Arango, 2017).

En síntesis, existe una relación significativa entre la identidad corporativa y motivación laboral en enfermeras de un hospital en el Callao. Se concluye que es importante conocer si las enfermeras se sienten a gusto con respecto a su trabajo, ya que esto determinara el siguiente paso en su carrera profesional y también en su ambiente laboral. Esto se debe a que si ellas se sienten arraigadas con su puesto de trabajo tendrán mayor motivación para crecer en dicho ámbito en su país natal y no tener que recurrir a la migración para lograrlo.

En cuanto a las limitaciones, el tamaño de la muestra seleccionada, si bien cumplió con lo sugerido por el SPSS, se deseaba superar el número establecido para mayor variabilidad en los resultados. No obstante, no se logró recolectar una mayor cantidad de encuestas a la establecida debido a que, al pertenecer a puestos rotativos, las enfermeras contaban con un horario de trabajo extenso y complejo, puesto que no siempre asistía la cantidad de personal requerido por área; las presentes tenían sobrecarga de trabajo, dejándoles poco tiempo para resolver los cuestionarios. Además, en cuanto a la ficha socio

demográfica se considera han faltado recolectar datos en relación a las condiciones laborales de las enfermeras como si cuentan con contrato o solo nombramiento, turnos al día, etc.; con el fin de poder identificar más características que estén afectando la motivación.

Finalmente, se recomienda continuar investigando estas variables en el sector salud con el propósito de desarrollar y emplear instrumentos con mayor coeficiente de validez y confiabilidad ha muestras homogéneas de buen tamaño, con el fin de obtener resultados de mayor precisión. Asimismo, realizar investigaciones de corte mixto o cualitativo con el fin de complementar la línea de investigación de ambas variables al brindar mayor información sobre los motivos que las llevaron a elegir dicha carrera y sede de trabajo. Además, en cuanto a los hospitales, se sugiere implementar técnicas como el endomarketing, el cual es un marketing interno que tiene como finalidad fidelizar al colaborador con su centro de trabajo a través de la difusión de la imagen de la organización, logrando aumentar la motivación de los mismos y reducir la rotación de personal.

REFERENCIAS

- Agudelo, L. (2016). *Influencia de la Identidad Corporativa sobre la Identidad Individual de los Servidores Públicos*. (Tesis de maestría inédita). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Alvarado, D., Huamán, L. & Palacios, K. (2108). *Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una Clínica*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Anyosa, M. (2018). *Influencia de la Identidad Corporativa en el Clima Organizacional de la Parroquia Cristo Salvador*. (Tesis de maestría inédita). Universidad De San Martin De Porres, Lima, Perú.
- Ayala, T. & Pajuelo, S. (2019). *La Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Tecnológica Del Perú, Lima, Perú.
- Bautista, E. Devesa, A. Guitart, M. Palma, M.A. & Pérez, M. (2008). *Enfermería: ¿Trabaja en equipo?*. (Tesis de maestría inédita). Escuela Universitaria De Enfermería Santa Madrona, Barcelona, España.
- Bjerregaard, K. (2013). *The Shared Experience of Care: A Social Identity Approach to Understanding the Motivation of People who Work in Social Care*. (Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology, University of Exeter. Exeter, Devon).
- Recuperado de <https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10871/16321/BjerregaardK.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Bjerregaard, K., Haslam, A., Mewse, A. & Morton, T. (2017). The shared experience of caring: a study of care-workers' motivations and identifications at work. *Ageing & Society*, (37), 113-138.
- Céspedes, S. (2015). La Salud Hoy: Problemas y Soluciones. *Colección CENTRUM Coloquios N 1*, 25 - 27. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3443.pdf>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>.
- Cubas, N. (2016). *La Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC - Chiclayo*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Señor De Sipán, Pimentel, Perú.
- Currás, R. (2010). Identidad e imagen corporativas: revisión conceptual e interrelación. *Teoría y Praxis*, (7), 9 - 34. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3233182>
- Dútan, Y. & León, I. (2013). *Creación de una Identidad Corporativa para la empresa Megacom del Cantón Naranjito*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- Fernández, S. (2013). La Desmotivación en el Aprendizaje de las Matemáticas de 4to de ESO y el Empleo de la PDI como Elemento Motivado (Trabajo fin de magister, Universidad Internacional De La Rioja, Facultad de Educación. Miranda De Ebro, España).
- Field, A. (2009). *Discovering Statics Using IBM SPSS Static: and sex and drugs and rock 'n' roll (third edition)*. London: Sage Publications.
- García, V. (2012). *La Motivación Laboral: Estudio Descriptivo De Algunas Variables*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.

- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).
- Grandy, K, & Wallston, B. (1990). Research in Health Care Settings. *SAGE Journals*, 2 (1), 88-89.
- Grisales, A. & Arango, B. (2017). *Factores motivacionales que determinan la permanencia de los colaboradores de ADYLOG*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). Ciudad de México, México: McGraw Hill Education. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Inga, W. & Cosme, D. (2018). *Percepción de la Identidad Corporativa en los trabajadores de la Municipalidad de el Tambo y San Agustín de Cajas*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Huancayo, Perú.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Del Bío -Bío, Chillán, Chile.
- Lazo, O., Alcalde, J., & Espinosa, O. (2016). *El sistema de salud en Perú: situación y desafíos*. Recuperado de <http://cmp.org.pe/wp-content/uploads/2018/05/libroSistemaSaludPeru-.pdf>
- Masella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa en Guatemala*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala De La Asunción, Guatemala.

- Morales, P. (2011). *Análisis estadísticos combinando Excel y programas de Internet*. Guatemala: Cara Parens. Recuperado de:
https://ice.unizar.es/sites/ice.unizar.es/files/users/leteo/materiales/01._documento_1_c_orrelaciones.pdf
- Moya, S. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*. (Tesis de grado). Universidad de Cantabria, Santander, España.
- Orellana, G., Bossio, S & Jaime, J. (2013). *Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Recuperado de <http://congreso.pucp.edu.pe/alaic2014/wp-content/uploads/2013/09/GT2-Orellana-Bossio-Jaime.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS). (2015). *La OPS/OMS destaca la necesidad de formas más personal de enfermería en América Latina y el Caribe*. Lima: OPS. Recuperado de
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población de estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Parfyonova, N. (2009). Employee motivation, performance and well being: the role of managerial support for autonomy, competence and relatedness needs (Disertación doctoral).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. 10ª edición*. San Diego State University. Pearson.

- Ryan, R. & Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 5 (1), 68-78.
- Sandoval, D., Cataño, B. & García, S. (2016). *Incidencia de las relaciones conflictivas en el ámbito laboral, en la productividad y desempeño del empleado en Estyma*. (Tesis de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Medellín D.C., Colombia.
- Toode, K., Routasalo, P. & Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 48, 246–257.
- Villafañe, J. (2008). *Imagen Positiva, gestión estratégica de la imagen de la empresa*. Editorial Pirámide Ediciones S.A.