

UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**AUTODESARROLLO SEGÚN EDAD EN UN CENTRO HOSPITALARIO
PÚBLICO**

STEFANI MARÍA HAIDEE GARCÍA LINARES

GUATEMALA, OCTUBRE 2020

**UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**AUTODESARROLLO SEGÚN EDAD EN UN CENTRO HOSPITALARIO
PÚBLICO**



TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO

POR:

STEFANI MARÍA HAIDEE GARCÍA LINARES

PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL

Y TÍTULO PROFESIONAL DE

PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL

GUATEMALA, OCTUBRE 2020

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD, ASESOR Y REVISOR DEL
TRABAJO DE GRADUACIÓN**

DECANO DE LA FACULTAD:

DR. CARLOS ENRIQUE RAMÍREZ MONTERROSA

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

DR. EDGAR ROLANDO VÁSQUEZ TRUJILLO

ASESOR:

LICDA. M.A. ANABELLA JUDITH NORIEGA PINITUJ

REVISOR:

MSC. LICDA. CAROL YVETTE GORDILLO FERNÁNDEZ

Guatemala, 22 de noviembre de 2018

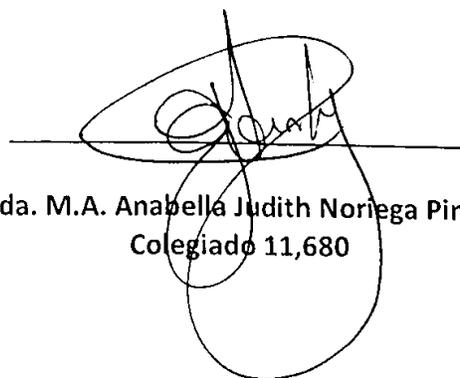
Doctor
Carlos Ramírez Monterrosa
Decano Facultad de Psicología
Universidad Mariano Gálvez de Guatemala
Su Despacho

Estimado Doctor Ramírez:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que por nombramiento emanado de ese **DECANATO** y de conformidad con las disposiciones y requisitos del proceso del Trabajo de Graduación, he culminado el proceso de revisión y procedo a dar el **DICTAMEN FAVORABLE** de la **ASESORÍA** de la estudiante **STEFANI MARÍA HAIDEE GARCÍA LINARES** quién se identifica con carné **No.301-09-9484** de la Carrera de **LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL** plan sábado matutino del Campus Central. Titulado **AUTODESARROLLO SEGÚN EDAD EN UN CENTRO HOSPITALARIO PÚBLICO.**

Agradezco su comprensión y consideración a lo anteriormente expuesto. Sin más que informarle, aprovecho para suscribirme.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'Anabella'. Below the signature, the name and affiliation are printed.

Licda. M.A. Anabella Judith Noriega Pinituj
Colegiado 11,680

Guatemala, 01 de octubre del 2020

Doctor
Carlos Ramírez Monterrosa
Decano Facultad de Psicología
Universidad Mariano Gálvez de Guatemala
Su Despacho

Estimado Doctor Ramírez:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que por nombramiento emanado de ese DECANATO y de conformidad con las disposiciones y requisitos del proceso del Trabajo de Graduación, he culminado el proceso de revisión y procedo a dar el **DICTAMEN FAVORABLE** de la **REVISIÓN** de la estudiante: **STEFANI MARÍA HAIDEE GARCÍA LINARES**, quién se identifica con **carné No. 301-09-9484**, de la Carrera de **LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL**, plan sábado del **CAMPUS CENTRAL**. Titulado **AUTODESARROLLO SEGÚN EDAD EN UN CENTRO HOSPITALARIO PÚBLICO**.

Agradezco su atención y consideración a lo anteriormente expuesto. Sin más que informarle, aprovecho para suscribirme.

Respetuosamente,



MSc. Licda. Carol Yvette Gordillo Fernández
Psicóloga con énfasis organizacional
Colegiado No. 1083

UNIVERSIDAD MARIANO GALVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

Guatemala, 22 de octubre de 2020

FACULTAD DE: Psicología

CARRERA: Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional

Se autoriza la impresión del trabajo de Tesis Titulado:

AUTODESARROLLO SEGÚN EDAD EN UN CENTRO HOSPITALARIO PÚBLICO.

Presentado por el (la) estudiante: STEFANI MARÍA HAIDEE GARCÍA LINARES

Quién para el efecto deberá cumplir con las disposiciones reglamentarias respectivas. Dése cuenta con el expediente a la Secretaría General de la Universidad, para la celebración del Acto de Investidura y Graduación Profesional.

Atentamente,



DR. CARLOS ENRIQUE RAMÍREZ MONTERROSA
DECANO FACULTAD DE PSICOLOGIA



CERM/db

REGLAMENTO DE TESIS

Artículo 8°: RESPONSABILIDAD

Solamente el autor es responsable de los conceptos expresados en el trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la Universidad.

ÍNDICE

RESUMEN	1
Capítulo I	
Marco conceptual	2
1.1 Introducción	2
1.2 Antecedentes	3
Capítulo II	
Marco teórico	6
2.1 Autodesarrollo	6
2.2 Motivación	7
2.3 Colaboradores	8
2.3.1 Tipos de colaboradores	8
2.4 Hospital	9
2.4.1 Hospital público	10
2.5 Edad	10
Capítulo III	
Planteamiento del problema	11
3.1 Justificación	11
3.2 Objetivos	11

3.2.1	Objetivo general	11
3.2.2	Objetivos específicos	11
3.3	Hipótesis de investigación	12
3.4	Variables	12
3.4.1	Definición conceptual de las variables	12
3.4.2	Definición operacional de la variable	13
3.5	Alcances y límites	13
3.6	Aportes	13
Capítulo IV		
Método		14
4.1	Sujetos	14
4.2	Instrumentos	14
4.3	Procedimientos	14
4.4	Diseño	15
4.5	Metodología estadística	15
Capítulo V		
Presentación y análisis de resultados		17
Capítulo VI		
Discusión de resultados		18

Capítulo VII	
Conclusiones	20
Capítulo VIII	
Recomendaciones	21
Referencias	22
Anexo	24

Resumen

El presente estudio sobre el autodesarrollo según edad en un centro hospitalario, público tuvo como objetivo determinar si existe una diferencia estadísticamente significativa, se utilizó una muestra de: dos grupos, uno de 15 colaboradores entre 20 a 29 años y el segundo grupo de 15 colaboradores entre 30 a 51 años de edad, hombres y mujeres. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) desarrollado por J.L. Fernández Seara (2009). Este instrumento define la motivación como elementos de activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactoria de una serie de tareas, es del autor J.L. Fernández Seara, está conformado por 173 preguntas y se evalúan seis factores: Aceptación e Integración Social (As), Reconocimiento Social (Rs), Autoestima/Autoconcepto (Ac), Autodesarrollo (Ad) Poder (Po), Seguridad (Se).

El estudio fue de tipo descriptivo comparativo y se utilizó el proceso estadístico t de Student para determinar si existe o no diferencia significativa entre las variables. Así mismo, se concluyó que no existe una diferencia estadísticamente significativa, ya que el resultado proyectó un 0.87% entre el autodesarrollo según edad en colaboradores de un centro hospitalario en un grupo de 30 colaboradores comprendidos en las edades de 20 a 29 años de edad y de 30 a 51 años de edad, cumpliendo con el objetivo principal del estudio. Se recomendó implementar un sistema de motivaciones y un programa recompensas adecuado que integre y permita dar respuesta a las principales motivaciones del colaborador, además, definir y promover una cultura organizacional saludable y apoyarse en un plan de carrera que permita el seguimiento y retroalimentación de cada paso de la vida laboral del colaborador, buscando ser consecuentes con la vida personal y la satisfacción de ambas partes.

Capítulo I

Marco conceptual

1.1 Introducción

El autodesarrollo es el compromiso que se tiene consigo mismo para el crecimiento personal, laboral y desarrollo de las habilidades que posee como ser humano. Allport, Rogers y Maslow son los propulsores de la psicología humanista, la cual implica el autodesarrollo, quienes consideraban que el hombre es quien tiene el control de formar su vida y dirigir su comportamiento de acuerdo a objetivos y propósitos planeados. En el autodesarrollo se debe tener una percepción clara de metas que se desean alcanzar como ser humano y se cuenta con libertad de elegir cual sería la motivación que inspire el crecimiento personal o laboral.

El concepto de autodesarrollo dentro de las organizaciones hoy en día está tomando relevancia ya que en la actualidad se cuenta con herramientas de fácil uso y total acceso para enriquecerse de conocimientos nuevos y enseñanzas diversas, para que los colaboradores puedan poner en práctica dichos conocimientos y así ser de suma importancia en su lugar de trabajo. No se debe olvidar que el autodesarrollo es una actitud antes de una capacidad, si las empresas desean propiciar un autodesarrollo en sus colaboradores deberán generar un contexto adecuado donde el colaborador desee ser el responsable de su propio desarrollo. En este reto, la gestión de talento humano puede realizar una evaluación del personal donde se encaje a la persona con su puesto o función dentro de la organización, de manera que coincida con sus motivaciones, expectativas e intereses.

El objetivo del presente estudio fue determinar si existe una diferencia entre los resultados del autodesarrollo según edad en un centro hospitalario público, se utilizó una muestra de 30 personas, hombres y mujeres, entre edades de 25 y 55 años. El instrumento mide seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral, de las cuales ayudó a determinar el autodesarrollo. Fue un estudio descriptivo comparativo y se utilizó el proceso estadístico t Student para determinar si existe o no diferencia significativa entre la

variable. Se adjuntarán datos teóricos, estudios de tesis relacionados con la presente investigación y los resultados en los capítulos correspondientes.

1.2 Antecedentes

A continuación, se presenta una serie de estudios relacionados con las variables de investigación, tanto de antecedentes nacionales como internacionales.

García (2017), elaboró un estudio sobre el mundo empresarial actual, el cual afirma que es altamente competitivo. Su objetivo fue establecer la relación del clima organizacional con la motivación de los colaboradores de la Cooperativa Salcajá. La muestra constaba de 36 personas, mujeres y hombres que oscilan entre las edades de 22 a 58 años de edad, casados y solteros, de distintas religiones y etnias, los cuales representan al 100% de la totalidad de los colaboradores. Esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional. La estadística utilizada es fue el coeficiente de correlación de Pearson. Concluyó que existe una relación significativa entre clima organizacional y motivación laboral debido a que según los resultados obtenidos en la escala de Likert ambas variables dependen entre sí, o sea, si una mejora, por consiguiente la otra lo hará y viceversa, recomendó efectuar estudios sobre el clima organizacional de manera anual antes de implementar un programa de motivación para obtener información significativa pues permitirá a la empresa tomar decisiones efectivas debido a la relación estrecha que existen entre ambas variables.

Vettorazzi (2011), en, su investigación sobre el clima laboral y la motivación en la empresa Prepac Centroamericana, S.A. El objetivo fue identificar a través de una encuesta de Clima Organizacional el grado de liderazgo, comunicación, participación, motivación y reciprocidad de los colaboradores de la empresa Prepac Centroamérica, S.A. Se tomó como muestra el personal de los diferentes departamentos que integran la empresa, 88 colaboradores lo que equivale al 78% del personal de la empresa. El instrumento utilizado fue una encuesta de Clima Organizacional. La metodología utilizada fue descriptiva. El tipo estadístico fue una fórmula de población finita. Concluyó que todos los empleados deben de tener el deseo de participar y aportar ideas y hacer su trabajo de la mejor manera para poder

alcanzar las metas establecidas por la empresa, así mismo es necesario que los empleados cuenten con empowerment para que puedan tomar decisiones asertivas para beneficio de la empresa. Una de las recomendaciones fue que en relación con el tema de reciprocidad se exhorta a realizar programas de retribuciones que permitan a la empresa alcanzar sus objetivos y se ajuste a las características particulares de la institución, por medio de un sistema equitativo que trate a todos los funcionarios en condiciones de igualdad de trabajo y beneficios.

Tomás (2010), elaboró un estudio de las estrategias de motivación para los colaboradores de una empresa de servicios de logística. El objetivo era establecer cuáles aspectos motivacionales afectan el rendimiento de los colaboradores de la empresa analizada. La muestra costaba de 30 colaboradores comprendidos en las edades de 18 a 42 años. El instrumento utilizado fue una encuesta. El diseño de esta investigación fue de tipo descriptivo comparativo. El estadístico empleado fue porcentual. Concluyó que la ausencia de satisfactores idóneos que promuevan un desempeño laboral óptimo, representa una de las causas principales por las cuales los empleados no se comprometen con su trabajo, y por lo cual se observan bajos niveles de productividad en la organización. Recomendó implementar el programa de reconocimientos para el personal de la empresa, como una forma de incrementar el nivel de satisfacción que actualmente existe en los empleados, a través de reconocer de manera justa y equitativa la contribución que se haga al desarrollo de la empresa.

López (2014), elaboró un estudio comparativo sobre el nivel de motivación laboral de los colaboradores comparando una institución pública y una institución privada. Su objetivo fue identificar si existía diferencia significativa en los niveles de motivación laboral entre los colaboradores de una institución pública y una institución privada, de centros educativos ubicados en el municipio de Amatitlán, departamento de Guatemala. La muestra constaba de 50 personas, 25 colaboradores de una institución pública y 25 colaboradores de una institución privada en edades de 19 a 50 años. El instrumento que utilizó fue Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) desarrollado por J.L. Fernández Seara (2003). El diseño de esta investigación fue de tipo descriptivo comparativo. El estadístico empleado fue t de Student. Llegó a la

conclusión de que no existe diferencia estadísticamente significativa en el nivel de motivación laboral en los colaboradores de una institución pública con los colaboradores de una institución privada. Recomendó que se implementen nuevos incentivos monetarios y no monetarios con el fin de lograr una buena satisfacción laboral, esto con el objetivo que beneficie a ambas partes.

Muñoz, (2009), elaboró un estudio sobre un programa de motivación para los empleados de la empresa FOX Guatemala, su objetivo fue la elaboración de un programa de motivación para los empleados de la empresa FOX Guatemala, en base a las necesidades de motivación presentadas, así como la identificación de la relación existente entre motivación y compromiso laboral. El estudio de investigación se realizó con una muestra 47 empleados, comprendidos entre las edades de 20 a 47 años. El instrumento que utilizó fue el test de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Fernández Seara. El tipo de investigación fue descriptiva y los resultados cuantitativos obtenidos de la aplicación del test se presentaron en gráficas para su interpretación. Concluyó que es trascendental para las organizaciones el que le brinden la importancia del caso que merece el factor humano en el ambiente laboral. Recomendó que es necesario fortalecer la motivación en cada uno de los colaboradores, así como buscar mejoras en el compromiso organizacional de los trabajadores para alcanzar altos niveles de desempeño, por lo que, de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del test de motivaciones psicosociales de Fernández Seara, el programa de motivación para los empleados de la empresa FOX estará basado, principalmente, en reafirmar estímulos para la motivación, el autodesarrollo, fijación de objetivos, técnicas de comunicación, mecanismos de trabajo en equipo así como varios tipos de incentivos dirigidos hacia la motivación del empleado.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Autodesarrollo

Knowles, (1995), refiere que es un proceso en el que los individuos toman iniciativa, con o sin ayuda de otros, para establecer sus propias necesidades de formación, formular sus objetivos de formación, averiguar recursos formativos humanos y materiales, elegir estrategias convenientes de formación y aplicar éstas, y evaluar sus propios resultados.

El autodesarrollo es un proceso, que requiere tiempo, disciplina y responsabilidad con uno mismo y con los demás. Hace énfasis al compromiso para pensar y decidir por sí mismo, esto lleva implícito la adquisición de nuevas habilidades y la repetición de acciones para mejorar las competencias personales. La persona que apuesta por el autodesarrollo posee una amplia y clara visión de sus metas y está atento a las oportunidades que se le presentan cotidianamente, por lo que cuenta con un plan estratégico de vida para mantenerse en una constante innovación.

El líder del autodesarrollo se interesa por ubicar fuentes, personas y oportunidades que le permitan hacerse cargo de su desarrollo, en lugar de esperar que otros lo hagan por él.

Sin duda, una persona es un ser único e irreplicable con un don concreto, una luz especial en su esencia, capacidad de superación infinita, inteligencia para tomar decisiones adecuadas, sentido común para elegir lo conveniente, e iniciativa. El autodesarrollo muestra el compromiso que una persona asume consigo misma para crecer como persona en el cumplimiento de nuevos objetivos.

Palomo, (2006), explica que es una metodología dirigida a personas que se caracterizan por tener una elevada autodisciplina y seguridad de poder superar situaciones de dificultad o duda sin que nadie les guíe o tutele.

El autodesarrollo debe ser un proceso continuo a lo largo del tiempo y que se organiza en distintas fases. La acción del sujeto se construye en base a la interacción con el medio en el que se desenvuelve, al cual se va adaptando en forma gradual a fin de consolidar y mejorar su posición.

La noción de autodesarrollo implica una firme creencia en el potencial de las personas y en la capacidad para generar cambios a través de una mejora en su ser y en su hacer. El autodesarrollo trabaja con la fuerza motora que brinda a un individuo la posibilidad de construirse a sí mismo de manera permanente.

2.2 Motivación

Santrock, (2002), se refiere a que la motivación “es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”.

Para Maslow, (1954) “la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja, y casi es una característica universal de prácticamente cualquier situación del organismo”. Cuando se habla de motivación nos podemos referir a las fuerzas internas o externas que actúan sobre las personas para dirigir o mantener una conducta o acción, dicho en términos más sencillos podemos decir que la motivación es la energía psíquica que nos empuja a emprender, a sostener una conducta o acción. Cuando carecemos de motivación es mucho más difícil alcanzar objetivos, e incluso es necesaria para satisfacer necesidades básicas.

Trechera, (2005), explica que, etimológicamente, el término motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.

2.3 Colaboradores

Alles (2010), lo aplica como el concepto que es todo aquel que siendo diligente trabaja en relación de dependencia que en algún momento vive situaciones en los diferentes niveles organizacionales, cada uno de ellos más allá del nivel del puesto, tiene un jefe a quien reportar, por esa razón es un colaborador.

Llamamos colaborador a todo el talento humano que cuenta una institución sea pública o privada, indeterminadamente la función que realice o el rango de jerarquía que tenga, son aquellos quienes apoyan en sus múltiples labores a la organización.

2.3.1 Tipos de colaboradores

Montserrat (2014), explica que el perfil del personal y los niveles de competitividad posicionan a una organización en un alto nivel para descartarse dentro del mercado disputado, por lo que son 10 tipos de colaboradores.

El colaborador de actitud positiva: disfruta de lo que realiza y colabora para su desarrollo y el de la organización, estableciéndose metas profesionales.

El colaborador de actitud negativa: ve su trabajo como un castigo, transmitiendo una comunicación deficiente dentro de la organización, creando un clima organizacional negativo.

El colaborador manipulador: trabaja para que la responsabilidad de su trabajo recaiga sobre otros colaboradores, no cumple con las metas establecidas y obstaculiza el trabajo de los demás.

El colaborador saboteador: lucha porque las metas no se cumplan en lo establecido, no cree en ninguna política que desarrolle a la organización.

El colaborador proactivo: trabaja antes de que se lo indiquen, crea un clima agradable y positivo, en ocasiones contagia su entusiasmo en los demás.

El colaborador creativo: siempre trata de realizar mejor su trabajo, implementando nuevas estrategias, proyectos e ideas que favorecen a la empresa, logrando su innovación.

El colaborador social: es el que cree que en la empresa se debe de visitar todos los pasillos, perdiendo el tiempo y quitándoselo a otros, establecen la pérdida del tiempo y entorpecen el cumplimiento de los objetivos de los demás.

El colaborador que trabaja en equipo: logra el objetivo de sus metas, desarrollándose mejor en grupos, logrando un clima agradable.

El colaborador líder: trata de ser el líder informal, generando empatía en los demás, siempre apoyando a que el grupo se dirija a una mejora continua.

El colaborador individualista: se desarrolla profesionalmente solo, siempre se encuentra frente a su computadora, siendo una persona hermética, pero aun así cumple con la función designada

Aplicando algunas pruebas psicométricas dentro de la organización se podría ayudar en la identificación de otros tipos de colaboradores, ya que de esto depende el éxito de la organización.

2.4 Hospital

Paganini. (1992), explica que se considera hospital, todo establecimiento independientemente de su denominación, dedicado a la atención médica, en forma ambulatoria y por medio de la internación, sea de la dependencia estatal, privada o de la seguridad social; de alta o baja complejidad; con fines de lucro o sin el, declarados en sus objetivos institucionales, abierto a toda la comunidad de su área de influencia o circunscrita su admisión de un sector de ella.

Urdaneta. (2004) refiere que el Hospital es un conjunto de elementos humanos, materiales y tecnológicos organizados adecuadamente para proporcionar asistencia

médica: preventiva, curativa y rehabilitación, a una población definida, en las condiciones de máxima eficiencia y de optima rentabilidad económica. El trabajador y el paciente deben permanecer en condiciones óptimas garantizadas por el diseño y Mantenimiento adecuado de las instalaciones del Hospital, que a su vez tendrá que estar dentro de una Organización.

2.4.1 Hospital público

González Borjas (2004), explica que los hospitales públicos comenzaron a incorporar en la década de los 90 la gestión de la comunidad entre sus prioridades al objeto de llegar de forma más directa y nítida a los ciudadanos y, paralelamente, obtener los beneficios de una imagen positiva de la gestión realizada. Un hospital público tiene como objetivo brindar atención médica a la población de manera gratuita sostenida por el gobierno de una nación.

2.5 Edad

Mair, (1970), hace mención en que los diversos estudios antropológicos realizados principalmente a partir del siglo, XIX afirman que en toda sociedad humana los individuos están organizados en grupos y clasificados en categorías, es decir, que las personas se reúnen con sus semejantes por tener intereses o rasgos comunes. En palabras simples podemos decir que la edad es el tiempo que tiene de vida una persona o un ser vivo.

Las etapas establecidas en las diferentes culturas en lo que se refiere al ciclo de vital se relacionan obviamente con las edades cronológicas afectando en este caso para su establecimiento las expectativas de duración de la vida que dicha sociedad tenga en ese momento.

Capítulo III

Planteamiento del problema

¿Existirá una diferencia entre los resultados del autodesarrollo según edad en un centro hospitalario público?

3.1 Justificación

Cuando se habla del autodesarrollo se refiere al compromiso que adopta un individuo consigo mismo, de superarse a nivel personal o laboral. Ese deseo de superación y poder evolucionar, ha hecho que el hombre diseñe un plan de acción que le permita cumplir con sus objetivos y metas que se halla trazado en su vida tanto personal como laboral. Una persona que está a favor del autodesarrollo mantiene un horizonte claro de lo que es su meta y se encuentra en estado de expectativa pendiente de las oportunidades que se le presenten.

Es por ello que como psicólogos industriales contamos con el interés en el tema para conocer el compromiso que tengan las personas por su autodesarrollo, ya que si logramos que cada uno de ellos tenga ese mismo deseo y determinación, lograríamos empresas con talento humano mejor preparado eficiente y eficaz para cubrir cualquier necesidad que se presente.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo General

- Establecer si existe una diferencia entre los resultados del autodesarrollo según edad en un centro hospitalario público.

3.2.2 Objetivos Específicos

- Aplicar la prueba para identificar el autodesarrollo según edad.
- Analizar el nivel de comparación existente.

3.3 Hipótesis de investigación

- Hi: Existe una diferencia estadísticamente significativa del 5% al comparar colaboradores de 20 a 29 años y de 30 a 51 años de edad de un centro hospitalario público.
- Ho: No existe una diferencia estadísticamente significativa del 5% al comparar colaboradores de 20 a 29 años y de 30 a 51 años de edad de un centro hospitalario público.

3.3 Variables

- Autodesarrollo
- Edad

3.4.1 Definición conceptual de las variables

- Autodesarrollo: Palomo, (2006), explica que es una metodología dirigida a personas que se caracterizan por tener una elevada autodisciplina y seguridad de poder superar situaciones de dificultad o duda sin que nadie les guíe o tutele.
- Edad: Mair, (1970), hace mención en que los diversos estudios antropológicos realizados principalmente a partir del siglo, XIX afirman que en toda sociedad humana los individuos están organizados en grupos y clasificados en categorías, es decir, que las personas se reúnen con sus semejantes por tener intereses o rasgos comunes. En palabras simples podemos decir que la edad es el tiempo que tiene de vida una persona o un ser vivo.

3.4.2 Definición operacional de la variable

- Independiente: Para poder medir el autodesarrollo según edad en un centro hospitalario público, se utilizó el test MPS, Escala de Motivaciones Psicosociales.
- Dependiente: Determinándose estos datos a través de la información general de datos personales de cada prueba psicométrica.

3.5 Alcances y límites

- Ámbito Geográfico: Ciudad de Guatemala zona 11.
- Ámbito Institucional: Centro Hospitalario público
- Ámbito Personal: 15 colaboradores de 20 a 29 años y 15 colaboradores de 30 a 51 años de edad hombres y mujeres.
- Ámbito Temático: Un estudio comparativo sobre el autodesarrollo según edad en un centro hospitalario público.
- Ámbito Temporal: de marzo a noviembre 2018.

3.6 Aportes

- A la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala: como un estudio y aporte para futuras investigaciones.
- A la población estudiantil: como medio de consulta y lectura para los futuros profesionales de la conducta humana.
- Al hospital público donde se realizó dicha evaluación para sus posibles mejoras y conocimiento.
- Sirve como antecedentes para futuras investigaciones.

Capítulo IV

Método

4.1 Sujetos

Para el presente estudio se tomó una muestra de dos grupos de 15 colaboradores entre 20 a 29 años y 15 colaboradores de 30 a 51 años de edad hombres y mujeres.

4.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) desarrollado por J.L. Fernández Seara (2009). Este Instrumento define la motivación como elementos de activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactoria de una serie de tareas. Es del autor J.L. Fernández Seara, está conformado por 173 preguntas y se evalúa en seis factores: Aceptación e Integración Social (As), Reconocimiento Social (Rs), Autoestima/Autoconcepto (Ac), Autodesarrollo (Ad) Poder (Po), Seguridad (Se). Cuenta con una validez de 75% y confiabilidad de 90%.

4.3 Procedimientos

- Autorización a la Decanatura de la Facultad de Psicología para realizar el trabajo de tesis
- Corrección del tema a investigar
- Determinar el problema de investigación
- Elaboración de proyecto de investigación
- Corrección y aprobación de proyecto de investigación.
- Aplicación de los instrumentos antes mencionados
- Interpretación y análisis de la información y los resultados de las pruebas
- Elaboración del informe final
- Revisión y corrección de informe final.

- Presentación final ante autoridades de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.

4.4 Diseño

La presente investigación es de tipo comparativa, Sartori (1984) el método comparativo tiene como objetivo la búsqueda de similitudes y disimilitudes. Dado que la comparación se basa en el criterio de homogeneidad; siendo la identidad de clase el elemento que legitima la, comparación se compara entonces lo que pertenece al mismo género o especie

4.5 Metodología estadística

En el presente estudio se aplicó la distribución t de Student o distribución t es un modelo teórico utilizado para aproximar el momento de primer orden de una población normalmente distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeño y se desconoce la desviación típica.

Está diseñada para probar hipótesis en estudios con muestras pequeñas (menores de 30)

La fórmula general para la t de Student es la siguiente:

$$t = \frac{X - \mu}{s/\sqrt{n}}$$

En donde el numerador representa la diferencia a probar y el denominador la desviación estándar de la diferencia llamado también Error Estándar. En esta fórmula t representa al valor estadístico que estamos buscando X barra es el promedio de la variable analizada de la muestra, y mu es el promedio poblacional de la variable a estudiar. En el denominador tenemos a s como representativo de la desviación estándar de la muestra y n el tamaño de ésta.

Grados de libertad: El número de grados de libertad es igual al tamaño de la muestra (número de observaciones independientes) menos 1.

$$gl = df = (n - 1)$$

Si pudiera expresar en un cierto número de pasos para resolver un problema de t de student tendría que declarar los siguientes:

Paso 1. Plantear las hipótesis nulas (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1). La hipótesis alternativa plantea matemáticamente lo que queremos demostrar, en tanto que la hipótesis nula plantea exactamente lo contrario.

Paso 2. Determinar el nivel de significancia (rango de aceptación de la hipótesis alternativa), α .

Se considera un nivel alfa de: 0.05 para proyectos de investigación; 0.01 para aseguramiento de la calidad; y 0.10 para estudios o encuestas de mercadotecnia.

Paso 3. Evidencia muestral, se calcula la media y la desviación estándar a partir de la muestra.

Paso 4. Se aplica la distribución t de Student para calcular la probabilidad de error por medio de la fórmula general presentada al principio y se contrasta con el valor t obtenido de la tabla correspondiente.

Paso 5. En base a la evidencia disponible se acepta o se rechaza la hipótesis alternativa. Si la probabilidad de error (p) es mayor que el nivel de significancia se rechaza la hipótesis alternativa. Si la probabilidad de error (p) es menor que el nivel de significancia se acepta la hipótesis alternativa.

Por supuesto que al final lo que tenemos que contrastar es el valor de t que hayamos obtenido en el problema contra el valor T crítico que obtenemos de la tabla de t de Student.

Capítulo V

Presentación y análisis de resultados

A continuación, se detalla el análisis comparativo que explica los resultados del autodesarrollo según edad en un centro hospital público, resultados obtenidos de la prueba psicométrica Escala Motivaciones Psicosociales (MPS) desarrollado por J.L. Fernández Seara (2009), siendo aplicada a 30 colaborador comprendidos en dos grupos el primero de 20 a 29 años de edad y el segundo grupo de 30 a 51 años de edad de un centro hospitalario público.

Sujetos	N	X	Valor de t	Valor crítico de t	Aceptación de la hipótesis
Colaboradores de 20 a 29 años de edad	15	158.2	-0.15	0.87	Ho
Colaboradores de 30 a 51 años de edad	15	160.2			

Análisis: No existe una diferencia estadísticamente significativa del 0.05, en el autodesarrollo según edad en un centro hospitalario público, debido a que el valor t - 0.15 es menor al valor t crítico 0.87, por lo que se acepta la hipótesis de investigación Ho.

Capítulo VI

Discusión de resultados

El objetivo de este estudio fue comprobar si existe una diferencia significativa al nivel 5% entre los resultados del autodesarrollo según edad de colaboradores en un centro hospitalario público, para el mismo se utilizó el instrumento prueba psicométrica Escala Motivaciones Psicosociales (MPS) desarrollado por J.L. Fernández Seara (2009).

Luego de haber aplicado la prueba correspondiente a la muestra estudiada se pudo concluir respecto a la diferencia estadísticamente significativa entre el autodesarrollo según edad en los colaboradores de un centro hospital público, la cual no existe una diferencia estadísticamente significativa del 0.05, en el autodesarrollo según edad en un centro hospitalario público, debido a que el valor t -0.15 es menor al valor t crítico 0.87, por lo que se acepta la hipótesis de investigación H_0 .

Se cumplieron los objetivos específicos del estudio, al evaluar el autodesarrollo según edad de colaboradores de un centro hospitalario público, los cuales fueron 30 colaboradores divididos en dos grupos el primero de 20 a 29 años de edad la cual obtuvimos una media de 158.2 y el segundo comprendido en las edades de 30 a 51 años de edad con una media de 160.2.

Se acepta la H_0 , la cual indica que no existe diferencia significativa entre el autodesarrollo según edad en los colaboradores de un centro hospitalario público, con una comparación no significativa del 0.87.

Respecto a los antecedentes citados se menciona:

López (2014), elaboró un estudio comparativo en el nivel de motivación laboral de los colaboradores de una institución pública y una institución privada. Su objetivo fue identificar si existía diferencia significativa en los niveles de motivación laboral entre los colaboradores de una institución pública y una institución privada, de centros educativos ubicados en el municipio de Amatitlán departamento de Guatemala.

Llegó a la conclusión que no existe diferencia estadísticamente significativa en el nivel de motivación laboral en los colaboradores de una institución pública con los colaboradores de una institución privada. Recomendó que se implementen nuevos incentivos monetarios y no monetarios con el fin de lograr una buena satisfacción laboral, esto con el objetivo que beneficie a ambas partes.

Según los resultados de López se concuerda con los resultados de la investigación, aplicado el mismo un estudio estadístico de t de Student. Ambos muestran que no existe diferencia estadísticamente significativa para los niveles evaluados en los colaboradores.

Capítulo VII

Conclusiones

- De acuerdo con los resultados obtenidos se puede observar una diferencia no significativa estadísticamente del 0.87 entre el autodesarrollo según edad de colaboradores en un centro hospitalario público, cumpliendo con el objetivo principal del estudio, determinando que existe una diferencia estadísticamente significativa entre variables de investigación.
- Se aceptaron las hipótesis de investigación H_0 , no existe una diferencia estadísticamente significativa del 5% al comparar colaboradores de 20 a 29 años y de 30 a 51 años de edad de un centro hospitalario público
- Se encontró que en los colaboradores evaluados tienen igualdad en las necesidades de afiliación lo cual beneficia el autodesarrollo.
- Se determinó que la edad no es un factor que limite en autodesarrollo en el área laboral estudiada.

Capítulo VIII

Recomendaciones

- Realizar capacitaciones para todo el personal donde se les puedan brindar herramientas básicas para poder fomentar su autodesarrollo.
- Crear programas de incentivos no monetarios para que los colaboradores se sientan aún más motivados.
- Realizar estudios para implementar un plan de carrera dentro de la institución, así motivar a los colaboradores a optar a mejores puestos en el futuro.
- Anualmente evaluar al personal sobre los niveles de motivación intrínseca y extrínseca en los trabajadores operativos y administrativos.
- Motivar con incentivos no monetarios el buen desempeño de los trabajadores operativos, de manera que se puede brindar un reconocimiento a aquella persona o equipo de trabajo que logre cumplir sus metas de manera eficiente y efectiva, esto con el fin de mantener los tiempos y metas.

Referencias

Abraham Maslow, (1954). Motivación y Personalidad. Nueva York: Harper & Row.

Gálvez, (2000). Clima laboral en las organizaciones, disponible en:
<https://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones2.shtml>

García, (2017), Estrés y desempeño laboral, (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

González Borjas (2004), Salud, información periodística especializada en alza. Disponible en: <https://studylib.es/doc/5621208/salud--informaci%C3%B3n-period%C3%ADstica-especializada-en-alza>

López, (2014), Estudio comparativo en el nivel de motivación laboral de los colaboradores de una institución pública y una institución privada. (tesis de grado). Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.

Maiqui Flores, (2010). El Hospital: Concepto y funcionamiento histórico. Disponible en:<http://maiquiflores.over-blog.es/article-el-hospital-concepto-y-funcionamiento-historico-48688676.html>

María Teresa Palomo Vadillo, (2006). El perfil competencial del puesto de director/a de marketing en organizaciones de la comunidad de Madrid. ESIC Editorial, Madrid 2006.

Martha Alicia Alles. (2007). Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. 2007.

Muñoz, (2009), Programa de motivación para los empleados de la empresa FOX Guatemala. (tesis de grado). Universidad San Carlos de Guatemala.

Najaro Pereira, María Luisa, (2009). Motivación: perspectiva teorías y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista educación, vol. 33, núm. 2, 2009. Universidad de Costa Rica, disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.

Salvador Cabedo Manuel. (2003). Hacia un concepto integral de calidad de vida: la universidad y los mayores. Castakke de la Plama: Publicacions de la Univesitat Jaume I,D.L, 2003.

Sen Amartya. (2011). El Bienestar Humano, disponible en: <http://vforcitizens.blogspot.com/2011/07/el-bienestar-humano-segun-amartya-sen.html>

Stephen (2009), Comportamiento Organizacional. 13ava. Edición. Pearson Education, México 2009.

Sonia Palma Carrillo, (2004), Test Escala clima laboral CL-SPS, Universidad Ricardo Palma, Perú Lima.

Tomás, (2010), Estrategias de motivación para los colaboradores de una empresa de servicios de logística, (Tesis de grado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Vettorazzi, (2011), Análisis de clima organizacional de la empresa representaciones CEM. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Williams S. Gosset, (1908). Publicada bajo el pseudónimo de "Student", disponible en: Irlanda.<https://estadisticaeninvestigacion.wordpress.com/distribucion-t-de-student/>

Anexo

