



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel de motivación y potencial humano en el personal del
centro de salud Huáscar, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Patricia Elena Céspedes Vizcarra

ASESORA:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ - 2017

Página del jurado



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CESPEDES VIZCARRA, PATRICIA ELENA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud* ha sustentado la tesis titulada:

NIVEL DE MOTIVACIÓN Y POTENCIAL HUMANO EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD HUÁSCAR, 2017

Fecha: 20 de noviembre de 2017

Hora: 10:15 a.m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Freddy Ochoa Tataje

Firma: 

VOCAL: Dra. Dora Ponce Yactayo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... **APROBADO POR UNANIMIDAD.**

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... **NORMAS APA.**

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por estar cada paso a mi lado.

A mis padres que me educaron con rectitud, valores y mucho amor.

A mis tres hijos por ser el motor que me impulsa día con día.

A mis hermanos por su apoyo incondicional.

La autora.

Agradecimientos

Agradezco el apoyo de mi asesora de tesis Dra. Dora Ponce Yactayo, por sus conocimientos, dedicación y motivación para continuar y terminar mi tesis sin desmayar.

La autora

Declaratoria de autoría

Yo, Patricia Elena Céspedes Vizcarra, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de Salud Huáscar, 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, abril de 2017.

Br. Patricia Elena Céspedes Vizcarra

DNI N°10321023

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para optar el grado de magister en Gestión de los servicios de la salud, presento la tesis titulada: “Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de Salud Huáscar, 2017”. La investigación tiene la finalidad de identificar la relación entre el Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de Salud Huáscar, 2017

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones , el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación técnica o humanística	19
1.3. Justificación del estudio	37
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos	40
II. Método	
2.1. Variables	44
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	45
2.4. Tipo de estudio	46
2.5. Diseño	46
2.6. Población muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8. Métodos de análisis de datos	50
III. Resultados	52
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	71

VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias	76

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia	83
Anexo B: Instrumentos	88
Anexo C: Validez de los instrumentos	93
Anexo D: Confiabilidad de los instrumentos	96
Anexo E: Base de datos	97
Anexo F: Constancia de autorizaciones	101
Otros	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de los niveles de motivación	44
Tabla 2	Operacionalización del potencial humano	45
Tabla 3	Distribución de la población	47
Tabla 4	Validez de los instrumentos	49
Tabla 5	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	50
Tabla 6	Confiabilidad de los instrumentos	50
Tabla 7	Distribución de frecuencia de los niveles de la motivación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	53
Tabla 8	Distribución de frecuencia de los niveles de factor de realización en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	54
Tabla 9	Distribución de frecuencia de los niveles de factor de afiliación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	55
Tabla 10	Distribución de frecuencia de los niveles de factor de poder en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	56
Tabla 11	Distribución de frecuencia de los niveles de potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	57
Tabla 12	Distribución de frecuencia de los niveles de liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	58
Tabla 13	Distribución de frecuencia de los niveles de la Innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	59
Tabla 14	Distribución de frecuencia de los niveles de la recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	60
Tabla 16	Distribución de frecuencia de los niveles del confort en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	61
Tabla 17	Correlaciones entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	62
Tabla 18	Correlaciones entre el nivel de motivación y el liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	63
Tabla 19	Correlaciones entre el nivel de motivación y la innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	64

Tabla 20	Correlaciones entre el nivel de motivación y la recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	65
Tabla 21	Correlaciones entre el nivel de motivación y el confort en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama del diseño correlacional	46
Figura 2 Niveles de la motivación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	53
Figura 3 Niveles del factor realización en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	54
Figura 4 Niveles del factor de afiliación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	55
Figura 5 Niveles del factor de poder en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	56
Figura 6 Niveles del potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	57
Figura 7 Niveles del liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	58
Figura 8 Niveles de la innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	59
Figura 9 Niveles de la recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	60
Figura 10 Niveles del confort en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017	61

Resumen

La investigación que tiene como título “Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de Salud Huáscar, 2017”, partió del problema general ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de Salud Huáscar, 2017?, la investigación tuvo como objetivo general de identificar la relación entre el nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de Salud Huáscar, 2017

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica y nivel descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo constituida por 35 trabajadores. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables nivel de motivación y potencial humano, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad.

Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, donde existen una relación positiva y significativa entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar, 2017, con un Rho de Spearman =0,372a un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.028 < 0.01$.

Palabras clave: Nivel de motivación, potencial humano, trabajadores, Rho de Spearman.

Abstract

The research entitled "Level of motivation and human potential in the staff of the Huascar Health Center, 2017", started from the general problem What is the relationship between the level of motivation and human potential in the staff of the Huáscar Health Center, 2017?, the research had as general objective to identify the relationship between the level of motivation and human potential in the staff of the Huáscar Health Center, 2017

The research was conducted under the quantitative approach and deductive hypothetical method with a type of basic research and descriptive and correlational level. The research design was non-experimental; Cross-sectional sampling was probabilistic and the sample consisted of 35 workers. A Likert scale questionnaire was used to measure the variables level of motivation and human potential, which were submitted to validity and reliability.

Spearman's Rho statistic was applied to determine the correlation between the variables, where there is a positive and significant relationship between the level of motivation and human potential in the staff of the Huascar Health Center, 2017, with a Spearman Rho = 0.372 a a significance level of 0.05 and $p = 0.028 < 0.01$.

Key words: *Level of motivation, human potential, workers, Rho de Spearman*

I. Introducción

1.1. Trabajos previos:

1.1.1 Trabajos previos Internacionales

Asprilla, Pulgarín y Ramírez (2015) desarrolló su investigación titulada *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en ESE, Hospital Sagrado Corazón de Norcasia*, la cual partió del propósito de analizar las diferentes dificultades laborales que se presenta. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva transversal; en la que se trabajó con una población de 32 trabajadores, el instrumento que se utilizó para recolectar datos consta de 40 ítems los cuales fueron validados. Dentro de las conclusiones a las que llega el autor es que en los últimos años en las instituciones del campo de la salud prestan atención al factor humano, así mismo se enfatiza el hecho de plantear una estructura de trabajo en que se logre la satisfacción de un significativo porcentaje, los resultados consideran que la dimensión de desempeño, la satisfacción general resulta ser un aspecto significativo en el rendimiento de la productividad, lo que el clima enriquece las condiciones y comportamientos personales de los funcionarios.

Zavala (2014), desarrolló la tesis titulada *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. El fin de la investigación fue elaborar un instrumento que mida las variables en estudio, para que los resultados sean no solo analizados sino interpretados; la investigación toma como referente la teoría bifactorial de Herzberg a lo que acopla los conceptos desarrollados por Peiró. Este instrumento fue aplicado a una muestra compuesta por cincuenta y ocho individuos presente a la empresa objeto de estudio. Los resultados a los que llegó el autor muestran que no existieron diferencias significativas entre grupos poblacionales entorno a las variables género, ingreso mensual edad y tipo de puesto, mientras que no sucedió lo mismo con el factor antigüedad de la empresa, por lo cual el autor concluyo que existe homogeneidad en la percepción de las variables motivación y satisfacción, por lo cual se debe considerar que la empresa está creciendo y que la mayoría de los trabajadores tienen un promedio de tres años de antigüedad

Borsic (2016) en su investigación sobre la *Gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral* del cuerpo docente de instituciones de educación superior, con el fin de analizar la relación existente entre las variables gestión del talento humano y la inteligencia emocional para lo cual trabajó con un enfoque mixto, no experimental correlacional, de tipo cuantitativo, en cuanto a lo cualitativo la investigación se dio con el fin de comprender la estructura, procesos y las fuerzas que motivan al objeto de estudio; la muestra de estudio estuvo conformada por 338 docentes los cuales laboran en la universidad de las fuerzas armadas de Ecuador, el autor concluyo que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral así como la gestión del talento humano y la inteligencia emocional; además agrego el autor que existen tres factores de la inteligencia emocional como son la felicidad, la baja impulsividad y el bienestar que tienen relación positiva con el desempeño docente.

García, Ochoa, Fernández, Félix y Campoy (2015) en su artículo de investigación referido a los factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES, en dicha investigación se tuvieron en cuenta los factores que motivan al trabajador y que prevalece para identificar los intereses sobre el logro ,poder, afiliación, estima e incentivo económico y cómo influye entre los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas; la investigación transversal descriptiva trabajo con una población de 250 trabajadores, a los cuales se les aplico un cuestionario para evaluar los diferentes factores motivacionales según la teoría de McClelland, en la que se midió las factores logro, poder, afiliación, estima e incentivo económico. Dentro de los resultados se evidencio que el factor predominante es el de estima con un 82,8% y el más bajo fue el de poder con un 40,4%, al hacer el análisis de la distribución de los factores por sexo se tienen que el factor de logro fue el predominante con un 97,4%, mientras que para las mujeres sobresalió el factor incentivos económicos con un 95,2%.

González (2011), en la tesis *La Gestión del Talento Humano y la Motivación del Personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda, Ecuador*, en la que se trabajó con una muestra de 242 estudiantes, la investigación de tipo descriptiva correlacional, dentro de los resultados se pudo evidenciar que en

cuanto al perfil de la institución en gestión del talento humano un 18,8% considero que estaba en un aspecto positivo mientras que el 51,5% lo considero en un aspecto negativo. El autor llego a concluir que existía un bajo nivel de gestión, así como un escaso liderazgo, un clima desfavorable, poca comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos del Talento Humano, el autor agrego que el análisis interpretación de los datos permitieron identificar un plan de intervención en las que generarían estrategias de cambio que serían socializadas en talleres dirigidos al personal docente, administrativo con el fin de propiciar una motivación positiva en el talento humano.

1.1.2 Trabajos previos nacionales

Larico (2015) realizó su tesis *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca*, la investigación se planteó con la razón de determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral, para ello la investigación fue descriptiva correlacional, en la que se usó como técnica la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. La investigación trabajo con una muestra conformada por 182 trabajadores el autor llego a concluir que existe una vinculación significativa entre las variables mencionadas, así mismo existe una relación significativa entre las remuneraciones con el cumplimiento de responsabilidades y entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, así como que la autorrealización influye en el desempeño laboral.

Inca (2015) planteo su investigación sobre Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, con el fin de determinar la relación entre las variables, así mismo se consideró las dimensiones selección del personal con el fin de contar en el municipio con personal idóneo para el puesto de trabajo así como la capacitación de personal con el fin de que cada persona sea actualizado y logre adaptarse a los cambios para que de esta manera se logre un mejor desenvolvimiento profesional lo cual servirá para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario; para obtener información se encuestó a 104 trabajadores, los datos fueron analizados y se pudo obtener como conclusión que existe una correlación

positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como también se pudo evidenciar que la capacitación del personal se relaciona con el trabajo en equipo

Echegaray (2014) desarrolló su investigación sobre *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente de la CMAC Tacna*, con el propósito de determinar el grado de relación entre variables para lo cual se trabajó con una muestra de 50 trabajadores y clientes. La investigación descriptiva correlacional transaccional de diseño no experimental concluyó que el clima organizacional influye en la satisfacción de los cliente con un grado de correlación = 0,55 permitiendo afirmar que a medida que se mejore el clima organizacional mejorara la satisfacción de los clientes; asimismo se evidencio una relación moderada entre el potencial humano y la satisfacción del cliente afirmando también que a medida que se mejora el potencial humano mejora la satisfacción del cliente, señalando el autor que se debe poner atención a la remuneración, innovación y recompensa con el fin de contar con un clima organizacional armónico.

Saavedra (2012) desarrolló la tesis titulada *El diseño organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en Noviembre-Diciembre del 2012* con objetivo de determinar la relación que existe entre las variables en estudio, su muestra fue 69 trabajadores seleccionados con un muestreo probabilístico intencionado, halló un 49,3% de trabajadores que estuvieron “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, un 30.4% se identificaron en el “nivel de acuerdo”, 17,4% “en desacuerdo” y sólo el 2.9% estuvo “totalmente de acuerdo”. Como resultado se obtuvo que existe una correlación positiva entre el diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional con un coeficiente de correlación = 0,840; el autor afirmó también la necesidad de que los jefes que se encargan de conducir el centro de salud realiza en proyectos de mejora continua en coordinación con el equipo de gestión, todo ello servirá para que se logre tener ventajas competitivas, así mismo el exigir a los encargados de financiamiento en cuanto al campo logístico.

Bisetti (2015) en su investigación referida a motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, con la finalidad de establecer la relación entre las variables, la investigación descriptiva

correlacional de enfoque cuantitativo trabajo con una muestra conformada por 151 efectivos a los cuales se les aplico dos cuestionarios, los resultados evidenciaron que en cuanto al grado de motivación del personal subalterno donde se realizó el estudio el 53,6% lo evidencia en un nivel alto mientras que existe un 5,3% presentan un bajo nivel, en cuanto al desempeño laboral el 50,,3% lo considera en un nivel promedio pero existe un 1,3% que lo considera en un nivel bajo; estos resultados permitieron que el autor concluyera que existe una correlación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral, así como se pudo evidenciar que existe correlación entre a dimensión logro, poder, afiliación e y el desempeño laboral.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Fundamentación científica

1.2.1.1 Nivel de motivación

Teorías de la motivación

Rafael (2003), presento las diferentes teorías de la motivación citando a múltiples autores como Maslow, Herzberg, Clayton, Douglas, Vroom, Mc Clelland, Lowler, Lewin y Klineberg:

Teoría de *Abraham Maslow*:

En la cual el autor tomo como punto de partida para la teoría de la motivación los llamados impulsos fisiológicos, presentando una teoría de la motivación sustentado en las necesidades humanas organizado en cinco niveles, Ellos están jerarquizado según su importancia por lo cual toma una figura de pirámide en la que ubican en la base a las necesidades fisiológicas y en la cima las de autorrealización.

En cuanto a las necesidades fisiológicas, Chiavenato (2014) señaló que son las que están ubicadas en la base de la pirámide, en las que se considera las necesidades e alimentación, sueño, reposo, de abrigo entre otras pero que ellas están relacionadas con lo que requiere el cuerpo para mantener su estado de equilibrio, estas necesidades están relacionadas con la supervivencia del individuo y la preservación de la especie.

Las necesidades de seguridad, señaló Chiavenato (2014) son las necesidades de la búsqueda de protección contra la amenaza o privación, ellas son importantes en el comportamiento humano generando muchas veces dependencia de la persona con la empresa en cuanto a que las medidas que se tomen le den a la persona esta seguridad o también pueden provocar incertidumbre o inseguridad en el empleado.

Por otro lado Chiavenato (2014) definió las necesidades sociales en las cuales se consideran las necesidades de asociación, participación, de afecto y amor, si la persona considera que estas necesidades no están completamente satisfechas la persona experimenta hostilidad en su entorno ya que se debe tener presente que el dar y recibir le sirve a la persona como motivación de su comportamiento.

Además Chiavenato (2014) definió que en cuanto a las necesidades de estima van en función de cómo la persona se evalúa y se ve, en ella se dan aspectos como la autopercepción, autoconfianza, la necesidad de la aprobación social; la satisfacción de estas necesidades conllevan a la persona a sentimientos de valor, prestigio pero la frustración de los mismos puede generar en ella lo contrario como sentimientos de inferioridad, desamparo.

Chiavenato (2014) definió que las necesidades de autorrealización, son consideradas las más elevadas de la jerarquía en la que se considera la necesidad de realizar su propio potencial y de autodesarrollarse continuamente, en ella las personas tienden a ser cada vez más y llegar a todo lo que pueden ser.

La teoría de la jerarquización de las necesidades de Maslow.

Citada por Chiavenato (2014), presenta los siguientes aspectos:

Una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento, la cual considera que si la persona siente que la necesidad de nivel más bajo es atendida deja de ser motivadora generando que un nivel más elevado se pueda desarrollar; por ello cuando las necesidades consideradas más bajas son satisfechas las de nivel más elevado van a ejercer un dominio en el comportamiento, en el caso primero se requiere de un ciclo de motivación bajo mientras las necesidades van en aumento de igual manera se va generando el ciclo motivacional va a ser extremadamente largo.

En esta teoría se considera que la persona nace con ciertas necesidades fisiológicas que les son innatas; todos los niveles van a actuar en forma conjunta en la persona pero no todas logran llegar al nivel máximo.

El analizar las necesidades que experimenta la persona no quiere decir que se ha hecho una evaluación completa del comportamiento de la persona, al ahondar en el tema motivacional se ve que ello es en el individuo multimotivacional ya que existen algunas necesidades de la persona que no están en su conocimiento consciente.

Teoría dual de Frederick Herzberg:

Frederick Herzberg (1966, citado por Chiavenato 1997) en la que el autor expone la teoría de los dos factores en la cual el deseo de progresar genera en ella una fuente de desarrollo personal. Para el autor la idea era generar condiciones necesarias en el ambiente de trabajo y evitar que se dé la insatisfacción.

Chiavenato (2014) refirió sobre la teoría de Herzberg que se basa en los siguientes aspectos o factores:

Factores higiénicos o factores extrínsecos: los cuales se dan en el contexto donde se desarrolla la persona por lo cual aquí se toma en cuenta las condiciones laborales que tiene el trabajador para desarrollar un desempeño, estos factores son generados por la empresa, como sueldo, beneficios sociales, supervisión condiciones tanto físicas como ambientales; los cuales no pueden ser controlados por la persona. Cuando estos factores son óptimos evitan la insatisfacción del trabajador.

Factores Motivacionales o factores Intrínsecos: Agrega Chiavenato (2014) están en relación con lo que hace la persona por lo cual puede ser controlados por ellos, estos factores comprometen sentimientos de crecimiento individual, de reconocimiento profesional que va experimentando la persona en su trabajo.

Según las investigaciones de Herzberg, estos factores producen en el comportamiento de la persona efectos más profundos y estables, para ello el autor propone que se generen retos en la persona donde las tareas que realizaban se vayan haciendo más complejas así como tareas diferentes para generen en la persona una motivación al cambio de la rutina.

El modelo *E-R-G* de Clayton Alderfer:

Propuso una jerarquía de necesidades modificada de solamente tres niveles, la primera son las necesidades de existencias en la cual se da la combinación de los factores fisiológicos y de seguridad, por ello los trabajadores están interesados en satisfacerlas por lo cual aspectos como la paga, la seguridad y los beneficios sociales que les ofrecen juegan un rol importante.

En cuanto al siguiente nivel están las necesidades de relación en la que se centra en aspectos como el ser entendido y aceptado tanto por las personas con las que labora sino también por las personas que lideran la empresa; final mente están las necesidades de crecimiento en las que se consideran la autoestima y autorrealización

Teoría X y Y de Douglas M. McGregor:

La teoría de McGregor (1961, citada por Chiavenato 2014) se basa en la comparación de dos tipos de comportamiento humano, el tradicional X y el moderno Y

Teoría X (Mac Gregor, 1961, citado por Chiavenato 2014) en la que la persona evita el trabajo o tiende a rendir menos, se genera en ella la falta de ambición, ve solo por sus propios objetivos obviando los de equipo, los de empresa, experimenta un sentido de resistencia al cambio.

Teoría Y (Mac Gregor, 1961, citado por Chiavenato 2014), en la cual se sustenta en las nuevas concepciones del comportamiento humano, aquí la persona ve el trabajo como una fuente de recompensa, no son pasivos a los objetivos de la empresa, por lo cual son creativos y tienen un alto grado de imaginación.

Teoría contingencial de Víctor Vroom:

Esta teoría es denominada Modelo contingencial de motivación, establecida por Vroom (1964, citada por Camacaro 2003) en ella se da una diferenciación entre las personas y cargos, ella se sustenta en la motivación individual que se puede producir dependiendo de los objetivos particulares y como es el desempeño de la persona para alcanzarlos. Estos objetivos individuales generan una fuerza en la persona que le permitirá elevar su productividad.

Según este modelo la motivación es un proceso que canaliza las elecciones entre los comportamientos, por ello cada persona tiene resultado

finales a los cuales se les denominó valencias, la cual puede ser positiva cuando se desea alcanzar un resultado final y negativa cuando se trata de evadirlo.

Teoría de la *Expectativa de Edward E. Lawler:*

Edward y Lawler (1968, citado por Rafael 2003), sustentan su teoría en la determinación de dos variables, así mismo considera tres factores como que el individuo desea una recompensa, la estimulación que produce un final exitoso y la estimación de la instrumentalidad necesaria para lograr la recompensa.

Edward y Lawler (1968, citado por Camacaro, 2003) afirmaron que al concepto de una probabilidad de esfuerzo – recompensa, en la cual se va a determinar por el esfuerzo que realiza la persona lo cual generara en ella una recompensa. Los autores agregan además el valor de la recompensa que se obtiene al desempeñarse en forma efectiva.

Las conclusiones de Lawler (1968, citado por Camacaro 2003) son que la personas busca el dinero para la satisfacción de sus necesidades fisiológicas y de seguridad. La persona cree que su desempeño es al mismo tiempo posible y necesario para generar un ingreso económico por lo cual se convierte en un excelente motivador.

Teoría de *Kurt Lewin:*

Kurt Lewin expuso la motivación del comportamiento mediante la teoría del campo (1935, citado por Camacaro, 2003) que se basa en dos suposiciones fundamentales: la totalidad de los hechos producen el comportamiento de la persona y que estos hechos coexisten se interrelacionan con las partes del ambiente.

Lewin se refiere al comportamiento humano en la siguiente ecuación:

$$C = f (P, M)$$

Donde C = es el comportamiento humano, f = resultado de la interacción entre la P = persona y M = medio ambiente que los rodea.

La teoría de las *necesidades de McClellan:*

McClellan (citado por Bisetti, 2015) desarrollo un sistema para medir las diferencias cualitativa y cuantitativas de la motivación humana, basada en los

principios de la psicología experimental y la teoría de Freud, que para él las motivaciones se reflejan siempre en las fantasías de los individuos, mientras que los psicoanalistas utilizan la interpretación de los sueños como método para determinar las motivaciones de las personas así como sus conflictos interiores.

McClellan llegó a considerar que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de logro, afiliación y poder; para el autor la motivación al logro es un proceso de planeamiento y de esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, por ello estos pensamientos y sensaciones están vinculadas con la planificación y el esfuerzo para alcanzar una meta de excelencia, ante ello se puede afirmar que la persona con necesidad de logro elevado es capaz de asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso.

El autor agregaba que aquí las personas buscan situaciones en las que asumen responsabilidades personales de ofrecer soluciones a los problemas, en las que puedan recibir una retroalimentación oportuna acerca de su trabajo que le permita saber si están mejorando y si pueden asumir metas retadoras.

Dentro de ellas el autor señala como características de las personas con motivación al logro según el autor están las responsabilidades en el rendimiento, ya que las personas con una alta necesidad de logro tienen un intenso deseo de alcanzar el éxito, por lo cual prefieren ser responsables de los resultados de su rendimiento; también está la necesidad de un feed-back entorno al rendimiento para ir mejorando su desempeño y la capacidad de innovar es decir hacer algo distinto a lo de antes, les gusta laborar muchas horas, ya que tienen una intensa necesidad de logro de éxito profesional.

En cuanto a la motivación de poder está referido como señaló el autor a la necesidad de determinar la conducta de un individuo con la finalidad de influenciar en otros, por lo que la persona aquí demuestra la necesidad de poder para ejercer influencia en otros; al respecto el autor señaló que el poder tiene dos caras la primera genera reacciones negativas por que el poder está relacionado con dominio y sumisión y la otra genera reacciones positivas en el cual se visualiza a la persona con poder como un líder inspirador, activo.

En cuanto a la motivación de afiliación el autor afirmó que ello hace que la persona busque el disfrute de vínculos afectivos con otras personas, ello hace referencia a las relaciones interpersonales, a lo que el autor señaló que dentro de

las características de las personas con esta necesidad buscan el mantener comunicación con otras por lo que usan las redes sociales, cooperan para evitar conflictos

Teoría de la *esperabilidad de los seres humanos de Klineberg:*

Klineberg (1940, citado por Camacaro, 2003) en la que planteo que las personas pueden ser curiosos, agresivos, amables dependiendo de ciertas condiciones

El concepto de esperabilidad, fue reformulado por Klineberg en 1940, quien enumera tres criterios, el primero es a continuidad donde las conductas de los humanos más esperables son las que son compartidas con otras especies. El segundo toma en cuenta una base bioquímica o fisiológica de cualquier actividad específica, el último criterio se refiere al descubrimiento de una conducta común en una determinada sociedad, a pesar de la existencia de factores culturales.

Klineberg presenta una clasificación de cuatro grados de esperabilidad: El primero es los motivos totalmente esperables que se fan cuando la persona tiene una edad suficiente, pero se basa en dos condiciones una es la tendencia a ser esperable y la otra es el ambiente.

Los motivos muy esperables según el autor aparece según dos condiciones, la tendencia natural en las que se considera el sentimiento posmartenal, la otra es las condiciones del ambiente en las que se toman en cuenta aspectos como la vestimenta.

En cuanto a los motivos de gran esperabilidad el autor señala que aquí se da los deseos de ser aprobados por los demás y que ello se va a ir dando dependiendo del cambio de condiciones del ambiente. Finalmente los motivos relativamente no esperables son los que no aparecen en la persona por las condiciones propias del ambiente.

El proceso de la motivación

Según Sexton (1977, citado por Rafael 2003) este proceso se inicia cuando en la persona se da la presencia de una necesidad humana, que genera tensión e incluso sentimientos de incomodidad por el tiempo que paso desde que se reconoció como necesidad y que ha permanecido insatisfecha, ello servirá de base para generar alternativas que puedan reducir ello. Para que una persona se sienta motivada debe estar segura de que los que está realizando le permitirán satisfacer las necesidades que tiene en ese momento. Si la persona eligió una

alternativa apropiada y ello se refuerza generara la disminución de tensiones, por el contrario si elige una alternativa inadecuada y a esto se le agrega que el reforzamiento es insuficiente generara en le sentimientos de frustración ante una necesidad insatisfecha.

Satisfacción intrínseca

Chiavenato (2009) detallo cinco dimensiones que crean condiciones para la satisfacción intrínseca, ello genera en la persona que utilice sus habilidades para ejecutar las tareas, que tenga cierto grado de autonomía en la ejecución de sus tareas, que ella realice algo significativo que tenga razón de ser, que asuma la responsabilidad ya sea del éxito o fracaso y que finalmente evalúe constantemente su propio desempeño sin necesidad de un supervisor externo.

Chiavenato agregó que la carencia de motivación intrínseca se ve más reflejada en la carencia en el campo salarial, el de mejorar las condiciones de trabajo, así como señalar que hay una relación entre el puesto y el estado psicológico lo cual generara resultados que permitirán elevar la motivación para el trabajo, de esta manera se reducirá el ausentismo y se evitara la rotación, según Herzberg (1969, citado por López 2205) si la persona no encuentra estas oportunidades se da la baja motivación y por ello su desempeño se ve afectado por lo cual se propone la técnica de enriquecimiento del puesto para ir considerando en ello factores que generen satisfacción.

Perspectivas de la motivación

Naranjo (2009, p. 167) señalo que existen tres perspectivas: la conductista en la que resalta que las recompensas motivan la conducta, la segunda es la perspectiva humanista en las que se resalta la capacidad humana para crecer y finalmente la cognitiva centrado en las ideas, cada una de ellas aportan a la hora de entender el fenómeno de la motivación en la persona, por lo cual se puede aceptar que ella se da por diversos factores como el efecto de los refuerzos positivos o negativos que considera el enfoque conductual, el de necesidades y emociones considerado por el enfoque humanista y el de ideas y creencias considerado por el enfoque cognitivo. Las personas son seres con conductas, emociones, necesidades, pensamientos, y todos estos se relacionan entre sí.

La motivación en el trabajo

En el campo laboral está conformado por las fuerzas tanto internas como externas que ayudan al individuo a ser mejor; en este proceso influyen una serie de factores tal como lo señalo Sum (2015) . Los cuales deben ser tomados en cuenta por los que lideran la organización como: el rol que tiene las personas que participan en la vida personal y profesional de la persona, el considerar a la persona comunica donde cada uno tienen factores motivacionales propios y la personalidad dada por factores genéticos y del entorno que van a generar lo que llamamos el carácter de cada uno.

La relación de estos tres elementos se deriva las metas personales por lo cual es importante que el directivo conozca analice y los una con el rol de cada uno de ellos, sus capacidades, personalidad, para lograr alcanzar sus metas personales.

El mismo autor añade que en la empresa la motivación es un proceso constante con una inclinación piramidal, en la cual una necesidad produce un deseo y para lograrlo se deben generar estrategias y diferentes acciones; para el que lidera esto generaran retos como:

El plantearse como motivar a los empleados lo cual es una situación compleja, los mismos trabajadores mencionaban al respecto que ello se daba cuando el trabajador encontraba un ambiente de apertura.

Las estrategias para motivar al personal en el cual se busca crear condiciones en donde el trabajador pueda sentirse retado y por desarrollarse profesionalmente, es decir el crear un ambiente donde se promueva la confianza, en donde la persona que labora encuentre sentido y un propósito a lo que está realizando; hay que considerar que la motivación que tienen el trabajador está en relación con el trabajo que realiza y la dedicación que le da; para lograr todo ello el autor recomienda las siguientes pautas administrativas como:

El crear procesos administrativos eficientes en donde las reglas de conductas estén establecidas, en donde se dé la transparencia. El explicar claramente las etapas de cada proyecto y lo que la empresa espera de cada uno de ellos, fijando fechas, generando confianza en los trabajadores para desarrollar su potencial.

El deseo de las personas de poder cooperar para hacer cosas excelentes lo cual se da cuando la persona siente pasión por lo que está realizando, por ello uno de los más grandes retos es motivar a otros creando desafíos que generen interés y estimulen sus energías, que reconozcan sus triunfos que reconozcan sus fallas, el brindarles herramientas necesarias para afrontar los retos. Se debe considerar también los valores personales así como los de la empresa

Para concluir el autor añadió que la motivación que permiten un efecto más largo y por ello mejorar el rendimiento del trabajo no es solo el económico sino los retos que van a exigirle desarrollar el máximo de sus potencialidades para alcanzarlos; por ello esto genera en el que conduce la organización en primer lugar el mantener motivado a sus trabajadores hacia las metas que son requeridas por la institución y la búsqueda de sus propias necesidades profesionales de realización.

1.2.1.2 Potencial humano

La gestión del potencial humano en las organizaciones

Tito (2005) menciona que ello se da en tres aspectos en las organizaciones de salud, en hospitales y en centros especializados como parte las políticas de estado implementadas en este campo.

Referente a lo primero se tiene en conocimiento que en los servicios dedicados al campo de salud está conformado por profesionales y técnicos en distintas áreas como enfermería farmacia, medicina entre otras, así como de diferente condición laboral entre contratados y nombrados, por ello se afirmó que en dichas organizaciones el potencial humano tiene características heterogéneas.

En relación a lo segundo es un aspecto muy complejo ya que tiene formas y dimensiones diversas en su estructura, muchas veces a esto se añade que el gestor tiene que manejar un presupuesto muy limitado para hacer frente a las necesidades en infraestructura, así como trabajadores administrativos que tienen objetivos diferentes a los institucionales.

Finalmente entorno a las políticas de estado, ellas están inmersas en la planificación, profesionalización en el desarrollo de los recursos humanos. El área de recursos humanos genera políticas que van al servicio de los modelos de

atención y gestión generando de esta manera que sus empleados sean competentes y estén motivados para desempeñarse eficientemente.

Competencias

McClelland (1999, citado por Cuervo 2011; y Naranjo 2009), señaló que una competencia tiene tres componentes: el primero hace referencia a los conocimientos que les servirá a la persona para desempeñarse en su trabajo a lo que se conoce como el saber hacer; las organizaciones en sus evaluaciones tienen en cuenta este aspecto, pero el segundo componente lo conforma el aspecto emocional y motivacional que generara en la persona lograr lo que se propone a este componente se le conoce como el querer hacer , finalmente para lograr un objetivo se necesita que la persona tenga las condiciones necearías estas aspectos están relacionados con el ultimo componente que es el poder hacer.

Desempeño

Chiavenato (2009) refirió que ello es una valoración respecto a la actuación de cada persona de acuerdo a lo que realiza, a las metas que ha logrado y los resultado obtenidos. El resultado de esta valoración sirve a las organizaciones en la toma de decisiones, estas evaluaciones se pueden realizar individuales como grupales. Este proceso dinámico que es necesario dentro del campo administrativo. Así también ello es un medio para poder detectar problemas en diferentes aspectos como acoplamiento de la persona, carencia de entrenamiento y de esta manera plantear programas de mejora continua mejorando de antemano la calidad del trabajo que realiza y la calidad de vida en las organizaciones.

Evaluación del desempeño

Chiavenato (2014) agrega que dentro de las razones por las cuales las organizaciones evalúan son:

Recompensas: ya que de acuerdo a los resultados e realizar una justa distribución para argumentar aumentos promociones o transferencias, a ello le denomina evaluación por méritos.

Realimentación: ya que la evaluación generara información del desempeño, actitud y competencia de sus trabajadores. El desarrollo en el cual el

jefe conoce los aspectos que son fortaleza para la persona y los que se consideran como debilidades.

En cuanto a las relaciones la evaluación permitirá que la persona mejore sus relaciones con todas las que son parte de su entorno laboral ya que ello será considerado en su desempeño. También está la percepción en la que se considerara que piensan los demás de él.

Potencial de desarrollo: ello permitirá conocer el potencial de cada persona para poder generar programas de desarrollo, de sucesión, carreras. La asesoría que ofrece al gerente de recursos humanos información para aconsejar u orientar.

Medición del desempeño

Chiavenato (2009) señaló que la evaluación del desempeño es una valoración sistemática de la función que realiza la persona así como las metas y resultados que se obtiene. Todo este proceso es parte inherente de toda organización que busca la excelencia.

Dentro de este aspecto se considera la evaluación que la persona propia puede hacerse a lo que se conoce como autoevaluación, así como también puede ser realizado por los superiores de cada área o de la propia organización. Los métodos tradicionales que son usados en este proceso son las escalas gráficas, la elección forzada, la investigación de campo, los incidentes críticos y las listas de verificación. En cuanto a los métodos modernos están entorno a la participación por objetivos.

Chiavenato (2014) refirió que el proceso de evaluación del desempeño tiene varias aplicaciones en todos los procesos de administración de personas. Cualquier modelo de formación, capacitación debe brindar aspectos que la persona pueda realizar de acuerdo a sus propios potenciales, el buscar el desarrollo de la persona no es solo darle o llenarlo de puros conocimientos para que sean más eficientes sino que se le debe dar informaciones básicas que les servirá para aprender nuevas actitudes, soluciones que modifiquen sus hábitos y comportamientos logrando hacerlo más eficaces.

Formar va más allá que solo informar sino que es enriquecer la personalidad y las organizaciones de hoy están centradas en ese proceso, el

proceso de desarrollo incluyen tres estratos la capacitación, el desarrollo de las personas y el organizacional.

El potencial humano en las organizaciones

Saavedra (2016) sostuvo que hoy las organizaciones consideran que el recurso humano es el más activo e importante si la organización quiere alcanzar sus metas u objetivos trazados.

El autor señalo que si bien en una organización se puede considerar recursos materiales que están en relación con la infraestructura, los recursos financieros que están en relación a presupuestos económicos y el recurso humano que toma luego el nombre de potencial humano, talento humano considerado el más importante en el que se consideran los conocimientos, destrezas y habilidades, al respecto Peláez (2010) señalo que las organizaciones están en un ambiente de constante cambio que le exige actuar inmediatamente para evitar el considerarse obsoletas y puedan desaparecer, por ello es necesario el adecuado desarrollo del potencial humano, ya que los cambios se dan no solo en el entorno y por ende en las organizaciones.

1.2.2. Fundamentación técnica o humanista

1.2.2.1 Variable nivel de motivación

El desarrollo gerencial según Chiavenato (2014), es el conjunto de acciones orientadas a desarrollar habilidades y competencias administrativas como el liderazgo, motivación y la conducción de equipos, sobre todo en lo referente al área de recursos humanos.

El presente trabajo pretende capacitar el desarrollo de nuestros trabajadores, motivándolos para que puedan desarrollar mejor su trabajo.

Así mismo motivarlos para mejorar sus habilidades y competencias, dentro del talento personal que cada uno de ellos posee.

Agregó Chiavenato (2014) que si se vuelve rutinario el incentivo que da la empresa la motivación tiende a desaparecer, el salario como decía Herzberg es un factor higiénico que va a generar en la persona una motivación temporal, por ello se proveer otros motivadores para lograr que la persona capte lo que aprende y ello sea reforzado. Las creencias y percepciones influyen en la motivación por

aprender del personal que es capacitado, si el no siente ello no se podrá ver resultados de la capacitación brindada.

Dimensiones del nivel de motivación por Mc Clelland

Para la presente investigación se considera como dimensiones la teoría de los tres factores de Mc Clelland (1965, citado por Camacaro, 2003) en la que se basó en tres factores:

Dimensión 1: *Factor de realización o logro*

Las personas motivadas por este factor se generan metas que la persona desea alcanzar las cuales persiguen hasta lograrlas.

Atalaya (1999) señaló que en ella la persona desarrolla sus competencias para alcanzar sus objetivos para lo cual dirige su energía a realizar una tarea rápida y bien, ante ello el autor afirma que las personas con necesidad al logro tiende a buscar la excelencia, al respecto agrego el autor que las personas aquí retroalimentan su trabajo con el fin de vencer dificultades que les impidan alcanzar el logro de sus metas.

Ramírez (2009) agregó que ella hace referencia al deseo de las personas que le permiten salir adelante, que lo impulsan a lograr el éxito, por ello asume responsabilidades se plantea metas las cuales son claras.

Bisetti (2015) menciona que aquí el pensamiento de la persona está vinculado con la planificación y el esfuerzo para alcanzar una meta de excelencia por lo cual son capaces de asumir responsabilidades personal de personal de su éxito o fracaso, por lo cual señala el autor la persona busca situaciones que les proporcionen una retroalimentación rápida sobre sus actividades, su responsabilidad no les permite delegar alguna autoridad porque piensan que ellas no realizarán la labor como lo desean y de esta meta no podrán alcanzar lo propuesto.

Ante ello es necesario resaltar que las persona que tiene estas necesidades de logro se sienten motivadas por trabajos competitivos les agrada.

Dimensión 2: *Factor de afiliación*

Las personas que tienen motivación buscan generar contacto con otras personas con el fin de socializarse.

Atalaya (1999) agregó al respecto que en ella la persona describe su necesidad de afecto y la necesidad de interrelacionarse con la sociedad, ya que

ello generar en la persona seguridad, permitirá una buena convivencia ya que buscara la solución de conflictos con el fin de contar con lo necesario para alcanzar juntos lo propuesto como meta en la organización.

Ramírez (2009) señaló que ello está ligado al deseo de agradar y ser aceptado por los demás, por lo cual buscan mantener lazos de amistad, este lazo de amistad permitirá generar un ambiente laboral adecuado donde si los conflictos se presentan ellos serán solucionados mediante el diálogo para que de esta manera se sienta aceptado por el grupo, asumiendo la parte de responsabilidad que le corresponde por sentirse parte del grupo e identificarse con lo propuesto como meta grupal.

Bisetti (2015) señaló que las personas con alta necesidad de afiliación, tienen mejor rendimiento cuando están presentes los incentivos afiliativos, logran entablar más diálogo con otros ya que son fáciles de socializarse, aprenden más rápido, se muestran más cooperadores, prefieren evitar los conflictos y las actividades que involucran competencia, tienden a triunfar en la gestión, pasan más tiempo con sus subordinados en la organización, sienten temor a ser rechazados por sus semejantes.

Es necesario precisar que en este aspecto la persona busca la interrelación y el sentirse aceptado ello puede ser beneficioso para que se pueda identificarse con un determinado grupo y poder de esta manera lograr un buen trabajo en equipo para alcanzar las metas propuestas.

Dimensión 3: *Factor de poder*

En este aspecto las personas motivadas ejercen el poder de generar ello en las demás personas para buscar superarse y realizarse.

Ramírez (2009) señaló al respecto que ello hace referencia a la necesidad de ejercer autoridad a influir y controlar a los demás, por ello las personas en este aspecto disfrutan del cargo así como enfrentar situaciones competitivas así como influenciar en los demás para lograr generar en ellos un buen desempeño, aunque algunas veces el factor poder genera en la persona sentimientos negativos ya que lo asocian a dominio a ruptura de expresarse libremente.

Bisetti (2015) señaló que el factor poder tiene dos caras en la primera que origina reacciones negativas en la que se asocia a dominio, sumisión a ejercer control en otras personas, las personas que tienen elevada necesidad de poder

degustan del momento en el que se encuentran a cargo de los demás, tienden a preocuparse más por el prestigio y la obtención de influencia sobre los demás, la otra cara genera reacciones positivas en el cual la persona se convierte en un líder innovador, inspirador que busca que sus subordinados logren avanzar hasta alcanzar sus metas.

Bedodo y Giglio. (2006) Señalo que la necesidad de poder alude a la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo, es decir corresponde a un impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios, las personas orientadas por este tipo de necesidades toman riesgos y generalmente desena influir en las organizaciones asumiendo posiciones de liderazgo.

1.2.2.2. Variable potencial humano

Zorro (2010), en su revisión sobre análisis de la conceptualización del potencial humano refiere que el concepto de potencial humano ayuda a dar el rumbo a las acciones que buscan el propio desarrollo, por lo cual implica en la persona el crear y cumplir diverso objetivos innovadores por lo cual le permitirán avances en las diferentes áreas humanas; para Tobón (2004, citado por Cuervo 2011) sostuvo que gracias a esa potencialidades, acompañados de sus sueños, deseos que tienen la persona logran transformar el mundo, lo cual se da no solo para su propio beneficio sino para la de todos ya que nacen de ese deseo de lograr generar cambios para lo cual harán uso de sus habilidades y recursos con los que cuentan para alcanzar sus objetivos

Así también Fernández (2006) lo definió como una concepción superior, ya que en ello el trabajador aporta lo mejor para la creación de bienes y servicios a los cuales dedica su trabajo estos bienes que la persona aporta están en relación a las necesidades ya sea de la propia persona como de la empresa en la que laboran para lo cual desarrollaran en pleno sus habilidades, actitudes, al máximo con la finalidad de alcanzar lo que planificaron, por ello es recomendable que la organización brinde a la persona los insumos necesarios para que cree bienes y servicios adecuados a la realidad en la que están, el desarrollo del potencial humano genera beneficios a la misma organización con la finalidad de obtener

los objetivos que como organización se plantean en la que se de involucrar a todos.

El Ministerio de Salud (2011) lo definió como parte del sistema interno de una organización, la cual está formada por personas con compromiso de cambio, con identificación a la organización, para lo cual debe existir un líder que conduzca estas actividades en alcanzar lo planificado, que inspire a los demás para hacer cambios; las organizaciones no funcionan por si mismas sino que dependen de las personas que las conduzcan, en ellas se basa el éxito como organización por lo cual si ellas se desarrollan la institución también lo hará, las dimensiones que se presenta son el liderazgo, innovación, recompensa y confort.

Dimensiones del potencial humano

Según el Minsa (2008) señaló cuatro dimensiones:

Dimensión 1: Liderazgo

Para el Minsa (2008) es la influencia que ejerce la persona en otras para el logro de resultados.

Romero (2010) señaló al respecto que se puede concebir que en una organización todos los trabajadores poder ser líderes pero los jefes son los que deben motivar esta cualidad en sus trabajadores pues en un momento tendrán ellos que tomar decisiones en el área en que se desenvuelven que les permita solucionar problemas que se puedan ir presentando o solo mejoras que se puedan ir implementando para ello esto se puede lograr mediante programas, capacitaciones, entrenamientos, lo esencial es que el liderazgo sea en todos los niveles de la organización.

Para Robbins y Judge (2009) indicaron que es la aptitud para ejercer influencia al grupo a lograr las metas y objetivos planteados este liderazgo permitirá a la persona generar su propio desarrollo y a la organización el logro de lo panificado, para ello es necesario que las metas personales estén relacionadas con las organizacionales de la manera tal que la persona sienta que al trabajar por la organización lograra sus propias metas.

Evans y Lindsay (2008) afirman que liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes, el liderazgo ejercido en una organización permitirá que al

desarrollarse cada persona genere a la empresa una mejor productividad y por ende una mayor satisfacción laboral

Dimensión 2: *Innovación*

Esta dimensión brinda a la organización la oportunidad de experimentar nuevos cambios (Minsa 2008).

Para Robbins y Judge (2009) mencionaron que se generan formas diferentes de hacer las cosas, en la cual se generan nuevas ideas para mejorar un servicio o producto por lo cual se generan cambios estos están en relación con las necesidades que se dan entorno personal y en cuanto a la organización y que por ello implica que la persona esté dispuesto a aceptar estos cambios que mejoraran el servicio que brindan.

Picoy (2015) agrego que ello cubre la voluntad de experimentar cosas nuevas y cambiar la forma de hacerlas, los cambios generan en las personas el asumir nuevos retos, nuevos cambio que les permitirá ir desarrollándose profesionalmente, mejorando su propio trabajo y por ende como organización ir mejorando para lograr brindar un servicio o producto de calidad.

Martín (2011) señalo que esta capacidad permite a la empresa ir mejorando, desarrollando proceso de mejora, generando nuevos productos, ofreciendo nuevas capacidades de respuestas rápidas ante los cambios del entorno con el fin de lograr mejores resultados, por ello permitirá a la empresa crear, ampliar que le permitirá a la persona desarrollarse ante los nuevos cambios y a la empresa enfrentarse ante ello.

Dimensión 3: *Recompensa*

Minsa (2008) señaló que en ello se generan tanto premios como sanciones, las organizaciones la plantean para generar en el trabajador un impulso a realizar o mejorar en su trabajo y en caso de no realizar lo impulsa a mejorar en un determinado periodo

Picoy (2015) señalo que ello mide en qué medida la organización utiliza más el premio que el castigo, ello puede generar un clima apropiado en la organización, aquí se propone el incentivar al empleado en hacer bien su trabajo, por lo cual no solo vera su propia realización sino que ello permitirá que la empresa logre sus objetivos por ende se debe realizar un sistema de recompensas en la que el trabajador va que su esfuerzo es reconocido.

Jahaira (2015) señaló que lo más importante para la empresa es que sepa contemplar con las que dispone y saber además que cosas debe valorar en el empleado, el sentimiento que tiene la persona cuando ve recompensado por su trabajo eficiente genera en él una motivación que van a influir en su comportamiento, aunque muchas veces esas recompensas sociales y morales son simbólicas y no materiales inciden de manera decisiva en la motivación y fidelidad del trabajo.

Dimensión 4: *Confort*

“Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable” (Minsa, 2008).

Picoy (2015) señaló que la organización es la encargada de crear este espacio físico en el cual el trabajador se sienta tranquilo que cuente con las condiciones necesarias para hacer su trabajo en el cual también se refiere a los materiales necesarios que debe emplear todo ello mejorará la productividad y la calidad del producto servicio que se ofrece.

Jahaira (2015) afirmó que ello hace referencia al ambiente físico, al espacio de trabajo que tiene cada trabajador para realizar su labor que puede influir en el estado de ánimo de la persona que ejecuta su trabajo en la empresa, en el se debe tomar en cuenta el uso adecuado de los elementos materiales, el auto hace hincapié en la privacidad que puede requerir un determinado tipo de trabajo.

Escobar (2011) señaló que el confort es aquello que produce bienestar y comodidades esta sensación de confort le permite realizar bien su trabajo le permite a la persona interactuar bien con el cliente y se está manera brindar un buen servicio de atención, todo ello servirá para que no solo el trabajador sino también el cliente sienta ese bienestar entorno al servicio recibido.

1.3. Justificación

La presente investigación se justificó:

1.3.1 Justificación teórica

Porque se dio a conocer a la organización sobre el nivel de motivación y el potencial humano, en cuanto a los niveles de motivación del

Ministerio de Salud, (2011). Se refiere a la valoración según percentiles establecidos de permite medir la intensidad con la que trabajan las personas dentro de la organización en cuanto al potencial humano el Ministerio de Salud (2011) señalo que está el sistema interno de una organización en la que se desenvuelven individuos como grupos pequeños.

1.3.2 Justificación práctica

La investigación busca aportar ampliando los conocimientos entorno a las variables, niveles de motivación y potencial humano así como describe los niveles que han alcanzado dichas variable dentro del contexto en el cual se realiza la investigación, así también los resultados servirán para que los que conducen el centro de salud tomen medidas al respecto para que de esta manera se convierta en una institución de calidad y que brinda un buen servicio al respecto.

1.3.3 Justificación metodológica

Se justificó metodológicamente ,para la recolección de datos se empleó dos cuestionarios para poder medir cada variable, el primer instrumento paso por un proceso de validez y confiabilidad, mientras el segundo es un instrumento estandarizado propuesto por el Minsa, ambos se aplicaron a la muestra y los datos fueron a analizados para presentar conclusiones y recomendaciones respectivas.

1.4.- Problema

El centro de labores, es un establecimiento de salud del primer nivel de atención, el recurso humano se distribuye entre personal profesional asistencial y técnicos asistenciales y administrativos, tanto de la modalidad laboral nombrado o contratado tipo CAS, eventualmente se cuenta con personal SERUMS, en este nivel el llamado jefe, se denomina Coordinador de equipo de trabajo (CET).

Chiavenato refirió que si se quiere definir exactamente lo que es la motivación resulta complicado, solo pudo afirmar que ello es una fuerza que impulsa a la persona a actuar de una manera determinada, lo que genera en ella un determinado comportamiento, ello puede ser generado por factores externos o por factores internos a cada persona.

Maslow en 1943 citado por Chiavenato estableció una jerarquía entorno a las necesidades de la persona las que van desde el nivel fisiológico hasta la autorrealización, lo cual va permitir que para alcanzar cada peldaño la persona tiene que ir desarrollando sus potencialidades, muchas veces existe en la persona esta tendencia a seguir avanzando a ser mas, por ello el autor agrego que las necesidades de autorrealización están unidas a la autonomía al control de sí mismo, a la independencia a la plena realización de la persona.

Chiavenato agrega que el ser humano tiene motivación básica que lo impulsa a desarrollarse pero que a su vez debe ir asumiendo responsabilidades, lo cual unido al potencial que tiene le brindara orientaciones en su comportamiento para el logro de lo planteado como meta personal y como meta dentro de la organización en la que se desenvuelve, por ello la parte administrativa de cada organización debe proveer las condiciones necesarias para que la persona pueda desarrollarse en el ámbito en que labora.

El Ministerio de Salud en el documento técnico de la metodología para el estudio del clima organizacional del 2011 definió a la motivación como las condiciones que impulsada a la persona a realizar una determinada acción, trabajo dentro de la organización, considera que es un conjunto de reacciones propias de cada persona, las cuales se dan ante un estímulo.

De la misma manera el Ministerio de Salud (2011) definió al potencial humano como el sistema social interno de cada organización en la que se desenvuelven las personas que buscan alcanzar sus objetivos.

Hace tres años se hizo la última encuesta para evaluar el clima organizacional cuyo alcance fue tanto en el establecimiento como a nivel de la Micro Red de Salud, el reporte del aplicativo para el procesamiento de la encuesta a nivel de la Micro Red evidenció puntuaciones para la dimensión de Motivación: 8,09 (incluida en la variable diseño organizacional), y para la variable de potencial humano: 25,64, en cuanto a la evaluación del clima ambos calificaron por mejorar; se hallaron como saludables a la dimensión de identidad (cultura de la organización) y la de estructura (diseño organizacional). Esa fue la última encuesta en la que se obtienen resultados en el total de establecimientos de salud de la micro red, sin embargo, en el 2014, sólo un establecimiento desarrolla la encuesta hallando en motivación: 7,85, y para potencial humano 25,78; el

aplicativo desarrollado no relaciona las dimensiones o variables, cuantifica cada dimensión en forma individual.

Muchos autores mencionan que en el campo de la salud muchas organizaciones presentan estructuras diferentes ya que están sujetas a determinadas normas, por ello la gestión en este aspecto se vuelve más complicado porque la persona que lo lidera tiene restricciones en presupuestos y financiamientos por ende por mas implementación que tenga pensado si no hay el presupuesto y recurso no puede avanzar.

Camacaro (2003) refirió que en lo concerniente a lo causas que generan la acción humana es vital que los lideres lo conozcan y puedan actuar al respecto para que su organización vaya cada vez más mejorando. Por ello es necesario que conozca a las personas que laboran con el que se familiarice con ellos para que de esta manera puedan ser un equipo.

Capó (2006, citado por Fernández en el 2006) considero que los recursos humanos si bien realiza procesos de selección, reclutamiento, debe a su vez capacitar, estimular, evaluar el desempeño del potencial humano con la que cuenta la organización para lograr sus objetivos.

Es por ello el interés de desarrollar el estudio para identificar la relación entre el nivel de motivación y el potencial humano

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017?

1.4.1 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en la dimensión de liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en la dimensión de innovación en el personal del centro de salud Huáscar, 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en la dimensión de recompensa en el personal del centro de salud Huáscar. 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en la dimensión de confort en el personal del centro de salud Huáscar, 2017?

1.5.- Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de liderazgo del personal del Centro de Salud Huáscar. 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de innovación del personal del Centro de Salud Huáscar. 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de recompensa del personal del Centro de Salud Huáscar. 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de confort del personal del Centro de Salud Huáscar. 2017.

1.6.- Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en la dimensión de liderazgo en el personal del centro de salud Huáscar 2017.

Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de innovación en el personal del centro de salud Huáscar 2017.

Objetivo específico 3

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de recompensa en el personal del centro de salud Huáscar 2017.

Objetivo específico 4

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de confort en el personal del Centro de Salud Huáscar2017.

II. Método

2.1. Variables, operacionalización

2.1.1. Niveles de motivación

Definición conceptual:

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar la meta, McClelland (1965, citado por Camacaro, 2003) señaló que están basadas en torno a tres necesidades la de logro, la de poder y la de afiliación.

Definición operacional:

Los niveles de motivación se mide con un cuestionario en tres dimensiones: factor de realización o logro (6 ítems), factor de afiliación (9 ítems) y factor de poder (5 ítems).

2.1.2. Potencial humano

Definición conceptual:

Constituye el sistema social interno de la organización, compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos (Minsa, 2008, p.18).

Definición operacional:

El potencial humano se mide con un cuestionario en cuatro dimensiones: liderazgo (2 ítems), innovación (4 ítems), recompensa (3 ítems) y confort (2 ítems)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de los niveles de motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Tipo Lickert	Niveles
Factor de realización o logro	Buen trato	1- 6		Motivación baja: [19 – 37]
Factor de afiliación	Oportunidad laboral	7 -15	Siempre (4) Frecuentemente (3) A Veces (2)	Motivación media: [38 – 57]
Factor de poder	Ambiente laboral agradable	16.-19	Nunca (1)	Motivación Alta: [58 – 76]

Tabla 2

Operacionalización del potencial humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Tipo Lickert	Niveles
Liderazgo	Disponibilidad del jefe	3		Baja [11-21]
	Condiciones para progreso.	9		
Innovación	Presencia de la innovación.	1	Siempre=4	Media [22-33]
	Iniciativa.	2	Frecuentemente=3	
	Consideración de nuevas ideas en compañeros.	5	A Veces=2	
	Flexibilidad y adaptación	7	Nunca=1	
Recompensa	Incentivos laborales.	10		Alta [34 – 44]
	Evaluación del trabajo.	4		
	Distribución de premios y reconocimientos.	6		
Confort	Satisfacción en ambiente de trabajo.	11		
	Limpieza de ambientes de trabajo.	8		

Fuente: R.M N°468_-2011/Minsa

2.3.- Metodología

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, que para Hernández, Fernández y Baptista (2014), en él se recolectan datos mediante los instrumentos los cuales son analizados para comprobar las hipótesis planteadas todo ello con un análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Para ello se empleó el método hipotético deductivo según Hernández *et.al* (2014) son procedimientos para probar hipótesis de acuerdo a lo evidenciado y poder tomar decisiones con respecto a aceptar o rechazar lo planteado para que ello luego sea generalizado a la población.

2.4.- Tipo de estudio

El tipo de estudio es básica, ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2012, p. 32).

Según los alcances de la investigación, Hernández, et.al (2014) es descriptivo y correlacional, es descriptivo ya que en el presente estudio se especifican las características del fenómeno que es objeto de estudio y correlacional porque busca conocer el grado de correlación entre las variables en un determinado contexto.

2.5.- Diseño

El diseño de estudio es de tipo no experimental de corte transversal y correlacional; ya que según Hernández *et al.*, (2014) no hay manipulación de una variable para ver el efecto en la otra, se observa el comportamiento de la misma sin manipulación.

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2014, p.151).

El diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2015, p.120).

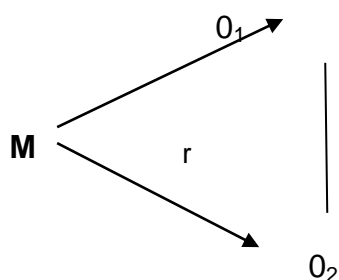


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M	= Trabajadores
O ₁	= Niveles de motivación
O ₂	= Potencial humano
r	= Relación entre las variables

2.6.- Población y muestra

Población

Según Hernández, *et. al* (2010), afirmaron que ello está referido a al conjunto de personas que tienen similares características que están dentro del contexto objeto de estudio.). En este caso la población estuvo conformada por 35 trabajadores de salud entre nombrados y contratados del centro de salud Huáscar, n=35.

Tabla 3

Distribución de la población

Personal de salud	Cantidad
Nombrados	15
Contratados	08
SERUMS-e	12
Total	35

Fuente: CAP de la Micro Red Santa Anita/ Distribución del RRHH, responsable de asistencia y permanencia del C.S. Huáscar. Reporte 2do trimestre 2017.

Criterios de inclusión: Todos los trabajadores en condición laboral nombrado o contratado tipo CAS, de ambos sexos, desde 1 año de experiencia laboral en el sector salud o en el establecimiento.

Criterios de exclusión: No formaron parte del desarrollo del cuestionario el investigador, u otro personal con destaque reciente que no cumpla el período establecido de labores en el sector o en el EESS.

Muestra

Para la presente investigación se consideró toda la población (35 trabajadores), Prueba piloto. Previo a la aplicación de las herramientas se realizaron las encuestas en una prueba piloto con 20 trabajadores de salud de un establecimiento de primer nivel de la misma jurisdicción de la micro red.

La aplicación del cuestionario fue en forma anónima, personal, y sin control de tiempo.

Para desarrollar la muestra del estudio, las encuestas fueron entregadas al personal del Centro de Salud Huáscar. La muestra está compuesta por los 35

trabajadores del centro tanto en la parte asistencial como en la administrativa. La participación por parte de los trabajadores fue voluntaria y anónima. La aplicación del cuestionario se hizo en forma personal y sin control de tiempo.

Muestreo

Tipo de muestreo, no probabilístico intencional, la muestra no probabilística no es un producto de un proceso de selección aleatoria. No se aplicó ninguna fórmula y se trabajó con toda la población.

2.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta para las variables de estudio, al respecto Canales (2009) señaló que ello permite al investigador obtener información de la variable en estudio, mediante las apreciaciones de los sujetos ya sea mediante entrevista y cuestionarios.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios, al respecto Hernández *et. al* (2014) indicó, “los cuestionarios son un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Fichas técnicas

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario sobre nivel de motivación

Autora: Patricia Elena Céspedes Vizcarra

Año: 2017

Lugar: Santa Anita

Objetivo: Identificar el nivel de motivación que existe

Administración: Colectiva

Tiempo de duración: 10 minutos

Ficha técnica 2:

Nombre: Cuestionario sobre el potencial humano

Autor: Ministerio de Salud del Perú

Año: 2017

Lugar: Santa Anita

Objetivo: Identificar los niveles del potencial humano

Administración: Colectiva

Tiempo de duración: 10 minutos

Validez

Para Hernández *et. al* (2014), la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201).

Para la validez de contenido n instrumento que mide el nivel de motivación se utilizó el criterio de juicio de experto. Los ítems del instrumento se validaron en base a los siguientes criterios: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4

Validez de los instrumentos

Experto	Aspecto de la validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dr. Ochoa Tataje Fredy	Si	Si	Si
Dra. Dora Ponce Yactayo	Si	Si	Si
Mg. Susana Ángeles López	Si	Si	Si

Fuente: Certificados de validez.

Confiabilidad

Se aplicó la prueba piloto con 20 trabajadores de salud de un establecimiento de primer nivel de la misma jurisdicción de la micro red y el estadístico para hallar la confiabilidad del instrumento que mide los niveles de motivación fue el Alfa de Cronbach ya que el instrumento han sido medidos en escala ordinal.

Para Hernández *et. al* (2014) a confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). Se trata de un índice de consistencia interna

que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Interpretación
0 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Media
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente: Palella y Martins (2012, p. 169). Metodología de la investigación cuantitativa.

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
1	Niveles de motivación	0.976	19

Fuente: Prueba piloto.

2.8.- Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial para luego poder presentar los resultados por cada variable y sus respectivas dimensiones.

En cuanto a la estadística descriptiva en la que se presentó mediante frecuencias y porcentajes, en tablas, las cuáles fueron graficadas en figuras de barras por porcentajes, el fin de presentar el grafico fue para identificar a las características más sobresalientes.

En un primer momento se utilizó el programa Excel, para consolidar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos y facilitar la aplicación de estadísticos. Estos datos fueron procesados apoyados del software SPS 23 y finalmente para la comprobación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Aspectos éticos

La presente investigación solicito la autorización respectiva al centro de salud para realizar el estudio, así como se guardó la reserva de lo manifestado por las personas encuestadas ya que los cuestionarios fueron desarrollados de manera anónima. Así mismo se respetó los autores que fueron debidamente citados y referenciado en cuanto al desarrollo dela investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1 Nivel de motivación

Tabla 7

Distribución de frecuencia de los niveles de la motivación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Motivación baja	[19 – 37]	4	11.4
Motivación media	[38 – 57]	19	54.3
Motivación alta	[58 – 76]	12	34.3
Total		35	100.0

Fuente: Base de datos.

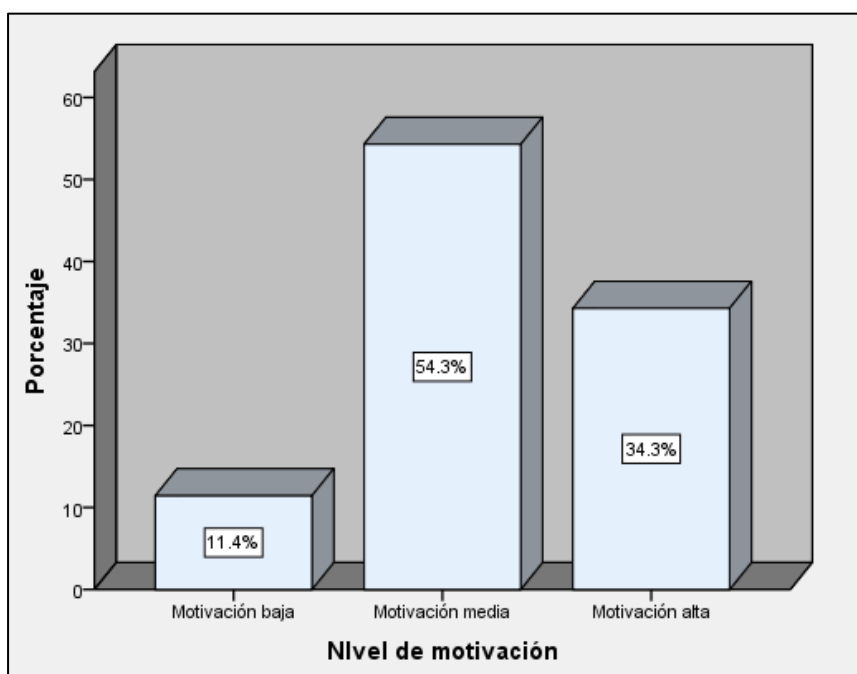


Figura 2. Niveles de la motivación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 7 y figura 2, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 54.3% indicaron que existe un nivel de motivación media, el 34.3% indicaron que existe un nivel de motivación alta y el 11.4% indicaron que existe un nivel de motivación baja.

3.1.2 Nivel de factor de realización

Tabla 8

Distribución de frecuencia de los niveles de factor de realización en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Motivación baja [6 - 11]	3	8.6
Motivación media [12 - 18]	22	62.9
Motivación alta [19 - 24]	10	28.6
Total	35	100.0

Fuente: Base de datos.

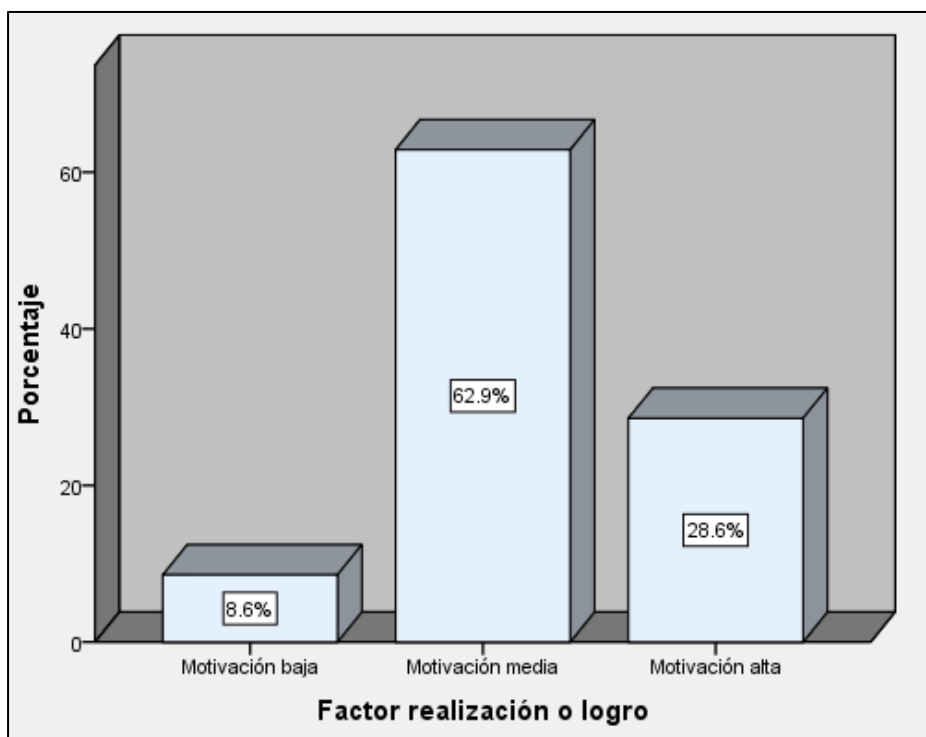


Figura 3. Niveles del factor realización en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 8 y figura 3, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 62.9% indicaron que existe un nivel de motivación media respecto al factor de realización, el 28.6% indicaron que existe un nivel de motivación alta respecto al factor realización y el 8.6% indicaron que existe un nivel de motivación baja respecto al factor de realización.

3.1.3 Nivel de factor de afiliación.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de los niveles de factor de afiliación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Motivación baja [9 - 17]	1	2.9
Motivación media [18 - 27]	23	65.7
Motivación alta [28 - 36]	11	31.4
Total	35	100.0

Fuente: Base de datos.

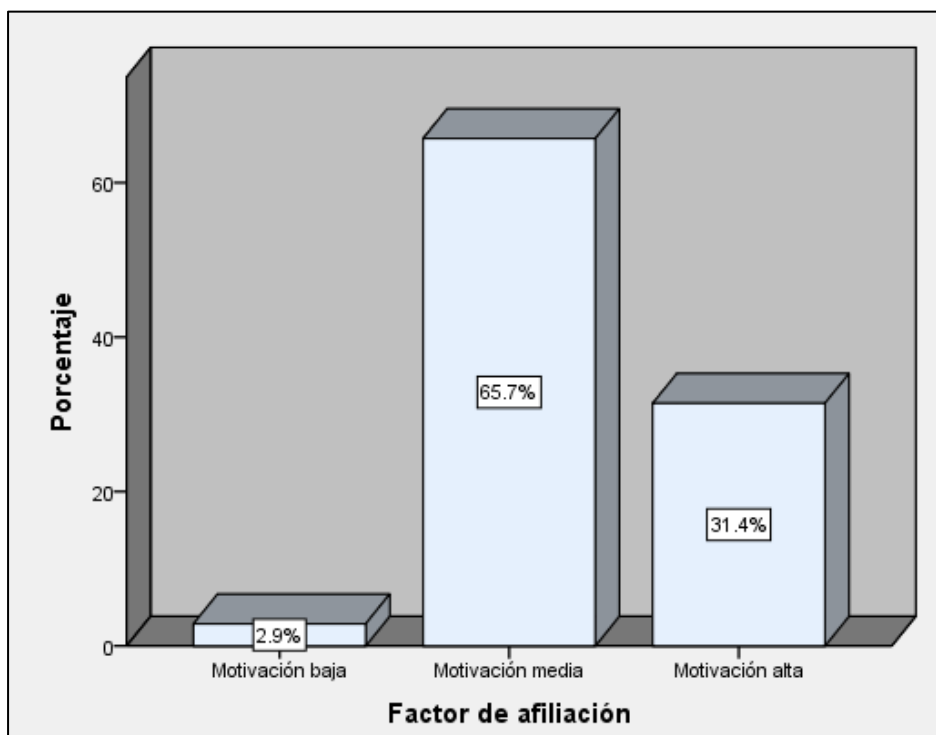


Figura 4. Niveles del factor de afiliación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 9 y figura 4, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 65.7% indicaron que existe un nivel de motivación media respecto al factor de afiliación, el 31.4% indicaron que existe un nivel de motivación alta respecto al factor de afiliación y el 2.9% indicaron que existe un nivel de motivación baja respecto al factor de afiliación.

3.1.4 Nivel de factor de poder.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de los niveles de factor de poder en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Motivación baja [4 - 7]	3	8.6
Motivación media [8 - 12]	20	57.1
Motivación alta [13 - 16]	12	34.3
Total	35	100.0

Fuente: Base de datos.

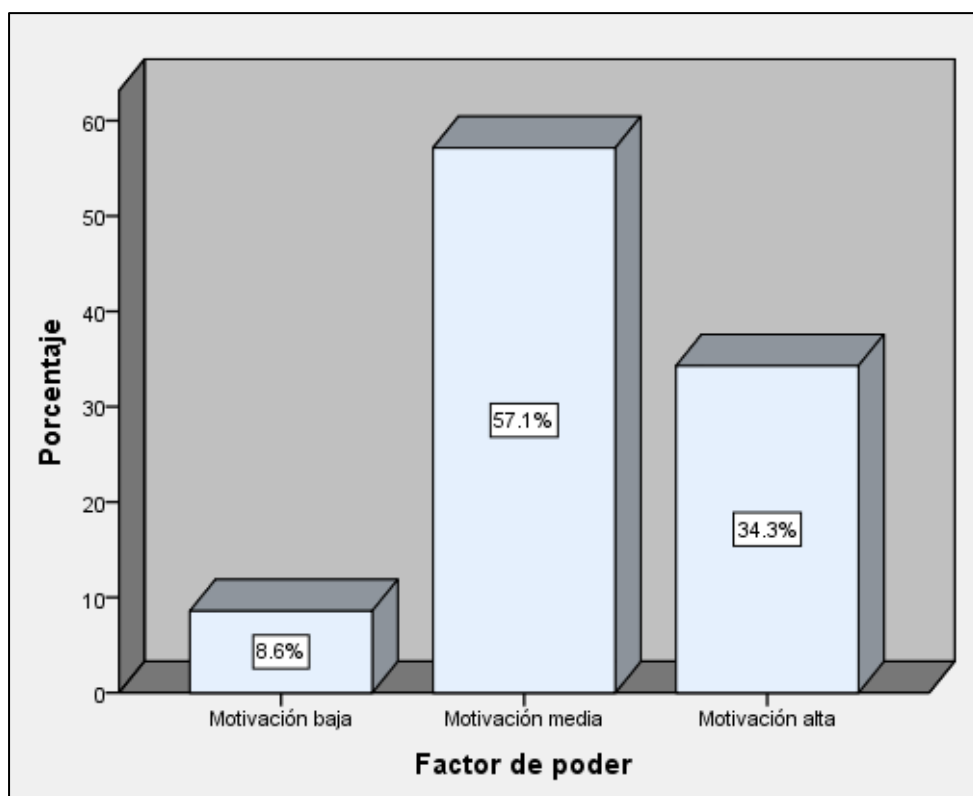


Figura 5. Niveles del factor de poder en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 10 y figura 5, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 57.1% indicaron que existe un nivel de motivación media respecto al factor de poder, el 34.3% indicaron que existe un nivel de motivación alta respecto al factor de poder y el 8.6% indicaron que existe un nivel de motivación baja respecto al factor de poder.

3.1.5 Potencial humano

Tabla 11

Distribución de frecuencia de los niveles de potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Baja	[11 – 21]	2	5.7
Media	[22 – 33]	28	80
Alta	[34 – 44]	5	14.3
Total		35	100.0

Fuente: Base de datos.

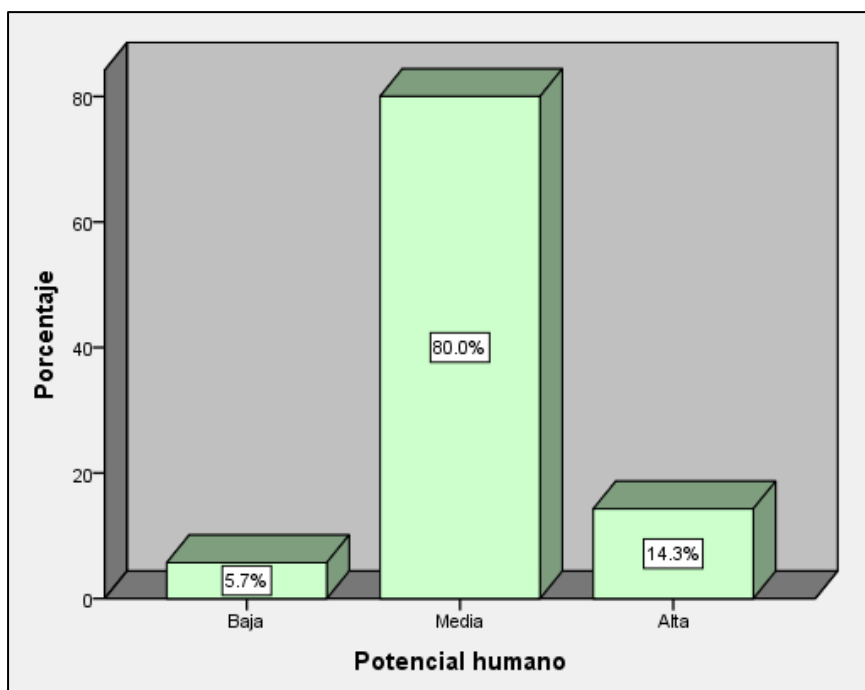


Figura 6. Niveles del potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 11 y figura 6, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 80% indicaron que existe un nivel media respecto al potencial humano, el 14.3% indicaron que existe un nivel alta respecto al potencial humano y el 5.7% indicaron que existe un nivel baja respecto al potencial humano.

3.1.6 Niveles de liderazgo.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de los niveles de liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Baja	[2 - 3]	1	2.9
Media	[4 - 6]	27	77.1
Alta	[7 - 8]	7	20
Total		35	100.0

Fuente: Base de datos.

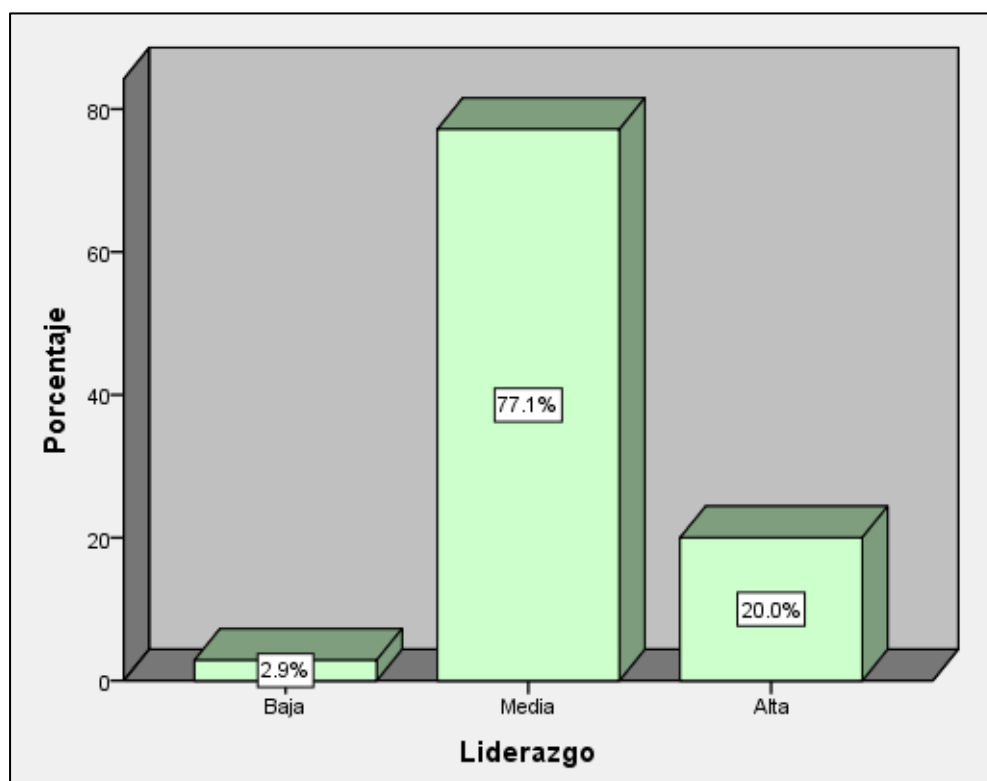


Figura 7. Niveles del liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 12 y figura 7, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 77.1% indicaron que existe un nivel media respecto al liderazgo, el 20% indicaron que existe un nivel alta respecto al liderazgo y el 2.9% indicaron que existe un nivel baja respecto al liderazgo.

3.1.7 Niveles de la Innovación.

Tabla 13

Distribución de frecuencia de los niveles de la Innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Baja	[4 - 7]	2	5.7
Media	[8 - 12]	29	82.9
Alta	[13 - 16]	4	11.4
Total		35	100.0

Fuente: Base de datos.

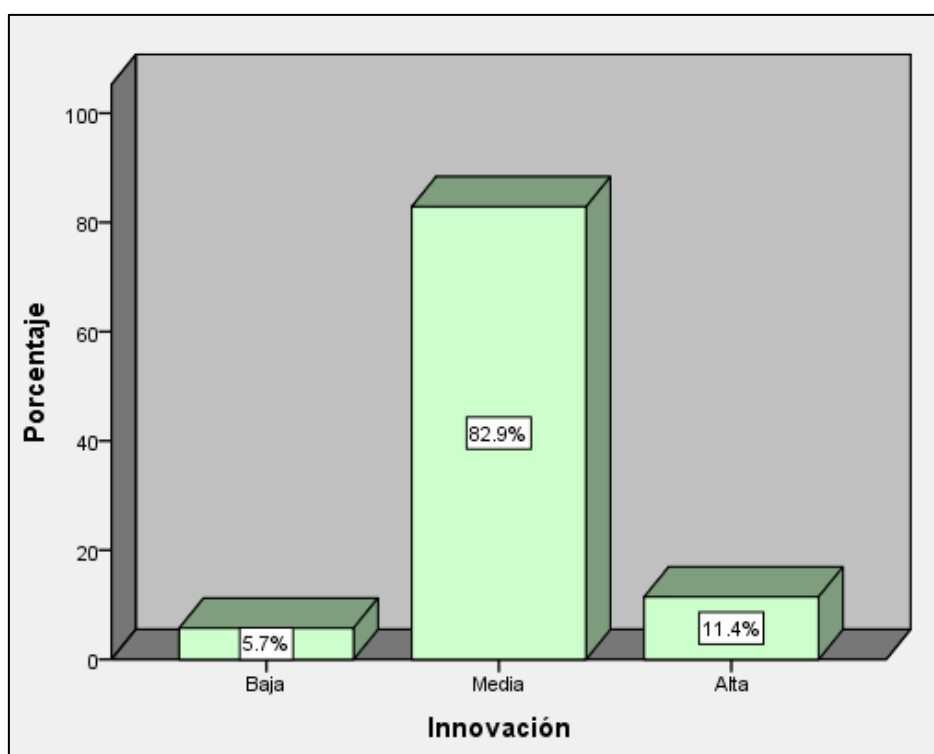


Figura 8. Niveles de la innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 13 y figura 8, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 82.9% indicaron que existe un nivel media respecto a la innovación, el 11.4% indicaron que existe un nivel alta respecto a la innovación y el 5.7% indicaron que existe un nivel baja respecto a la innovación.

3.1.8 Niveles de la recompensa.

Tabla 14

Distribución de frecuencia de los niveles de la recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Baja	[3 - 5]	6	17.1
Media	[6 - 9]	27	77.1
Alta	[10 - 12]	2	5.7
Total		35	100.0

Fuente: Base de datos.

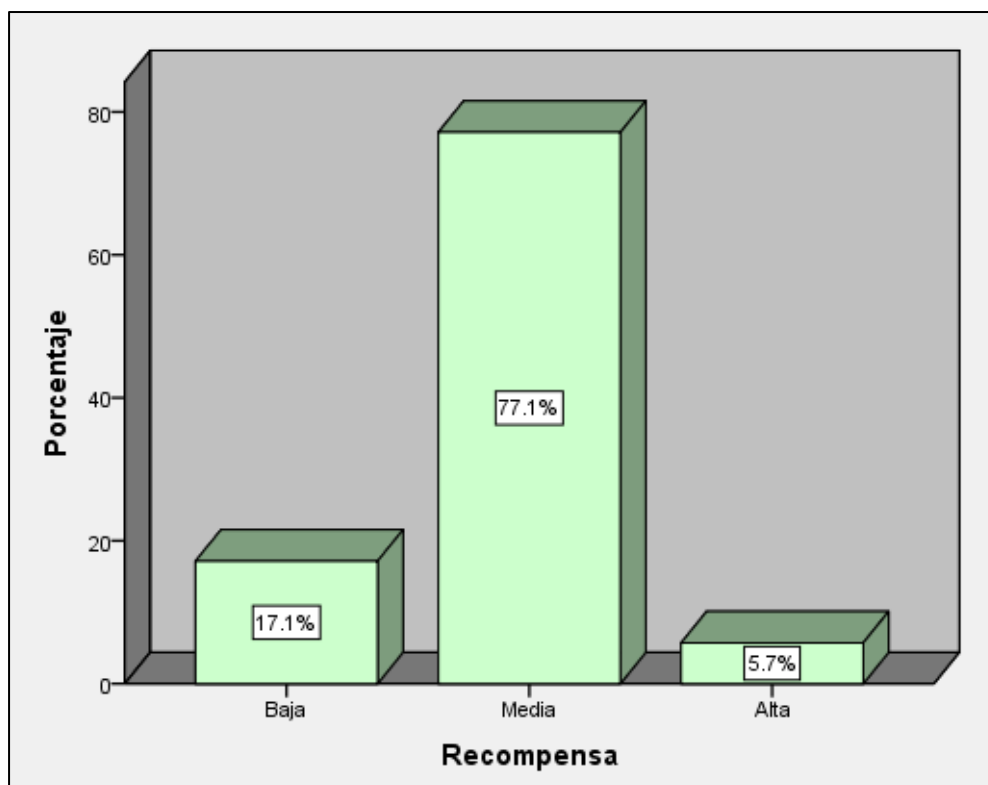


Figura 9. Niveles de la recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 14 y figura 9, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 77.1% indicaron que existe un nivel media respecto a la recompensa, el 17.1% indicaron que existe un nivel baja respecto a la recompensa y el 5.7% indicaron que existe un nivel alta respecto a la recompensa.

3.1.9 Niveles del confort.

Tabla 15

Distribución de frecuencia de los niveles del confort en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Baja	[2 - 3]	3	8.6
Media	[4 - 6]	28	80.0
Alta	[7 - 8]	4	11.4
Total		35	100.0

Fuente: Base de datos.

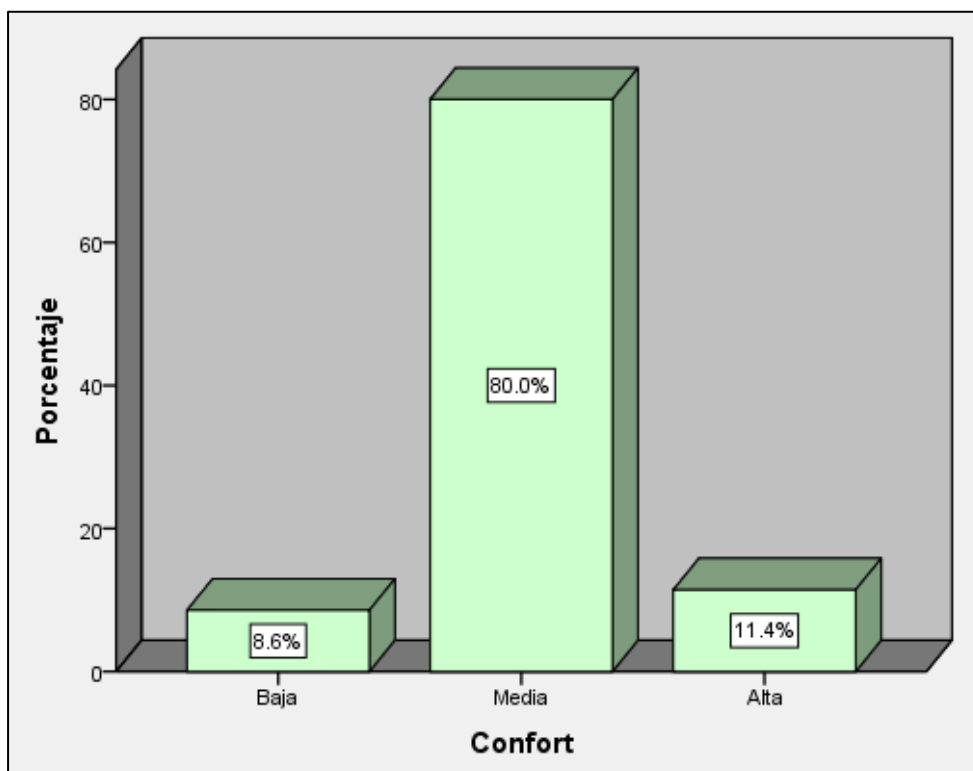


Figura 10. Niveles del confort en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

En la tabla 15 y figura 10, se observan de una muestra de 35 trabajadores del centro de salud Huáscar, 2017 que el 80% indicaron que existe un nivel media respecto al confort, el 11.4% indicaron que existe un nivel alta respecto al confort y el 8.6% indicaron que existe un nivel baja respecto al confort.

3.2. Resultados correlacionales.

3.2.1 Nivel de motivación y potencial humano

Hipótesis general

H0: No existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Hi: Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 21

Correlaciones entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

		Nivel motivación	Potencial humano
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.372*
	Nivel motivación		.028
	Sig. (bilateral)	.	
	N	35	35
	Potencial humano	.372*	1.000
	Sig. (bilateral)	.028	.
	N	35	35

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

En la tabla 21, se presentan los resultados que permiten afirmar que existe una relación positiva débil entre el nivel de motivación y el potencial humano, al obtenerse como coeficiente de correlación de 0.372 y como el valor de probabilidad ($p = 0.028$) es menor que el valor crítico 0.05 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación positiva y significativa entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

3.2.2 Nivel de motivación y liderazgo.

Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre el nivel de motivación y el liderazgo del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Hi: Existe relación entre el nivel de motivación y el liderazgo del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 22

Correlaciones entre el nivel de motivación y el liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

		Nivel motivación	Liderazgo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	Nivel motivación	Sig. (bilateral)	.443**
		N	.008
			35
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	.443**
		Sig. (bilateral)	1.000
		.008	.
	N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos de la tabla 22 muestran que existe una relación positiva media entre el nivel de motivación y el liderazgo, con un coeficiente de correlación de 0.443, además de obtenerse que el valor de probabilidad ($p = 0.008$) siendo ello menor al valor crítico 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se concluye aceptando que existe una relación positiva y significativa entre el nivel de potencial y el liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar, 2017

3.2.3 Nivel de motivación y la innovación.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el nivel de motivación y la innovación del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Hi: Existe relación entre el nivel de motivación y la innovación del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 23

Correlaciones entre el nivel de motivación y la innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

		Nivel motivación	Innovación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.444**
	Nivel motivación		
	Sig. (bilateral)	.	.008
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	.444**	1.000
	Innovación		
	Sig. (bilateral)	.008	.
	N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos visualizados en la tabla 23, muestran que existe una relación positiva media entre el nivel de motivación y la innovación, a obtenerse como coeficiente de correlación de 0.444 y como el valor de probabilidad ($p = 0.008$) siendo menor al valor crítico 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación positiva y significativa entre el nivel de potencial y la innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

3.2.4 Nivel de motivación y la recompensa.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el nivel de motivación y la recompensa del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Hi: Existe relación entre el nivel de motivación y la recompensa del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 24

Correlaciones entre el nivel de motivación y la recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

		Nivel motivación	Recompensa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.490**
	Sig. (bilateral)	.	.003
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	.490**	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24, se observa que los resultados muestran que existe una relación positiva media entre el nivel de motivación y la recompensa, al obtenerse como coeficiente de correlación de 0.490 y como el valor de probabilidad ($p = 0.003$) el cual es menor al valor crítico 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que, existe una relación positiva y significativa entre el nivel de potencial y la recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

3.2.5 Nivel de motivación y el confort.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el nivel de motivación y el confort del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Hi: Existe relación entre el nivel de motivación y el confort del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 25

Correlaciones entre el nivel de motivación y el confort en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017

		Nivel motivación	Confort
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.410
	Nivel motivación		
	Sig. (bilateral)	.	.008
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	.041	1.000
	Confort		
	Sig. (bilateral)	.813	.
	N	35	35

En la tabla 25, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de motivación y el confort, donde el coeficiente de correlación fue de 0.410 lo cual indica que existe correlación y el valor de probabilidad $p = 0.008$ el cual es menor que el valor crítico 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación positiva y significancia entre el nivel de motivación y el confort del personal del Centro de Salud Huáscar, 2017.

IV. Discusión

Discusión

De acuerdo al objetivo general y la prueba de hipótesis, se evidenció que existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017, donde se observa que 54,3% tiene un nivel de motivación media y el 80% está en un nivel medio en cuanto al potencial humano, al respecto la investigación realizada por Gil (2014), en la cual el autor evidencia que el nivel de motivación aumento después de aplicarse un programa de motivación, por lo que afirmo que estos programas se deben aplicar en las instituciones de salud, es necesario precisar que lo manifestado por el autor se debe tener en cuenta ya que los resultados evidenciaron que en cuanto al nivel de motivación están en un nivel medio según la opinión de los encuestados, de tal manera que estos resultado mejoren.

Así mismo la investigación presente resalta la importancia del factor humano dentro de una organización ya que como afirmo el Minsa (2011) las organizaciones las organizaciones no funcionan por si mismas sino que dependen de las personas que las conduzcan, lo cual en la investigación de Asprilla, Pulgarín y Ramírez (2015) en la cual el autor llego a afirmar en una de sus conclusiones que en los últimos años se le ha dado importancia al factor humano en el sector dedicado a la salud en la cual enfatizo el hecho de plantear una estructura de trabajo en la que se considere lo mencionado, esto refuerza lo mencionado en la investigación.

La investigación realizada por Echeagaray (2014) en la que el autor también refuerza las ideas anteriores afirmando que a medida que se mejora el potencial humano mejorara la satisfacción del cliente que como organización busca el brindar un buen servicio, la investigación planteada por Borsic (2016) señalo que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño, lo cual también fue corroborado por la investigación de Inca (2015) y la investigación de Bisetti(2015) en las que se resalta la relación entre las dos variables mencionadas, ello está de acuerdo con los resultados de la investigación ya que refieren que si la persona se siente desarrollada profesionalmente en el ámbito laboral en el que se encuentra ello generara un beneficio a la empresa.

En cuanto al objetivo específico primero se muestra que existe relación entre el nivel de motivación y el liderazgo del personal del centro de salud Huáscar, 2016, además de que el 77,1% está en un nivel medio en cuanto a la dimensión liderazgo del potencial humano; a l respecto la investigación realizada por Saavedra (2012) reforzó lo mencionado al afirmar que es necesario que el medico jefe debe implementar proyectos de mejora continua lo cual apunta a la mejora de la relación del diseño organizacional y el potencial humano, ello lo realiza cuando ejerce un liderazgo que genera cambios en sus trabajadores así como en la propia organización, todo ello se apoya en lo afirmado por Robbins y Judge(2009) quienes indicaron que el líder ejercer influencia al grupo a lograr las metas y objetivos planteados este liderazgo permitirá a la persona generar su propio desarrollo y a la organización el logro de lo panificado.

En cuanto al objetivo específico segundo se demostró que existe relación entre el nivel de motivación y la innovación del personal del centro de salud Huáscar, 2017, además que el 82,9% está en un nivel medio en cuanto a los niveles de innovación, en la investigación de Gonzales (2011) referida a la gestión del talento humano y la motivación del personal llego a afirmar que existe un bajo nivel de gestión, un clima desfavorable, poca comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos del talento Humano.

En cuanto al objetivo específico tercero se demostró que existe relación entre el nivel de motivación y la recompensa del personal del centro de salud Huáscar, 2017 además el 77,1% está en el nivel medio en cuanto a los niveles de la recompensa, al respecto la investigación realizada García, Ochoa, Fernández, Félix y Campoy (2015) basada en la teoría de McClelland, midió los factores de logro, poder, afiliación, estima e incentivo, obteniendo como resultado que el factor predominante es el de estima con un 82,8%, ello puede ser considerado como un incentivo o recompensa para el trabajador, ya que al sentirse estimado desarrolla mejor sus habilidades; también la investigación realizada por Larico (2015) en la cual el autor afirmo al respecto que existe una relación significativa entre las remuneraciones con el cumplimiento de responsabilidades.

Finalmente en cuanto al objetivo específico cuarto los datos muestran que existe relación entre el nivel de motivación y el confort del personal del centro de

salud Huáscar, 2017, además que el 80% se encuentra en el nivel medio respecto a la dimensión confort de la variable potencial humano, al respecto los resultados generados muestran similitud la investigación que realizó Zavala (2014) en la cual el autor concluyó que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral, asimismo Jahuirra (2015) afirmó que si el trabajador percibe que su ambiente físico en el que realiza su trabajo es confortable ello puede influir en el estado de ánimo de la persona, asimismo Escobar (2011) señaló que el confort es aquello que produce bienestar y comodidades esta sensación de confort le permite realizar bien su trabajo le permite a la persona interactuar bien con el cliente, al sentirse bien el trabajador estará satisfecho con su labor.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera.-** Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017, con un nivel de significancia de 0.05, coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.372 y el valor de $p < 0.05$., ello corrobora lo planteado en la investigación como hipótesis general.
- Segunda.-** Existe relación entre el nivel de motivación y el liderazgo del personal del centro de salud Huáscar, 2017 con un nivel de significancia de 0.05, coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.443 y el valor de $p < 0.05$, los datos permitieron corroborar lo planteado en la investigación
- Tercera.-** Existe relación entre el nivel de motivación y la innovación del personal del centro de salud Huáscar, 2017 con un nivel de significancia de 0.05, coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.444 y el valor de $p < 0.05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- Cuarta.-** Existe relación entre el nivel de motivación y la recompensa del personal del centro de salud Huáscar, 2017 con un nivel de significancia de 0.05, coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.490 y el valor de $p < 0.05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- Quinta.-** Existe relación entre el nivel de motivación y el confort del personal del centro de salud Huáscar, 2017 con un nivel de significancia de 0.05, coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.41 y el valor de $p < 0.05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera.- Habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación significativa entre el nivel de motivación y potencial humano se recomienda a la gerencia del centro de salud realizar estrategias de motivación al personal en las que se dé prioridad a acciones que busquen el crecimiento integral, es decir a nivel personal como a nivel profesional de la persona.

Segunda.- Habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación significativa entre el nivel de motivación y el liderazgo se recomienda que es necesario que se capacite al personal que conduce el centro de salud en liderazgo para que de esta manera puedan guiar, conducir y generar en los trabajadores la motivación para alcanzar los objetivos, metas que como institución se proponen.

Tercera.- Habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación significativa entre el nivel de motivación y la innovación se recomienda generar espacios de capacitación para que el personal se esté innovando constantemente y pueda de esta manera contar con herramientas que les sirvan para superar los retos planteados.

Cuarta.- Habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación significativa entre el nivel de motivación y la recompensa se recomienda contar como institución con políticas de incentivos y recompensas por el esfuerzo que realiza el trabajador en la labor que realiza y la meta a la que llega, las cuales no solo deben ser de tipo monetario.

Quinta.- Habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación significativa entre el nivel de motivación y el confort se recomienda realizar implementaciones en cuanto a infraestructura para que los trabajadores tengan un espacio adecuado para realizar su trabajo en el

cual no solo se sientan bien los trabajadores sino también los usuarios que acuden al centro.

VI. Referencias

Referencias

- Asprilla, S. Pulgarín C. y Ramírez J (2015) *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en ESE, Hospital Sagrado Corazón de Norcasia*, (Tesis de especialización) Universidad Católica de Manizales. Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1091/Saida%20Maria%20Asprilla%20U..pdf?sequence=1>
- Atalaya M (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología* 3 (5) 6-46
- Borsic Z (2016) *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* (Tesis de grado) Universidad de las fuerzas armadas ESPE.
- Bedodo V y Giglio C (2006) *Motivación laboral y compensaciones; una investigación de orientación teórica*. Universidad de Chile
- Camacaro, P. (2003). Motivación y la Organización. Edición 86 / Enero - Marzo del 2003. Venezuela. Recuperado en: http://www.ambiente-ecologico.com/ediciones/2003/086_01.2003/086_Investigacion_PedroRafaelCamacaro.php3
- Contreras S (2015) *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*. Universidad Rafael Landívar
- Cuervo, A. (2011). *Las competencias “del ser” del gerente del talento humano y su evidencia en los procesos evaluación de desempeño, selección y capacitación en un grupo de empresas manizaleñas* (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales. Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/299>

- Chavajay, D. (2013). *Niveles de motivación laboral en trabajadores de telesecundaria* (estudio realizado con trabajadores de telesecundaria del renglón 022 y 189 en el departamento de Sololá. (Tesis grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Chavajay-Diana.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). México. Mc Graw Hill
- Echegaray V (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente de la CMAC Tacna* (Tesis maestría) UNMSM
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. México, D.F. Cengage Learning.
- Escobar E (2011) El confort como una importante dimensión de calidad. *Revista de investigación en turismo y desarrollo local*. 4(9)
- Díaz, M. (2004). *La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la psicología* (Tesis doctoral). Universidad de la Habana. Cuba. Recuperado en: tesis.repo.sld.cu/527/1/DiazPerez.pdf
- García, C. Ochoa, E. Fernández, M. Félix R. y Campoy M (2015) Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. *Revista Culcyt. Motivación* 12 (55)
- Gil, C. (2014). *Efecto de la aplicación de un programa de motivación al recurso humano y su relación con el grado de satisfacción del cliente externo en el laboratorio clínico ROE – sede central San Isidro-2009* (Tesis para Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- González (2011), *La Gestión del Talento Humano y la Motivación del Personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda, Ecuador* (Tesis de maestría) Universidad estatal de Bolívar
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México. Mc Graw Hill.
- Inca K. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas* (Tesis de grado) Universidad Nacional José María Arguedas
- Jahuir, L. (2015). *Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el hospital de apoyo Sandi, Puno* (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano
- Ladrón de Guevara, U. (2009). *Medición de la satisfacción del cliente interno en una Empresa de transformación* (Tesis de maestría). Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://www.uv.mx/gestion/files/2013/01/URIEL-LADRON-DE-GUEVARA-ACUNA.pdf>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. De investigación de la facultad de Ciencias administrativas UNMSM*, Vol. 8, Nro. 15, Perú
- Martín C (2011) *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico*. (Tesis doctoral) Universidad de Valladolid
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. (3ra ed.). España. Dos Santos.
- Naranjo, M. (2009). Motivación y perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* Vol. 33, Nro. 2, p. 153-170. Universidad de Costa Rica.

- Picoy D (2015) *Clima organizacional en establecimientos de salud de la micro red villa* (Tesis de grado) Universidad Ricardo Palma
- Ramírez C (2009) *Elementos a considerar en la motivación del persona*. (Tesis de grado) Universidad Nacional Autónoma de México
- Resolución Ministerial 468-2011/MINSA. Documento técnico. Metodología para el estudio del clima organizacional – V. 02. Perú.
- Saavedra, M. (2012). *El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en Noviembre-Diciembre del 2012 Sextos 1977*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Sum M (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar
- Tito, P. (2005). *El Potencial Humano y los estímulos organizacionales* (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n16-2005/a04.pdf>.
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional mayor de San Marcos
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (Tesis de maestría). Instituto politécnico nacional. México.
- Zorro, C. (2010). *El Potencial Humano fundamento de desarrollo y la agencia instrumento para hacerla realidad. III Conferencia latinoamericana y del caribe sobre desarrollo humano y el enfoque e capacidades. Promoviendo*

agencia, empoderamiento y democracia. Centro Interdisciplinario de estudios para el desarrollo. Universidad de los Andes. Colombia.

Anexos

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017						
AUTOR: Br. Patricia Elena Céspedes Vizcarra						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal: ¿Qué relación existe entre nivel de motivación y potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017? Problemas secundarios: Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el	Objetivo general: Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017. Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y	Hipótesis general: Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017 Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de liderazgo del personal del Centro de	Variable 1: Nivel de motivación			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Factor de realización o logro	Buen trato	1,2,3,4,5,6	Motivación baja [19 -37]
			Factor de afiliación	Oportunidad laboral	7,8,9,10, 11, 12,13,14,15	Motivación media [38 – 57]
Factor de poder	Ambiente laboral agradable	16,17,18 19,20	Motivación alta [58 – 76]			

<p>potencial humano en su dimensión de liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en</p>	<p>el potencial humano en su dimensión de liderazgo en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de innovación en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y el potencial humano</p>	<p>Salud Huáscar. 2017</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de innovación del personal del Centro de Salud Huáscar. 2017</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de recompensa del personal del Centro de</p>	Variable 2: Potencial humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Liderazgo	Disponibilidad del jefe	3	
	Condiciones para progreso	9				
Innovación	Presencia de la innovación	1				
	Iniciativa	.2				
	Consideración de nuevas ideas en compañeros	5				
	Flexibilidad y adaptación	7				

<p>su dimensión de recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de confort en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017?</p>	<p>en su dimensión de recompensa en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017</p> <p>Objetivo específico 4 Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de confort en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017</p>	<p>Salud Huáscar. 2017</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en su dimensión de confort del personal del Centro de Salud Huáscar. 2017</p>	<table border="0"> <tr> <td>Recompensa</td> <td>Incentivos laborales</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Evaluación del trabajo</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Distribución de premios y reconocimientos</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Confort</td> <td>Satisfacción en ambiente de trabajo</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Limpieza de ambientes de trabajo</td> <td>8</td> </tr> </table>	Recompensa	Incentivos laborales	10		Evaluación del trabajo	4		Distribución de premios y reconocimientos	6	Confort	Satisfacción en ambiente de trabajo	11		Limpieza de ambientes de trabajo	8
Recompensa	Incentivos laborales	10																
	Evaluación del trabajo	4																
	Distribución de premios y reconocimientos	6																
Confort	Satisfacción en ambiente de trabajo	11																
	Limpieza de ambientes de trabajo	8																
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>															
<p>TIPO: Cuantitativo, descriptivo y correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 35 trabajadores de salud entre</p>	<p>Variable 1: Nivel de motivación Técnicas: Encuesta, de tipo personal con preguntas de opción</p>	<p>Para analizar cada una de las variables se utilizará el paquete de Microsoft con el programa de Excel, además del SPSS versión 20</p> <p>DESCRIPTIVA: Distribución de frecuencia, moda, tablas de</p>															

<p>DISEÑO: No experimental, transversal porque se analizarán datos originados en un mismo tiempo, Hernández Sampieri dice al respecto: “Recolectan datos en un solo momento y tiempo”(2014, p. 86)</p>	<p>nombrados y contratados del C.S.Huáscar</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No probabilística La muestra de estudio estará constituida por el total de trabajadores del centro de salud Huáscar</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 35</p>	<p>múltiple, con escala de Likert. Desde el punto de vista metodológico y naturaleza de la investigación, se ha utilizará el método del Cuestionario de encuesta, plasmado en la guía de encuesta, conteniendo la batería de preguntas en base a los indicadores de las variables de la Resolución Ministerial 468 del 2011 del MINSA/ Perú.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de encuestas Autor: MINSA/ Perú Año: 2011 Monitoreo:</p>	<p>contingencia</p> <p>INFERENCIAL: La demostración de la hipótesis se realizará con la prueba estadística de Rho Spearman para determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%. Es una medida de asociación, más corriente y más sencilla de abordar la medida de interrelaciones, Spearman es un contemporáneo de Pearson y Fisher, él tomó la fórmula de Pearson de la correlación y calculó que podría suceder si se utilizasen rangos en lugar de relaciones de datos. Este valor se conoce como Rho, que es la letra griega equivalente a la “r” (Geoffrey y Norman, pp. 176-177)</p>
---	---	--	--

		<p>Ámbito de Aplicación: Nacional</p> <p>Forma de Administración:</p>	
		<p>Variable 2: Potencial humano</p> <p>Técnicas: Encuesta, de tipo personal con preguntas de opción múltiple, con escala de Likert.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de encuestas Autor: MINSA/Perú Año: 2011 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Nacional Forma de Administración:</p>	

CUESTIONARIO NIVEL DE MOTIVACIÓN

Antes de responder considerar los siguientes:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
 - Es importante responder de manera franca y honesta.
 - Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en lo últimos tres meses de trabajo.
 - Llenar el cuestionario con bolígrafo.
 - Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno del enunciado.
 - Asegúrese de responder todos los enunciados.
 - Responder posicionándose en algunas de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.
 - La información será recogida y analizada por el equipo de investigación presentado
-

1. Nombre de la organización de salud:
2. Tipo de organización de salud :(1)DIRESA (2)DISA (3)GERESA (4)HOSPITAL (5)INSTITUTO (6)RED (7) MICRO RED (8)ESTABLECIMIENTO DE SALUD
3. Sub sector :(1)MINSA (2)ESSALUD (3)FFAA (4)PNP (5)PRIVADO
4. Edad:.....

5. Sexo: (1) F (2)M
6. Grupo ocupacional : (1)administrativo (2)asistencial
7. Condición : (1) nombrado (2)contratado (3)SERUMS
8. Tiempo de trabajo en la institución:
9. Tiempo trabajando en el puesto actual :

N°	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.				
2	Considero que he recibido la capacitación necesaria para desenvolverme en el cargo que se me asignado en mi centro de labores.				
3	Mi centro de labores evalúa y reconoce mi desempeño.				
4	Siento que he logrado desarrollarme profesionalmente o técnicamente en mi centro de labores.				
5	He logrado reconocer mis funciones laborales y organizar mi tiempo.				
6	Estoy informado(a) sobre las metas alcanzadas y las pendientes por cumplir en mi centro de labores.				
7	Me siento estimado(a) por mis compañeros en mi centro de labores.				
8	Me siento reconocido(a) por mis jefes				

	inmediatos.				
9	Me agrada el clima laboral que siento en mi centro de labores.				
10	Considero que el trato con mis compañeros de trabajo es el más adecuado.				
11	Me siento en confianza para comunicar lo que siento y pienso a mis compañeros de trabajo.				
12	En mi centro de labores nos apoyamos cuando alguien lo necesita.				
13	En mi centro de labores nos apoyamos como equipo cuando queremos lograr una meta.				
14	Puedo acercarme a consultar o pedir una orientación a mi jefe inmediato.				
15	Me siento a gusto con la celebración de logros, cumpleaños o días festivos en mi centro de labores.				
16	Me siento con entusiasmo para capacitarme más para mi desarrollo profesional o técnica.				
17	Me gustaría que me encarguen un proyecto nuevo en mi centro de labores.				
18	Me gustaría tener mayor reconocimiento de las actividades que realizo.				
19	En situaciones difíciles apoyo a mis demás compañeros de trabajo.				

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO POTENCIAL HUMANO

Antes de responder considerar los siguientes:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
 - Es importante responder de manera franca y honesta.
 - Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en lo últimos tres meses de trabajo.
 - Llenar el cuestionario con bolígrafo.
 - Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
 - Asegúrese de responder todos los enunciados.
 - Responder posicionándose en algunas de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.
 - La información será recogida y analizada por el equipo de investigación presentado
-

1. Nombre de la organización de salud:
2. Tipo de organización de salud :(1)DIRESA (2)DISA (3)GERESA
(4)HOSPITAL (5)INSTITUTO (6)RED (7) MICRO RED
(8)ESTABLECIMIENTO DE SALUD
3. Sub sector :(1)MINSA (2)ESSALUD (3)FFAA (4)PNP (5)PRIVADO
4. Edad:.....
5. Sexo: (1) F (2)M

6. Grupo ocupacional : (1)administrativo (2)asistencial
7. Condición : (1) nombrado (2)contratado (3)SERUMS
8. Tiempo de trabajo en la institución:
9. Tiempo trabajando en el puesto actual :

N°	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
1.	La innovación es característica de nuestra organización.				
2.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.				
3.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
4.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuado				
5.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
6.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
7.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
8.	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
9.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
10.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
11.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				

Gracias por su colaboración

Anexo C: Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Factor de Realización o Logro								
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	/		/		/		
2	Considero que he recibido la capacitación necesaria para desenvolverme en el cargo que se me asignado en mi centro de labores.	/		/		/		
3	Mi centro de labores evalúa y reconoce mi desempeño.	/		/		/		
4	Siento que he logrado desarrollarme profesionalmente o técnicamente en mi centro de labores.	/		/		/		
5	He logrado reconocer mis funciones laborales y organizar mi tiempo.	/		/		/		
6	Estoy informado(a) sobre las metas alcanzadas y las pendientes por cumplir en mi centro de labores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Factor de Afiliación								
7	Me siento estimado(a) por mis compañeros en mi centro de labores.	/		/		/		
8	Me siento reconocido(a) por mis jefes inmediatos.	/		/		/		
9	Me agrada el clima laboral que siento en mi centro de labores.	/		/		/		
10	Considero que el trato con mis compañeros de trabajo es el más adecuado.	/		/		/		
11	Me siento en confianza para comunicar lo que siento y pienso a mis compañeros de trabajo.	/		/		/		
12	En mi centro de labores nos apoyamos cuando alguien lo necesita.	/		/		/		
13	En mi centro de labores nos apoyamos como equipo cuando queremos lograr una meta.	/		/		/		
14	Puedo acercarme a consultar o pedir una orientación a mi jefe inmediato.	/		/		/		
15	Me siento a gusto con la celebración de logros, cumpleaños o días festivos en mi centro de labores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Factor de Poder								
16	Me siento con entusiasmo para capacitarme más para mi desarrollo profesional o técnica.	/		/		/		
17	Me gustaría que me encarguen un proyecto nuevo en mi centro de labores.	/		/		/		
18	Me gustaría tener mayor reconocimiento de las actividades que realizo.	/		/		/		
19	En situaciones difíciles apoyo a mis demás compañeros de trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. PONCE YACTAYO DORA LOURDES DNI: 09747014

Especialidad del validador: D.R.A. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA - METODOLÓGICA

22 de 04 del 2017

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

Dra. Dora Ponce Yaclayo
 CPPe: 0109747014

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factor de Realización o Logro							
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	✓		✓		✓		
2	Considero que he recibido la capacitación necesaria para desenvolverme en el cargo que se me asignado en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
3	Mi centro de labores evalúa y reconoce mi desempeño.	✓		✓		✓		
4	Siento que he logrado desarrollarme profesionalmente o técnicamente en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
5	He logrado reconocer mis funciones laborales y organizar mi tiempo.	✓		✓		✓		
6	Estoy informado(a) sobre las metas alcanzadas y las pendientes por cumplir en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Factor de Afilación							
7	Me siento estimado(a) por mis compañeros en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
8	Me siento reconocido(a) por mis jefes inmediatos.	✓		✓		✓		
9	Me agrada el clima laboral que siento en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
10	Considero que el trato con mis compañeros de trabajo es el más adecuado.	✓		✓		✓		
11	Me siento en confianza para comunicar lo que siento y pienso a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
12	En mi centro de labores nos apoyamos cuando alguien lo necesita.	✓		✓		✓		
13	En mi centro de labores nos apoyamos como equipo cuando queremos lograr una meta.	✓		✓		✓		
14	Puedo acercarme a consultar o pedir una orientación a mi jefe inmediato.	✓		✓		✓		
15	Me siento a gusto con la celebración de logros, cumpleaños o días festivos en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Factor de Poder							
16	Me siento con entusiasmo para capacitarme más para mi desarrollo profesional o técnica.	✓		✓		✓		
17	Me gustaría que me encarguen un proyecto nuevo en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
18	Me gustaría tener mayor reconocimiento de las actividades que realizo.	✓		✓		✓		
19	En situaciones difíciles apoyo a mis demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. SUSANA ANGELES LOPEZ DNI: 09761974

Especialidad del validador: Mg. DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA - PSICÓLOGA - METODÓLOGA

... 22 de 04 del 2017

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

SLL
 Mg. Susana Tamy Angeles López
 CPPe. 0109761974

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factor de Realización o Logro							
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	/		/		/		
2	Considero que he recibido la capacitación necesaria para desenvolverme en el cargo que se me asignado en mi centro de labores.	/		/		/		
3	Mi centro de labores evalúa y reconoce mi desempeño.	/		/		/		
4	Siento que he logrado desarrollarme profesionalmente o técnicamente en mi centro de labores.	/		/		/		
5	He logrado reconocer mis funciones laborales y organizar mi tiempo.	/		/		/		
6	Estoy informado(a) sobre las metas alcanzadas y las pendientes por cumplir en mi centro de labores.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Factor de Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me siento estimado(a) por mis compañeros en mi centro de labores.	/		/		/		
8	Me siento reconocido(a) por mis jefes inmediatos.	/		/		/		
9	Me agrada el clima laboral que siento en mi centro de labores.	/		/		/		
10	Considero que el trato con mis compañeros de trabajo es el más adecuado.	/		/		/		
11	Me siento en confianza para comunicar lo que siento y pienso a mis compañeros de trabajo.	/		/		/		
12	En mi centro de labores nos apoyamos cuando alguien lo necesita.	/		/		/		
13	En mi centro de labores nos apoyamos como equipo cuando queremos lograr una meta.	/		/		/		
14	Puedo acercarme a consultar o pedir una orientación a mi jefe inmediato.	/		/		/		
15	Me siento a gusto con la celebración de logros, cumpleaños o días festivos en mi centro de labores.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Factor de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me siento con entusiasmo para capacitarme más para mi desarrollo profesional o técnica.	/		/		/		
17	Me gustaría que me encarguen un proyecto nuevo en mi centro de labores.	/		/		/		
18	Me gustaría tener mayor reconocimiento de las actividades que realizo.	/		/		/		
19	En situaciones difíciles apoyo a mis demás compañeros de trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

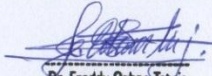
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. DCHOA TETAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

.....de.....del 20.....

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


 Dr. Freddy Dchoa Tetaje
 METODOLOGÍA INVESTIG. G.

Anexo D: Confiabilidad del instrumento

Niveles de motivación

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19
1	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4
2	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
5	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
6	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
7	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
10	3	4	2	2	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	1	1	2	4	3
11	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2
12	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3
13	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	4	3
14	1	1	2	2	3	1	1	1	4	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1
15	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
16	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
19	3	4	2	2	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	1	1	2	4	3
20	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2

Anexo E: Base de datos

Variable 1: Niveles de motivación

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D2	P16	P17	P18	P19	D3	TOTAL
1	2	4	2	2	4	4	18	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	3	4	13	56
2	2	4	2	2	4	4	18	3	2	3	3	3	3	3	4	2	26	2	3	3	3	11	55
3	3	4	2	2	4	4	19	3	1	3	3	4	3	3	3	1	24	1	2	4	3	10	53
4	2	2	2	1	1	2	10	2	2	3	2	1	2	1	2	2	17	1	3	2	2	8	35
5	3	3	2	3	3	3	17	4	2	3	3	2	3	3	3	2	25	2	2	4	3	11	53
6	2	3	1	2	3	3	14	3	2	3	2	2	3	3	2	1	21	2	2	4	3	11	46
7	1	1	2	2	3	1	10	1	1	4	1	3	3	3	3	1	20	1	2	1	1	5	35
8	3	2	2	3	4	2	16	4	4	2	2	3	2	2	4	2	25	3	2	2	3	10	51
9	3	4	2	3	4	4	20	4	3	3	2	3	4	4	4	3	30	4	3	3	4	14	64
10	4	3	3	3	4	4	21	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	4	4	4	4	16	70
11	4	4	4	3	3	3	21	3	3	2	3	3	3	4	4	4	29	4	3	3	3	13	63
12	3	3	2	3	3	3	17	3	4	2	3	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	16	64
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16	76
14	3	3	4	2	2	4	18	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	4	2	3	4	13	62
15	2	4	3	2	4	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	4	4	15	60
16	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	2	2	3	3	3	2	21	2	2	3	3	10	46
17	2	3	3	2	3	4	17	3	2	3	3	3	3	3	2	2	24	2	2	3	3	10	51
18	2	3	2	2	4	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	2	2	2	3	9	50
19	3	3	2	2	3	3	16	2	2	2	2	2	3	3	2	2	20	2	2	3	3	10	46
20	4	1	2	3	4	4	18	3	3	4	4	4	4	4	4	2	32	4	4	4	4	16	66
21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	4	3	4	4	4	32	4	2	3	3	12	68
22	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	3	3	3	1	21	3	3	2	3	11	46
23	2	3	2	3	2	4	16	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	15	63
24	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	12	53

25	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	4	3	4	2	4	3	29	4	3	1	3	11	61
26	4	3	3	3	2	3	18	3	3	3	2	2	3	3	3	2	24	3	4	3	4	14	56
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	16	75
28	3	3	2	2	3	4	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	10	53
29	2	3	2	2	2	4	15	3	2	2	3	2	2	3	2	2	21	2	1	3	3	9	45
30	2	4	2	2	4	4	18	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	2	3	3	10	53
31	3	3	2	2	3	4	17	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	2	2	3	3	10	51
32	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	12	56
33	2	1	2	2	3	1	11	1	2	1	1	2	1	1	1	2	12	1	2	1	1	5	28
34	2	3	3	3	3	4	18	3	2	3	3	2	3	2	3	2	23	3	3	3	3	12	53
35	1	3	2	1	2	1	10	3	2	1	3	1	1	3	1	2	17	1	1	1	1	4	31

Variable 2 Potencial humano

N°	P3	P9	D1	P1	P2	P5	P7	D2	P10	P4	P6	D3	P11	P8
1	3	2	5	2	2	3	4	11	1	3	1	5	2	2
2	1	2	3	1	1	2	3	7	1	1	1	3	1	2
3	4	2	6	2	3	2	3	10	2	1	1	4	3	2
4	4	3	7	2	2	2	2	8	1	4	1	6	3	2
5	4	2	6	3	2	2	3	10	1	2	2	5	3	2
6	3	2	5	2	2	2	2	8	1	1	1	3	2	1
7	1	2	3	1	3	1	3	8	1	2	1	4	1	1
8	3	2	5	1	2	2	2	7	2	4	1	7	2	3
9	4	2	6	2	3	2	3	10	2	3	2	7	3	2
10	3	3	6	3	2	3	3	11	1	3	3	7	3	2
11	3	2	5	1	1	2	2	6	2	3	2	7	2	2
12	4	3	7	4	3	3	4	14	3	3	3	9	3	2
13	4	1	5	1	2	4	2	9	1	4	2	7	2	1
14	4	3	7	3	4	3	4	14	2	3	3	8	4	3
15	4	2	6	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	2
16	3	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3
17	3	3	6	2	2	2	3	9	2	2	2	6	3	3
18	4	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	2
19	3	2	5	2	2	2	3	9	2	3	2	7	3	2
20	4	4	8	3	4	3	3	13	2	2	4	8	4	2
21	4	4	8	3	2	3	4	12	4	4	2	10	4	2
22	2	1	3	2	2	2	2	8	1	2	2	5	1	1
23	3	3	6	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	3

24	2	3	5	2	3	3	3	11	3	3	2	8	3	3
25	4	3	7	2	2	4	2	10	3	4	1	8	4	3
26	3	3	6	3	2	2	3	10	2	3	3	8	3	4
27	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3
28	4	2	6	3	3	3	3	12	2	3	2	7	3	3
29	3	2	5	3	2	2	3	10	2	2	2	6	3	3
30	3	3	6	3	2	2	3	10	2	3	2	7	3	3
31	4	2	6	3	2	2	3	10	2	3	2	7	3	3
32	1	2	3	2	2	2	2	8	2	1	2	5	2	1
33	3	3	6	3	2	2	3	10	2	3	2	7	3	3
34	3	3	6	3	2	2	3	10	2	3	2	7	3	3
35	1	2	3	1	1	2	2	6	2	1	2	5	1	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

04 de junio de 2017

Carta P. 039 – 2017 EPG – UCV ATE

Señor(a)

Dra Ernestina Zegarra Salazar

Centro de Salud Huascar

De nuestra consideración:

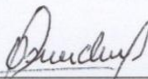
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CESPEDES VIZCARRA PATRICIA ELENA identificada** con DNI N.º **10321023** y código de matrícula N.º **7000959743**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quién se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huascar 2016"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Mg. Oscar Luis Chaca Ramos
 Secretario Académico – ATE
 Universidad César Vallejo



PERÚ

Ministerio
de SaludRED Lima
Este
MetropolitanaCentro de
Salud
Huáscar

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
"AÑO INTERNACIONAL DEL TURISMO SOSTENIBLE PARA EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

La coordinadora del equipo de gestión del Centro de Salud Huáscar hace constar que la **Dra. Patricia Elena Céspedes Vizcarra** identificada con DNI 10321023, alumna de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, aplico el cuestionario al personal de este Centro de Salud de la tesis titulada "Nivel de motivación y potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017" para lo cual se le brindo las facilidades del caso

Se expide la presente constancia para los fines que crea conveniente la interesada

Santa Anita, 06 de Junio 2017



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE SALUD IV LIMA ESTE MICRO RED SANTA ANITA
CENTRO DE SALUD HUASCAR

ERNESTINA ZEGARRA SALAZAR
C.M.P. 18186

Dra. Ernestina Zegarra Salazar

CMP 18186

Coordinadora de Equipo de Trabajo Centro de Salud Huáscar



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017

AUTORA: Br. Patricia Elena Céspedes Vizcarra

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación tuvo como objetivo: Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación y potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar 2017. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población fue de tipo censal conformada por 35 trabajadores de salud. Se empleó como instrumento los cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables, se realizó la validez de contenido y la confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que existe una relación directa y significativa entre las variables; $R_s = 0.372^*$, interpretándose como una baja relación entre las variables, con un $\rho = 0.028 < 0.05$.

Palabras clave: Nivel de motivación. Potencial humano, liderazgo, innovación, recompensa y confort.

Abstract

The objective of the research was to: Identify the relationship between the level of motivation and human potential in the staff of the 2017 Huascar Health Center. The research was carried out under a quantitative approach, basic type, descriptive and correlational level, non-experimental design, Of cross-section. The population was of the census type made up of 35 health workers. Likert scale questionnaires were used as an instrument for both variables, content validity and reliability were performed. The results of the research indicated that there is a direct and significant relationship between the variables; $R_s = 0.372^*$, interpreted as a low relation between the variables, with a $\rho = 0.028 < 0.05$.

Key words: Level of motivation. Human potential, leadership, innovation, reward and comfort.

Introducción

El centro de labores, es un establecimiento de salud del primer nivel de atención, el recurso humano se distribuye entre personal profesional asistencial y técnicos asistenciales y administrativos, tanto de la modalidad laboral nombrado o contratado tipo CAS, se cuenta con personal SERUMS, en este nivel el llamado jefe, se denomina Coordinador de equipo de trabajo (CET).

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar la meta, McClelland (1965, citado por Camacaro, 2003) señaló que están basadas en torno a tres necesidades la de logro, la de poder y la de afiliación.

Para la presente investigación se consideró como dimensiones la teoría de los tres factores de McClelland (1965, citado por Camacaro, 2003) en la que se basó en tres factores: Factor de realización o logro, factor de afiliación y factor de poder.

Respecto a la segunda variable potencial humano Minsa (2011) indicó: Constituye el sistema social interno de la organización, compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

Minsa (2011) señaló cuatro dimensiones: Liderazgo, innovación, recompensa y confort.

La investigación tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017? y la hipótesis general de investigación fue: Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del Centro de Salud Huáscar. 2017.

Metodología

El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal. La presente investigación presentó dos variables: La Variable 1: Nivel de motivación y variable 2: Potencial humano. La técnica aplicada fue la encuesta para ambas variables con sus respectivos instrumentos de medición, la primera variable fue sometida a validez y confiabilidad cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.976 lo cual indica una alta confiabilidad. En el análisis de los datos se utilizó la estadística no paramétrica con Rho de Spearman ya que ambas variables han sido medidas en escala ordinal.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva débil ($r_s = .372^*$) entre el nivel de potencial y el potencial humano (tabla 1), lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva baja, con un 54.3% de motivación media respecto al nivel de motivación (figura 1) y un 80% de nivel medio respecto al potencial humano (figura 2).

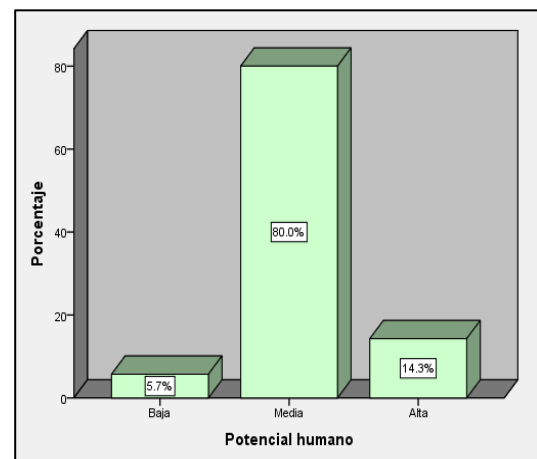
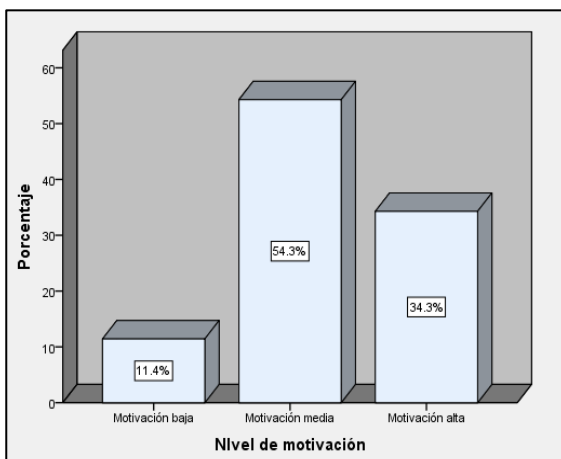


Figura 1. Nivel de motivación.
Tabla 1

Figura 2: Potencial humano.

Correlación entre las variables y dimensiones

Nivel de potencial	Potencial humano		Liderazgo		Innovación		Recompensa		Confort	
	Rs	p	Rs	p	Rs	p	Rs	p	Rs	p
	0.372	0.028	0.443	0.008	0.444	0.008	0.490	0.003	0.410	0.008

Nota: La correlación es significativa.

Discusión

De acuerdo al objetivo general y la prueba de hipótesis, se evidencio que existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017, al respecto la investigación realizada por Gil (2014), en la cual el autor evidencia que el nivel de motivación aumento después de aplicarse un programa de motivación. Así mismo la investigación presente resalta la importancia del factor humano dentro de una organización ya que como afirmo el Minsa (2011) las organizaciones las organizaciones no funcionan por si mismas sino que dependen de las personas que las conduzcan, lo cual en la investigación de Asprilla, Pulgarín y Ramírez (2015) en la cual el autor llego a afirmar en una de sus conclusiones que en los últimos años se le ha dado importancia al factor humano en el sector dedicado a la salud. La investigación realizada por Echegaray (2014) en la que el autor también refuerza las ideas anteriores afirmando que a medida que se mejora el potencial humano mejorara la satisfacción del cliente, la investigación planteada por Borsic (2016) señaló que la gestión del talento humano se

relaciona con el desempeño, Inca (2015) y la investigación de Bisetti (2015) en las que se resalta la relación entre las dos variables mencionadas, ello está de acuerdo con los resultados de la investigación ya que refieren que si la persona se siente desarrollada profesionalmente en el ámbito laboral.

En cuanto al objetivo específico primero se muestra que existe relación entre el nivel de motivación y el liderazgo del personal del centro de salud Huáscar, 2017, al respecto la investigación realizada por Saavedra (2012) reforzó lo mencionado y Robbins y Judge (2009) indicaron que el líder ejercer influencia al grupo a lograr las metas y objetivos planteados.

En cuanto al objetivo específico segundo se demostró que existe relación entre el nivel de motivación y la innovación del personal del centro de salud Huáscar, 2017, en la investigación de Gonzales (2011) referida a la gestión del talento humano y la motivación del personal llegó a afirmar que existe un bajo nivel de gestión.

En cuanto al objetivo específico tercero se demostró que existe relación entre el nivel de motivación y la recompensa del personal del centro de salud Huáscar, 2017, al respecto la investigación realizada García, Ochoa, Fernández, Félix y Campoy (2015) basada en la teoría de McClelland, midió los factores de logro, poder, afiliación, estima e incentivo, obteniendo como resultado que el factor predominante es el de estima con un 82,8%, ello puede ser considerado como un incentivo o recompensa para el trabajador; también la investigación realizada por Larico (2015) en la cual el autor afirmó al respecto que existe una relación significativa entre las remuneraciones con el cumplimiento de responsabilidades.

Finalmente en cuanto al objetivo específico cuarto los datos muestran que existe relación entre el nivel de motivación y el confort del personal del centro de salud Huáscar,

2017, al respecto en la dimensión confort de la variable potencial humano, los resultados generados muestran semejanza a la investigación como la que realizó Zavala (2014) en la cual el autor concluyó que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral, asimismo Jahaira (2015) afirmó que si el trabajador percibe que su ambiente físico en el que realiza su trabajo es confortable ello puede influir en el estado de ánimo de la persona, asimismo Escobar (2011) señaló que el confort es aquello que produce bienestar y comodidades.

Conclusiones

Existe relación entre el nivel de motivación y el potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017, con un nivel de significancia de 0.05, coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.372 y el valor de $p < 0.05$., ello corrobora lo planteado en la investigación como hipótesis general.

Existe relación entre el nivel de motivación y el liderazgo del personal del centro de salud Huáscar, 2017 con un nivel de significancia de 0.05, coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.443 y el valor de $p < 0.05$, los datos permitieron corroborar lo planteado en la investigación.

Existe relación entre el nivel de motivación y la innovación, recompensa y confort del personal del centro de salud Huáscar, 2017 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Referencias

- Asprilla, S. Pulgarín C. y Ramírez J (2015) *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en ESE, Hospital Sagrado Corazón de Norcasia*, (Tesis de especialización) Universidad Católica de Manizales. Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1091/Saida%20Maria%20Asprilla%20U..pdf?sequence=1>
- Borsic Z (2016) *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* (Tesis de grado) Universidad de las fuerzas armadas ESPE.
- Camacaro, P. (2003). *Motivación y la Organización. Edición 86 / Enero - Marzo del 2003. Venezuela.* Recuperado en: http://www.ambiente-ecologico.com/ediciones/2003/086_01.2003/086_Investigacion_PedroRafaelCamacaro.php3
- Echegaray V (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente de la CMAC Tacna* (Tesis maestría) UNMSM
- Escobar E (2011) El confort como una importante dimensión de calidad. *Revista de investigación en turismo y desarrollo local.* 4(9)
- García, C. Ochoa, E. Fernández, M. Félix R. y Campoy M (2015) Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. *Revista Culcyt. Motivacion* 12 (55)
- Gil, C. (2014). *Efecto de la aplicación de un programa de motivación al recurso humano y su relación con el grado de satisfacción del cliente externo en el laboratorio clínico ROE – sede central San Isidro-2009* (Tesis para Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- González (2011), *La Gestión del Talento Humano y la Motivación del Personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda, Ecuador* (Tesis de maestría) Universidad estatal de Bolívar
- Inca K. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas* (Tesis de grado) Universidad Nacional José María Arguedas
- Jahaira, L. (2015). *Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el hospital de apoyo Sandi, Puno* (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano
- Minsa (2011). Resolución Ministerial 468-2011/MINSA. Documento técnico. Metodología para el estudio del clima organizacional – V. 02. Perú.
- Robbins, S. y Judge, S. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Saavedra, M. (2012). *El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en Noviembre-Diciembre del 2012 Sextos 1977.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (Tesis de maestría). Instituto politécnico nacional. México.

RECONOCIMIENTOS

A los directores de las instituciones educativas, a los estudiantes y padres de familia y a mi asesora, por el apoyo para realizar la presente investigación.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Patricia Elena Céspedes Vizcarra estudiante del Programa de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10321023, con el artículo titulado “Nivel de motivación y potencial humano en un centro de salud, 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Ate, 22 de Junio del 2017

Nombres y apellidos: Patricia Elena Céspedes Vizcarra



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dora Lourdes Ponce Yactayo docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017" de la estudiante Patricia Elena Céspedes Vizcarra; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin he considerado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de junio de 2017


Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 0109747014

Dora Lourdes Ponce Yactayo

DNI: 09747014

Visualizador de Documentos de Turnitin - Google Chrome
 Es seguro https://turnitin.com/di?As=1&os=826538510&u=1067498212&lang=es&N

desarrollo de investigacion REVISIÓN DE TESIS para el 27-Jul-2017

Originality Grabitmark Peermark

Probar el nuevo Feedback Studio

Roadmap turnitin 24% Tabajo 3 de 35

Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar.

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar. 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AL TORA
 Dra. Patricia Elena Cepedes Vicerra

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Dra. Doris Lourdes Ponce Vactivo

SECCION:
 Ciencias médicas

LINIA DE INVESTIGACION:
 Calidad de los procesos asistenciales

Resumen de Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	18%
2	motivacionteorias blogs	2%
3	www.thebfr.com	1%
4	alica.concytec.gob.pe	<1%
5	www.monografias.com	<1%
6	www.slideshare.net	<1%
7	es.slideshare.net	<1%
8	Entregado a IPE Test A...	<1%

Escritorio DORA PONCE VACTIVO 07:23 p.m. 21/04/2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CÉSPEDES VIZCARRA PATRICIA ELENA

D.N.I. : 10321023

Domicilio : Calle MIGUEL DE CERVANTES 109 - LA MOLINA

Teléfono : Fijo : Móvil : 976197334

E-mail : pecvaaa@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CÉSPEDES VIZCARRA PATRICIA ELENA

Título de la tesis:

NIVEL DE MOTIVACIÓN Y POTENCIAL HUMANO EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD HUASCAR, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 08/11/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CÉSPEDES VIRCARRA PATRICIA ELENA

INFORME TITULADO:

NIVEL DE MOTIVACIÓN Y POTENCIAL HUMANO EN

EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD HUASCAR, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA- EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 20 DE NOVIEMBRE 2017

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA.



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN