



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Programa de Motivación Laboral para Mejorar La Gestión
Administrativa en Colaboradores del Establecimiento de Salud I-3
Micaela Bastidas, Piura 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Carmen Sarango, Maribel Amalia (ORCID: 0000-0002-8902-5444)

ASESOR:

Dr. Mendiburu Rojas, Augusto Franklin (ORCID: 0000-0002-2650-216X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Ambiental y del Territorio

PIURA — PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres: Bertha Amalia y Eduardo Roger, quienes han sido y siguen siendo mi principal cimiento, pilar, motor para lograr y alcanzar todo lo que anhelo, por su gran apoyo incondicional, sus ejemplos, por ser buenos y excelentes padres, por sus sabios consejos y palabras de aliento que me permiten vencer obstáculos y superarme cada día.

Así mismo a mis 02 hermosos hijos a Melannie y Eduardo, por ser mi mayor fuente de inspiración para seguir surgiendo y prosperando en esta vida.

A mis hermanas, porque siempre han estado y siguen aquí ayudándome y apoyándome siempre.

A mis docentes por tan noble labor que realizan en la formación de profesionales, por motivarme día, a día.

Dedico en memoria de mi mamita materna Rogelia, por contribuir en mi formación personal.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por guiarme por el buen camino, por brindarme sabiduría, fortaleza, paciencia y generar una actitud positiva para seguir emprendiendo

Agradecimiento eterno para con mis padres, por ser ese ejemplo intachable, para mí y para mis hijos

Agradecimiento a mi alma mater La Universidad César Vallejo, así mismo a todos mis docentes, por su asesoramiento y apoyo incondicional para lograr con esta meta más dentro de mi formación profesional.

Agradezco a mis hijos por esa paciencia, tolerancia y apoyo incondicional.

Agradecimiento por el apoyo incondicional a mi amigo Alberto, muchas gracias por ese apoyo constante e incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	5
III.- METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2.- Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5.- Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V.- DISCUSIÓN	36
VI.- CONCLUSIONES	42
VII.- RECOMENDACIONES.....	43
VIII. PROPUESTA.....	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud.....	21
Tabla 2 En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional.....	22
Tabla 3 Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados.....	23
Tabla 4 El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas.....	24
Tabla 5 Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.....	25
Tabla 6 El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población.....	26
Tabla 7 Tabla cruzada: Motivación laboral y Gestión administrativa.....	27
Tabla 8 Pruebas de Chi-cuadrado: Motivación y gestión administrativa.....	27
Tabla 9 Tabla cruzada : Motivación extrínseca y Gestión administrativa.....	28
Tabla 10 Pruebas de Chi-cuadrado: Motivación extrínseca y Gestión administrativa.....	28
Tabla 11 Tabla cruzada: Motivación intrínseca y Gestión administrativa.....	29
Tabla 12 Pruebas de Chi-cuadrado: Motivación intrínseca y Gestión administrativa.....	29
Tabla 13 Tabla cruzada : Motivación trascendental y Gestión administrativa....	30
Tabla 14 Pruebas de Chi-cuadrado: Motivación trascendental y Gestión administrativa.....	30
Tabla 15 Prueba de normalidad: Motivación trascendental y Gestión administrativa.....	31
Tabla 16 Relación entre la variable programa de motivación laboral y gestión administrativa.....	31
Tabla 17 Relación entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa.....	32
Tabla 18 Relación entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa.....	32
Tabla 19 Relación entre la motivación trascendental y la gestión administrativa.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud.....	21
Figura 2 En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional.....	22
Figura 3 Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados.....	23
Figura 4 El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas.....	24
Figura 5 Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.....	25
Figura 6 El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población.....	26

RESUMEN

El objetivo general de este trabajo fue proponer un programa de motivación laboral para mejorar la gestión administrativa en colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021. Fue de tipo aplicado, descriptivo explicativo de corte transversal con un diseño no experimental. La muestra fue de 55 colaboradores, a quienes se les aplicó los cuestionarios de motivación laboral y gestión administrativa con 9 preguntas cada uno. Los resultados indicaron la mayoría de los colaboradores presenta niveles promedio de motivación laboral, en relación a la gestión administrativa, se observó que un alto porcentaje se encuentra en un nivel regular. En cuanto a la prueba de hipótesis mediante el chi-cuadrado se ha encontrado que la motivación laboral y la gestión administrativa tienen una relación significativa de $0.000 < 0.05$; la motivación extrínseca y la gestión administrativa, $0.006 < 0.05$; la motivación intrínseca y la variable de gestión administrativa $0.019 < 0.05$; y la motivación trascendental y la variable gestión administrativa existe una relación $0.001 < 0.05$. Por lo tanto, se pudo concluir la motivación laboral y la gestión administrativa tiene una relación significativa, por lo tanto, es viable la elaboración de una propuesta de intervención.

Palabras claves: motivación, motivación laboral, gestión administrativa.

ABSTRACT

The general objective of this work was to propose a work motivation program to improve administrative management in collaborators of the Health Establishment I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021. It was applied, descriptive, explanatory, cross-sectional with a non-experimental design. The sample consisted of 55 employees, to whom the work motivation and administrative management questionnaires were applied with 9 questions each. The results indicated that most of the collaborators present average levels of work motivation, in relation to administrative management, it was observed that a high percentage is at a regular level. Regarding the hypothesis test using the chi-square, it has been found that work motivation and administrative management have a significant relationship of $0.000 < 0.05$; extrinsic motivation and administrative management, $0.006 < 0.05$; intrinsic motivation and the administrative management variable $0.019 < 0.05$; and the transcendental motivation and the administrative management variable, there is a relationship $0.001 < 0.05$. Therefore, it was possible to conclude the work motivation and the administrative management has a significant relationship, therefore, the development of an intervention proposal is feasible.

Keywords: motivation, work motivation, administrative management.

I.- INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia ha existido una preocupación por parte de los directivos de las organizaciones de diferentes rubros para incrementar su nivel de productividad y así poder cumplir con los objetivos corporativos. Sin embargo, en los últimos años se observa que las empresas tienen una mala gestión en la administración.

En tal sentido, se observa que Gestión (2016) informó que el 50% de empresas, registran caídas y pérdidas debido a una mala gestión administrativa. Los errores más significativos que se cometen son: acumulación de funciones, clarificación de objetivos, y desconocimiento de la misión de las organizaciones (p. 2). Así también, el diario Portafolio (2020) refiere que, en un estudio realizado por la Universidad San Martín de Porras, se pudo conocer que más del 50% de las empresas, las pequeñas empresas principalmente tienen un fracaso en los cinco primeros años de vida, y el 20% y 30% de mype apenas sobreviven un año (p.1). Todo esto se debe a una inadecuada gestión administrativa por los directivos de las empresas de diferentes rubros.

Específicamente las organizaciones dedicadas a brindar servicios de salud han tenido que enfrentar estos grandes retos. Precisamente estas condiciones han despertado en los diferentes gobiernos a nivel internacional, su preocupación por brindar un adecuado servicio para atender servicios de salud. Según los informes de la contraloría de la República a través del diario Gestión (2019) se pudo observar que el 26.45% de hospitales y centros de salud presentan deficiencias para contar con personal suficiente para brindar una mejor atención, sobre todo en los servicios de emergencia ya que no se cuenta con personal suficiente para el servicio de emergencia (p, 4).

Con el brote de la COVID – 19, esa preocupación se ha incrementado hasta convertirse en la principal preocupación de la comunidad internacional, tanto centros hospitalarios privados como estatales buscan políticas centradas en corregir la atención de los servicios de salud. Esas políticas de mejora no sólo se centran en contar con las tecnologías necesarias y tener al personal de salud altamente capacitado, sino que además involucra como el personal de la salud

actúa en su campo de desarrollo laboral y como se está relacionado con su actividad laboral.

Según Hellriegel (2002) una de las principales variables de estudio, dentro de las organizaciones que permite entender si los colaboradores están orientados al cumplir con los objetivos institucionales y metas, es la gestión administrativa, definida como un cúmulo de labores las cuales se deben ejecutar de manera eficiente para un progreso general de la empresa, de tal forma se dice que, los procesos administrativos y sus funciones son: planear, organizar, dirigir y controlar (p, 15). Bajo este orden de ideas, se puede explicar que, al mejorar la gestión administrativa de un centro de salud, se está brindando un apoyo significativo a las políticas públicas de la Salud, ya que los altos niveles de Gestión Administrativa se han relacionados con organizaciones de mayor desarrollo.

Se planteó la siguiente investigación debido a las constantes dificultades, y/o problemas que están afrontando los trabajadores respecto a la gestión administrativa, aunado a la presencia de la pandemia mundial COVID -19 por ser una enfermedad nueva en el mundo, obligo a los gestores a tomar decisiones de emergencia como la contratación de personal, rotación de personal, ausencia de personal por factores de riesgo, disposiciones a través de directivas cambiantes por el mismo hecho de que poco se conocía el comportamiento de la enfermedad.

Ante esta situación, los trabajadores sintieron temor, incertidumbre, miedo ante las decisiones del gerente ante las posibles rotaciones, y sin haber solucionado algunos factores que existen dentro de los espacios laborales que causan desmotivación y ello termina en un factor de afectación directa en la gestión administrativa

Por lo tanto, con este trabajo se planteó una propuesta de un programa de motivación laboral que contribuya a mejorar la gestión administrativa de los colaboradores, así como mejorar el comportamiento laboral positivo y asertivo, de los trabajadores y se tomó una serie de indicadores motivacionales relacionados a la gestión administrativa. Razón por la cual se planteó la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo mejorar la Gestión Administrativa en

colaboradores del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas Piura 2021? Por lo tanto, se plantearon las siguientes hipótesis generales. H₁: El programa de motivación laboral, influye significativamente en la gestión administrativa en los colaboradores del E.S I-3 Micaela Bastidas 2021. H₀: El programa de motivación laboral, no influye significativamente en la gestión administrativa en los colaboradores del E.S I-3 Micaela Bastidas 2021.

Este estudio se justificó teóricamente porque afianzó el conocimiento existente, pues se revisó bibliografía que permitió fortalecer y aclarar las variables del estudio y a través de sus resultados indujo a la reflexión tanto de los gerentes como del personal que labora en el establecimiento. A nivel práctico basados en los resultados de los instrumentos se elaboró una propuesta sobre motivación laboral para incrementar y mejorar la gestión administrativa. A nivel metodológico los instrumentos de recolección de datos han contado con una adecuada validez y confiabilidad acorde al contexto social; así también, para tener un mayor control del desarrollo de la propuesta se plantea el uso de registro de observación, lista de cotejo, a fin de controlar las participaciones de los colaboradores. A nivel social se propone la aplicación de un programa que permita la solución de problemas inmediatos por ende mejorar la percepción de la gestión administrativa en los colaboradores y finalmente se justifica porque este diseño de programa se constituyó como un modelo para brindar ayuda pertinente para dar solución a las dificultades que suele presentarse en la gestión administrativa del centro de salud Micaela Bastidas y los usuarios se sientan beneficiados con los servicios que brinda esta organización de salud.

Como objetivo general se planteó proponer un programa de motivación laboral para mejorar la gestión administrativa en colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021. Estableciendo como objetivos específicos los siguientes: Determinar las características de la gestión administrativa de los colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021. Investigar los factores que influyen dentro de la gestión administrativa de los colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021. Elaborar una propuesta de un programa de motivación laboral para mejorar la gestión administrativa de los colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021. Validar la propuesta

mediante el juicio de expertos del programa de motivación laboral para mejorar la gestión administrativa de los colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

Sobre la gestión administrativa se encontró alguna bibliografía que centra el concepto únicamente en un proceso financiero o económico, sin embargo, existe también bibliografía que habla de la gestión administrativa como un proceso más complejo y en el que se involucra mucho más que el aspecto económico. Es esta segunda visión de la gestión administrativa que se aplica al presente estudio.

A nivel internacional se observa que Aparicio (2018) realizó una investigación cuyo propósito fue hacer una propuesta sobre las pausas activas que incrementen la vida de manera eficaz de su ambiente laboral. Donde los resultados demostraron que los trabajadores conocen las ventajas que brindan las pausas activas para una adecuada vida y de calidad en la salud y trabajo, también se pudo conocer que los colaboradores muestran interés por la aplicación de un programa basados en las pausas activas para prevenir los riesgos y las enfermedades somáticas y psicológicas. Se pudo concluir la propuesta basada en pausas activas es adecuada para incrementar las condiciones vitales en el ámbito laboral. (p, 2)

A nivel nacional Cerna (2019), realizó una tesis para determinar, la influencia de la gestión institucional en el clima organizacional de una empresa estatal. Donde los resultados muestran que después de realizar los análisis respectivos, se observó que las personas que colaboran en la empresa presentan conocimiento limitado respecto a los factores normativo, referencial, teórico, conceptual y filosófico. En consecuencia, se pudo ultimar que la gestión institucional interviene en el clima organizacional de una organización estatal, por lo tanto, surge la necesidad de proponer una idea de un nuevo Modelo de Gestión que tenga como fundamento los lineamientos de la Neuro gestión. (p, 3)

Flores (2019) realizó un estudio cuyo propósito fue elaborar una propuesta que mejore la motivación como elemento sustancial para la Calidad de Gestión en los micros y pequeñas empresas de la sección de comercio de ropa. Donde, los resultados muestran que el 40.0% de representantes de estas organizaciones sabe planificar adecuadamente sus objetivos

corporativos durante el transcurso del año, el 46.7% tienen un plan estratégico, el 46.7% desarrolla cumplimiento a su plan de gestión, el 60.0% realiza una evaluación de sus resultados en comparación con lo que se consigna en su planificación. Se pudo concluir que existe una necesidad de articular una propuesta para hacer crecer los niveles de motivación para desarrollar una gestión de calidad adecuada. (p, 5)

Goicochea (2016), realizó una tesis que tuvo como fin, diseñar una propuesta basado en el Estrategias del Talento Humano y modelo de gestión para fortalecer el clima organizacional de los colaboradores del área de enfermería. Donde, los resultados muestran que, al realizar un diagnóstico situacional, se pudo observar que el 66,67% de colaboradores del departamento de enfermería, necesita mejorar; por ende, es fundamental la elaboración de una propuesta de intervención.

Leiva (2017), realizó una tesis la cual, obtuvo como propósito principal establecer el clima organizacional y a la vez proponer el diseño de una propuesta basada en la inteligencia emocional para fortalecer el clima de las organizaciones. Donde los principales resultados mostraron que los colaboradores se desarrollan y trabajan en un clima adecuado, debido a que relaciones del jefe y trabajadores son cordiales (67%), el jefe se preocupa y conoce los problemas de los colaboradores (44%) adecuada confianza (56%), y por último se conoció que el rendimiento es mejor cuando hay confianza (74%). Con estos resultados se concluye que es importante que se desarrollen y se ejecuten planes de intervención basados en la inteligencia emocional para fortalecer la motivación en los trabajadores.

Respecto a las bases teóricas de la variable 1 que es la motivación se presentan los siguientes aspectos importantes:

La motivación de manera general es entendida como el conjunto de los factores que ayudan a canalizar e incrementar la conducta de un individuo en un determinado contexto (Maslow, 1962, p. 45). Desde otra perspectiva, Herrera y Zamora (2014) explican que la motivación hace referencia al

sentido de virtud donde el ser humano es una realidad autodinámica que lo hace diferente de las demás personas que hay a su alrededor. En este sentido, la motivación implica un proceso autoenergético del individuo donde existe una seducción hacia un objetivo que presume una acción de la persona y permite la aceptación del esfuerzo para la consecución de las metas propuestas. Este constructo se compone de necesidades, apetencias, rigideces y expectativas de vida. (p.28).

Sin embargo, para otros autores la motivación es un componente de la conducta humana. Bajo este marco, estas premisas se pueden analizar por lo menos en dos categorías. Por un lado, tratando de entender por qué una persona muestra diferentes tipos de comportamiento. Por el otro, preguntándose cómo se realizan estas manifestaciones comportamentales. Resulta un tema capital estudiar la motivación como una representación de la conducta, así pues, el motivo o razón de comportamiento emitido está vinculado con los conceptos motivacionales (Castello, 1997, p. 45).

Respecto a la clasificación de la motivación, Deci et al (1999); postulan que la motivación puede dividirse en dos clases: positiva y negativa. Respecto a la positiva, tiene que ver con mantener un anhelo constante para superarse, alimentado siempre con un espíritu optimista en todo momento. Por otro lado, la motivación negativa tiene que ver con el cumplimiento de las obligaciones de los individuos mediante los castigos, intimidación por parte del grupo primario y la comunidad. (p.32).

En el contexto que nos ocupa, la motivación laboral entiende las técnicas individuales que determinan la forma de actuar de un colaborador y que está relacionado con la satisfacción y el desempeño en la organización, tanto como sus técnicas organizacionales las cuales van a influenciar y lograr que la motivación de los colaboradores y de la empresa este encausada en la misma línea (Puma y Estrada, 2020, p. 18).

La variable de motivación se puede medir en función a tres dimensiones importantes:

Primero, la motivación es extrínseca. Según Kenneth (2002), la motivación extrínseca, donde el colaborador de la organización se desenvuelve en función a las cosas que quiere alcanzar, es aquella en la que el individuo está en constante movimiento por los resultados que desea logra. (p.7).

Cabe señalar que cuando las empresas sólo querían que los empleados se circunscriban a cumplir reglamentos, sólo tenían que ofrecerle dinero y otras cosas materiales a corto plazo (Kenneth y Tymon, 1997, p.14). En cierto modo, estos estímulos exteriores o extrínsecos representaban el método más recomendable para incentivar en la etapa de acatamiento. En este sentido, las estructuras de jerarquías posibilitaban a los jefes y directivos la supervisión estricta a los empleados para identificar el cumplimiento de estatutos y de esta manera dar las recompensas a cada uno. Las empresas solamente debían comprar el comportamiento requerido y no se interesaban nada por incrementar el nivel de compromiso y la iniciativa personal sin depender de recompensas materiales. Los dirigentes de cada organización no consideraban necesario apelar a la pasión o fortalecer la inteligencia del colaborador.

Sin embargo, actualmente la dinámica de trabajo de organizaciones ha cambiado significativamente (Rhee y Sigler, 2005, p.6). Hoy en día, la asidua supervisión y la promulgación de estatutos sistematizadas ya no son posibles y recomendable ejecutarlos. En nuestra contemporaneidad, los colaboradores requieren de una adecuada capacidad de autogestión. Finalmente, el trabajo nuevo, tiene la potencialidad para brindar recompensas internas mucho más satisfactorias que se derivan del propio trabajo que se realiza (Kenneth, 1993; Rhee y Sigler, 2005, p.27).

Para efectos de este trabajo, la motivación extrínseca es aquel en la que participan elementos que no reconoce el sujeto. Los colaboradores estarán en constante motivación por el resultado del beneficio que este les aporta por el logro de una actividad determinada. Tiene como principal objetivo esta motivación, reconocer a mediante un incentivo monetario o quizá mediante otras mejorías que permitan crecer profesionalmente el esfuerzo de los colaboradores (Pariona, 2018, p. 10). Esta motivación es

fundamental para permitir que los colaboradores realicen actividades que sean de suma importancia para la empresa. Los colaboradores esta extrínsecamente motivados cuando son competentes para lograr alcanzar sus metas de manera directa y satisfacer sus propias necesidades más aún si existe algún incentivo económico (Martin et al, 2009, p. 12).

La motivación intrínseca, tiene que ver como el hecho de realizar alguna actividad por iniciativa personal y el sentido de satisfacciones que se siente durante el proceso de aprendizaje sin la necesidad de recibir un premio del exterior. En esta clase de motivación, el individuo actúa por los resultados que espera que se produzcan producto de su esfuerzo y dedicación (Kenneth, 2002, p. 20). Por su parte, Benabou & Tirole (2003) manifiestan que la motivación es intrínseca, cuando el individuo centra su interés total por estudio o trabajo, denotando superación constante para lograr su fines, expectativas y propósitos. (p. 22). Gestionar los estímulos intrínsecos constituye un factor capital para captar y retener los empleados buenos logrando que el trabajo por sí mismo sea más satisfactorio a tal punto que las personas no tengan ganas de abandonar su puesto (Rousseau, 1995, p. 9).

La motivación intrínseca es la fundamental atractivo y es por consiguiente debería despertar en todos los sujetos para generar cambios y alcanzar progresos reales en su conducta. El estar motivados intrínsecamente es tomar como un reto personal algún problema buscando una eficaz solución (Orbegoso, 2016, p. 25). Esto le nace al mismo colaborador, lo relaciona con una personal satisfacción al momento de llevar a cabo sus ocupaciones, más allá del incentivo material que se proponga lograr. Esto responde a la necesidad de considerarse auto realizado permitiéndole tener un mejor desempeño en su área laboral. Si un colaborador se encuentra satisfecho y feliz con aquello que realiza y le gusta, repercutirá en su situación anímica y en la ejecución de sus actividades (Pariona, 2018, p. 15)

También, la motivación intrínseca consiente en generar un correcto contexto laboral la que hará más fácil el comunicarse de manera tanto

informal como formal, provocando una grande adquisición y trasmisión de un nuevo y en el progreso de comportamientos que empuja el aprendizaje nuevo, aumenta el compromiso de los colaboradores con la empresa, ya que contribuye a que los individuos despierten interés en ser mejores para ser un apoyo a la empresa lo cual favorece sus capacidades y generar un mejor progreso (Martin et al, 2009, p. 28).

Motivación Trascendental. Es una clase de motivación en donde el gozo nace de los beneficios que llegan a otros humanos. Es impulsar para otros siendo así que en esta motivación se incluyen aquellas actividades que desarrollan por propia iniciativa. En el entorno de trabajo es bastante frecuente que las organizaciones realicen colaboraciones con otra fundación o brinden acciones humanitarias (Orbegoso, 2016, p. 26). Se crea por intereses que sumen a un cambio en las demás personas o como consecuencia de una persona que, con sus actos crea en otros individuos cambios. “es decir que esta direccionado a cubrir necesidades que no son por demandas de otros, dando un paso por encima de las propias necesidades que mejoren en el total del grupo y beneficiar a su propio potencial (Pariona, 2018, p. 16).

Existen muchas teorías que buscan explicar la génesis de la motivación de los colaboradores para desarrollar con mayor potencia sus funciones dentro las organizaciones.

Sin embargo, en esta investigación se considerará como la base de la motivación los fundamentos la teoría de la necesidad de Maslow, donde hace alusión a las concepciones de las necesidades y la relevancia satisfacer adecuadamente. Básicamente este enfoque teórico sostiene que la persona logra alcanzar un sentido de motivación completa cuando se percibe completamente autorrealizado, esto produce en el ser humano una motivación para hacer las cosas por voluntad personal. Según la pirámide de Maslow, son 6 las necesidades que se tiene que satisfacer: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de filiación o sociales, sentido de reconocimientos y estima, y finalmente viene la autorrealización propiamente dicha (Palma, 2020, p. 27).

Importante mención merece los aportes de la teoría de Herzberg, que postula que existen Factores Higiénicos y Motivacionales; referido a los higiénicos tienen que ver con la parte preventiva, así mismo hace referencia a las características del entorno de trabajo, donde la presencia de estos elementos no suma la motivación, pero si no están presentes generan malestar. En el caso de los factores motivacionales hace hincapié a condiciones físicas y circunstancial que rodean al colaborador durante su trabajo (Palma, 2020, p. 28). Es decir, cuando mejores sean las condiciones tanto físicas como psicológicas, el sujeto percibirá mayor interés en el cumplimiento de sus funciones, porque se sentirá parte de la organización donde se desenvuelve.

Finalmente, pero no menos importante, también se encuentra a McClelland (1989), quien plantea la teoría de la motivación que básicamente tienen que ver con las necesidades del logro, de poder y tener una adecuada filiación con su grupo de interacción social (Medina, Gallegos y Lara, 2008, p. 22).

Respecto al fundamento teórico de la gestión administrativa se pudo articular los siguientes puntos importantes.

La percepción es conceptualizada como cualquier proceso o acto de aprendizajes de hechos, verdades o de objetos ya sea que esta se dé por experiencia del pensamiento o sensorial; es una sabiduría de los objetos, una sabiduría que hace alusión a una sabiduría intuitiva, de juicio o inmediata; un analógico discernimiento a la percepción sensorial con relación a sus sentimientos de incertidumbre e inmediatez que los acompañan, lo que en frecuencia se da a través de una visualización encantadora o una sutil discriminación (Arias, 2006, p. 17).

La gestión administrativa hace hincapié a una gama de actividades en donde el directivo incrementa sus tareas por medio del cumplimiento de las fases del proceso de la administración que son planeamiento, dirección, coordinación y control (Pérez, 1982, p. 50). Por lado, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, refiere que la administración implica una acción de administrar donde se realizan diferentes procedimientos para el cumplimiento alguna actividad o tramitar cualquier

asunto relacionado a una organización. Desde un punto de vista organizacional relacionado al tema de las empresas, la administración significa identificar, alcanzar y evaluar los objetivos haciendo uso correcto de los recursos que se tiene a disposición para el cumplimiento de objetivos de las empresas.

Esta variable está relacionada con 4 componentes sustanciales, que sin aquellos es inadmisibles desarrollar la gestión administrativa: Planeación, Organización, Recursos Humanos y Dirección y control.

Hurtado (2008), explica que la gestión administrativa es un querrela muy específica que básicamente tiene se relaciona con las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección, ejecución y control, desempeñadas para determinar la consecución de los objetivos establecidos gracias a la intervención de las personas y apoyados con otros recursos. (p.29). Importante mención también merece la definición de Monchón (2014), al señalar que la gestión administrativa tiene que ver con los procesos de coordinación y supervisión de las tareas para que las organizaciones alcancen sus objetivos trazados. Las funciones más importantes de la administración son (planear, organizar, dirigir y controlar.), es importante que el rol sustancial es adaptarse a las características de cada organización y la influencia del contexto. (p. 15).

Sin embargo, para otros autores, la administración hace referencia a la tarea de proveer, organizar, mandar, coordinar y controlar, dicho en otras palabras, es el arte de manejar personas. Lo considera como el arte de controlar a los individuos. Así también Terry conceptualizó que la administración tiene que ver con actividades de planear, organizar, ejecutar y controlar, logrando los fines establecidos a través de las personas y otros recursos.

Por su parte, Henri Fayol, define operacionalmente a la administración como una disciplina que abraza tareas como proveer, organización, delegar funciones, realizar coordinaciones para tener un control de los hechos que acaecen dentro de una organización. También refiere que administrar implica un arte de manejo y gestión de personas. Siguiendo esta línea de pensamiento; Terry, formula un concepto de administración que lo reduce

a un proceso que básicamente tiene que ver con la planificación, organización, ejecución y control de los recursos y de las situaciones.

De acuerdo con los autores mencionados, se puede decir que la gestión administrativa hace referencias a planificación, organización, dirección y control, donde el fin único de la gestión, es asegurar la prosperidad de los objetivos de la empresa. En ella, se dispone el examen del pasado, es decir, (gestión) evaluación y previsión de alternativas en el futuro (planeamiento) y la instrumentación del plan en la actualidad.

Realizar una adecuada percepción de la gestión administrativa aporta los diversos beneficios:

Permite conocer la forma en que las organizaciones adquieren y emplean sus recursos para cumplir sus objetivos planteados de forma colectiva para la obtención de beneficios. Es importante considerar que, para ejecutar un procedimiento administrativo, es fundamental trazarse metas, planificación de estrategias y establecer políticas mediante un trabajo coordinado donde se evidencie el cumplimiento de planes y demostrando resultados, disminuyendo el peligro a la frustración, salvando de cometer equivocaciones y asegurar el triunfo profesional y de la empresa.

Un trabajo eficiente y oportuno del talento humano contribuye al progreso empresarial, por tanto, es importante que se mantengan motivados y capacitaciones asiduas, actualización de conocimientos, para lograr tal fin, es fundamental que se produzca una comunicación adecuada entre jefes y colaboradores, lo cual creará un mejor desempeño laboral, demarcando responsabilidades y cargos los cuales van en relación a los objetivos corporativos.

Gracias al proceso de la gestión se plantean los objetivos corporativos y posteriormente se evalúan los resultados y como paso final se orientan las acciones destinadas a mejorar y corregir los aspectos deficientes que se pudo encontrar. Para que se dé todo esto, es necesario un proceso motivacional que ayude a los colaboradores de una empresa a cumplir los objetivos propuestos (Pacheco, Castañeda y Caicedo, 2004, p. 25).

La gestión administrativa tiene principios básicos que es pertinente hacerlos mención.

Taylor fue un investigador que si bien es cierto no se interesó por desarrollar una amplia teoría de la administración, sin embargo, propone 4 principios de los cuales se considera menester mencionarlos. Sin estos no se obtendrían resultados y las organizaciones no lograron la prosperidad a través de sus objetivos establecidos. En este sentido, García (2016) los explica de la siguiente manera.

Principio de planificación: hace referencia a que muchas empresas actúan de forma improvisada, siguen métodos empíricos prácticos. En este sentido la planificación implica que las organizaciones deben de planificar sistemáticamente todas sus actividades basándose en hechos concretos y no en meras suposiciones.

Principio de preparación: tiene que ver con el seleccionamiento del personal, una vez que estén dentro de la empresa se debe hacer mucho énfasis su preparación y formación para que puedan comprender la dinámica de la organización para que tengan una mayor producción. En antaño, era el mismo empleado quien escogía su trabajo y la manera como lo desarrollaba dependía solamente de él, él establecía sus propias directivas y límites.

Principio de control: esto quiere decir que se debe tener un control del desempeño de cada trabajador para asegurarse que se está desarrollando en acorde a los lineamientos establecidos y según el plan operativo propuesto por la organización. Para esto, es importante una adecuada colaboración entre jefes directivos y empleados operativos para que la ejecución sea más eficiente y óptima en todos los sentidos.

Principio de ejecución: este hace referencia a la asignación funciones y responsabilidad para el trabajo se pueda desarrollar con mayor disciplina. Los colaboradores deben de asumir con responsabilidad todas las actividades que se les asigna y sobre todo que estén relacionadas al a los modelos de planificación y diseño. (p.27).

Salgero y García (2018) proponen 3 fases de la gestión administrativa: Planeación: tiene que ver con la creación de un plan de acción para hacer frente a cualquier riesgo que se suscite en el futuro. (42).

Organización: esto significa brindar y movilizar los procedimientos necesarios para el progreso del programa de trabajo.

Dirección: implica regir, selección y evaluación a los colaboradores para obtener un trabajo mejor y lograr aquello que se ha planeado con anterioridad. Lo planificado.

Control: tiene que ver con certificar que las situaciones se den según lo cosas planeado y realizar las ejecuciones de las correctivas acciones principales de las desorientaciones encontradas.

Existen varias teorías que explican la gestión administrativa; no obstante, en este trabajo se han considerado las más emblemáticas.

Teoría de la Contingencia Racional. Este modelo teórico tiene como su máximo exponente Burns y Stockers, 1961 y Woodward, 1965) y en Estados Unidos es promovido por Lawrence y Lorsch (1967) y Thompson (1967). Los autores de este enfoque afirman que las organizaciones actúan de forma racional y logran adaptarse adecuadamente a las condiciones del ambiente. Proponen que las distintas variables o factores son capaces de determinar la forma de estructura de las empresas. Sostienen que cada empresa presenta sus contingencias específicas, sus riesgos y sobre todo sus limitaciones. Estos autores de este modelo consideran a las organizaciones como un organismo capaz de adaptarse a los contextos heterogéneos. Afirman que las empresas buscan la obtención de resultados favorables debido a que son sistemas que están abiertos y vulnerales a juicios de razonamiento, a pesar de todo esto, siempre van a buscar salvaguardar su núcleo técnico, donde se debe reducir los factores que influyen y establecerán sistemas cerrados. (p.72). No obstante, en el ámbito institucionalidad, las empresas son más abiertas a su contexto y actúan con más variables y factores, donde el grado de incertidumbre es mucho más fuerte (Agüero, 2007, p. 8).

El enfoque de sistemas. Este modelo teórico surge durante los años setenta y permite unificar el conocimiento de muchos campos. Su máximo exponente es Ludwig 1950 y 1968. Este enfoque ha sido usado por la física, biología y las ciencias sociales y posible ser empleado según punto de referencia para

la composición de la teoría organizacional en la modernidad. La teoría general de los sistemas no pretende dar la solución a los problemas o elaborar soluciones de forma práctica, pero si tiene como objetivo la producción de teorías y fórmulas de conceptos donde se puedan crear principios aplicables a la realidad. (p.39).

Este modelo teórico sostiene que los componentes de un sistema no pueden ser estudiados de forma separada, sino para tener una comprensión adecuada de estos, se debe estudiarlos de forma global. Esta línea, esta teoría tuvo rápida penetración en los enfoques de la administración por dos motivos esenciales: por destacada necesidad de una síntesis y de una combinación de todos los modelos teóricos y las Matemáticas, la Cibernética, de un modo general y la tecnología de la información en un contexto especial. Sostiene que las empresas son reactivas a su contexto, se ajusta y se adapta para lograr la sobrevivencia cambiando sus mercados, estrategias y estructuras.

Se caracteriza por tener una visión sistémica, es multimotivacional, actúa basada en diferentes disciplinas, es multivariada sobre todo es adaptativa. En suma, este enfoque sistémico de la administración constituye una teoría entendible, capaz de cubrir con mayor amplitud todo el fenómeno que ocurre en la organización. Los autores de esta no rechazan la necesidad de dejar a un lado los procesos clásicos de la administración, pero actúa introduciendo una definición de sistema de sistema que facilita estudiar la administración en función al entorno considerando los elementos que forman e integran el sistema (García, 2016, p.17).

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según su propósito, fue una investigación aplicada debido a que se desarrolló para buscar la aplicación del conocimiento teórico para resolver problemas sociales, en este caso la gestión administrativa. Según su enfoque fue cuantitativo, debido a que se han trabajado con datos numéricos y se ha hecho uso de la estadística descriptiva e inferencial. Según su alcance es descriptiva-explicativa, descriptivo debido a que se describió y explico las causas de las problemáticas sobre la gestión administrativa que se presentan dentro del centro de salud (Rojas, 2015).

Fue propositiva porque se planteó una propuesta de un programa de motivación laboral para ver los efectos que tienen una variable sobre otra. En este sentido, en esta investigación se buscó elaborar una propuesta sobre la motivación laboral para mejorar la gestión administrativa en colaboradores de una organización (Vargas, 2017).

El diseño de la investigación fue no experimental debido a que no se va a manipular ninguna variable, sólo se va a plantear una propuesta de intervención (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Fue de corte transversal debido a que busco hacer una medición de las variables en sólo tiempo específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2.- Variables y operacionalización

Variable 1: PROGRAMA MOTIVACIONAL LABORAL

La motivación laboral entiende tanto los términos particulares que determinan la forma de actuar de un colaborador y que está coordinado con la satisfacción y el rendimiento de la estructura, como los procesos organizacionales que tienen influencia para lograr que la motivación de los colaboradores y de la empresa este encausada en la misma línea (Puma y Estrada, 2020).

Motivación extrínseca, motivación intrínseca y la motivación trascendental.

Variables 2: Gestión Administrativa

La gestión administrativa hace hincapié a una gama de actividades a través del dirigente incrementa las tareas por medio de la ejecución de los períodos del

proceso de la administración que son planeamiento, dirección, coordinación y control (Pérez, 1982).

Las dimensiones son las siguientes de la gestión administrativa: Planeación, organización y dirección, Control (Salgero y García (2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el universo de sujetos que presentan características en común a los cuales se busca estudiar en un determinado contexto. En esta línea, la población objetivo de la investigación son todos los colaboradores del Establecimiento de salud de Micaela de Bastidas- Piura que actualmente son 55.

La muestra es entendida como el subconjunto de la población seleccionadas para realizar un estudio de una o dos variables que sean de interés para el investigador (Sánchez y Reyes, 2018). Para este estudio, se ha tomado como muestra al universo poblacional, es decir a todos los colaboradores del centro de salud.

Muestreo

Se empleó un muestreo probabilístico, debido a que todos los participantes tendrán la misma posibilidad de ser parte de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), esto se cumplió a cabalidad debido a que se trabajó con todo el universo poblacional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En este trabajo se empleó la encuesta que es definida como un procedimiento donde se realiza la aplicación de un cuestionario como instrumento para levantar los datos, conjunto de preguntas elaboradas para recoger información del constructo que se está midiendo y aplicada a un conjunto de sujetos que presentan características homogéneas (Sánchez y Reyes, 2018).

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral

Este cuestionario consta de 3 dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendental, está conformado por 9 reactivos con escala tipo Likert

Validez

La validez de contenido se obtuvo mediante el juicio de expertos y fue de valores de 1.00 indicando que los items son válidos en cuanto a pertinencia, claridad y relevancia.

Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario de motivación laboral fue obtenida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y fue de 0.93, lo cual se encuentra dentro de una categoría aceptable.

Cuestionario de gestión administrativa

El herramienta que se utilizó para recolectar la información fue un cuestionario de gestión administrativa elaborado por la investigadora, constó de 9 preguntas con 5 opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo, Algo en desacuerdo, Ni de acuerdo ni desacuerdo, algo de acuerdo y totalmente en acuerdo.

Validez

La validez de contenido se obtuvo por medio del juicio de expertos utilizando el estadístico Aiken, los expertos han evaluado a los 9 reactivos con valores de 1.00 lo cual indica que los items tienen una a claridad, relevancia y coherencia.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach a nivel general y fue de 0.88, que se ubica dentro de lo establecido.

3.5.- Procedimientos

Para su ejecución se llevó acabo las siguientes actividades: en primer lugar, se solicitó el permiso por parte de la administración del Establecimiento de salud para poder aplicar la investigación. En segundo lugar, se elaboró la propuesta, es decir un programa de motivación laboral tomando en cuenta las bases teóricas y acorde a las características de la población a estudiar. En tercer lugar,

se elaboró el instrumento para medir la variable 2 que es la gestión administrativa. Finalmente, se elaboró la discusión de resultados tomando como base los antecedentes y las bases teóricas.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación presente los datos recolectados fueron procesados a través de la estadística descriptiva que implica al análisis de la media aritmética, la mediana y la desviación estándar, este tipo de análisis permitirá establecer un análisis descriptivo de los resultados de cada variable.

3.7. Aspectos éticos

En acorde con los aspectos deontológicos del código de ética la presente investigación siguió estrictamente los siguientes aspectos.

Se solicitó el permiso respectivo a la administración, de tal modo que la institución tenga conocimiento de lo que se va a realizar con sus colaboradores.

Se explicó el objetivo de la investigación, así como los beneficios que obtendrá la organización al aceptar ser partícipe de la investigación.

Se garantizó la confidencialidad de los datos brindados por el centro de salud.

Se buscó salvaguardar estrictamente la integridad de la información obtenida por cada trabajador y estos datos sólo se utilizarán para fines de investigación.

IV. RESULTADOS

Los resultados en este capítulo se prestan a nivel descriptivo como inferencial de las variables estudiadas.

Tabla 1

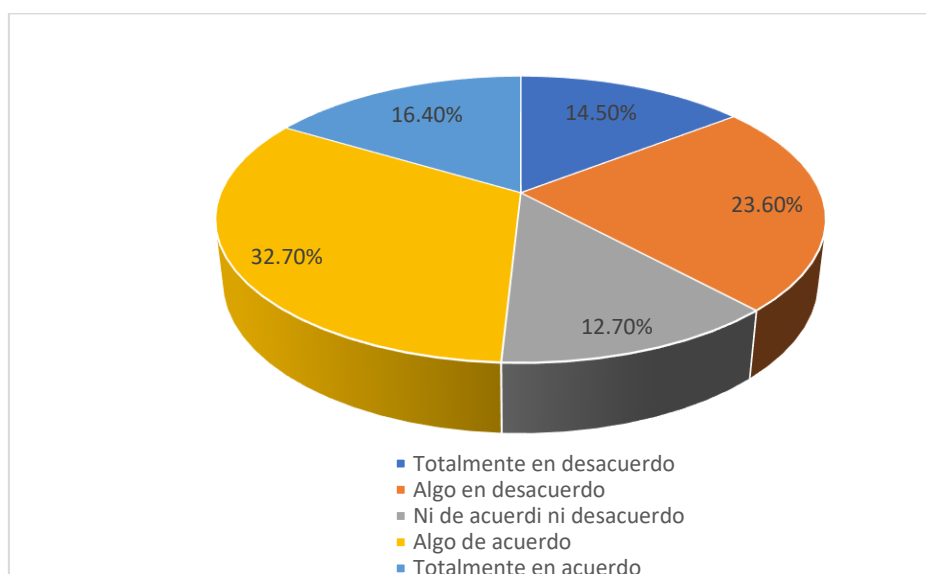
Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	8	14,5
Algo en desacuerdo	13	23,6
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	12,7
Algo de acuerdo	18	32,7
Totalmente en acuerdo	9	16,4
Total	55	100,0

Fuente: La autora

Figura 1

Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud



Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud, se observa que un 32.7% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 23.6% refieren estar en algo desacuerdo, un 16.4% está totalmente en acuerdo, un 14.5% refieren estar en totalmente en desacuerdo y un 12.7% están ni de acuerdo ni desacuerdo.

Tabla 2

Tabla 2

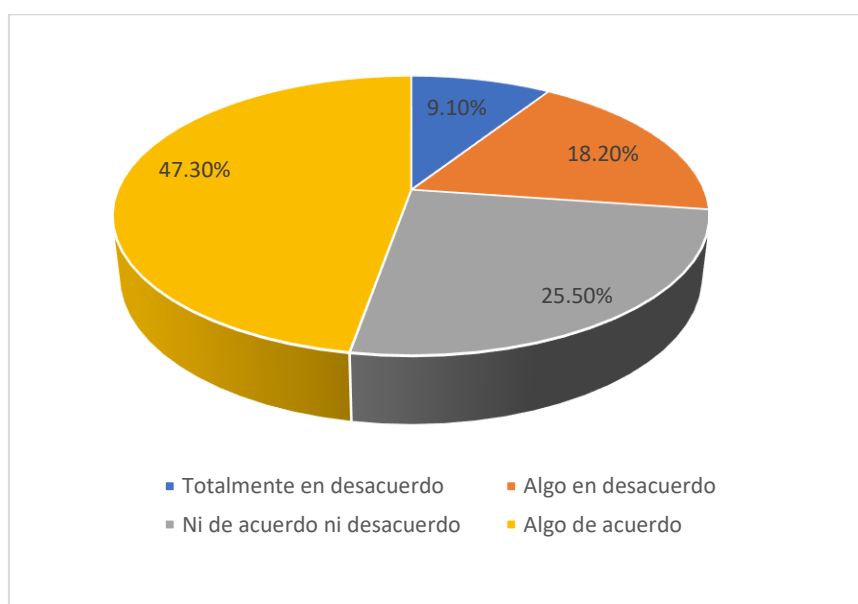
En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	5	9,1
Algo en desacuerdo	10	18,2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	25,5
Algo de acuerdo	26	47,3
Total	55	100,0

Fuente: La autora

Figura 2

En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional



Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional, al respecto tenemos que un 47.3% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 25.5% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo un 18.2% algo en desacuerdo. Finalmente, un 9.1% refieren estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

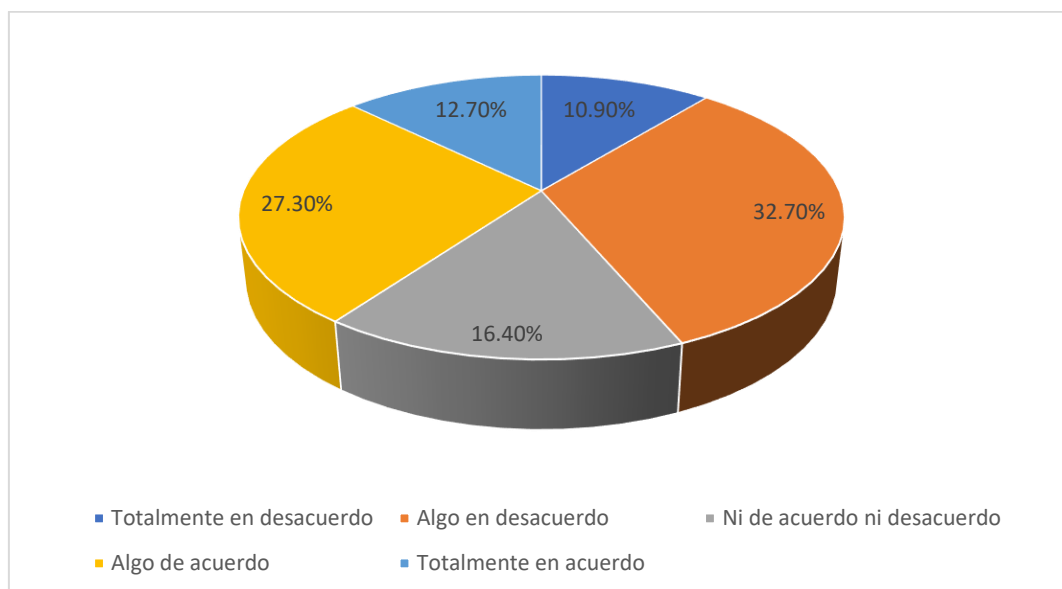
Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados.

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	6	10,9
Algo en desacuerdo	18	32,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	16,4
Algo de acuerdo	15	27,3
Totalmente en acuerdo	7	12,7
Total	55	100,0

Fuente: La autora

Figura 3

Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados



Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados, al respecto tenemos que un 36.4% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 23.6% refieren estar algo en desacuerdo, así mismo un 20.0% Ni de acuerdo ni desacuerdo. Finalmente, un 12.7% refieren estar totalmente en acuerdo y un 7.3% están totalmente en desacuerdo

Finalmente, un 12.7% refieren estar totalmente en acuerdo y un 7.3% están totalmente en desacuerdo

MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 4

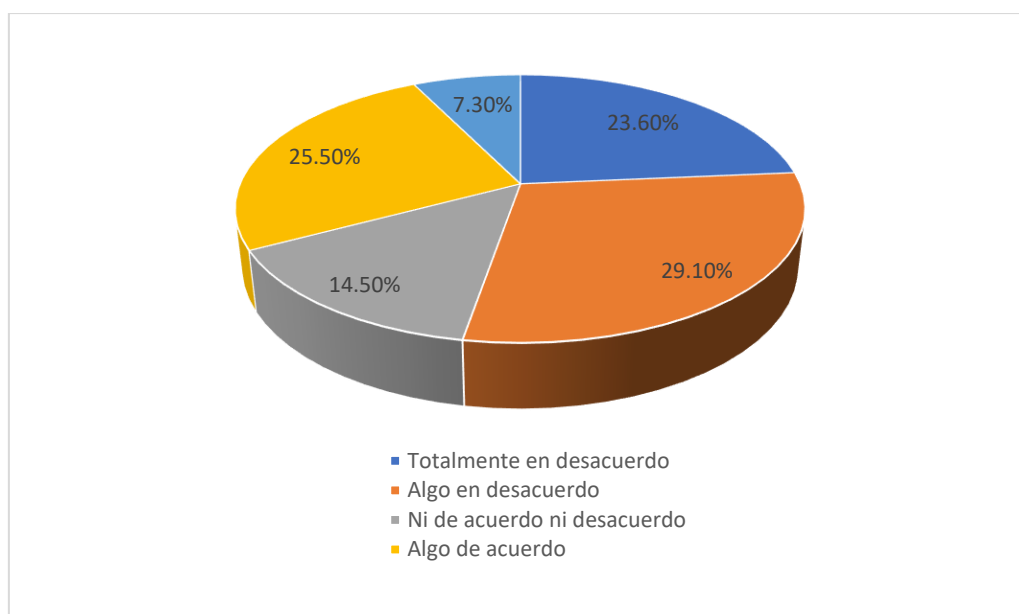
El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	13	23,6
Algo en desacuerdo	16	29,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	14,5
Algo de acuerdo	14	25,5
Totalmente en acuerdo	4	7,3
Total	55	100,0

Fuente: La autora

Figura 4

El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas



Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas, al respecto tenemos que un 29.1% manifiestan estar algo en desacuerdo, mientras que un 25.5% refieren estar algo de acuerdo, así mismo un 23.6% refieren estar totalmente en desacuerdo. Finalmente, un 14.5% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 7.3% en totalmente en acuerdo.

Tabla 5

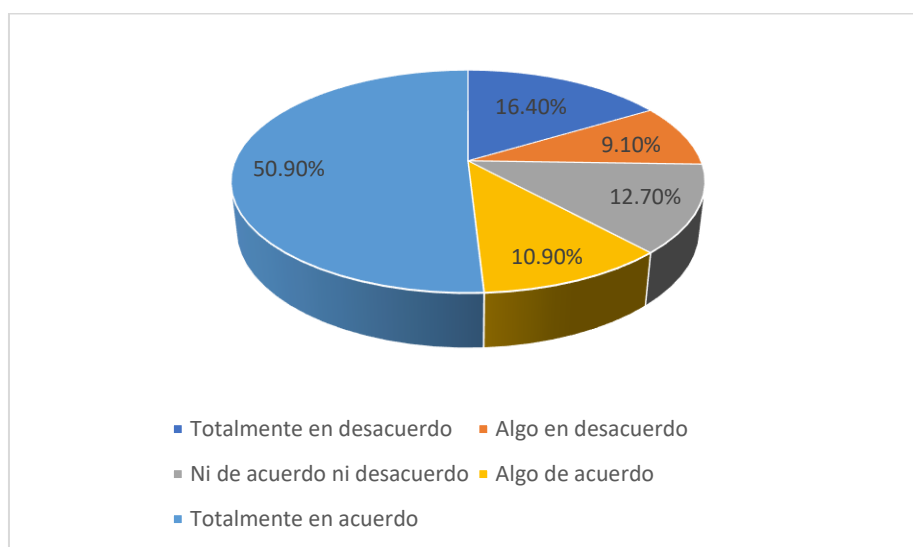
Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.

Descripción	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	9	16,4
Algo en desacuerdo	5	9,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	12,7
Algo de acuerdo	6	10,9
Totalmente en acuerdo	28	50,9
Total	55	100,0

Fuente: La autora

Figura 5

Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.



Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional, al respecto tenemos que un 50.9% manifiestan estar totalmente en acuerdo, mientras que un 16.4% refieren estar algo en desacuerdo. Así mismo un 12.7% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Finalmente, un 10.9% refieren estar algo en acuerdo y un 9.1% algo en desacuerdo.

Tabla 6

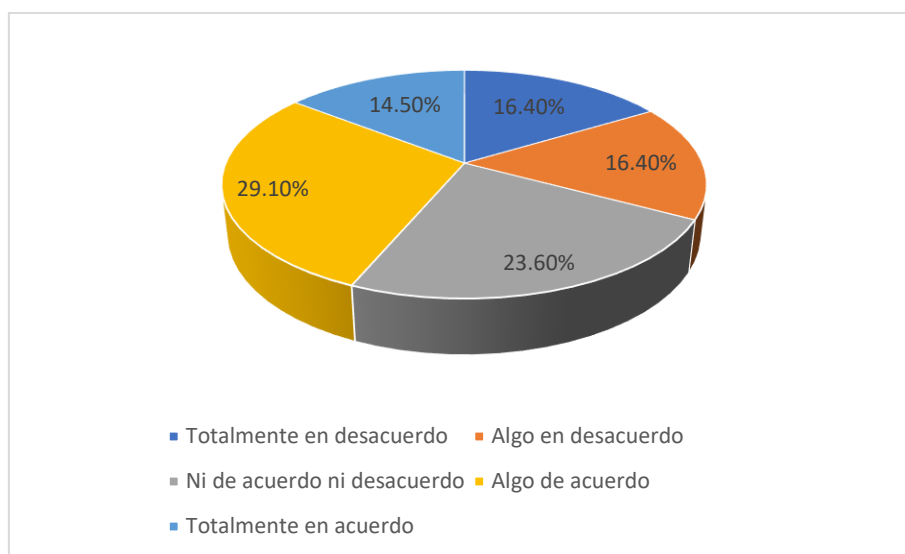
El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	9	16,4
Algo en desacuerdo	9	16,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	23,6
Algo de acuerdo	16	29,1
Totalmente en acuerdo	8	14,5
Total	55	100,0

Fuente: La autora

Figura 6

El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población.



Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población, al respecto tenemos que un 29.1% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 23.6% refieren estar ni de acuerdo ni desacuerdo, así mismo un 16.4% refieren estar totalmente en desacuerdo y algo en desacuerdo. Finalmente, un 14.5% refieren estar en totalmente en acuerdo.

Prueba Chi Cuadrado a nivel general

H₀: La motivación laboral no tiene una relación significativa con la gestión administrativa en el Centro de Salud

H₁: La motivación laboral tiene una relación significativa con la gestión administrativa en el Centro de Salud

Tabla 7

Distribución según motivación laboral y gestión administrativa de colaboradores que laboran en el Centro de Salud

		Motivación laboral			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	14	3	1	18
		Recuento esperado	7,2	5,9	4,9	18,0
		% del total	25,5%	5,5%	1,8%	32,7%
	Promedio	Recuento	6	12	3	21
		Recuento esperado	8,4	6,9	5,7	21,0
		% del total	10,9%	21,8%	5,5%	38,2%
	Alto	Recuento	2	3	11	16
		Recuento esperado	6,4	5,2	4,4	16,0
		% del total	3,6%	5,5%	20,0%	29,1%
Total	Recuento	22	18	15	55	
	Recuento esperado	22,0	18,0	15,0	55,0	
	% del total	40,0%	32,7%	27,3%	100,0%	
Prueba chi-cuadrado		$\chi^2=30,84$		p=,000		

**p<0.01

Como el valor de sig. (Valor crítico observado) 0,000 < 0,01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la variable programa de motivación laboral tiene una relación significativa con la variable de gestión administrativa.

Prueba de chi-cuadrado por dimensiones

H0: La dimensión motivación extrínseca no tiene una relación significativa con la gestión administrativa en el Centro de Salud

H1: La dimensión motivación extrínseca tiene una relación significativa con la gestión administrativa en el Centro de Salud

Tabla 8

Distribución según nivel de en la dimensión motivación extrínseca de la motivación laboral y nivel de gestión administrativa de colaboradores que laboran en el Centro de Salud

			Motivación extrínseca			Total
			Bajo	Promedio	Alto	
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	11	6	1	18
		Recuento esperado	6,2	6,5	5,2	18,0
		% del total	20,0%	10,9%	1,8%	32,7%
	Promedio	Recuento	5	10	6	21
		Recuento esperado	7,3	7,6	6,1	21,0
		% del total	9,1%	18,2%	10,9%	38,2%
	Alto	Recuento	3	4	9	16
		Recuento esperado	5,5	5,8	4,7	16,0
		% del total	5,5%	7,3%	16,4%	29,1%
Total	Recuento	19	20	16	55	
	Recuento esperado	19,0	20,0	16,0	55,0	
	% del total	34,5%	36,4%	29,1%	100,0%	
Prueba chi-cuadrado			$\chi^2=14,37$		p=,006	

**p<0.01

Como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0,006 < 0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión Motivación extrínseca de la motivación laboral tiene una relación altamente significativa con la variable de gestión administrativa.

H0: La dimensión motivación intrínseca no tiene una relación significativa con la gestión administrativa en el Centro de Salud

H1: La dimensión motivación intrínseca tiene una relación significativa con la gestión administrativa en el Centro de Salud

Tabla 9

Distribución según nivel de en la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral y nivel de gestión administrativa de colaboradores que laboran en el Centro de Salud

		Motivación intrínseca			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	10	6	2	18
		Recuento esperado	6,5	6,5	4,9	18,0
		% del total	18,2%	10,9%	3,6%	32,7%
	Promedio	Recuento	7	10	4	21
		Recuento esperado	7,6	7,6	5,7	21,0
		% del total	12,7%	18,2%	7,3%	38,2%
	Alto	Recuento	3	4	9	16
		Recuento esperado	5,8	5,8	4,4	16,0
		% del total	5,5%	7,3%	16,4%	29,1%
Total	Recuento	20	20	15	55	
	Recuento esperado	20,0	20,0	15,0	55,0	
	% del total	36,4%	36,4%	27,3%	100,0 %	
Prueba chi-cuadrado		$\chi^2=11,76$		p=,019		

*p<,0.05

Como el valor de sig. (Valor crítico observado) 0,019 < 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión Motivación intrínseca de la motivación laboral se relaciona significativamente con la variable de gestión administrativa.

H0: La dimensión motivación trascendental no tiene una relación significativa con la gestión administrativa en el Centro de Salud

H1: La dimensión motivación trascendental tiene una relación significativa con la gestión administrativa en el Centro de Salud

Tabla 10

Distribución según nivel de en la dimensión motivación trascendental de la motivación laboral y nivel de gestión administrativa de colaboradores que laboran en el Centro de Salud

		Motivación trascendental			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	11	7	0	18
		Recuento esperado	5,9	8,2	3,9	18,0
		% del total	20,0%	12,7%	0,0%	32,7%
	Promedio	Recuento	6	11	4	21
		Recuento esperado	6,9	9,5	4,6	21,0
		% del total	10,9%	20,0%	7,3%	38,2%
	Alto	Recuento	1	7	8	16
		Recuento esperado	5,2	7,3	3,5	16,0
		% del total	1,8%	12,7%	14,5%	29,1%
Total	Recuento	18	25	12	55	
	Recuento esperado	18,0	25,0	12,0	55,0	
	% del total	32,7%	45,5%	21,8%	100,0%	
Prueba chi-cuadrado		$\chi^2=18,20$		p=,001		

**p<,0.01

Como el valor de sig. (Valor critico observado) 0,001 < 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión Motivación trascendental de la motivación laboral tiene una relación altamente significativa con la variable de gestión administrativa.

Prueba de Normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad de la distribución de las variables motivación laboral y gestión administrativa en el Centro de Salud

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,078	55	,200
Motivación laboral	,106	55	,190

Debido a que la muestra es superior a 50, para probar la normalidad se ha empleado Kolmogorov-Smirnov, evidenciando que tanto la motivación laboral como la gestión administrativa presentan distribución normal, bajo este criterio para determinar las correlaciones entre las variables se empleó la prueba de correlación de Pearson.

CORRELACIONES

Tabla 12

Correlación entre la variable programa de motivación laboral y gestión administrativa en el Centro de Salud

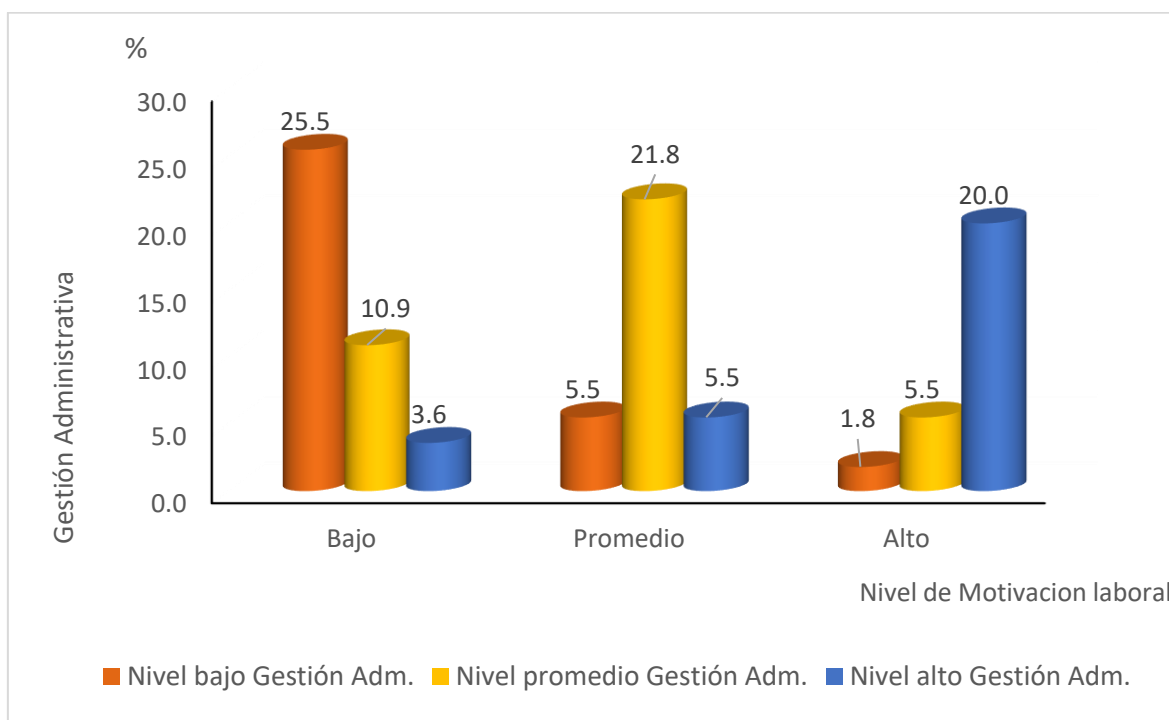
Correlaciones de Pearson			
V. Independiente	V. Dependiente	Correlación de Pearson	,719**
Programa de	Gestión	Sig. (bilateral)	,000
motivación laboral	administrativa	N	55

**p<0.01

En la tabla 12 se observa que la variable programa de motivación laboral tiene una relación altamente significativa con la variable de gestión administrativa ($r = ,719^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que sostiene que entre estas variables no hay evidencia de correlación.

Figura 11

Distribución según nivel de Gestión administrativa, por nivel de la dimensión Motivación laboral en el Centro de Salud



En la figura 11, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Motivación laboral, frente a la variable Gestión Administrativa, en la que se puede evidenciar que el porcentaje con nivel alto en Gestión Administrativa aumenta a medida que mejora el nivel de motivación laboral.

Tabla 13

Correlación entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa y gestión administrativa en el Centro de Salud

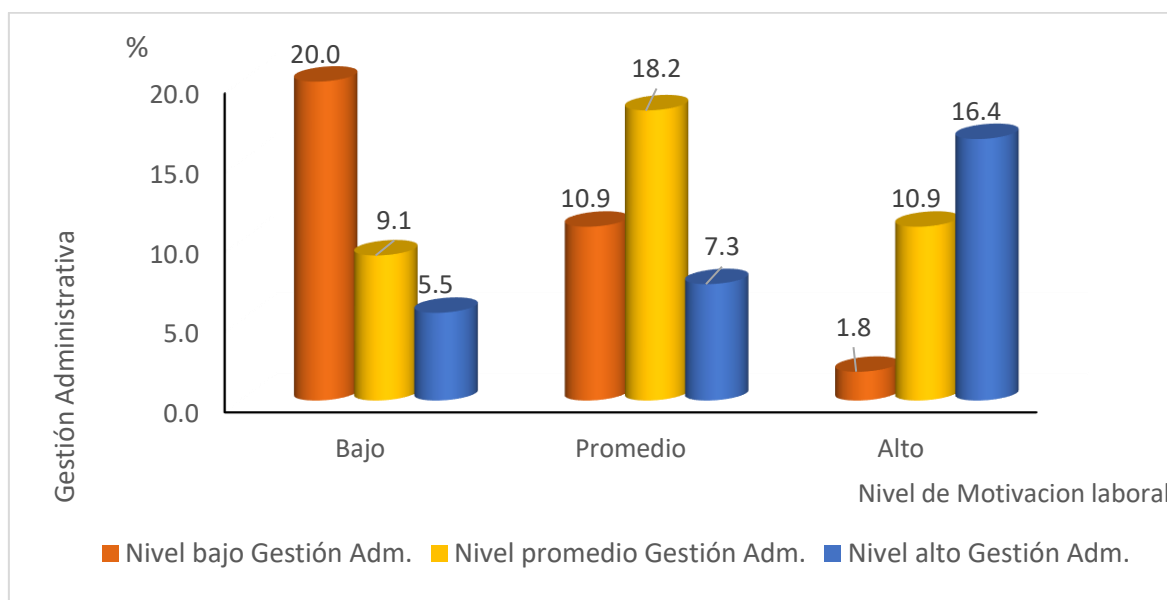
Correlaciones de Pearson			
V. Independiente	V. Dependiente	Correlación de Pearson	,556**
D 1: Motivación	Gestión	Sig. (bilateral)	,000
extrínseca	administrativa	N	55

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

En la tabla 13 se observa que la dimensión de motivación extrínseca tiene una relación altamente significativa con la variable de gestión administrativa ($r= ,556^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que sostiene que entre estas variables no hay evidencia de correlación.

Figura 8

Distribución según nivel de Gestión administrativa, por nivel de la dimensión Motivación extrínseca en el Centro de Salud



En la figura 8, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de la dimensión Motivación extrínseca frente a la variable Gestión Educativa, donde se aprecia que a mayor nivel de motivación extrínseca el porcentaje con nivel alto de gestión administrativa aumenta o viceversa.

Tabla 13

Correlación entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa y gestión administrativa en el Centro de Salud

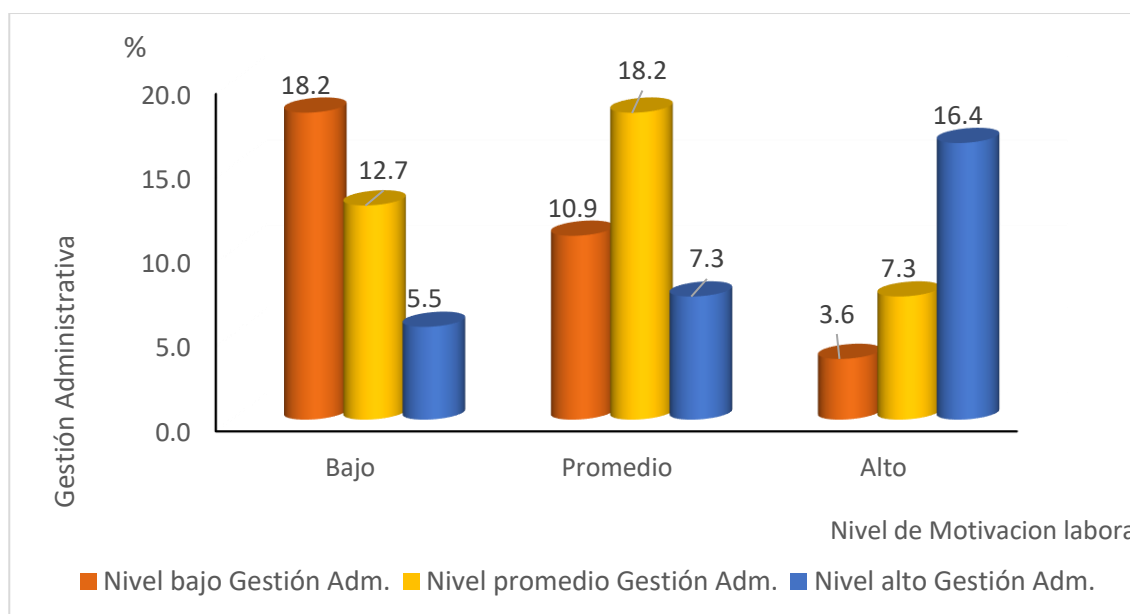
Correlaciones de Pearson			
V. Independiente	V. Dependiente	Correlación de Pearson	,553**
D2: Motivación intrínseca	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

En la tabla 13, se observa que la dimensión de motivación intrínseca tiene una relación altamente significativa con la variable de gestión administrativa ($r = ,553^{**}$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula que sostiene que entre estas variables no hay evidencia de correlación.

Figura 9

Distribución según nivel de Gestión administrativa, por nivel de la dimensión Motivación intrínseca en el Centro de Salud



En la figura 9, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de la dimensión Motivación intrínseca frente a la variable Gestión Educativa, donde se aprecia que a mayor nivel de motivación intrínseca el porcentaje con nivel alto de gestión administrativa aumenta o viceversa.

Tabla 14

Correlación entre la motivación trascendental y la gestión administrativa y gestión administrativa en el Centro de Salud

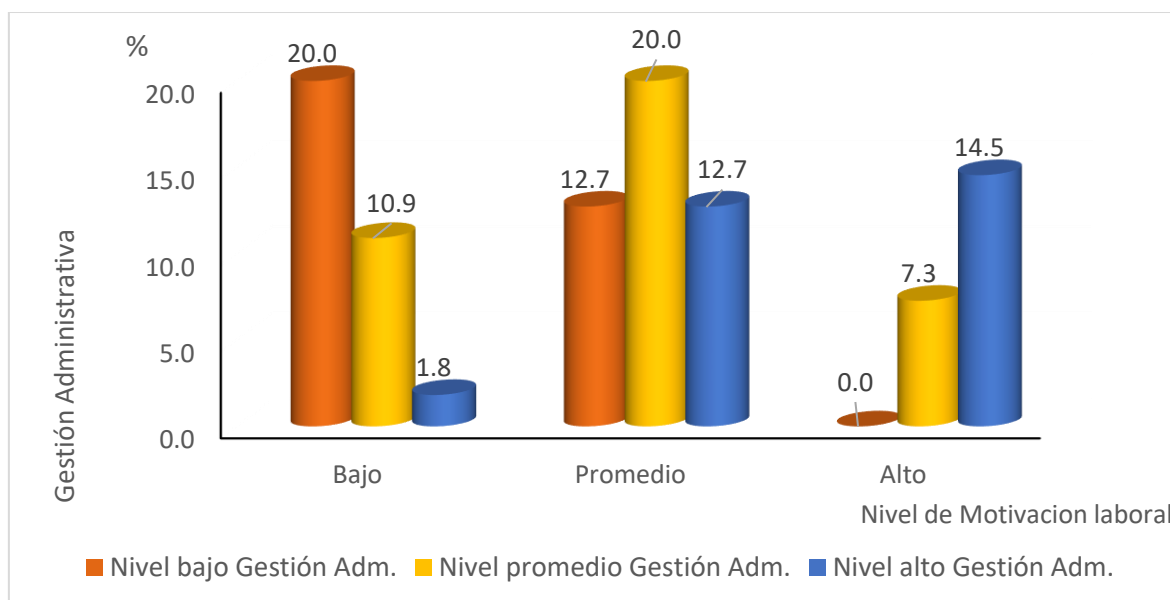
Correlaciones de Pearson			
V. Independiente	V. Dependiente	Correlación de Pearson	,712**
D3: Motivación trascendental	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

En la tabla 14, se observa que la dimensión de motivación trascendental tiene una relación altamente significativa con la variable de gestión administrativa ($r = ,712^{**}$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que sostiene que entre estas variables no hay evidencia de correlación.

Figura 15

Distribución según nivel de Gestión administrativa, por nivel de la dimensión Motivación trascendental de la motivación laboral en el Centro de Salud



En la figura 15, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de la dimensión Motivación trascendental frente a la variable Gestión Educativa, donde se aprecia que a mayor nivel de motivación trascendental el porcentaje con nivel alto de gestión administrativa aumenta o viceversa.

V.- DISCUSIÓN

Después de haber realizado el procesamiento estadístico se ha encontrado hallazgos importantes que a continuación se procede a discutir.

Respecto a los niveles de la gestión administrativa, se ha encontrado que, en lo referente al progreso de los proyectos de trabajo y programas de gestión en el centro de salud, se ha encontrado que el 32.7% de los colaboradores manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 23.6% refieren estar en algo desacuerdo, un 16.4% está totalmente en acuerdo, un 14.5% refieren estar en totalmente en desacuerdo y un 12.7% están ni de acuerdo ni desacuerdo. De manera general se puede decir que el mayor porcentaje de encuestado están de acuerdo que el centro si desarrolla planes y se articula programas para mejorar la gestión administrativa. Respecto respeto de la estructura jerárquica funcional del centro de salud, se ha encontrado que el 47.3% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 25.5% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo un 18.2% algo en desacuerdo. Finalmente, un 9.1% refieren estar totalmente en desacuerdo. De forma general, se observa que la mayoría de los colaboradores están acuerdo en que si se respetan la jerarquía en este centro de salud. Relacionado con la práctica de sistemas de control en el centro de salud, el 36.4% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 23.6% refieren estar algo en desacuerdo, así mismo un 20.0% Ni de acuerdo ni desacuerdo. Finalmente, un 12.7% refieren estar totalmente en acuerdo y un 7.3% están totalmente en desacuerdo. Estos resultados significan que en este centro de salud se viene realizando una gestión administrativa regular, es decir, hay momentos en el centro de salud se planifican las actividades, se existe organización y se realiza un proceso de control de las actividades que se desarrollan (Hurtado, 2008); sin embargo, a veces no existe una gestión administrativa adecuada para ofrecer un deseable atributo de asistencia a los usuarios de este centro de Salud. Estos resultados en alguna medida se con los hallazgos de Flores (2019) quien desarrolló un trabajo sobre “Propuesta de mejora de la motivación para fortalecer la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas, del mercado Virgen del Carmen de Cañete- Lima” encontró como resultado que el 40.0% de representantes de estas organizaciones sabe planificar adecuadamente sus objetivos corporativos durante el transcurso del

año, el 46.7% tienen un plan estratégico, el 46.7% desarrolla cumplimiento a su plan de gestión, el 60.0% realiza una evaluación de sus resultados en comparación con lo que se consigna en su planificación.

En cuanto a los rangos de la motivación laboral en este centro de salud, se han obtenido los siguientes resultados. Con respecto a la satisfacción con el sueldo que reciben los colaboradores para cubrir sus necesidades básicas, se ha observado que, del total de la muestra, el 29.1% manifiestan estar algo en desacuerdo, mientras que un 25.5% refieren estar algo de acuerdo, así mismo un 23.6% refieren estar totalmente en desacuerdo, finalmente, un 14.5% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 7.3% en totalmente en acuerdo; estos implica que hay un alto porcentaje que no está satisfecho con el salario que recibe. En relación si los colaboradores se sienten motivados por los reconocimientos en su trabajo y que ayuda al crecimiento personal, se encontrado que el 50.9% refieren estar totalmente en acuerdo, mientras que 16.4% manifiestan estar algo en desacuerdo. Así mismo un 12.7% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 10.9% refieren estar algo en acuerdo y un 9.1% algo en desacuerdo. En cuanto a la programación y ejecución de actividades socioculturales por el centro de salud para contribuir a la identificación con la población, se ha encontrado que, del total de la muestra, el 29.1% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 23.6% refieren estar ni de acuerdo ni desacuerdo, así mismo un 16.4% refieren estar totalmente en desacuerdo y algo en desacuerdo. Finalmente, un 14.5% refieren estar en totalmente en acuerdo. De manera general se ha comprobado que la mayoría de los colaboradores considera que presenta una adecuada motivación laboral entendida como el proceso que determinan la forma de actuar de un colaborador y que está relacionado con el cumplimiento y satisfacción en la organización, como los pasos organizacionales que tienen influencia por lograr que la motivación de los colaboradores y de la empresa este encausada en la misma línea (Puma y Estrada, 2020). Estos resultados tienen alguna relación con los aportes de Leiva (2017), quien realizó un trabajo sobre “Propuesta de Elaboración del Programa de Inteligencia Emocional como estrategia para mejorar el clima organizacional del Centro de Salud Magna Vallejo Cajamarca”, obtuvo como resultado que el 67% de los colaboradores refiere que las

relaciones con su jefe son cordiales, 44% refiere que el jefe se conoce y tiene preocupación por los problemas de los colaboradores, el 56% refiere que el control del trabajo está bajo personas que gozan de una buena confianza, y un 74% afirma que su rendimiento es mejor cuando hay confianza.

Con referencia a la relación significativa entre la variable de motivación laboral y gestión administrativa, se encontró como resultado que el valor crítico observado fue $0,000 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la variable programa de motivación laboral tiene una relación significativa con la variable de gestión administrativa. Así también, las correlaciones obtenidas mediante Pearson indican que la variable de programa motivación laboral tiene una relación directa con la gestión administrativa ya que el coeficiente de correlación fue de $,719^{**}$ y una significancia bilateral de 0.000. Estos resultados quieren decir que, en la medida que las condiciones de la motivación laboral, la gestión administrativa también lo hace; también se puede decir que, a mayor gestión administrativa mayor motivación laboral. Por el otro lado, a menor motivación laboral, menor será el nivel de gestión administrativa que presenten los colaboradores del centro de salud. En teoría estos datos significan que, la motivación laboral referida al grado de satisfacción que presentan los colaboradores de las organizaciones con referencia a los estímulos externos, internos que perciben dentro de su ambiente laboral (Herrera y Zamora, 2014); tiene una relación significativa con la gestión administrativa que alude al proceso de planificación, organización y control de todas las actividades que se ejecutan en una determinada organización (Pérez (1982). Estos hallazgos de este trabajo, en alguna medida se relacionan con los encontrados por Goicochea (2016) que en su trabajo sobre “Propuesta de modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano para mejorar el clima organizacional del Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas” trabajando con una muestra de 84 colaboradores encontró como resultado que el 66,67% de colaboradores del departamento de enfermería, necesita mejorar; por ende, es fundamental la elaboración de una propuesta de intervención.

En cuanto a la relación significativa entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa, se ha encontrado como resultado que el valor crítico observado fue $0,006 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alternativa, es decir que la primera dimensión de motivación laboral (Motivación extrínseca) tiene una relación significativa con la variable de gestión administrativa. También se ha encontrado que la correlación de Pearson fue altamente significativa con un valor de ,556** y una significancia Bilateral de 0.000. Esto quiere decir teóricamente que la motivación extrínseca entendida como el proceso donde el colaborador de la organización se desenvuelve en función a las cosas que quiere alcanzar, es aquella en la que el individuo se mueve por los resultados que desea lograr (Kenneth, 2002), tiene una asociación directa con la gestión administrativa que alude al conjunto de actividades planificadas, programas y sobre todo controladas con el propósito de certificar el desempeño de los objetivos de las organizaciones (Pariona, 2018). Dicho de otro modo, a mayor motivación extrínseca mayor gestión administrativa en los colaboradores del centro de salud; por otro lado, si las condiciones de la motivación extrínseca son inadecuadas, el nivel de gestión administrativa también bajará significativamente

. Estos resultados son análogos con los encontrados por Cerna (2019), quien realizó un trabajo que tuvo como objetivo determinar, la influencia de la gestión institucional en el clima organizacional de una empresa estatal, trabajando con una muestra de 47 personas, encontró como resultado que la gestión institucional influye en el clima organizacional de una organización estatal, por lo tanto, brota la necesidad de hacer una proposición de un Modelo de Gestión que tenga como fundamento los lineamientos de la Neuro gestión.

Los resultados de la prueba de chi-cuadro de la motivación entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa en los colaboradores del centro de salud, muestra que el valor crítico observado fue de $0,019 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la primera dimensión de motivación laboral (Motivación intrínseca) tiene una relación significativa con la variable de gestión administrativa. Así también las correlaciones de Pearson indican que una relación altamente significativa de ,553** y una significancia bilateral de 0.000. Estos significan que la motivación intrínseca tiene una asociación con la gestión administrativa. En teoría, estos datos, indican que la motivación intrínseca entendida como aquel proceso donde el trabajador siente que las funciones que realiza ayudan a su desarrollo

profesional, despierta un cambio o progreso real en su comportamiento (Orbegoso, 2016), tiene una vinculación con gestión administrativa que tiene que ver con correcta planificación de las actividades que desarrollan en una organización, implica el control de todos los procesos para verificar su desarrollo dentro de lo establecido (Pérez (1982)). Dicho de otro modo, en la medida que mejora la motivación intrínseca mayor gestión administrativa en los trabajadores, por el contrario, a menor motivación intrínseca, menor capacidad de gestión administrativa. Otras investigaciones al estudiar variables relacionadas han encontrado resultados similares. Flores (2019) en su trabajo denominado "Propuesta de mejora de la motivación para fortalecer la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas, del mercado Virgen del Carmen de Cañete-Lima", encontró como que el 40.0% de representantes de estas organizaciones sabe planificar adecuadamente sus objetivos corporativos durante el transcurso del año, el 46.7% tienen un plan estratégico, el 46.7% desarrolla cumplimiento a su plan de gestión, el 60.0% realiza una evaluación de sus resultados en comparación con lo que se consigna en su planificación.

Los resultados de la prueba de chi-cuadrado entre la motivación trascendental y la gestión administrativa muestran que la significancia que hace referencia al valor crítico observado fue de $0,001 < 0,05$, bajo este criterio se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la primera dimensión de motivación laboral (Motivación trascendental) tiene una relación significativa con la variable de gestión administrativa. Así también respecto a las correlaciones obtenidas mediante Pearson, se ha encontrado que entre estas dos variables existe una relación directa altamente significativa de $,712^{**}$ con una significancia bilateral de 0.000; lo que indica que estas variables tienen una asociación significativa y directa. Teóricamente estos datos significan que la motivación trascendental que se crea por las perspectivas de los demás o las consecuencias de un individuo que, con sus acciones, genera en otros un cambio y que está orientada a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial (Pariona, 2018), tiene una asociación con la gestión administrativa que alude al proceso de la planificación, ejecución y control de actividad dentro de una organización con la

finalidad de dar una mejor atención a los usuarios (Pacheco, Castañeda y Caicedo (2004). Dicho de otro modo, en la medida que los colaboradores sientan que la empresa desarrollo actividades sociales donde los trabajadores sientan que están ayudando al desarrollo de la comunidad, van a mejorar su gestión administrativa en el centro de salud para atender mejor a los usuarios de toda la jurisdicción que abarca el centro de salud.

VI.- CONCLUSIONES

- 1) La gestión administrativa en el centro de salud Micaela de Bastidas se encuentra en un nivel promedio, el mayor porcentaje de los colaboradores refieren a veces se organizan, planifican, se coordinan y se tienen un control de las actividades que se realizan. Se ha determinado que la gestión administrativa se encuentra en un nivel promedio a nivel general y por dimensiones
- 2) Se ha elaborado un programa de motivación laboral que consta de 04 fases para mejorar la gestión administrativa de los colaboradores del Centro de Salud I-3 Micaela Bastidas
- 3) Se ha encontrado que el mayor porcentaje de colaboradores del centro de salud, están de acuerdo que en que se encuentran motivado por los estímulos externos, recompensas que se espera alcanzar producto del cumplimiento de sus funciones, están de acuerdo que en el centro de salud mediante el desempeño en su puestos de trabajo encuentran sentido de desarrollo profesional y autorrealización; finalmente se encuentran de acuerdo porque consideran que ayudan al desarrollo de actividad en beneficio al desarrollo de la sociedad. Se ha encontrado que el mayor porcentaje de colaboradores del centro de salud, desarrollan una gestión administrativa a consecuencia de estar motivados tanto extrínsecamente, intrínsecamente y trascendental.
- 4) Se ha elaborado la propuesta de un Programa de Motivación Laboral para mejorar la Gestión Administrativa.
- 5) Se ha validado la propuesta del programa de motivación laboral a través de 05 expertos encontrándose como resultados valores superiores a 0.80 lo cual implica que es aplicable (0.89)

VII.- RECOMENDACIONES

- 1) Si bien es cierto, se ha encontrado que la variable de motivación laboral y gestión administrativa presentan una relación significativa para la muestra total del centro de salud de Micaela de Bastidas, sería importante realizar estudios posteriores en colaboradores de otros centros para seguir corroborando la asociación entre las variables estudiadas.
- 2) Debido a que a que los datos han sido tomado de forma remota y siendo esta una modalidad que permite llegar a más personal en el tiempo posible, no se puede tener un control de variables intervinientes; en este sentido, se quiere que posterior investigaciones puedan recolectar los datos de forma presencial ya que este modalidad permita tener el control de variables como el tiempo establecido por items, explicación de los objetivos de la investigación y desarrollo de los cuestionario en sólo tiempo.
- 3) Debido a que los resultados muestran una relación directa y significativa entre la motivación vocacional y la gestión administrativa en los colaboradores del centro de salud, se sugiere que se elabore y ejecute una propuesta que tenga como finalidad manipular la variable motivación laboral para lograr conseguir resultados favorables en la gestión administrativa y de esta manera se pueda brindar un mejor servicio a los usuarios.

VIII. PROPUESTA

PROGRAMA MOTIVACIONAL LABORAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN COLABORADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD I-3 MICAELA BASTIDAS, PIURA 2021

I.- INTRODUCCIÓN.

La motivación es considerada como el motor que orienta y rige el comportamiento de los seres humanos dentro de un marco de interacción colectiva. En este sentido, una persona con altos niveles de motivación, siempre se desempeñará en sus funciones proactivamente y coadyuvará al desarrollo de los objetivos de las organizaciones. Sin embargo, hoy en día se ha observado que en muchas organizaciones tanto privadas como públicas, los colaboradores no desempeñan con esfuerzo abnegado para cumplir sus responsabilidades; como consecuencia, el crecimiento de las organizaciones es afectado. En el 2016, el 50% de empresas, registran caídas y pérdidas debido a una mala gestión administrativa, sus errores más significativos que se cometen son: acumulación de funciones, clarificación de objetivos, y desconocimiento de la misión de las organizaciones (Gestión, 2016). Los informes más recientes indican que 50% de las empresas, especialmente las pequeñas empresas, tienen un fracaso en los cinco primeros años de vida, y el 20% y 30% de mype apenas sobreviven un año. Todo esto se debe a una inadecuada gestión administrativa por los directivos de las empresas de diferentes rubros (Portafolio, 2020). De forma particular, en los centros de salud, esta realidad no es heterogénea, según los informes de la contraloría de la República a través del diario Gestión (2019) se pudo observar que el 26.45% de hospitales y centros de salud presentan deficiencias para contar con personal suficiente para brindar una mejor atención, sobre todo en los servicios de emergencia ya que no se cuenta con personal suficiente para el servicio de emergencia.

Por las razones expuestas, al plantear esta propuesta se busca mejorar las condiciones de la gestión administrativa mediante un programa de motivación laboral en los colaboradores de un centro de salud de la ciudad de Piura. se espera que después de la aplicación del programa estos colaboradores puedan aumentar las categorías en la eficacia de la gestión administrativa con el objetivo de ofrecer una mejor asistencia a los clientes que pertenecen a su jurisdicción.

II.- OBJETIVO

Objetivo general

Elaborar una propuesta de un programa de motivación laboral para mejorar la gestión administrativa en los colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021.

Objetivos Específicos.

- ❖ Proponer capacitaciones para los colaboradores en el manejo de la tecnología para un adecuado desempeño de sus funciones.
- ❖ Desarrollar actividades de integración social en los colaboradores.
- ❖ Realizar una evaluación para determinar si cada colaborador se siente satisfecho en su puesto de trabajo.

III.- FUNDAMENTACIÓN.

Fundamentación Epistemológica.

Una persona motivada se desenvuelve con dedicación y sentido en todas las cosas que realiza. Son diversos los conceptos de la variable motivación que se han articulado con el devenir del tiempo. Por un lado, es definida como el sentido de virtud donde el ser humano es una realidad autodinámica que lo hace diferente de los demás seres que hay a su alrededor (Herrera y Zamora, 2014). En el contexto que nos ocupa, la motivación laboral comprende tanto los pasos individuales que determinan la forma de actuar de un colaborador y que está relacionado con el rendimiento y agrado dentro de la organización, como los procedimientos organizacionales que tienen influencia para lograr que la motivación de los colaboradores y de la empresa estén encausados en la misma línea (Puma y Estrada, 2020). Una correcta evaluación sobre la motivación laboral, se debe hacerlo en base a sus tres componentes que presenta:

La motivación es extrínseca. Que hace referencia específicamente al desempeño que tiene el colaborador en función a los estímulos externos que recibe por parte de la organización donde labora, dicho en otro, el trabajador cumple sus funciones basado en las consecuencias que pretende alcanzar (Kenneth, 2002). Este argumento es fundamental para obtener que los personas realicen a cabo trabajo que son provechosos para la organización. Los

trabajadores se hallan esencialmente motivados al ser capaz de satisfacer sus necesidades de forma indirecta, especialmente, por medio de las reparaciones monetarias (Pariona, 2018; Martin et al, 2009).

La motivación intrínseca, tiene que ver como el hecho de realizar alguna actividad por iniciativa personal y el sentido de satisfacciones que se siente durante el proceso de aprendizaje sin la necesidad de recibir un premio del exterior. En esta clase de motivación, el individuo actúa por los resultados que espera que se produzcan producto de su esfuerzo y dedicación (Kenneth, 2002). La motivación intrínseca es la más verídica motivación y aquella que despierta y buscar en las personas con el fin de lograr sinceros cambios y mejora real en su accionar, surge de los premios que yacen en la tarea misma. Estar motivado intrínsecamente es asumir un problema como reto personal (Orbegoso, 2016).

Motivación Trascendental. Es una clase de motivación que genera agrado y esta a su vez proviene del beneficio que adquieren otras personas, en esta encontramos a todas o aquellos trabajos que se realizan por propia iniciativa. En el espacio laboral, cada vez es más común que las empresas colaboren con organizaciones no gubernamentales o realicen actividades solidarias (Orbegoso, 2016). Se genera por las expectativas de cambio de los demás o las consecuencias de un sujeto que, con sus acciones, centra en otros un cambio (Pariona, 2018).

Fundamentación Práctica

La utilidad práctica radica en mediante el análisis de datos se podrá aplicar a la solución de problemas inmediatos en este caso a mejorar la percepción de la gestión administrativa de los colaboradores.

Fundamentación social.

La relevancia social es singular debido a que a través de la aplicación de los conocimientos existentes relacionados con la motivación laboral y sobre todo con el programa con el que se pretende contribuir a brindar soluciones a los problemas que se presenta dentro de la organización al dirigir la gestión administrativa en el centro de salud I-3 Micaela Bastidas y los usuarios se sientan beneficiados con los servicios que brinda esta organización de salud.

IV.- DESARROLLO.

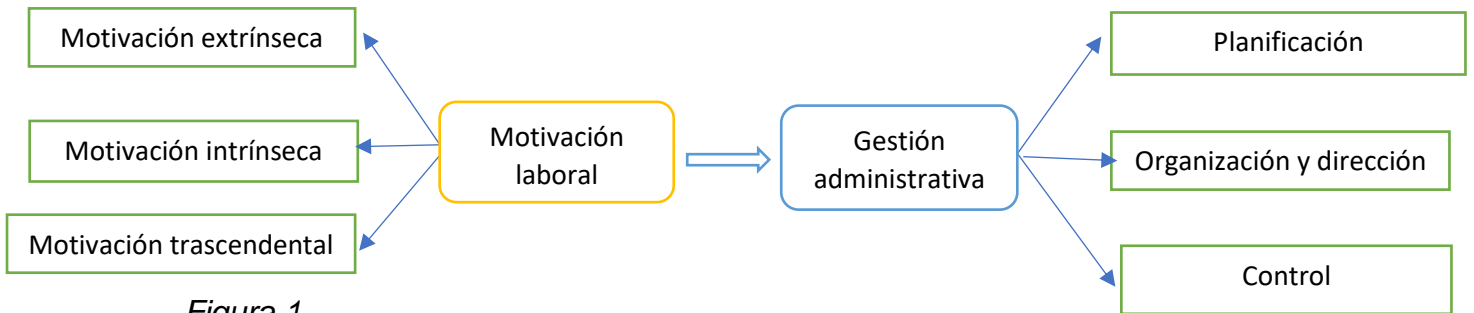


Figura 1

En la figura 1 se aprecia que la variable motivación laboral con sus tres dimensiones (extrínseca, intrínseca y trascendental) que hace referencia al proceso dinámico por el cual el colaborador de una organización cumple sus funciones con eficacia en función a los estímulos que recibe; tiene una influencia significativa por encima de la gestión administrativa siendo concebida como el proceso que consiste en planificar, organizar y tener dirigir, y tener un control de todas las actividades que se desarrollan. Según los resultados obtenidos, la relación que presentan estas variables es altamente significativa y directa, dicho de otro modo, a mayor motivación laboral, mayor gestión administrativa entre los colaboradores del centro de salud; por otro lado, también se puede decir, a mayor gestión administrativa mayores niveles de motivación laboral en los trabajadores. Estas dos variables siempre caminan juntas, si una mejora, la otra también mejora, si las condiciones de una empeoran, la otra también tiende a disminuir.

Actividades de coordinación	Objetivo	Descripción	Materiales	Responsable
Reuniones con los directivos del centro de salud.	Dar a conocer los resultados que se ha obtenido en la aplicación de los cuestionarios.	Esta actividad consiste en explicar al personal estratégico del centro de salud los resultados de la motivación laboral y la gestión administrativa en los colaboradores del dentro de salud.	Recursos audiovisuales	Maribel Amalia Carmen Sarango
Sustentación de la propuesta	Sustentar la propuesta que está orientada a mejorar las características de la gestión administrativa.	La propuesta debe ser sustentada ante el gerente, jefe de recursos humanos, jefe de persona y personal estratégico. En esta se consignan todas las actividades a desarrollar para mejorar la atención que se otorgue a los beneficiarios que asistan al centro de salud.	Recursos audiovisuales Plataforma zoom	Maribel Amalia Carmen Sarango
Actividades de desarrollo.	Objetivo	Descripción	Materiales	Responsable
Evaluación de desempeño.	Identificar si cada colaborador está cumpliendo de forma adecuada sus funciones en el centro de salud.	Esta actividad debe ser desarrollada en función de una evaluación donde lo evalúe el superior, sus compañeros de trabajo y alguna persona que sea subordinado del colaborador.	Plataforma zoom Matriz de desempeño	Oficina de recursos humanos
Talleres y programas de capacitación.	Capacitar a los colaboradores mediante estrategias para el estrés y sobre todo el manejo de los recursos tecnológicos.	Talleres psicoeducativos. Estas capacitaciones consisten enseñar a todos los colaboradores diversas estrategias de afrontamiento frente al estrés que se	Plataforma zoom Recursos audiovisuales	

		<p>ha incrementado de forma significativa con las demandas de la emergencia sanitaria dispuestas por el Estado.</p>		
		<p>Talleres sobre manejo de tecnología:</p> <p>Estas capacitaciones están orientadas a capacitar a los colaboradores en el manejo de los recursos de tecnología como computadoras, historias clínicas electrónicas y todo proceso que sea nuevo que se implemente en el centro de salud.</p>	<p>Recursos audiovisuales</p> <p>Plataforma zoom</p> <p>Materiales nuevos</p> <p>Software de nuevos sistemas.</p>	
		<p>Capacitación en manejo de estrategias de resolución de conflictos.</p> <p>Capacitaciones orientadas a mejorar el trabajo en equipo, trabajo multidisciplinario, estrategias de gestión. Un aspecto importante que se puede señalar es que, se necesitan mejorar las relaciones entre los colaboradores de las diversas áreas de atención.</p>	<p>Plataforma zoom</p> <p>Recursos audiovisuales</p>	
Actividades de integración social	Objetivo	Descripción	Materiales	Responsable

	Lograr que los colaboradores del centro de salud interactúen mutuamente mediante actividades compartidas para el desarrollo del vínculo de confianza.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Paseos campestres ❖ Almuerzos de confraternidad ❖ Concursos en las diversas actividades que realiza el centro de salud. ❖ Dinámicas de interacción grupal para todos los colaboradores. 	Presupuestos para las actividades Movilidades para el traslado	
Actividades de recompensas	Objetivo	Descripción	Materiales	Responsable
	Recompensar a los mejores trabajadores con la finalidad que sigan mejorando la gestión administrativa para brindar un mejor servicio.	<p>Mejor trabajador del mes.</p> <p>Esta actividad consiste en dar una recompensa a cada trabajador mensualmente, los criterios que deben de cumplir para esto deben ser estipulados por el área de recursos humanos.</p>	Presupuesto para el premio. Listas de cotejos de cumplimiento de los criterios.	
		<p>Celebración de cumpleaños</p> <p>Esta actividad hace referencia a que mensualmente se deben celebrar los cumpleaños de todos los trabajadores que durante ese mes han cumplido años.</p>	Premios Listas de colaboradores que cumplen años durante el mes.	
Actividades de cierre	Objetivo	Descripción	Materiales	Responsable
Verificación de las evidencias	Verificación de progresos y	Verificación de casos atendidos	❖ Lista de verificación	

	retroalimentación en función a los resultados de los elementos de verificación.	Revisión de quejas en el buzón de sugerencias. Verificación del registro de productividad por cada colaborador.	❖ Registros y reportes de progresos	
Retroalimentación		Dar una retroalimentación sobre a cada colaborador en función a los resultados que se han constatado en las listas de elementos de verificación.	Hojas de ruta de trabajo	

V.- EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

Su evaluación dependerá del área de recursos humanos en coordinación de la gerencia. En este sentido, a fin de evaluar cada actividad y sobre todo el logro de los objetivos de la propuesta, se emplearán los siguientes instrumentos para una correcta evaluación y seguimiento.

LISTA DE COTEJO

N°	Apellidos y nombres	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
		SI CUMPLE	NO CUMPLE
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Apellidos y nombre del colaborador

Puesto de trabajo

Tiempo de servicio

Criterios de evaluación

Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Siempre	4
Casi siempre	5

Competencias a evaluar	Nivel del logro en el desempeño					Puntaje
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
						Puntaje total

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC)

Título de la Investigación:	Programa de Motivación Laboral para Mejorar La Gestión Administrativa en Colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021
------------------------------------	--

Nombre del Investigador:	MARIBEL AMALIA CARMEN SARANGO
---------------------------------	-------------------------------

Criterio de Valoración:	PROPUESTA	Fecha:	19/07/2021
--------------------------------	-----------	---------------	------------

Número de Jueces:	5
--------------------------	---

Escala Evaluativa:	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	1	2	3	4	5

Regla de Decisión:	CVC ≤ 0.8	No es Aceptable
	CVC > 0.8	Es Aceptable

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	$\Sigma X_{ij}/J$	$Mx = (\Sigma X_{ij}/J)$	$CVCi = Mx / Vmax$	$Pei = (1/J)^N$	$CVCic = CVCi - Pei$
<i>Pertinencia</i>	5	5	4	5	5	24	4.8	0.960	0.00032	0.95968
<i>Redacción</i>	5	4	5	4	4	22	4.4	0.880	0.00032	0.87968
<i>Claridad</i>	4	5	5	4	5	23	4.6	0.920	0.00032	0.91968
<i>Consistencia</i>	5	4	4	4	5	22	4.4	0.880	0.00032	0.87968
<i>Estructura</i>	4	5	4	5	4	22	4.4	0.880	0.00032	0.87968
<i>Metodología</i>	4	5	4	5	4	22	4.4	0.880	0.00032	0.87968
									CVC	0.89968

CONCLUSIÓN: Al ser CVC > 0.800, se establece la PERTINENCIA de aplicabilidad de la Propuesta desarrollada.



Dr. ALEXIS ENRIQUE POMA VARGAS



Dra. LILIANA DEL CARMEN SANCHEZ ROBLES



Dr. LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ



Dr. EDUARDO R. CARMEN N



Dr. OSCAR VELA MIRANDA

Firma de Jueces

REFERENCIAS

- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. Argentina. Universidad Nacional de Misiones. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Ajello, A. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de Psicología de la educación (pp. 251-271) España: Popular. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2081794>
- Álvarez, L. (2012). Desarrollos preliminares de la escala de motivación (em1) para adultos, basada en el modelo motivacional de Mc Clelland. *Psychologia*, 6(1), 63-75. <http://doi.org/cdrr>
- Amat, J. (2000). Control de Gestión (una perspectiva de dirección). Editorial Gestión. España. <https://static2planetadelibroscom.cdnstatics.com/usuarios/libros/fotos/6/original/9788480888417.jpg>
- Aparicio, Y. (2018). Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones. Guayaquil -Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UCSG_f64ec77c4509a5d43470374719062870
- Atkinson, John y Robert A. Fall, (1990).: "The Motivations for Strategic Planning". *The Journal of Information Systems Management*. Tomo 7, No. 4. https://www.researchgate.net/profile/Aldrin-Herwany-2/publication/311927795_Impact_of_coffee_product_labeling_and_packaging_on_purchase_behavior_with_mediating_of_brand_image_and_brand_trust/links/5e252b01458515ba209644d3/Impact-of-coffee-product-labeling-and-packaging-on-purchase-behavior-with-mediating-of-brand-image-and-brand-trust.pdf#page=22
- Auh, Seigyoung y Menguc, Bulent, (2005). "Top management team diversity and innovativeness: The moderating role of interfunctional coordination".
- Beltrán, J. (2003), Indicadores de gestión. 3R Editores. Bogotá. Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111331012.pdf>

- Cameron J. y W. D. Pierce, (1994). "Reinforcement, Reward and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis" Review of Educational Research, 64, nº 3; pp. 363-423.
- Castelló, P. (1997). MOTIVACIÓN: CONDUCTA Y PROCESO. Revista Electrónica de Motivación y Emoción. <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf>
- Cerna, G. (2019).** Gestión Institucional y su incidencia en el clima organizacional de una institución pública peruana. Trujillo- Perú. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49730/Cerna_QGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2005). Comportamiento Organizacional Editorial Thomson. México.
- Deloitte. (2013). Administración de la empresa inteligente frente al riesgo: operando la empresa inteligente frente al riesgo. Bogotá: Planeta Colombiana S. A.
- El Portafolio. (2020). La mala gestión, entre las causas de cierre de las Pymes. <https://www.portafolio.co/economia/la-mala-gestion-entre-las-causas-de-cierre-de-las-pymes-545746>
- Flores, J. (2019). propuesta de mejora de la motivación como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas, del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para caballeros, del mercado Virgen del Carmen, distrito de Imperial, provincia de Cañete. Lima- Perú. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14689/MYP_E_MOTIVACION_%20FLORES_TIPTE_JUDITH_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, C. (2016). TEORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN. <https://tuvntana.files.wordpress.com/2016/03/teorias-o-enfoques-de-la-administracion.pdf>

García, G. y Bolívar, J. (2008). Fundamentos de la gestión pública hacia un Estado eficiente. Bogotá: Ediciones ean. Recuperado de <https://goo.gl/oiWmR3>.

Gestión. (2016). Una de cada cuatro medianas empresas registra caídas de 50% en ventas por su mala gestión. Lima- Perú. <https://gestion.pe/economia/empresas/cuatro-medianas-empresas-registran-caidas-50-ventas-mala-gestion-115183-noticia/>

Gestión. (2019). Contraloría: El 26.45% de hospitales no cuenta con personal suficiente para el servicio de emergencia. Lima- Perú. <https://gestion.pe/economia/contraloria-el-2645-de-hospitales-no-cuenta-con-personal-suficiente-para-el-servicio-de-emergencia-noticia/>

GOICOCHEA, A. (2017). propuesta de modelo de gestión estratégica del talento humano para mejorar el clima organizacional del departamento de enfermería del hospital regional Virgen de Fátima – CHACHAPOYAS. Chachapoyas- Perú. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18903/goicochea_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, L. (2007). Humanismo y gestión humana. Una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. Eleuthera, 42-63.

Gorzeń, I. (2015). Gender differences in risk management. Small and medium sized Enterprise perspective. Research Papers Of The Wroclaw University Of Economics / Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wroclawiu, 412, 80-89. <http://doi.org/cdrs>

Guinart Josep María. (2008). Indicadores de gestión para las entidades públicas

Hernández Hugo (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. Indicadores Integrales de Gestión. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.

Hernández, P., Argimón, I. & González-Paramo, J.M (2000). ¿Afecta la titularidad pública la eficiencia empresarial? España: Imprenta del Banco de España.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, J. Zamora. N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación?. Cuba. Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017
- Inca, J. (2017). Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. Perú. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8776/Inca_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kenneth W. (2002):“La motivación intrínseca en el trabajo”. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Kenneth W. y Thomas, E (1996): “Intrinsic Motivation in the military: Models and Strategic importance” Technical report NPS-Sm-96-001,Monterrey,CA:Naval Postgraduate School, September.
- Kenneth, W. Thomas and Walter G. Tymon Jr., (1997): “Empowerment Inventory”, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kohn, A., (1993): “Punished by Rewards”. New York: Plenum Press.
- Kruglanski, A., (1978): “Issues in cognitive social psychology, in the hidden cost of reward: New perspectives on the psychology of Human motivation”. New York: John Wiley.
- Leyva, F. (2017). propuesta de elaboración del programa de inteligencia emocional como estrategia para fortalecer el clima organizacional del centro salud Magna Vallejo Cajamarca. Cajamarca- Perú. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16635/Leiva_AFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martín, N., Martin, V., Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una

organización sin fines de lucro. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 66, octubre, pp. 187- 211.
<https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>

Maslow, A. (1962). "A theory of human motivation". Psychological review, 50: pp. 370-396.

Medina, A., Gallegos, C. y Lara P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Chile. Universidad del Bío-Bío.
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122008000600009&script=sci_arttext

Orbegoso, A. (2016). LA MOTIVACION INTRINSECA SEGÚN RYAN & DECI Y ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA MAESTROS. Universidad Privada del Norte. <https://revistas.unasp.edu.br/lumen/article/view/743/pdf>

Palma, S. (2020). MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE ENTIDADES UNIVERSITARIAS. Revista de Investigación en Psicología. http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2020/revista_de_investigacion_en_psicolog%c3%ada01v3n1_2000.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pariona, E. (2018). motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa Teleatento del Perú s.a.c., plataforma 12, sede ate. universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4268/Tesis%20-%20Pariona%20Taype%20Luzbeth.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Peter G., Keen, W., Michael S y Scott M. (1978). Decision Support Systems An Organizational Perspective (Reading. MA: Addison Wesley.

Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>

Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. Málaga- España. Revista Electrónica de Veterinaria, vol. 16.
<https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>

Sánchez, H, Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y Humanista. Lima Perú. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. Mexico: Mac Graw-Hill.

Stevenson, N. (2001). “La motivación del personal de su empresa”. Prentice Hall.
Traducción María Amparo Sánchez Hoyos.

Vargas, M. (2017). INVESTIGACIÓN CRÍTICO-PROPOSITIVA, SISTÉMICO-TRANSDISCIPLINAR: PERTINENCIA, DISEÑO Y MODELADO. Red Científica Internacional del Campo Unificado de la Educación.
<http://www.redcicue.com/attachments/article/80/SOBRE%20INVESTIG.%20Y%20MODELOS.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Autor(a):	Carmen Sarango, Maribel Amalia				
TÍTULO	PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN COLABORADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD I-3 MICAELA BASTIDAS, PIURA 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Cuáles son las características de la gestión administrativa, y cómo se debe elaborar una propuesta de un Programa Motivacional Laboral para mejorar la Gestión Administrativa en colaboradores del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar los niveles de la gestión administrativa y elaborar una propuesta de un Programa Motivacional Laboral para mejorar la Gestión Administrativa en colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2020.</p>	<p>H1: Un programa de motivación laboral, mejorará la gestión administrativa. H0: Un programa de motivación laboral no mejorará la gestión administrativa</p>	<p>V1: PROGRAMA MOTIVACIONAL LABORAL</p>	Motivación Extrínseca	<p>Tipo de investigación. - descriptiva, cuantitativa, propositiva. Diseño de investigación. - No Experimental Debido a que es un estudio que se realizará sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Diseño de investigación. -</p>
	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- Determinar las características de la gestión administrativa de los colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021.</p>			Motivación Intrínseca	
	<p>2.- Elaborar una propuesta de un Programa Motivacional Laboral para mejorar la Gestión Administrativa de los colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021.</p>			Motivación Trascendental	
	<p>3.- Validar la propuesta mediante el juicio de expertos de una propuesta de un Programa Motivacional Laboral para mejorar la Gestión Administrativa de los colaboradores del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021.</p>		V 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	
	<p>4.- Determinar los indicadores de gestión del Establecimiento de Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021.</p>		Organización y dirección		
		Coordinación y control			

Autor(a):	Carmen Sarango, Maribel Amalia
------------------	--------------------------------

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Variable 1: PROGRAMA MOTIVACIONAL LABORAL	Motivación es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen a un determinado comportamiento, el cual puede estar provocado por un estímulo externo y también interno por los procesos mentales del individuo. La motivación está relacionada con el sistema de cognición de la persona (Chiavenato, 2007).	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Es aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo. Los empleados están motivados como consecuencia del beneficio que les aportará el desempeño de una determinada tarea.	Salario Seguridad del Empleo Condiciones Laborales	Programa Listas de chequeo Asistencia
		MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Nace del propio trabajador, está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. Responde a la necesidad de sentirse auto realizado y permite mejorar el rendimiento en el trabajo	Logro Reconocimiento Crecimiento	
		MOTIVACIÓN TRASCENDENTE Es aquella en la que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas. Es una motivación para los demás, por lo que aquí encajan todos aquellos trabajos que se realizan por propia voluntad. En el ámbito laboral, cada vez es más común que las empresas colaboren con ONG o realicen actividades solidarias (Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores 2013 citado en PARIONA 2018)	Voluntariado Compromiso con el ambiente Actividades culturales	

Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>La gestión administrativa hace hincapié a una gama de actividades a través de las cuales el directivo incrementa sus actividades por medio del cumplimiento de las fases del proceso de la administración que son planeamiento, dirección, coordinación y control (Pérez, 1982).</p>	<p>Planificación creación de un plan de acción para hacer frente a cualquier riesgo que se suscite en el futuro.</p>	<p>Planes Procesos Metas</p>	Instrumento de la gestión administrativa
		<p>Organización y dirección Brindar y movilizar los recursos necesarios para el desarrollo del plan de acción. Dirigir, seleccionar y evaluación a los colaboradores con el fin de lograr el mejor trabajo para lograr lo que se ha planificado con anterioridad. lo planificado.</p>	<p>Estructuración Ejecución activa Desarrollo estratégico</p>	
		<p>CONTROL Tiene que ver con garantizar que las cosas ocurran según lo planificado y ejecución de las acciones correctivas necesarias de las desviaciones encontradas.</p>	<p>Seguimiento Evaluación Auditorias</p>	

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Cuestionario De Motivación Laboral	
Objetivo:	Evaluar y valorar la motivación laboral en los colaboradores del Establecimiento De Salud I – 3 Micaela Bastidas	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE	
Documento de Identidad:	41008373	
Grado Académico:	DOCTOR EN GESTIÓN PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Especialidad:	CONTADOR PÚBLICO	
Experiencia Profesional (años): 16 años		
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		



Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas
 Gestión Pública y Gobernabilidad
 MAT N° 02-4013
 MAT ARDOC LL N° 00018

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: "Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"

AUTOR: Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ÍTEMS			ÍTEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	SALARIO	El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas						X		X		X					
		SEGURIDAD DEL EMPLEO	El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia.								X		X		X			
		CONDICIONES LABORALES	El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.									X		X		X		
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	LOGRO	Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño						X		X		X		X			
		RECONOCIMIENTO	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.								X		X		X			

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	CRECIMIENTO	El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome									X		X		X	
	VOLUNTARIADO	El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.									X		X		X	
	COMPROMISO CON EL AMBIENTE	El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.							X		X		X		X	
	ACTIVIDADES CULTURALES	El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población									X		X		X	



 Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas
 Gestión Pública y Gobernabilidad
 MAT N° 02-4013

 MAT ARDOC LL N° 00018

FIRMA

JUEZ DE EXPERTO


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			86		
Objetividad	Expresa conductas observables																			90		
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																			87		
Organización	Organización lógica entre sus ítems																			92		
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																			85		
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																			87		
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																			83		
Coherencia	Relación en variables e indicadores																			88		
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																			86		

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 87.1

Dr: POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE
DNI: 41008373
Teléfono: 969778109
E-mail: contaepv1008@gmail.com



Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas
 Gestión Pública y Gobernabilidad
 MAT N° 02-4013
 MAT ARDOC LL N° 00018

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Gestión Administrativa	
Objetivo:	Conocer las Características de la planificación, organización, dirección y control de la gestión Administrativa	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE	
Documento de Identidad:	41008373	
Grado Académico:	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Especialidad:	CONTADOR PÚBLICO	
Experiencia Profesional (años):	16 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		



 Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas
 Gestión Pública y Gobernabilidad

.....
 MAT N° 02-4013
 MAT ARDOC LL N° 00018

FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: "Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"

AUTOR: Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	PLANES	Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud						X		X		X		X			
		PROCESOS	Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud								X		X		X			
		METAS	Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud									X		X		X		
	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN	ESTRUCTURACION	En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional						X		X		X		X			
		EJECUCION ACTIVA	Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud								X		X		X			

CONTROL	DESARROLLO ESTRATEGICO	Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido									X		X		X	
	SEGUIMIENTO	Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados									X		X		X	
	EVALUACION	Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor							X		X		X		X	
	AUDITORIA	Las Auditorias que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes									X		X		X	



.....
 Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas

 Gestión Pública y Gobernabilidad
 MAT N° 02-4013
 MAT ARDOC LL N° 00018

FIRMA

JUEZ DE EXPERTO


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		88			
Objetividad	Expresa conductas observables																		87			
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																		88			
Organización	Organización lógica entre sus ítems																			92		
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	83				
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																			92		
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		86			
Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		89			

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

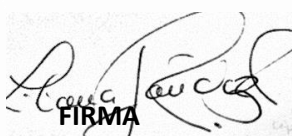
PROMEDIO: 87.7

Dr: POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE
DNI: 41008373
Teléfono: 969778109
E-mail: contaepv1008@gmail.com


Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas
 Gestión Pública y Gobernabilidad
 MAT N° 02-4013
 MAT ARDOC LL N° 00018

FIRMA

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Cuestionario De Motivación Laboral	
Objetivo:	Evaluar y valorar la motivación laboral en los colaboradores del Establecimiento De Salud I – 3 Micaela Bastidas	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	SANCHEZ ROBLES, LILIANA DEL CARMEN	
Documento de Identidad:	18089642	
Grado Académico:	DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Especialidad:	ABOGADO	
Experiencia Profesional (años):	12 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		


FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

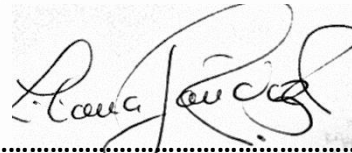
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: "Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"

AUTOR: Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	SALARIO	El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas						x		x		x				
		SEGURIDAD DEL EMPLEO	El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia.							x		x		x			
		CONDICIONES LABORALES	El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.							x		x		x			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	LOGRO	Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño						x		x		x				
		RECONOCIMIENTO	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.							x		x		x			

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	CRECIMIENTO	El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome									x		x		x	
	VOLUNTARIADO	El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.									x		x		x	
	COMPROMISO CON EL AMBIENTE	El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.							x		x		x		x	
	ACTIVIDADES CULTURALES	El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población									x		x		x	



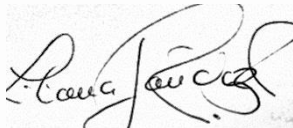
FIRMA

JUEZ DE EXPERTO


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACION ES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															80						
Objetividad	Expresa conductas observables																84					
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																85					
Organización	Organización lógica entre sus ítems																	90				
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																83					
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																85					
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																85					
Coherencia	Relación en variables e indicadores																	92				
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	93				

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>PROMEDIO: 86.3</p>
<p>Dra: SANCHEZ ROBLES, LILIANA DEL CARMEN DNI: 18089642 Teléfono: 948440080 E-mail: lilianadelcarmensr@gmail.com</p>

<p>FIRMA</p>

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Gestión Administrativa	
Objetivo:	Conocer las Características de la planificación, organización, dirección y control de la gestión Administrativa	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	SANCHEZ ROBLES, LILIANA DEL CARMEN	
Documento de Identidad:	18089642	
Grado Académico:	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Especialidad:	ABOGADO	
Experiencia Profesional (años):	12 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		


JUEZ DE EXPERTO

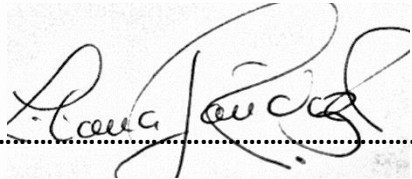
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: "Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"

AUTOR: Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	PLANES	Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud						x			x		x			
		PROCESOS	Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud								x		x		x		
		METAS	Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud									x		x		x	
	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN	ESTRUCTURACION	En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional						x			x		x			
		EJECUCION ACTIVA	Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud										x		x		x

		DESARROLLO ESTRATEGICO	Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido									X		X		X		
	CONTROL	SEGUIMIENTO	Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados									X		X		X		
		EVALUACION	Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor							X			X		X			
		AUDITORIA	Las Auditorias que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes										X		X		X	



.....

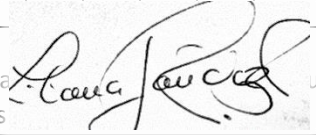
FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACION ES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
Objetividad	Expresa conductas observables																		94			
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																	83				
Organización	Organización lógica entre sus ítems																		94			
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		93			
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																		94			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	85				
Coherencia	Relación en variables e indicadores																		95			
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	85				

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia de los ítems que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes ítems.



PROMEDIO: 89.7
 Dra: SANCHEZ ROBLES, LILIANA DEL CARMEN
 DNI: 18089642
 Teléfono: 948440080
E-mail: lilianadelcarmensr@gmail.com

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Cuestionario De Motivación Laboral	
Objetivo:	Evaluar y valorar la motivación laboral en los colaboradores del Establecimiento De Salud I – 3 Micaela Bastidas	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE	
Documento de Identidad:	27148724	
Grado Académico:	DOCTOR EN GESTIÓN PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Especialidad:	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	
Experiencia Profesional (años):	12 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		



FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: "Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"

AUTOR: Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	SALARIO	El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas						X		X		X					
		SEGURIDAD DEL EMPLEO	El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia.								X		X		X			
		CONDICIONES LABORALES	El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.									X		X		X		
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	LOGRO	Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño						X		X		X		X			
		RECONOCIMIENTO	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.								X		X		X			

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	CRECIMIENTO	El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome								X		X		X	
	VOLUNTARIADO	El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.								X		X		X	
	COMPROMISO CON EL AMBIENTE	El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.						X		X		X		X	
	ACTIVIDADES CULTURALES	El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población								X		X		X	

FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
Objetividad	Expresa conductas observables																		86			
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																	84				
Organización	Organización lógica entre sus ítems																	83				
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	85				
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																	83				
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	85				
Coherencia	Relación en variables e indicadores																		88			
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	85				

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 84.8
 Dr: ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE
 DNI: 27148724
 Teléfono: 949708588
 E-mail: enriquealva70@hotmail.com



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Gestión Administrativa	
Objetivo:	Conocer las Características de la planificación, organización, dirección y control de la gestión Administrativa	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE	
Documento de Identidad:	27148724	
Grado Académico:	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Especialidad:	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	
Experiencia Profesional (años):	12 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

.....

FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: "Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"

AUTOR: Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	PLANES	Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud						X			X		X				
		PROCESOS	Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud								X		X		X			
		METAS	Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud									X		X		X		
	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN	ESTRUCTURACION	En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional						X			X		X		X		
		EJECUCION ACTIVA	Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud									X		X		X		

CONTROL	DESARROLLO ESTRATEGICO	Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido								X		X		X	
	SEGUIMIENTO	Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados								X		X		X	
	EVALUACION	Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor						X		X		X		X	
	AUDITORIA	Las Auditorias que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes								X		X		X	



FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACION ES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	82				
Objetividad	Expresa conductas observables																	84				
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																	85				
Organización	Organización lógica entre sus ítems																		87			
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	85				
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																		88			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	85				
Coherencia	Relación en variables e indicadores																	83				
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	83				

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 84,6

Dr: ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE

DNI: 27148724


Teléfono: 949708588

E-mail: enriquealva70@hotmail.com

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Luis Enrique Alva Palacios Gomez', written in a cursive style.

FIRMA

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Cuestionario De Motivación Laboral	
Objetivo:	Evaluar y valorar la motivación laboral en los colaboradores del Establecimiento De Salud I – 3 Micaela Bastidas	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CARMEN NOBLECILLA, EDUARDO ROGER	
Documento de Identidad:	02692335	
Grado Académico:	DOCTOR EN EDUCACION	
Especialidad:	PSICOLOGO CLINICO	
Experiencia Profesional (años):	41 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		



 DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
 PSICOLOGO CLINICO
 C.P.S. 0338
JUEZ DE EXPERTO


MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: "Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"

AUTOR: Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	SALARIO	El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas						x		✓		✓		✓			
		SEGURIDAD DEL EMPLEO	El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia.								✓		✓		✓			
		CONDICIONES LABORALES	El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.								✓		✓		✓			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	LOGRO	Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño						x		✓		✓		✓			
		RECONOCIMIENTO	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.								✓		✓		✓			

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	CRECIMIENTO	El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome									✓		✓		✓		
	VOLUNTARIADO	El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.									✓		✓		✓		
	COMPROMISO CON EL AMBIENTE	El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.									x	✓		✓		✓	
	ACTIVIDADES CULTURALES	El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población										✓		✓		✓	


 DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 CPSP. 0388

FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																	84				
Organización	Organización lógica entre sus ítems																	82				
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	85				
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																	84				
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	85				
Coherencia	Relación en variables e indicadores																	83				
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	85				

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 84

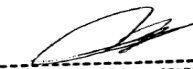
Dr: CARMEN NOBLECILLA, EDUARDO ROGER

DNI: 02692335

Teléfono: 963963724


E-mail: eduardocarmennoblecilla@hotmail.com

FIRMA



 DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 CP-P. 0388

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Gestión Administrativa	
Objetivo:	Conocer las Características de la planificación, organización, dirección y control de la gestión Administrativa	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CARMEN NOBLECILLA, EDUARDO ROGER	
Documento de Identidad:	02692335	
Grado Académico:	DOCTOR EN EDUCACION	
Especialidad:	PSICOLOGO CLINICO	
Experiencia Profesional (años):	40 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		


 DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
 PSICOLOGO CLINICO
 C.R. 0388
FIRMA


JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”
AUTOR:	Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ÍTEMS			ÍTEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	PLANES	Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud						x		✓		✓		✓			
		PROCESOS	Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud								✓		✓		✓			
		METAS	Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud									✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN	ESTRUCTURACION	En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional						x		✓		✓		✓			
		EJECUCION ACTIVA	Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud								✓		✓		✓			

CONTROL	DESARROLLO ESTRATEGICO	Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido								✓		✓		✓		
	SEGUIMIENTO	Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados								✓		✓		✓		
	EVALUACION	Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor							x	✓		✓		✓		
	AUDITORIA	Las Auditorias que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes								✓		✓		✓		


 DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 CPSP. 0388

FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	83				
Objetividad	Expresa conductas observables																	84				
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																	85				
Organización	Organización lógica entre sus ítems																	85				
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	80				
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																	85				
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	83				
Coherencia	Relación en variables e indicadores																	83				
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	85				

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.


PROMEDIO: 84

Dr: CARMEN NOBLECILLA, EDUARDO ROGER

DNI: 02692335

Teléfono: 963963724

E-mail: eduardocarmennoblecilla@hotmail.com



DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
PSICÓLOGO CLÍNICO
C.P.P. 0388

FIRMA

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Cuestionario De Motivación Laboral	
Objetivo:	Medir y valorar la motivación laboral en los colaboradores del Establecimiento De Salud I – 3 Micaela Bastidas	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	ABANTO VELEZ, WALTER IVAN	
Documento de Identidad:	18166158	
Grado Académico:	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	
Especialidad:	PSICOLOGO	
Experiencia Profesional (años):	18 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		



FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”
AUTOR:	Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS		ITEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION LABORAL	MOTIVACION EXTRINSECA	SALARIO	El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas						x		x		x		x		
		SEGURIDAD DEL EMPLEO	El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia.								x		x		x		
		CONDICIONES LABORALES	El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.								x		x		x		
	MOTIVACION INTRINSECA	LOGRO	Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño						x		x		x		x		
		RECONOCIMIENTO	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.								x		x		x		
		CRECIMIENTO	El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome								x		x		x		

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	VOLUNTARIADO	El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.														
	COMPROMISO CON EL AMBIENTE	El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.						x								
	ACTIVIDADES CULTURALES	El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población														



FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															80						
2. Objetividad	Expresa conductas observables																81					
3. Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico														75							
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems															80						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios															80						
6. Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema															80						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos														75							
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																81					
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación														75							

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalué la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>PROMEDIO: 78.56</p> <p>Dr: ABANTO VELEZ, WALTER IVAN</p> <p>DNI: 18166158</p> <p>Teléfono: 942964800</p> <p>E-mail: pswalterabanto@hotmail.com</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  FIRMA </div>
--

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Gestión Administrativa	
Objetivo:	Conocer las Características de la planificación, organización, dirección y control de la gestión Administrativa	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	ABANTO VELEZ, WALTER IVAN	
Documento de Identidad:	18166158	
Grado Académico:	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	
Especialidad:	PSICOLOGO	
Experiencia Profesional (años): 18 años		
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		



FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”
AUTOR:	Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACION Y/O RECOMENDACION			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACION	PLANES	Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud						x			x			x			
		PROCESOS	Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud										x			x		
		METAS	Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud											x			x	
	ORGANIZACION Y DIRECCION	ESTRUCTURACION	En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional						x			x				x		
		EJECUCION ACTIVA	Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud										x				x	

CONTROL	DESARROLLO ESTRATEGICO	Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido														
	SEGUIMIENTO	Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados									x		x		x	
	EVALUACION	Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor							x	x	x		x		x	
	AUDITORIA	Las Auditorias que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes									x		x		x	



.....
FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
10. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															80						
11. Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
12. Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico														71							
13. Organización	Organización lógica entre sus ítems															76						
14. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	85				
15. Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																	85				
16. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos														71							
17. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
18. Metodología	Adecuada y responde a la investigación														71							

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>PROMEDIO: 78.78</p> <p>Dr: ABANTO VELEZ, WALTER IVAN</p> <p>DNI: 18166158</p> <p>Teléfono: 942964800</p> <p>E-mail: pswalterabanto@hotmail.com</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  FIRMA </div>
--

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Cuestionario De Motivación Laboral	
Objetivo:	Evaluar y valorar la motivación laboral en los colaboradores del Establecimiento De Salud I – 3 Micaela Bastidas	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL	
Documento de Identidad:	18215051	
Grado Académico:	DOCTOR EN PSICOLOGIA	
Especialidad:	PSICOLOGO CLINICO	
Experiencia Profesional (años):	30 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		



FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”
AUTOR:	Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACION Y/O RECOMENDACION			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
MOTIVACION LABORAL	MOTIVACION EXTRINSECA	SALARIO	El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas						X		X		X		X			
		SEGURIDAD DEL EMPLEO	El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia.								X		X		X			
		CONDICIONES LABORALES	El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.									X		X		X		
	MOTIVACION INTRINSECA	LOGRO	Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño						X		X		X		X			
		RECONOCIMIENTO	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.								X		X		X			
		CRECIMIENTO	El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome								X		X		X			

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	VOLUNTARIADO	El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.									X		X		X		
	COMPROMISO CON EL AMBIENTE	El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.							X		X		X		X		
	ACTIVIDADES CULTURALES	El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población								X		X		X		X	



.....
FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	S
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																	82				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		88			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	84				
6. Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																		87			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	83				
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		86			

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 84.8

Dr: VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL

DNI: 18215051

Teléfono: 945394695

E-mail: ovela@ucv.edu.pe



FIRMA

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Gestión Administrativa	
Objetivo:	Conocer las Características de la planificación, organización, dirección y control de la gestión Administrativa	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL	
Documento de Identidad:	18215051	
Grado Académico:	DOCTOR EN PSICOLOGIA	
Especialidad:	PSICOLOGO CLINICO	
Experiencia Profesional (años):	30 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		



FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”
AUTOR:	Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS			ITEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	PLANES	Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud						X		X		X		X			
		PROCESOS	Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud								X		X		X			
		METAS	Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud									X		X		X		
	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN	ESTRUCTURACION	En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional						X		X		X		X			
		EJECUCION ACTIVA	Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es								X		X		X			

		ágil y oportuna en el centro de salud													
	DESARROLLO ESTRATEGICO	Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido													
CONTROL	SEGUIMIENTO	Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados								X		X		X	
	EVALUACION	Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor							X		X		X		
	AUDITORIA	Las Auditorias que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes							X		X		X		




.....
FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACION ES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
10. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
11. Objetividad	Expresa conductas observables																		87			
12. Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																80					
13. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	85				
14. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	83				
15. Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																		89			
16. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	84				
17. Coherencia	Relación en variables e indicadores																		87			
18. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	83				

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>PROMEDIO: 84.7</p> <p>Dr: VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL</p> <p>DNI: 18215051</p> <p>Teléfono: 945394695</p> <p>E-mail: ovela@ucv.edu.pe</p> <div align="right">  FIRMA </div>

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Cuestionario De Motivación Laboral	
Objetivo:	Evaluar y valorar la motivación laboral en los colaboradores del Establecimiento De Salud I – 3 Micaela Bastidas	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	MENDIBURU ROJAS, AUGUSTO FRANKLIN	
Documento de Identidad:	18041600	
Grado Académico:	DOCTOR EN GESTIÓN PUBLICA	
Especialidad:	LICENCIADO EN ESTADISTICA	
Experiencia Profesional (años):	21 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
Sugerencia:		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”
AUTOR:	Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ÍTEMS			ÍTEMS Y OPCION RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	SALARIO	El salario que recibo en mi empleo está satisfaciendo mis necesidades básicas															
		SEGURIDAD DEL EMPLEO	El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia.															
		CONDICIONES LABORALES	El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.															
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	LOGRO	Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño															
		RECONOCIMIENTO	Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo, pues ayuda a mi crecimiento profesional.															

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	CRECIMIENTO	El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome														
	VOLUNTARIADO	El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.														
	COMPROMISO CON EL AMBIENTE	El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.														
	ACTIVIDADES CULTURALES	El centro de salud tiene programadas actividades socio-culturales para contribuir a la identificación con la población														

.....

FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
Objetividad	Expresa conductas observables																					
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																					
Organización	Organización lógica entre sus ítems																					
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																					
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																					
Coherencia	Relación en variables e indicadores																					
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO:

Dr: MENDIBURU ROJAS, AUGUSTO FRANKLIN

DNI: 18041600

Teléfono: 948169690

E-mail: amendiburur@ucvvirtual.edu.pe

FIRMA

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Carmen Sarango Maribel Amalia	
TITULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
"Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021"		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	Gestión Administrativa	
Objetivo:	Conocer las Características de la planificación, organización, dirección y control de la gestión Administrativa	
Dirigido a:	Personal de salud	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	MENDIBURU ROJAS, AUGUSTO FRANKLIN	
Documento de Identidad:	18041600	
Grado Académico:	DOCTOR EN GESTIÓN PUBLICA	
Especialidad:	LICENCIADO EN ESTADISTICA	
Experiencia Profesional (años):	21 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
Sugerencia:		

.....

FIRMA

JUEZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	“Programa De Motivación Laboral Para Mejorar La Gestión Administrativa En Colaboradores Del Establecimiento De Salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021”
AUTOR:	Carmen Sarango Maribel Amalia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION RELACION ENTRE						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	VARIABLE Y DIMENSION		DIMENSION E INDICADOR		INDICADOR E ÍTEMS			ÍTEMS Y OPCION RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	PLANES	Se vienen desarrollando planes y programas de gestión en el centro de salud														
		PROCESOS	Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud														
		METAS	Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud														
	ORGANI	ESTRUCTURACION	En el centro de salud se está respetando la estructura jerárquica funcional														

CONTROL	EJECUCION ACTIVA	Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud														
	DESARROLLO ESTRATEGICO	Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido														
	SEGUIMIENTO	Los sistemas de control que se están aplicando en el centro de salud son los adecuados														
	EVALUACION	Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor														
	AUDITORIA	Las Auditorias que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes														

.....

FIRMA
JUEZ DE EXPERTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
Objetividad	Expresa conductas observables																					
Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico																					
Organización	Organización lógica entre sus ítems																					
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					
Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema																					
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																					
Coherencia	Relación en variables e indicadores																					
Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

<p>PROMEDIO:</p> <p>Dr: MENDIBURU ROJAS, AUGUSTO FRANKLIN</p> <p>DNI: 18041600</p> <p>Teléfono: 948169690</p> <p>E-mail: amendiburur@ucvvirtual.edu.pe</p> <p align="right">FIRMA</p>



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 03 de mayo del 2021

Señor:

OBST. CARRASCO FACUNDO, YOVANI

JEFE DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD I-3 MICAELA BASIDAS I-3

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a Usted para saludarlo muy atentamente y a la vez presentar a la estudiante del **VI Ciclo** del Programa de **Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad** de nuestra institución **Mg MARIBEL AMALIA CARMEN SARANGO**, quien solicita se le otorguen la autorización para la ejecución de la investigación titulada:

Programa motivacional laboral para mejorar la gestión administrativa en colaboradores del establecimiento de salud I 3 Micaela Bastidas, Piura 2021.

De antemano agradezco la gentil atención, que brinde a la presente y a su vez quedo a su disposición para lo que considere pertinente.



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe de la Unidad de Posgrado
Universidad César Vallejo – Filial Piura

TABLAS ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

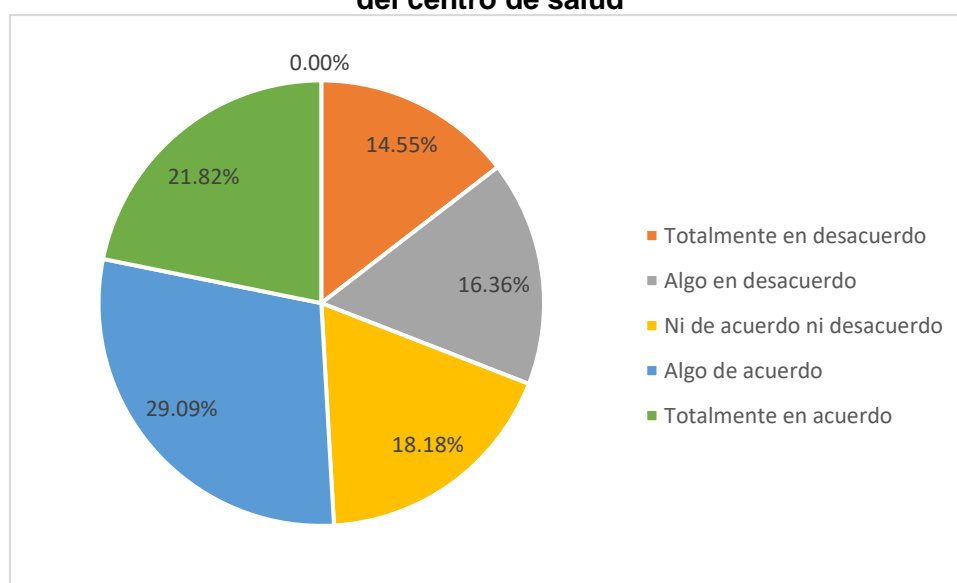
Tabla 2

Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	14,5
Algo en desacuerdo	9	16,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	18,2
Algo de acuerdo	16	29,1
Totalmente en acuerdo	12	21,8
Total	55	100,0

Figura 2

Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud, al respecto tenemos que un 29.1% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 21.8% refieren estar totalmente en acuerdo, así mismo un 18.2% ni de acuerdo ni desacuerdo. Finalmente, un 16.4% refieren estar algo en desacuerdo y un 14.5% están totalmente en desacuerdo.

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tabla 2

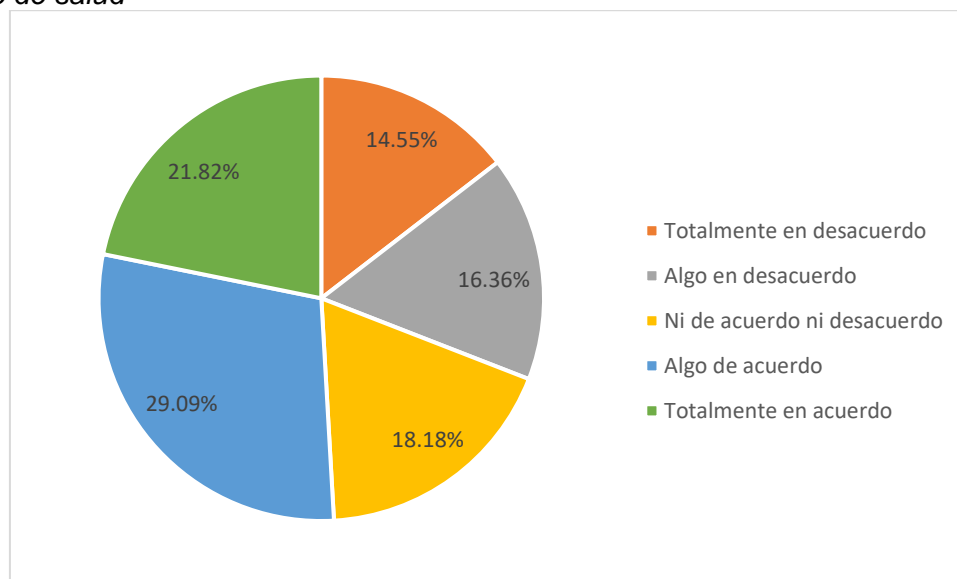
Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	8	14,5
Algo en desacuerdo	9	16,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	18,2
Algo de acuerdo	16	29,1
Totalmente en acuerdo	12	21,8
Total	55	100,0

Fuente: La autora

Figura 2

Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Existen procesos que están mejorando el desarrollo de las actividades dentro del centro de salud, al respecto tenemos que un 29.1% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 21.8% refieren estar totalmente en acuerdo, así mismo un 18.2% ni de acuerdo ni desacuerdo. Finalmente, un 16.4% refieren estar algo en desacuerdo y un 14.5% están totalmente en desacuerdo.

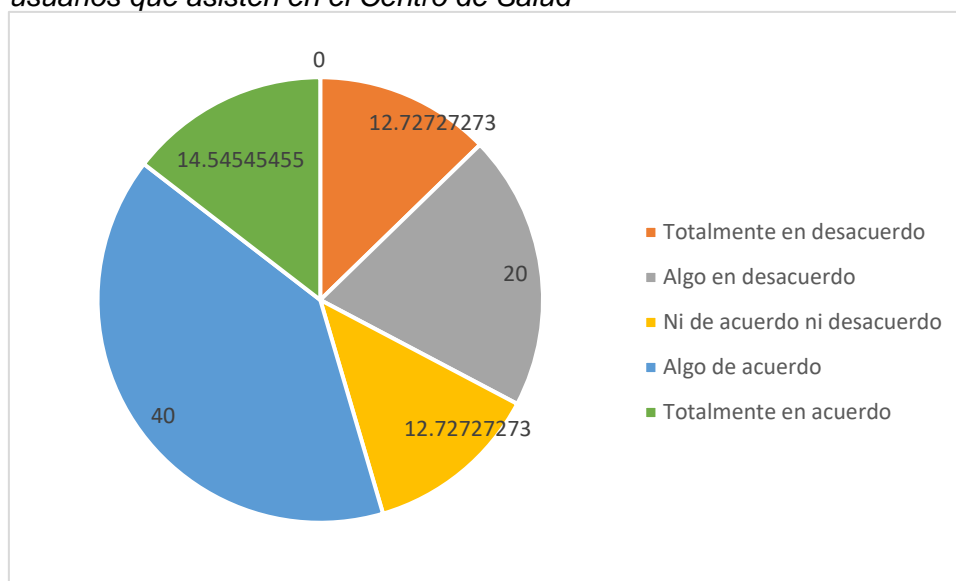
Tabla 3

Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	7	12,7
Algo en desacuerdo	11	20,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	12,7
Algo de acuerdo	22	40,0
Totalmente en acuerdo	8	14,5
Total	55	100,0

Figura 3

Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Se están cumpliendo las metas para la promoción, prevención y tratamiento de los usuarios que asisten en el Centro de Salud, al respecto tenemos que un 40.0% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 20.0% refieren estar algo en desacuerdo, así mismo un 14.5% totalmente en acuerdo. Finalmente, un 12.7% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 12.7% están totalmente en desacuerdo

Tabla 5

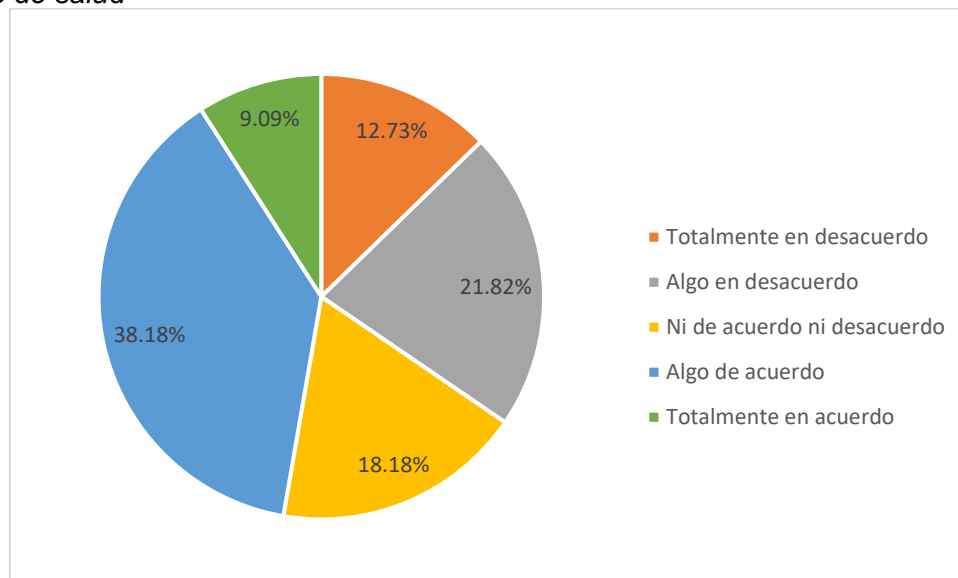
Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	7	12,7
Algo en desacuerdo	12	21,8
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	18,2
Algo de acuerdo	21	38,2
Totalmente en acuerdo	5	9,1
Total	55	100,0

FUENTE: La autora

Figura 5

Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Consideras que la toma de decisiones que se está aplicando es ágil y oportuna en el centro de salud, al respecto tenemos que un 38.2% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 21.8% refieren estar algo en desacuerdo, así mismo un 18.2% Ni de acuerdo ni desacuerdo. Finalmente, un 12.7% refieren estar totalmente en desacuerdo y un 9.1% están totalmente en acuerdo

Tabla 6

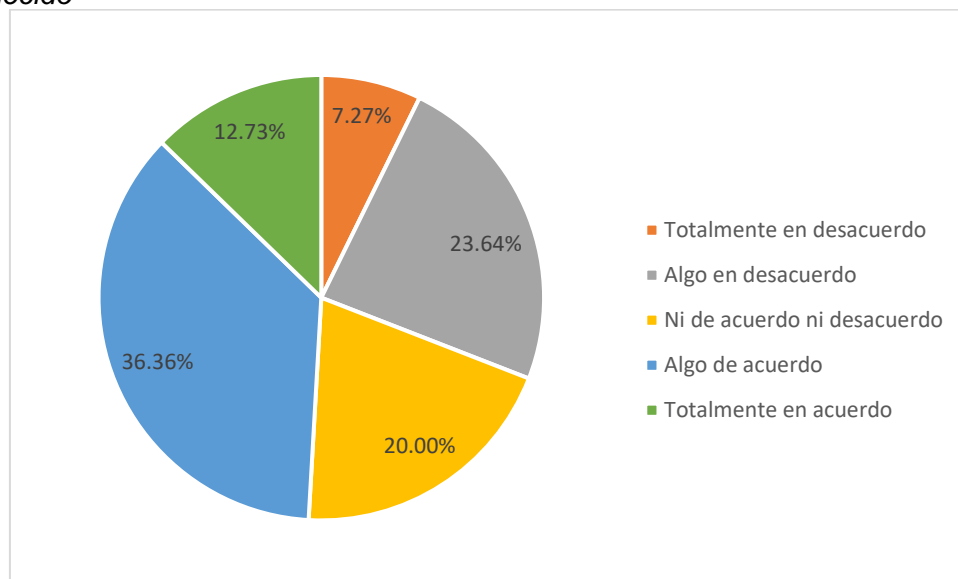
Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	4	7,3
Algo en desacuerdo	13	23,6
Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	20,0
Algo de acuerdo	20	36,4
Totalmente en acuerdo	7	12,7
Total	55	100,0

Fuente: la autora

Figura 6

Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Los programas del centro de salud son flexibles para reajustar o modificar algo ya establecido, al respecto tenemos que un 36.4% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 23.6% refieren estar algo en desacuerdo, así mismo un 20.0% Ni de acuerdo ni desacuerdo. Finalmente, un 12.7% refieren estar totalmente en acuerdo y un 7.3% están totalmente en desacuerdo

Tabla 8

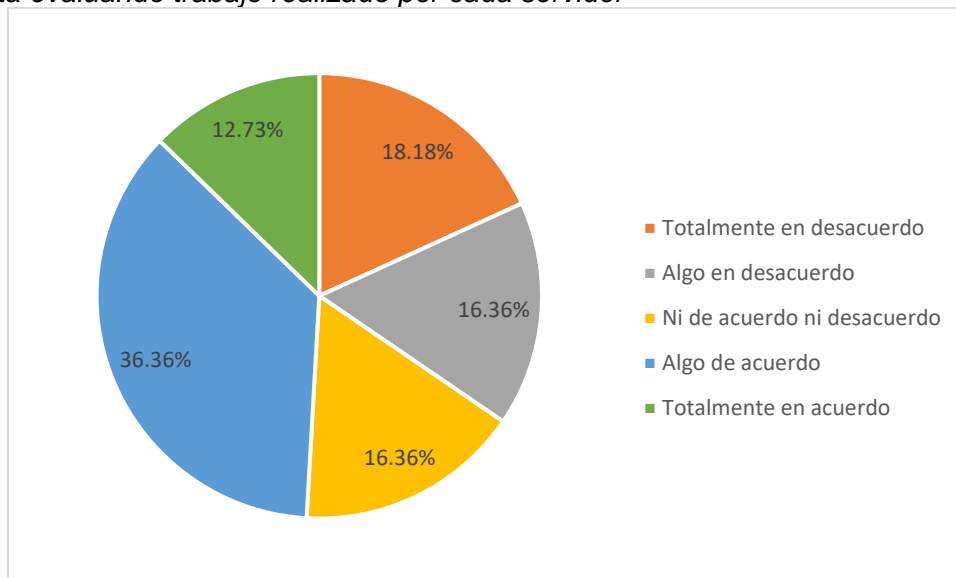
Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor

		Fi	%
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	18,2
	Algo en desacuerdo	9	16,4
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	16,4
	Algo de acuerdo	20	36,4
	Totalmente en acuerdo	7	12,7
<hr/>			
	Total	55	100,0

Fuente: la autora

Figura 8

Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Se está evaluando trabajo realizado por cada servidor, al respecto tenemos que un 36.4% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 18.2% refieren estar totalmente en desacuerdo, así mismo un 16.4% refieren estar Ni de acuerdo ni desacuerdo y algo en desacuerdo. Finalmente, un 12.7% refieren estar totalmente en acuerdo.

Tabla 9

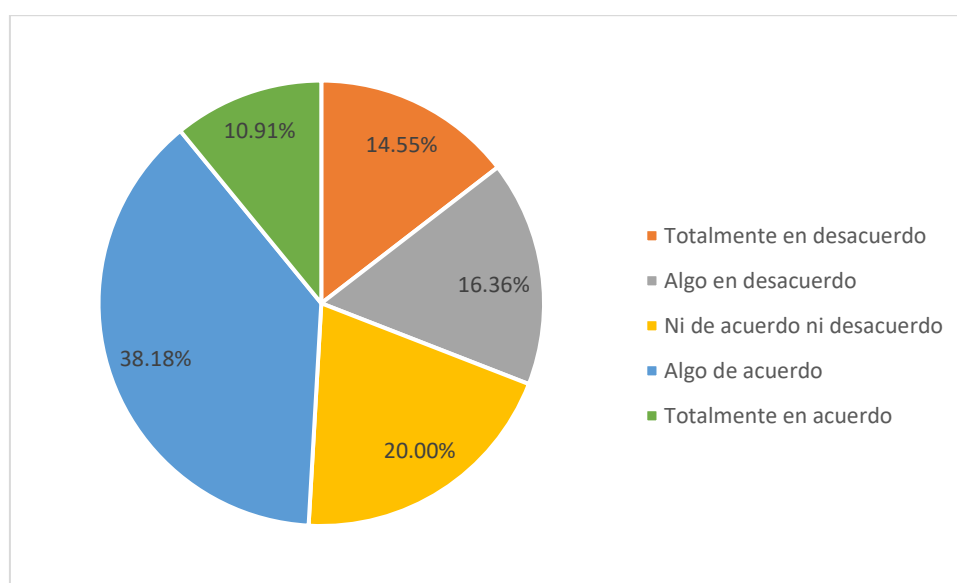
Las Auditorías que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	8	14,5
Algo en desacuerdo	9	16,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	20,0
Algo de acuerdo	21	38,2
Totalmente en acuerdo	6	10,9
Total	55	100,0

Fuente: La Autora

Figura 9

Las Auditorías que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Las Auditorías que se vienen desarrollando en el Centro de Salud son pertinentes, al respecto tenemos que un 38.2% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 20.0% refieren estar Ni de acuerdo ni desacuerdo, así mismo un 16.4% refieren estar algo en desacuerdo. Finalmente, un 14.5% refieren estar totalmente en desacuerdo y un 10.9% en totalmente en acuerdo.

MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 11

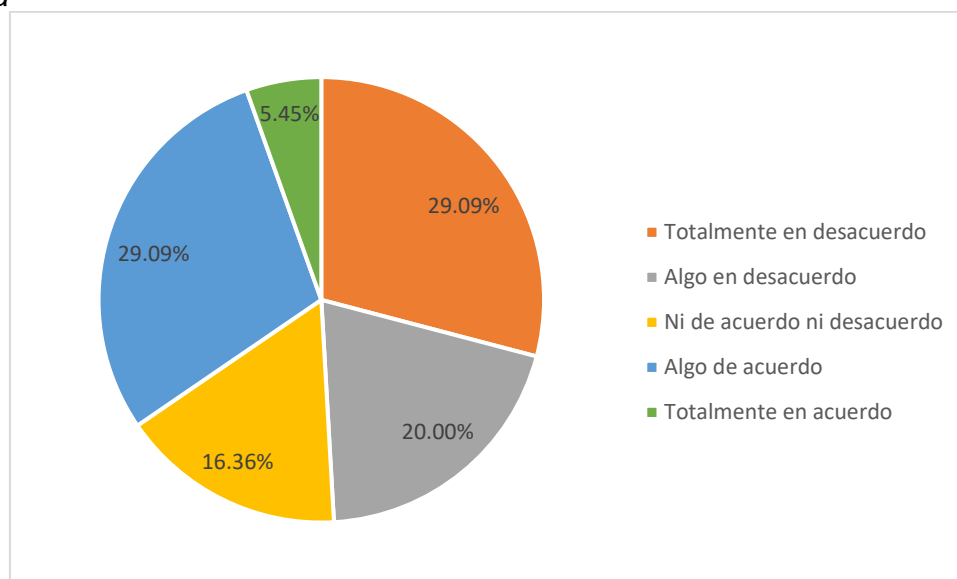
El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	16	29,1
Algo en desacuerdo	11	20,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	16,4
Algo de acuerdo	16	29,1
Totalmente en acuerdo	3	5,5
Total	55	100,0

Fuente: La Autora

Figura 11

El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El centro de salud viene brindándome un seguro médico privado para mí y para mi familia, al respecto tenemos que un 20.0% manifiestan estar algo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, mientras que un 25.5% refieren estar algo de acuerdo, así mismo un 16.4% refieren estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente, un 5.5% refieren estar en totalmente en acuerdo.

Tabla 12

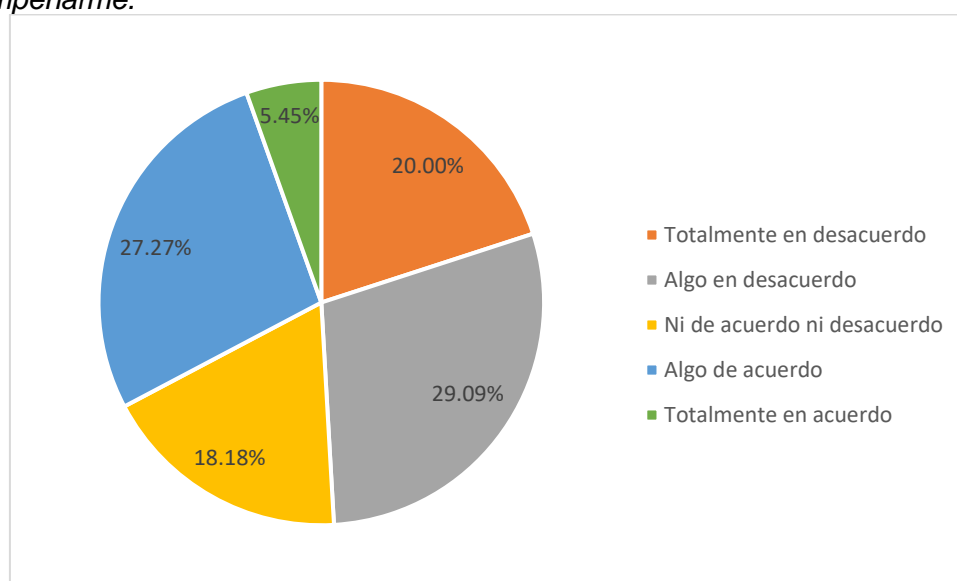
El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	11	20,0
Algo en desacuerdo	16	29,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	18,2
Algo de acuerdo	15	27,3
Totalmente en acuerdo	3	5,5
Total	55	100,0

Fuente: La autora

Figura 12

El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme.



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El centro de salud cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme, al respecto tenemos que un 29.1% manifiestan estar algo en desacuerdo, mientras que un 27.3% refieren estar algo de acuerdo, así mismo un 20.0% refieren estar totalmente en desacuerdo. Por otro lado, tenemos que el 18.2% refiere estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente, un 5.5% refieren estar en totalmente en acuerdo.

Tabla 13

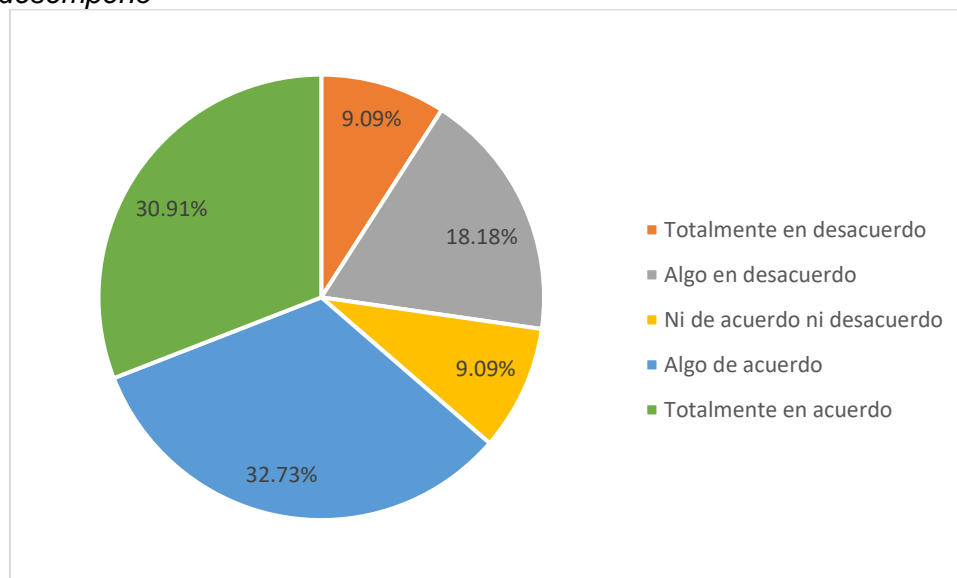
Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	5	9,1
Algo en desacuerdo	10	18,2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	9,1
Algo de acuerdo	18	32,7
Totalmente en acuerdo	17	30,9
Total	55	100,0

Fuente: La Autora

Figura 13

Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Mis logros personales dentro del trabajo vienen siendo muy importantes para tener un buen desempeño, al respecto tenemos que un 30.9% manifiestan estar totalmente en acuerdo, mientras que un 32.7% refieren estar algo de acuerdo, así mismo un 18.2% refieren estar algo en desacuerdo.

Finalmente, un 9.1% refieren estar en totalmente en acuerdo y Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 15

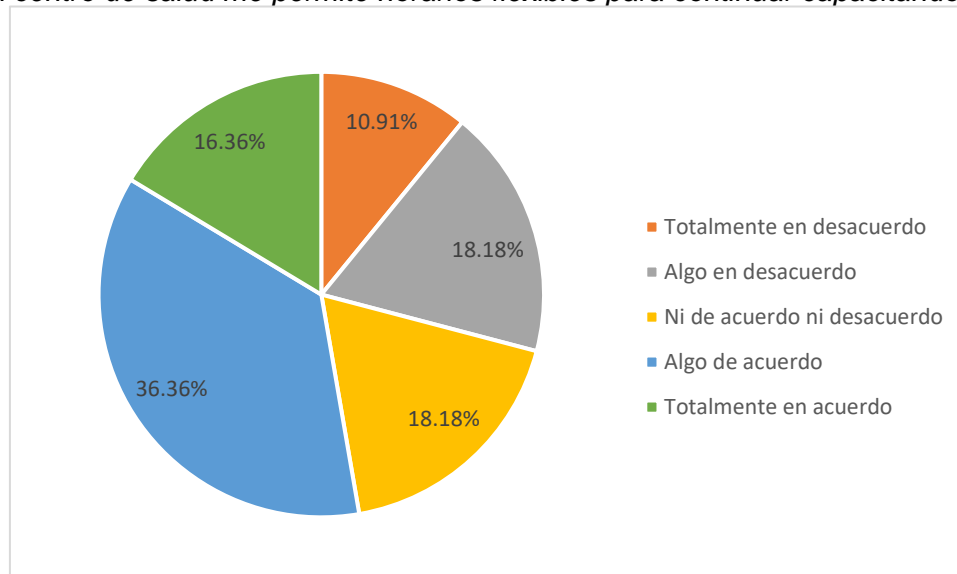
El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	6	10,9
Algo en desacuerdo	10	18,2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	18,2
Algo de acuerdo	20	36,4
Totalmente en acuerdo	9	16,4
Total	55	100,0

Fuente: La Autora

Figura 15

El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El centro de salud me permite horarios flexibles para continuar capacitándome, al respecto tenemos que un 36.4% manifiestan estar algo en acuerdo, mientras que un 18.2% refieren estar algo en desacuerdo y Ni acuerdo ni desacuerdo, así mismo un 16.4% refieren estar totalmente en acuerdo. Finalmente, un 10.9% refieren estar en totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

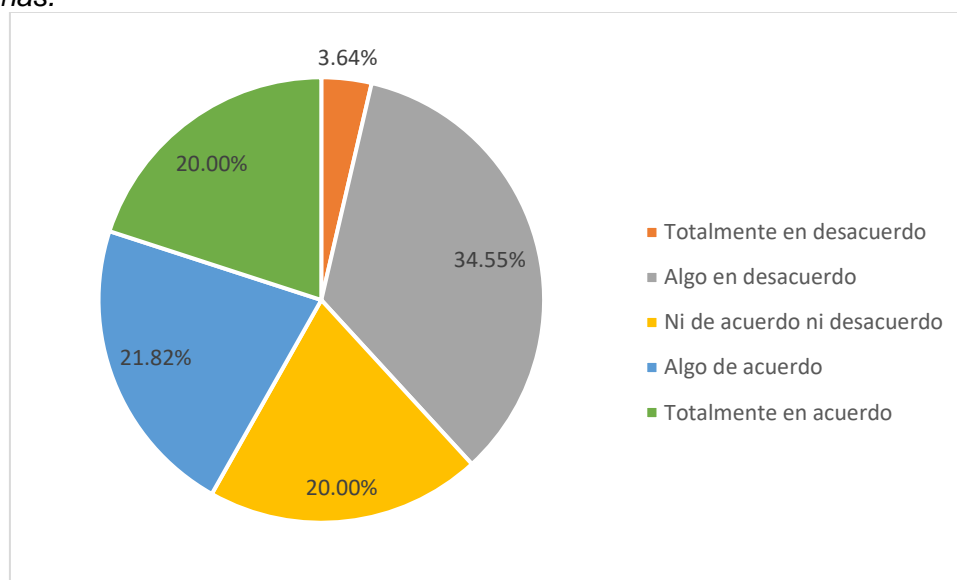
El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	3,6
Algo en desacuerdo	19	34,5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	20,0
Algo de acuerdo	12	21,8
Totalmente en acuerdo	11	20,0
Total	55	100,0

Fuente: La Autora

Figura 16

El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias.



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El centro de salud está promoviendo la participación de los trabajadores en actividades solidarias, al respecto tenemos que un 34.5% manifiestan estar algo en desacuerdo, mientras que un 21.8% refieren estar algo

de acuerdo, así mismo un 20.0% refieren estar totalmente en acuerdo y Ni acuerdo ni desacuerdo. Finalmente, un 3.6% refieren estar en totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

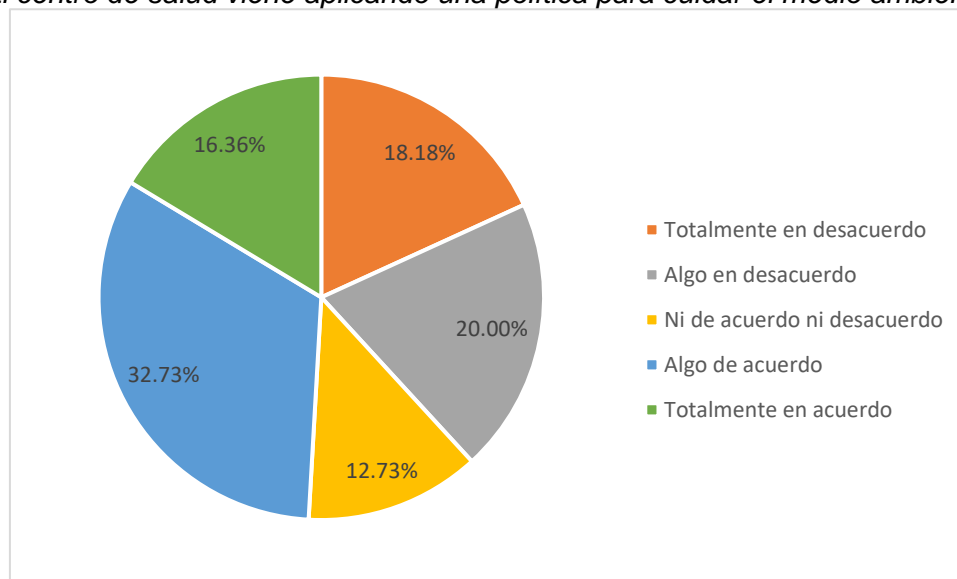
El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	10	18,2
Algo en desacuerdo	11	20,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	12,7
Algo de acuerdo	18	32,7
Totalmente en acuerdo	9	16,4
Total	55	100,0

Fuente: la autora

Figura 17

El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente.



De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El centro de salud viene aplicando una política para cuidar el medio ambiente, al respecto tenemos que un 32.7% manifiestan estar algo de acuerdo, mientras que un 20.0% refieren estar algo en desacuerdo, así mismo un 18.2% refieren estar totalmente en desacuerdo. Finalmente, un 16.4% refieren estar en totalmente en acuerdo y un 12.7% refiere Ni acuerdo ni desacuerdo.