



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería
en el Centro de Salud P.P.A, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

AUTORA:

Br. Miluska Del Rocío Soto Delgado (ORCID: 0000-0001-9158-7457)

ASESORA:

Dra. Roxita Nohely Briceño Hernández (ORCID: 0000-0002-0837-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

Chiclayo - Perú

2019

Dedicatoria

A mi querido padre, porque es el regalo más bello y grande que Dios me ha dado; quien con su fortaleza, sacrificio y sabios consejos me ha motivado a seguir adelante.

A mi madre, que desde el cielo me guía y protege, quien me hace sentir cada día más fuerte y me hace perseverante en cada paso que voy dando y en cada camino que voy cruzando.

Miluska del Rocío

Agradecimiento

A Dios todo poderoso porque me ha regalado una hermosa familia que siempre me apoyó, porque abriste mi mente al conocimiento; a pesar de que a veces fui indiferente a tú llamado siempre estuviste a mi lado; porque oíste mi voz y tus oídos estuvieron atentos a las suplicas; te dedico este trabajo en señal de gratitud.

A mi asesora por la orientation y ayuda, por su apoyo incondicional y amistad y sus apreciados aportes, criticas, comentarios y sugerencias durante el desarrollo de esta investigación.

Miluska del Rocío

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

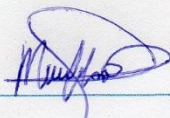
Yo, MILUSKA DEL ROCÍO SOTO DELGADO estudiante del Programa de Maestría/Doctorado en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD , de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 46718466, con la tesis titulada ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD P.P.A, 2019.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Chiclayo, 25 julio, 2019.



MILUSKA DEL ROCIO SOTO DELGADO

DNI N°46718466

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
2.2. Operacionalización de las variables.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo, criterios de selección.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	21
2.5. Procedimiento.....	21
2.6. Método de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	41
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica.....	42
Instrumento de medición de la variable.....	44
Validación del instrumento.....	50
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	55
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	56
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	57
Reporte turnitin.....	58
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	59

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles de motivación del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A...	22
Tabla 2: Motivación intrínseca del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A.....	23
Tabla 3: Motivación extrínseca del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A.....	24
Tabla 4: Desempeño laboral del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A.....	25
Tabla 5: Cumplimiento de responsabilidad en el trabajo del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A.....	26
Tabla 6: Competencias del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A.....	27
Tabla 7: Prueba de correlación entre las estrategias de motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A.....	28

Índice de Figuras

Figura 1: Estrategias de Motivación del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A.....	22
Figura 2: Motivación Intrínseca del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A.....	23
Figura 3: Motivación Extrínseca del profesional de enfermería en centro de salud P.P.A....	24
Figura 4: Desempeño Laboral del profesional de enfermería en centro de salud.....	25
Figura 5: Cumplimiento de responsabilidad en el trabajo del profesional de enfermería en centro de salud.....	26
Figura 6: Competencias del profesional de enfermería en centro de salud.....	27

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia (P.P.A). El enfoque usado es el cuantitativo, el tipo de investigación transversal, el diseño no experimental, descriptivo-correlacional y las variables de estudio consideradas son las estrategias de motivación como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente. Para la muestra de estudio se tomó el total de la población por ser una cantidad mínima de estudio siendo un total de 14 profesionales de enfermería que laboran en el C.S. Pedro Pablo Atusparia, a quienes se les aplicó una encuesta tipo Likert. Al procesar los datos se obtuvo los siguientes resultados: El profesional de enfermería maneja un nivel medio de motivación (50%); mientras que las enfermeras presentan un nivel alto de desempeño laboral (92,86%). Además, el coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral es muy bueno (Rho: 0,814) y significativa porque $p: 0,000 < 0,05$ y se infiere que; existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.

Palabras claves: Estrategias de motivación, desempeño laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between motivational strategies and the work performance of the nursing professional in the Pedro Pablo Atusparia health center. The approach used is quantitative, the type of transversal research, the non-experimental, descriptive-correlational design and the study variables considered are motivation strategies as an independent variable and labor performance as a dependent variable. For the study sample, the total population was taken as it was a minimum amount of study, with a total of 14 nursing professionals working in the C.S. Pedro Pablo Atusparia, to whom a Likert survey was applied. When processing the data, the following results were obtained: The nursing professional handles an average level of motivation (50%); while nurses have a high level of job performance (92.86%). In addition, the correlation coefficient between motivation and work performance is very good (Rho: 0.814) and significant because $p: 0.000 < 0.05$ and it is inferred that; there is a positive and significant relationship between the motivation variables and the work performance of the nursing professional in the P.P.A health center, 2019.

Keywords: Motivation strategies, work performance, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, vivimos en una época donde el encontrarse motivado forma parte esencial de la vida cotidiana para realizar adecuadamente actividades personales o laborales y obtener los resultados planteados, ya que en las organizaciones exitosas la estabilidad y motivación laboral constituyen factores claves para el buen desempeño empresarial (Quiceno, 2014), por otro lado, en Monterrey, México; Govindarajan (2009) en su libro “El desorden sanitario tiene cura” afirma que la pérdida de motivación, la insatisfacción, la rotación del personal, afecta la eficiencia y eficacia de la organización creando un clima inadecuado y arriesgando el éxito de cualquier iniciativa de mejora que permitan alcanzar los objetivos de la institución. Herzberg, citado por Bobadilla (2016) menciona que el bienestar al realizar el trabajo está afectado por factores internos, que producen satisfacción, pueden ser: la realización, el compromiso o responsabilidad, el crecimiento personal, considerados como eficaces para producir el efecto que se desea y por determinantes externos, que producen insatisfacción, pueden ser: beneficios, incentivos económicos, seguridad en el trabajo; además del reconocimiento que se reflejan en la motivación intrínseca de la persona y de aquellos factores extrínsecos o del entorno. En un estudio realizado en hospitales en Cataluña, Gálvez y Toquero (2007), citado por Bobadilla (2016) exponen que: El personal especializado manifestó que existe un porcentaje alto de médicos desmotivados por la gran sobrecarga laboral, el entorno cada vez más competitivo, siendo la desmotivación del personal de salud un problema que pone en riesgo la calidad de atención y las oportunidades ya que muchas veces se produce por el propio sistema de salud, los profesionales de salud tienen exceso de trabajo, escaso reconocimiento al trabajo desempeñado y no reciben incentivos económicos. En una reunión llevada a cabo en España respecto a un proyecto denominado CAPRI, mencionado en Bobadilla (2016), se indicó que existían dificultades para brindar una atención de calidad y dificultad para desarrollar procesos de mejora continua en el sector salud, quedando en tercer lugar la desmotivación del personal de salud en Cataluña (59%) afectando el desempeño en el trabajo, asimismo es evidente una falta de incentivos ocasionando la desmotivación.

Además, en el centro de Madrid, se encontró que las deficientes condiciones laborales tales como remuneración y formación profesional con un nivel bajo, excesivas guardias con deficientes remuneraciones y necesidades económicas del personal de salud para solventar

gastos de alimentación y movilidad; así como la deficiente continuidad en las atenciones produce desmotivación (48%) representando un segundo lugar, siendo considerada como un problema. El realizar turnos con excesivas horas limitan la capacidad para trabajar con calidad y ocasiona tensión laboral en los trabajadores de salud afectando el desempeño, finalmente refiere que un punto esencial en las instituciones es la comunicación, ya que puede ser una comunicación en una sola dirección o en diversas direcciones como de gerente a trabajador y viceversa, así tenemos que Chiavenato (1999) menciona que una institución perdura a través del tiempo cuando las personas tienen capacidad de comunicarse y se orientan para trabajar en equipo y alcanzar objetivos y metas institucionales.

En la actualidad, la deficiente capacidad para comunicarse es una desventaja para la mayoría de instituciones, debido a que muchas veces no comparten ni socializan planes de trabajo, ni siquiera los trabajadores conocen la misión de la entidad laboral, ni tampoco conocen la visión de la empresa en la que laboran, ni mucho menos los objetivos, lo cual ocasiona una falta del trabajador para identificarse e involucrarse con la organización (Bobadilla, 2016). En el Perú, Reynaga (2015) afirma que para desempeñarse adecuadamente se requiere de motivación, que permita el desarrollo personal y de esta manera sentir satisfacción cuando se alcancen los resultados que se esperan en la realización de las funciones asignadas en la institución de salud. En Chiclayo, Vásquez (2011) señala que en la actualidad la mayor motivación de las personas es el dinero (76.2%) y el recibir un beneficio laboral a través del reconocimiento (81.%). Además, como menciona Rojas y Vásquez (2013) se requiere conocer y establecer formas de motivación que permitan obtener un adecuado desempeño laboral, porque de lo contrario los servicios brindados seguirán siendo deficientes. Para ciertos grupos humanos el aspecto económico influye para sentir motivación, el profesional de enfermería al no percibir incentivos económicos según las normativas establecidas, se ven en la necesidad de realizar horas extras, doblar turnos e incluso trabajar en dos instituciones a la vez sea del sector público y privado para satisfacer las necesidades personales y familiares; ésta práctica trae consigo agotamiento mental,

desgaste físico, emocional, cansancio, discomfort y una atención deficiente hacia las personas atendidas en las instituciones de salud, siendo evidente en el centro de salud.

En ese contexto, se demanda la utilización de técnicas o estrategias para motivar al personal al realizar su trabajo; sin embargo, en el centro de salud P.P.A., se observa que el profesional de enfermería se encuentra desmotivado, las enfermeras (os) brindan un servicio de salud a las personas que presentan necesidad no resueltas, las cuales pueden ser en el aspecto físico y/o psicológico y muchas veces se enfrentan a constantes situaciones de estrés y carga emocional que no permite cumplir con los objetivos institucionales con eficiencia y eficacia. Además, se observa la falta de liderazgo, la escasa autonomía profesional en su quehacer profesional que no contribuye al trabajo en equipo, la falta de motivación o trabajadores desmotivados, el discomfort para realizar el trabajo, se nota personas agotadas, con deficientes relaciones interpersonales y escaso uso de habilidades sociales como la empatía. En la realidad, del centro de salud P.P.A y en mis labores e identificado que existen dificultades para establecer una relación eficaz entre las enfermeras (os) con los pacientes y familiares, es evidente que algunas enfermeras no se identifican con el nombre del paciente, siempre están ocupadas y de un lado a otro, con limitaciones en el tiempo al finalizar los turnos de enfermería, ni siquiera explican el estado de salud al paciente, ni brindan mucha información a los familiares, diciendo que no es función de enfermería, es notorio la sobre carga laboral, los profesionales de enfermería se encuentran bajo presión, estrés constante, existen limitaciones en el tiempo para terminar las actividades asistenciales; el poco o escaso interés para desarrollar actividades administrativas, asimismo la institución no atiende las necesidades del profesional de salud, a través de profesional especializado en talleres de motivación laboral, manejo de emociones, comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, el reconocimiento o incentivos laborales; condiciones de la institución que afectan el desempeño laboral. Situaciones que nos hacen reflexionar, respecto a cuáles son las estrategias motivacionales que tienen las enfermeras (os) para estar en un entorno realizando labores asistenciales y qué concordancia existe entre estrategias de motivación y el desempeño en el trabajo. Por la realidad explicada anteriormente, se han desarrollado diversas investigaciones como por ejemplo a nivel internacional tenemos Oliveros, Fandiño y Torres (2015) en la investigación realizada de factores motivacionales hacia el trabajo en el servicio de enfermería de un hospital en Bogotá, Colombia, tuvo como finalidad crear un perfil de motivación de las enfermeras del hospital a través de un cuestionario de motivación hacia el trabajo a 398 trabajadores de salud: obteniendo diversas motivaciones para cada trabajador, siendo los más resaltantes el sentirse autorrealizado, el dedicarse a realizar las

funciones asignadas, el propio entorno laboral, y las de menor impacto resaltaron el reconocimiento de logro y el ascenso; por lo que se concluye que la gran parte de trabajadores sienten motivación por factores externos. Asimismo, Sum (2015) en la pesquisa denominada motivación y desempeño laboral en Guatemala, pretendió determinar cómo influye la motivación en la forma de desempeñarse del personal administrativo, para lo cual usó una metodología descriptiva, además sostiene al respecto que, al usar correctamente la motivación en las instituciones, los trabajadores de las mismas obtendrán un mejor desempeño laboral evidenciado en la productividad y en excelentes resultados. Al mismo tiempo, permite el buen desempeño de los colaboradores, y hace que la persona muestre una conducta en la institución para lograr objetivos y metas planteadas, es decir el desempeño de los trabajadores se refleja en las funciones asignadas y mucho tiene que ver si ellos se encuentran o no motivados, para lo cual se corroboró que la motivación de los trabajadores es alta para su desempeño en la institución; tomando como población a 34 personas de la empresa de alimentos, obteniendo como resultados que el hecho de estar motivados es esencial para un buen desempeño. Según Quiceno (2014) realizó un trabajo titulado Factores de motivación laboral y objetivos organizacionales en Colombia, en el cual da a conocer que el sentirse satisfecho en el trabajo produce un efecto positivo para cumplir con objetivos institucionales haciendo uso de la eficacia y eficiencia en la institución. Igualmente, la satisfacción laboral en el mercado actual es considerada una alternativa de gran valor, vinculado al desarrollo de las personas y la formulación de las finalidades y propósitos de una institución o también llamado direccionamiento estratégico. Conjuntamente, en la pesquisa denominada desempeño de los (as) enfermeros (as) líderes y la motivación del personal en la realización de funciones y la satisfacción de los usuarios del Hospital Providencia en Ecuador, sostiene al respecto el objetivo de conocer cómo se desempeñan las enfermeras, la forma en que motivan a su personal y la satisfacción de las personas por el servicio recibido. En la metodología de investigación fue cualitativo y cuantitativo, a través del cual se aplicó la observación, entrevista y encuesta a enfermeras y líderes del hospital; obteniendo como resultados un 87.5% de motivación nivel medio de enfermeras para cumplir sus funciones, 56% de insatisfacción de las personas que reciben atención por la carencia de recursos y 62,5% de las líderes enfermeras con un desempeño medio resultado de la escasa preparación en gerencia de la salud, estrategias motivacionales y brecha de recursos humanos para obtener un óptimo desempeño (Lucas, 2014).

Según Erazo y Herrera (2014), como citó Llagas (2015) investigaron la correlación del nivel de motivación y la satisfacción en el ejercicio de la profesión enfermera en Carchi, Ecuador, la cual pretendió comprobar el nivel de motivación y la satisfacción laboral, usando la encuesta y se observó que la forma en que se desempeñan las enfermeras produce motivación en ellas permitiendo desarrollar sus actividades de forma competitiva, responsablemente según lo establecido en el sector salud, expresando que el servicio brindado se produce en un entorno adecuado con insumos e instrumentos necesarios que permitan a las enfermeras desarrollar destrezas y habilidades, conocimientos adquiridos en colaboración con todo el equipo de trabajo para producir un ambiente de trabajo adecuado y un óptimo nivel de motivación. Por lo cual, se concluyó que existe una elevada motivación que ayuda al desempeño óptimo haciendo que éste sea coordinado y una satisfacción adecuada que produce equilibrio entre el desarrollo personal y la profesión en las actividades realizadas por el servicio brindado, lo cual es reconocido a través de un incentivo económico o remuneración para obtener una calidad de vida acorde al servicio brindado. Por otro lado, se realizó una investigación denominada motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de la visión en Tabasco, la que pretendió establecer el grado para motivar al personal y el nivel para desempeñarse de cada trabajador, para ello, usó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, en 164 personas que laboran en el instituto, concluyendo que mientras más grande sea la motivación mayor será el desempeño laboral (Enriquez, 2014). Asimismo, Campos (2017), en su pesquisa denominada factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del área de emergencia del Hospital Vitarte, en Lima, Perú, menciona que el objetivo central en su investigación fue establecer la correlación existente entre factores motivacionales y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Vitarte, usando una método descriptivo, de correlación, además de aplicar una encuesta a 40 enfermeras (os) obteniendo existencia de significativa correlación entre factores motivacionales y el desempeño de las enfermeras. Por otro lado, Mendoza (2017), en la pesquisa denominada estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Perú, sostiene al respecto establecer la existencia de concordancia entre estrategias de motivación y

desempeño laboral, para lo cual usó una metodología descriptiva, correlacional a través de una encuesta y tomando como muestra aleatoria a 59 trabajadores, obteniendo como resultados que un 12% de trabajadores presentan nivel medio-alto, 61% en nivel medio, 22%

bajo-medio y 5% en nivel bajo. Además, en el desempeño laboral se encontró un 3% considerado como alto, 69% medio-alto, 24% medio, nivel bajo-medio y bajo, 2% cada uno; concluyendo existencia de una significativa relación entre estrategias motivacionales y desempeño de los trabajadores. Linares (2017), desarrolló una investigación denominada motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona, Perú, la cual pretendió establecer la correlación entre motivación y desempeño laboral, usando la metodología descriptiva-de correlación, enfoque cuantitativo; para lo cual consideró a 48 trabajadores del centro de salud y al realizar la estadística correspondiente se obtuvo $Rho=0,806$, que significa una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral. Garrido (2016), realizó la pesquisa acerca de estrategias motivacionales y clima de la organización en el personal asistencial de la Microred de salud Putuyakat de la provincia de Condorcanqui, Amazonas, quien menciona que la investigación pretendió establecer la correlación entre estrategias motivacionales y clima organizacional en el personal asistencial de la Microrred de Salud Putuyakat de la Provincia de Condorcanqui, para lo cual usó la metodología descriptiva, frecuencias y coeficiente de correlación de Pearson, considerando a 24 trabajadores de salud, a quienes se les realizó dos cuestionarios; y al procesar la información recolectada se obtuvo existencia de una correlación positiva ($r = 0.645$) entre estrategias Motivacionales y clima de la organización en el personal de salud de Putuyakat. Asimismo, Oliva (2015), desarrolló una investigación denominada motivación y desempeño de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, en Lima, Perú, la cual pretendió describir la variable de motivación y desempeño laboral, usando una metodología básica, no experimental y correlacional; además empleó una encuesta según Likert aplicada a 130 trabajadores y al procesar los datos se obtuvo que las variables de motivación y desempeño se encuentran en una relación significativa, es decir refleja un nivel bueno de motivación, la motivación interna con un nivel alto, en la motivación externa un nivel medio; mientras que en desempeño laboral se presentó falta de eficiencia. Llagas (2015), desarrolló la pesquisa denominada Motivación y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-Perú, la cual pretendió establecer la correlación entre motivación y desempeño laboral, para ello usó método cuantitativo, descriptivo, de correlación y no experimental, considerando a 30 enfermeras que laboran en neonatología, a quienes se les realizó una encuesta escala Likert y al procesar los datos se obtuvo que las enfermeras tienen (30%) en la motivación nivel

alto, (46.67%) motivación de nivel medio y un nivel bajo (23.33%), mientras que en el desempeño laboral mantienen un nivel eficiente (36.67%), un nivel regular (50.00%) y un nivel deficiente (13.33%).

Reynaga (2015), desarrolló una pesquisa acerca de motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, Perú, quien pretendió establecer la correlación entre motivación y desempeño laboral, usando la metodología aplicada, correlacional- diseño no experimental, usando cuestionarios a una muestra de 100 trabajadores y al procesamiento de datos se obtuvo un Rho spearman 0.448 significando una correlación moderada positiva entre las variables estudiadas, existiendo una significativa relación entre las variables con un 95% de confiabilidad.

Bobadilla (2016), realizó la pesquisa denominada factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud, Chiclayo, pretendió establecer la correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia, usando una metodología cuantitativa, no experimental, descriptivo- de correlación y transversal, para lo cual se realizó una encuesta a 48 profesionales de enfermería del área de emergencia y al procesar los datos se concluye que los factores de motivación que prevalecen son los internos, así tenemos (89.6%) en la vocación, (83.3%) en el desarrollo personal, (60.4%) en el crecimiento de la profesión y (12.5%) en la responsabilidad; mientras que los factores de motivación externos que prevalecen tenemos (47.9%) en relaciones interpersonales y (18.8%) reconocimiento respectivamente, asimismo en el desempeño de las enfermeras, lo que mayor prevalece es la actitud (83.3%), relacionándose con la disposición o actitud para trabajar, reforzando la motivación interna; y obteniendo que existe una relación moderada entre factores motivacionales y desempeño. Barón (2012), desarrolló una investigación llamada factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo, la cual pretendió establecer y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras, usando una metodología descriptiva, obteniendo que los factores de motivación externa en el desempeño laboral son el sueldo, el ambiente laboral, la seguridad en el trabajo y supervisión, mientras que los factores de motivación interna son el valorar o reconocer, el trabajo en sí mismo y los logros, guardando relación con el estudio que se está desarrollando.

En las teorías relacionadas a la presente investigación tenemos, la teoría de la jerarquía de las necesidades, en la cual Maslow (1943) menciona que las personas tenemos que satisfacer primero las necesidades básicas asociadas con la sobrevivencia del organismo, entre ellas la alimentación, agua, etc., las necesidades de seguridad o protección; así también la propia protección y estabilidad; las necesidades para pertenecer o ser aceptados por un grupo, un ambiente familiar; las necesidades de estima y autoestima relacionadas con el amor propio, el tener éxito en la sociedad y finalmente la necesidad de autorrealización evidenciada en el deseo interno del ser humano por desarrollar el máximo potencial.

Así tenemos que Maslow (1943) precisó en una pirámide las necesidades ordenadas jerárquicamente, colocando las necesidades primarias o básicas en el primer escalón de la pirámide y las más esenciales en la cúspide, dando a conocer que a medida que las necesidades se satisfacen se presentan otras de mayor nivel como el hecho de autorrealizarnos para alcanzar un estado pleno de bienestar (Chavarría, 2011). Además, Chavarría (2011) menciona cuatro puntos esenciales en los que se basó Maslow; entre ellos afirma que al satisfacer una necesidad no es necesariamente un factor para motivar, todas las necesidades individualmente son complejas, las necesidades que están en el primer escalón deben ser resueltas antes que las de mayor nivel y la forma para satisfacerlas son mayores que las de nivel inferior. Otra de las teorías de motivación que tenemos es la de Herzberg (1959) quien propone una teoría de motivación cuando trabajamos, resaltando que hay dos clases de necesidades que influyen en la forma de comportarnos: los factores extrínsecos, higiénicos o insatisfactorios, que están en el contexto de las personas y consideran las características en las que se realiza el trabajo, la forma de establecer relaciones, comunicarse, el sueldo, beneficios sociales y otros; así también los factores intrínsecos o de motivación, que se asocian con el grado de satisfacción en el cargo desempeñado, las actividades que realiza la persona, el sentir realización, el grado de reconocimiento, el desarrollo profesional y el compromiso (Chavarría, 2011). La teoría que plantea Herzberg guarda relación con la teoría desarrollada por Maslow en que los factores de higiene son semejantes a las necesidades básicas, de seguridad y de pertenencia según Maslow; no obstante, son un punto esencial para la motivación, además, Herzberg, determinó que los determinantes de motivación incrementan la satisfacción para trabajar, si el trabajo es gratificante representa más compromiso, brinda oportunidades de reconocimientos, y tener la seguridad de sentir autorrealización (Chavarría, 2011). Por lo anterior, Chavarría (2011) concluye que la

institución debe brindar factores externos en óptimo nivel, oportunidades de logros y crecimiento personal y profesional.

También, Bustamante et al. (2011), menciona que el gerente, debe velar por las necesidades de sus trabajadores, teniendo la responsabilidad de dirigir y controlar todas las actividades que se realizan en una institución; así como el de maximizar la eficiencia a través de los recursos humanos que estén a su disposición para conseguir los objetivos planteados en la institución, sin olvidar fomentar el crecimiento personal de cada trabajador. Bustamante et al. (2011) en su teoría propone técnicas para mejorar la calidad en las organizaciones y la eficiencia, teniendo impacto en la actualidad, debido a que aún se aplica en las organizaciones. Otra de las teorías relacionadas a la presente investigación es la de Víctor Vroom (1964) quien afirma que un trabajador sentirá motivación para esforzarse en su trabajo si cree que obtendrá una óptima evaluación de desempeño, lo cual le dará un beneficio o recompensa; así como aumentos de sueldo, bonos, ascensos y recompensas que permitan cumplir metas personales. Como se mencionó anteriormente, su teoría se basa en tres aspectos; el esforzarse-desempeñarse, desempeñarse- la recompensa; y recompensa-metas personales (Alvarado, 2014). Asimismo, tenemos la teoría de las necesidades elaborada por McClelland y colaboradores, la cual se basa en tres aspectos: necesidad de logro o el deseo por sobresalir y obtener un logro; necesidad de poder, cuando otras personas se comportan de una manera superior y la necesidad de afiliación al relacionarnos con amistades (Robbins y Judge, 2009). Por otra parte, en los enfoques conceptuales para hablar de las estrategias motivacionales de las enfermeras y su relación con el desempeño laboral, es necesario hacer explícito qué se entiende por “estrategias”, “motivación”, “estrategias motivacionales” y qué por “desempeño laboral”. El tema central de esta investigación consiste en aceptar que existen muchas maneras de entender las estrategias motivacionales de las enfermeras y la relación con el desempeño. Para Hellriegel y Slocum (2002), citado por Bermúdez, Casanova y Villarreal (2015) exponen que las estrategias son un conjunto de actividades que se eligen para conseguir los objetivos deseados. Según Lussier y Achua (2002), citado por Bermúdez et. Al. (2015) mencionan que la motivación es todo lo que influye en la forma de comportarse de las personas para conseguir un resultado. Además, Stephen Robbins citado por Chavarria (2011) menciona que la motivación en el trabajo es la voluntad para realizar esfuerzos para lograr metas institucionales y satisfacer necesidades

individuales. Por lo tanto, la motivación hace referencia a impulsar a una persona para realizar algo determinado.

En las estrategias motivacionales, Chavarria (2011) afirma que el origen de la palabra estrategia es del griego *strategos*, que se refiere a la forma cómo se logran objetivos y metas institucionales, considerando para ello que el personal se encuentre con un nivel alto de motivación y un entorno positivo, lo que permitirá a una empresa obtener resultados satisfactorios (Bustamante et al., 2011). Entonces, puedo definir que las estrategias motivacionales son acciones planificadas para motivar e impulsar a las personas para conseguir un objetivo deseado.

En las dimensiones de las estrategias de motivación se consideran: La motivación laboral, según García (2010) quien la define como la herramienta o técnica para lograr principios que orienten al personal y permita el correcto desempeño y resulte positivo en beneficio de la institución. La motivación puede ser intrínseca relacionada con los factores de motivación interna, así como menciona Herzberg citado en Arbaiza (2010), quien hace énfasis en los factores de motivación internos relacionados con la parte interna de la persona y están asociados con necesidades secundarias, lo que estaría relacionándose con el puesto en que se desenvuelve el trabajador y produce satisfacción. Entre los indicadores de la motivación intrínseca tenemos los siguientes: Satisfacción con el trabajo, se refiere a la forma cómo se siente la persona en su puesto de trabajo, considerando que siempre se asumen comportamientos en el entorno laboral, los cuales pueden ser catalogados como buenos o malos y se evidencian en el nivel de desempeño, lo cual está relacionado con las características de trabajo y en medida cubran las expectativas de cada trabajador. Por lo cual, la satisfacción en el trabajo se define según Robbins (2004) como la disposición que presenta la persona hacia su trabajo. En la satisfacción con el desarrollo personal, se refiere al hecho de sentirse pleno y realizado en el aspecto personal, es decir una vivencia que se produce de relaciones interpersonales y que a su vez permite desarrollar habilidades y perfeccionarlas, así como la capacidad de comunicarse e interactuar con los demás para tomar la mejor alternativa en la resolución de problemas, que permita el autoconocimiento para crecer y ser más sensible, tener un lado más humano (Brito, 1992). Así, esto también guarda relación con la forma como se percibe y con los objetivos planteados, es un proceso para conseguir el desarrollo personal. En la satisfacción con el desarrollo profesional, se considera que el desarrollo profesional es considerado como un proceso, en el cual los seres humanos

progresan mediante diversas actividades, relaciones, tareas en el desarrollo, es decir es la forma cómo se construye la identidad en el ejercicio de la profesión para incrementar la satisfacción laboral siendo más competitivo (Medina, 1998).

Así tenemos, las oportunidades para capacitarnos, forman parte de la profesión y permiten hacer un trabajo adecuado y con un buen desempeño, en beneficio de la organización.

En el indicador de responsabilidad, se considera a éste como el compromiso que tiene una persona para tomar decisiones responsablemente y asume las consecuencias de sus acciones en la institución, a fin de tomar acuerdos y lograr un entorno laboral adecuado.

En las medidas de reconocimiento, según Nava (2009) puntualiza que el reconocer o elogiar, fortalece la estima de las personas y produce un óptimo desempeño para realizar un trabajo, así cuando un gerente reconoce o felicita a su trabajador por el desempeño que ha obtenido hace que el trabajador sienta motivación y un mayor grado de compromiso con la organización, además el reconocimiento no solo puede ser verbal sino también puede ser a través del contacto como un gesto, una sonrisa y el elogiar públicamente influencia la autoestima del trabajador.

En el reconocimiento de logros, se refiere a que se tiene que reconocer al personal valioso, el aporte del trabajador para conseguir objetivos en la organización, ya sea con la forma en que se desempeña y diversas formas para colaborar (Zepeda, 1999).

Asimismo, la motivación también puede ser extrínseca, la cual está relacionada con los factores externos. Según Herzberg (1959), citado en Arbaiza (2010), los denomina insatisfactorios, relacionados con el entorno que rodea a los trabajadores y no pueden ser controlados por las personas. Tenemos a Ryan y Deci (2000), como citó en Arnold J., Randall R. (2012), quienes refieren que el motivar externamente tiene que ver con actividades para conseguir un resultado aparte. Entre los indicadores de la motivación extrínseca se consideran los siguientes: Medidas relacionadas con el salario e incentivos laborales, se considera el salario como la remuneración que se otorga por un trabajo, suele ser continuo. Según Huamani (2005), afirma que el dinero es una de las motivaciones más grandes del ser humano con diversos significados para el que trabaja, si la persona que trabaja presenta dificultades económicas el dinero significa satisfacer necesidades de alimentación, abrigo; entre otros, en cambio para el que tiene buena posición económica

significa más prestigio y poder, por lo que se concluye que el incremento de dinero no necesariamente satisface la forma cómo uno se desempeña. También, menciona que las personas trabajan porque el tener dinero es un fin para lograr cosas, no obstante, el incentivo monetario no debe ser la única motivación para trabajar, sino que se requiere de personal responsable y con un alto grado de compromiso para lograr un buen desempeño (Bobadilla, 2016).

En las Medidas relacionadas al entorno laboral, se considera que el entorno de trabajo abarca condiciones del propio contexto que pueden favorecer o no, a la motivación. Según la Organización Internacional del Trabajo (2007), da a conocer que las características del trabajo abarcan a características físicas, materiales, de economía, políticas, sociales, de psicología y relacionadas con la organización en el eje de las cuales se realizan las funciones y relaciones de trabajo.

En los aspectos que propone ésta organización menciona un convenio 149 que se refiere al empleo y las características del trabajo en el cual menciona que las enfermeras (os) están propensas a muchos riesgos, tales como exposición a diversos tipos de sustancias irritantes, químicas, posturas incorrectas que deterioran la salud del personal de salud. Al respecto considero que tiene mucha influencia en la motivación, ya que el personal de salud no solo se expone a riesgos físicos, sino también psicológicos ya que cuando el servicio está saturado de pacientes con diferentes prioridades y no existe un ambiente de ubicación; ocasiona incomodidad o disconfort con las personas que nos rodean para cumplir las funciones como profesional de enfermería, exponiendo la salud física y emocional.

En las medidas relacionadas a la seguridad laboral, se considera a la seguridad laboral como un conjunto de medidas de prevención ante los riesgos laborales en el trabajo, es decir reducir o eliminar riesgos a los que el trabajador está expuesto (Cortés, 2007).

La OIT (2014) da a conocer diversos determinantes a los que los trabajadores están expuestos, así tenemos riesgos en el uso de tecnología, derivados de la propia seguridad como choque, cortes, etc; riesgos por la electricidad, posturas inadecuadas, riesgos del ambiente, químicos, biológicos y por la combinación de otros factores.

Ante lo cual, es esencial prevenir o el anticipar para crear óptimas condiciones de trabajo y evitar daños a la salud (OIT, 2014).

En las medidas de supervisión, la supervisión es un proceso de control, hacer el seguimiento, evaluar, orientar al trabajador, asesorarlo que tiene una finalidad administrativa y educativa que una persona ejerce en la institución para incrementar el rendimiento laboral, hacer la organización con mayor competitividad para brindar un servicio de calidad (Aguilar, 2001). Por lo tanto, los trabajadores requieren cuando se supervise se haga con principios antes que en metas institucionales, para lo cual el gerente o responsable de recursos humanos tiene que tener control emocional y la capacidad de interactuar para crear un ambiente de confort, por lo mismo es esencial que tenga la capacidad de trabajar en equipo con sus trabajadores y muestre respeto y comprensión con los mismos (Villafañe, 2006).

Respecto al desempeño laboral, Gilbert (2003) da a conocer el constructo de Stoner Freeman, quien propuso para valorar la eficacia del trabajo que se realiza a través de la eficiencia y compromiso con las tareas asignadas por el gerente, el involucramiento en el trabajo, es decir el desempeño es y seguirá siendo esencial para obtener el éxito de la organización, en esa dirección, el desempeño son acciones que tienen los trabajadores en una organización reflejado en el comportamiento y pueden ser medidos a través de competencias de cada persona. El desempeño se refiere a cómo el trabajador realiza un determinado trabajo o actividades según sus competencias. En las dimensiones del desempeño del trabajo se consideran: cumplimiento de responsabilidad en el trabajo y competencias.

En la Dimensión Responsabilidad, según Stoner, Freeman y Gilbert (2003), denomina responsabilidad a las capacidades que presentan las personas para desarrollar determinadas actividades, lo cual está relacionado con un correcto desempeño. La responsabilidad en el trabajo es la conducta de los trabajadores para obtener un estado de armonía entre los trabajadores. En el cumplimiento de responsabilidad en el trabajo, presenta los siguientes indicadores: Eficacia laboral, la cual es definida por Robbins y Couter (2014), quienes mencionan que la eficacia de la organización es una medida para saber si los objetivos organizacionales se están cumpliendo adecuadamente. Ser eficaz es tener la capacidad de llegar a alcanzar los objetivos propuestos en una organización. En cambio, cuando hablamos

de eficiencia laboral, se puede decir que se refiere a alcanzar un resultado planteado haciendo uso mínimo de los recursos. En la dimensión de competencias, las competencias abarcan conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes, que están asociados con la capacidad de relacionarnos con las personas, por lo cual al realizar una evaluación para saber el desempeño se tiene que considerar competencias ligadas al éxito laboral (Wayne, 2010). Según Benavides (2002), como se mencionó anteriormente las competencias son actitudes que el trabajador brinda en su institución para cumplir con responsabilidades asignadas eficazmente. Las competencias producen un valor económico y social (Louffat, 2012). En la dimensión de competencias, se considera como indicadores: Habilidades y destrezas, en las cuales según Rodríguez (2007) da a conocer que las habilidades trascienden a lo óptimo reflejado en el logro de niveles de competencia hasta convertirse en destreza. En relación al compromiso con objetivos y metas institucionales, se refiere al grado para cumplir cualquier objetivo y meta planteada en la institución.

Respecto a la enunciación del problema del presente trabajo, se considera que en la actualidad no se han realizado investigaciones sobre las estrategias de motivación y desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia. Situación que nos hace reflexionar y formular la pregunta: ¿cuál es la relación existente entre las estrategias de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud P.P.A., 2019?

Por lo tanto, la investigación que estoy desarrollando argumenta en sus tres puntos de vista teórico, práctico y metodológico. Para lo cual, según Díaz (2010), el psicólogo Herzberg planteó la teoría de la motivación, en la cual sostiene que la interacción que una persona mantiene en el trabajo es esencial y la disposición al trabajo determina el éxito o fracaso. Además, Herzberg, citado por Reynaga (2015), con su teoría propone que existen factores de insatisfacción, aquellos que afectan el entorno donde se realiza el trabajo, pueden ser los salarios, las condiciones laborales, las relaciones laborales, entre otros; haciendo que la persona se sienta satisfecha con su trabajo, sin embargo, no necesariamente produce motivación. Además, menciona que los factores motivacionales o satisfactores pueden motivar a las personas a realizar su trabajo, así tenemos la responsabilidad, el reconocimiento; entre otros. En el ámbito teórico, la investigación busca, mediante la teoría

encontrar explicaciones a las estrategias de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras.

Esta investigación proporcionará un marco referencial para futuras investigaciones y servirá de estímulo a otros profesionales vinculados. Además, se subraya la importancia de la producción de conocimiento para que contribuya a la transformación asistencial, es necesario determinar la correlación de las estrategias motivacionales y el desempeño laboral de las enfermeras con la finalidad de mejorar la efectividad y alcanzar una productividad positiva en la institución, teniendo en cuenta que son diferentes las estrategias motivacionales que determinan el manejo del personal de una institución, siendo uno de ellos la motivación de los trabajadores, la cual está direccionado a mejorar el desempeño laboral.

La motivación es una estrategia fundamental que debe interesar a todo gerente de salud, con la finalidad de lograr un manejo adecuado en la institución, motivo por el cual es fundamental realizar una investigación para determinar las estrategias que contribuyen al mejoramiento de la institución. Las estrategias motivacionales deben satisfacer las necesidades de una organización o institución de salud porque las enfermeras (os) pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo, el cual debe ser acogedor y tener un ambiente de confort para sentir satisfacción con el trabajo que realizan y brindar un desempeño óptimo.

En el ámbito práctico, el desarrollo de la presente pesquisa permite determinar las estrategias motivacionales y el desempeño de las enfermeras en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, además el realizar programas de mejora que permita fortalecer el compromiso laboral de las enfermeras (os) para dar una atención de calidad. La motivación es un tema de alta prioridad, dado que nos permite tener un conocimiento más amplio y detallado sobre las estrategias de motivación que se pueden usar e identificar los factores influyentes de las enfermeras y su correlación con el desempeño laboral.

Asimismo, la importancia de esta pesquisa radica en que presenta relevancia social porque permitirá trascender los resultados a los gestores responsables del talento humano para desarrollar en las instituciones de salud estrategias en beneficio de los clientes que reciben el servicio de salud. En el aspecto práctico, se lleva al plano laboral el desarrollo de esta investigación para establecer la correlación existente entre las estrategias de motivación y el nivel de desempeño de las enfermeras(os), de manera que con ello se obtenga la

información oportuna que permita desarrollar las metas y objetivos planteados por la investigadora. Como justificación metodológica, se argumenta para alcanzar el cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos, se utiliza estrategias metodológicas y técnicas de investigación científica. Según Pérez (2013) se usan herramientas de investigación para señalar el valor de los criterios que contiene la metodología, si los instrumentos son eficaces, los mismos que se consolidaran mediante datos recolectados, que al ser procesados van a fortificar los análisis a realizar, además los resultados obtenidos permitirán desarrollar estrategias que fortalezcan el desempeño de las enfermeras promocionando la motivación a través de un cuidado con calidad al usuario.

Es importante que las enfermeras (os), desarrollen estrategias de motivación y mejoren el desempeño, dar solución a los problemas de los profesionales en la institución de salud, las enfermeras (os) pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo, el cual debe ser acogedor y tener un ambiente de confort para sentir satisfacción con el trabajo que realizan y brindar un desempeño óptimo.

La presente investigación, tiene por objetivo general: Determinar la relación entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia.

Los objetivos específicos son: Determinar la motivación de las enfermeras en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019; determinar el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019 y determinar la relación entre estrategias de motivación y el nivel de desempeño laboral en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.

Se presenta la investigación con la siguiente hipótesis:

H1: Existe una relación significativa entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral de las enfermeras.

II. MÉTODO

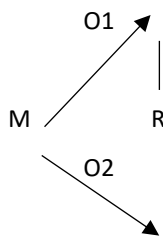
El enfoque usado es el cuantitativo, el tipo de investigación transversal, con diseño no experimental, descriptivo-correlacional y las variables de estudio consideradas son las estrategias de motivación como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente.

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la pesquisa es cuantitativo, ya que se basa en sucesos que se observan y se pueden medir, usó la recolección de información para comprobar hipótesis, y la estadística, para determinar pautas de comportamiento. Según Tamayo (2012) el diseño es la forma a seguir de la investigación teniendo control de la misma para encontrar resultados veraces y la relación con las preguntas que surgen de la hipótesis, así como dar respuesta al problema que se planteó.

El diseño usado se considera no experimental, transversal, según el tipo de diseño clasificada como descriptiva-correlacional. Es descriptivo porque busca describir las características de personas, grupos que sean sometidos a análisis. Además, es correlacional, pretende medir la relación entre ambas variables como son motivación y desempeño laboral en un tiempo programado prudentemente.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Correlación de ambas variables

2.2. Operacionalización de las variables

OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	ESCALA	FUENTE
<p>Objetivo. General</p> <p>Determinar la relación entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la motivación de las enfermeras en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019. • Determinar el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019. • Determinar la relación entre estrategias de motivación y el nivel de desempeño laboral en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019. 	<p>Variable Independiente (V1):</p> <p>Estrategias de Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Intrínseca 	<p>Satisfacción con el trabajo</p> <p>Satisfacción con el desarrollo personal</p> <p>Satisfacción con el desarrollo profesional</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Medidas de reconocimiento</p> <p>Reconocimiento de logros</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>Nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Siempre (4)</p> <p>Casi siempre (5)</p>	Ordinal	<p>Encuestas.</p> <p>Información del centro de salud</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Extrínseca 	<p>Medidas relacionadas con el salario e incentivos laborales</p> <p>Medidas relacionadas al entorno laboral</p>			

			Medidas de seguridad laboral			
			Medidas de supervisión			
	Variable Dependiente (V2):	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de responsabilidad en el trabajo. 	Eficacia Laboral		Ordinal	
	Desempeño Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias 	Eficiencia Laboral			
			Habilidades y Destrezas			
			Compromiso con objetivos y metas institucionales			

Fuente. Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población, según Hernández et al (2014) se refiere a la agrupación de las situaciones que concuerdan con descripciones determinadas.

La población se conformó por 14 enfermeras que laboran en el C.S. Pedro Pablo Atusparia.

En la muestra se consideró a toda la población por ser una mínima cantidad representado por 14 enfermeras que trabajan en el C.S. Pedro Pablo Atusparia, siendo considerado una muestra no probabilística, porque al elegir a las personas no depende de probabilidades, sino de causas asociadas con las características de la pesquisa.

En el muestreo, para la presente investigación se programó realizarlo en 45 días, lo que consistirá en visitar el Centro de Salud Pedro Pablo Atusparia, para llevar a cabo el encuestado a las enfermeras y consultas de información en el centro de salud indicado, seguidamente se procederá a trabajar con los resultados obtenidos.

En los criterios para seleccionar se consideran criterios de inclusión: Todas las enfermeras que laboran en el C.S. Pedro Pablo Atusparia.

Además, en criterios de exclusión: Enfermeras que están de permiso o licencia en el C.S. Pedro Pablo Atusparia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Se utilizó el instrumento el cuestionario estrategias de motivación y desempeño laboral para tener información adecuada para la investigación y luego procesar la información.

Se aplicó la escala estrategias de motivación y desempeño laboral a la población total de las enfermeras del centro de salud Pedro Pablo Atusparia, sobre las viariables de estudio de investigación.

Validez y Confiabilidad: Se tiene un 95.37 % de confiabilidad de los instrumentos al realizar la pesquisa.

2.5. Procedimiento.

Se realizó el cuestionario a las enfermeras del centro de salud Pedro Pablo Atusparia.

2.6. Método de análisis de datos.

Se utilizó cuadros, gráficos, pruebas de estadística básica media, mediana y moda, desviación estándar, correlaciones con los datos obtenidos de la investigación, utilizando software especializado, como son Excel, SPSS.

2.7. Aspectos éticos.

Previo a la aplicación del instrumento, se solicitó el permiso de autorización en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia y su aprobación para aplicar la encuesta.

III. RESULTADOS

3.1 Niveles de motivación del profesional de enfermería en el Centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.

Tabla 1 Motivación del profesional de enfermería en el Centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	7	50,0	50,0	50,0
Alto	7	50,0	50,0	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

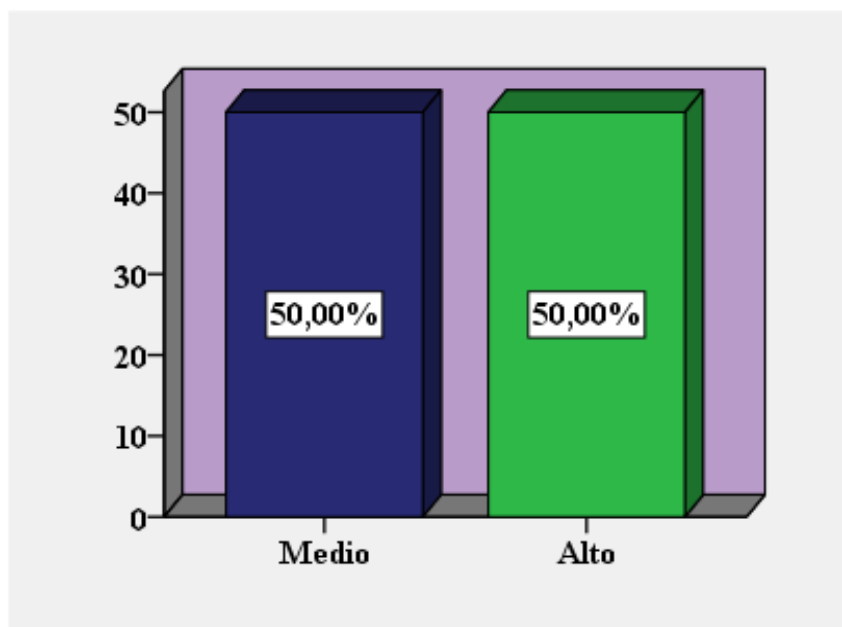


Figura 1. Estrategias de Motivación del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

Interpretación:

En la tabla 1 y la figura 1, se observa que el 50 % de las enfermeras encuestadas presentan un nivel medio de motivación; mientras que el otro 50 % de las encuestadas presentan un nivel alto de motivación. Estos resultados permiten considerar que en las enfermeras del centro de salud P.P.A, aún existe la necesidad de fortalecer las estrategias de Motivación.

Tabla 2 Motivación Intrínseca del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	35,7	35,7	35,7
	Alto	9	64,3	64,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

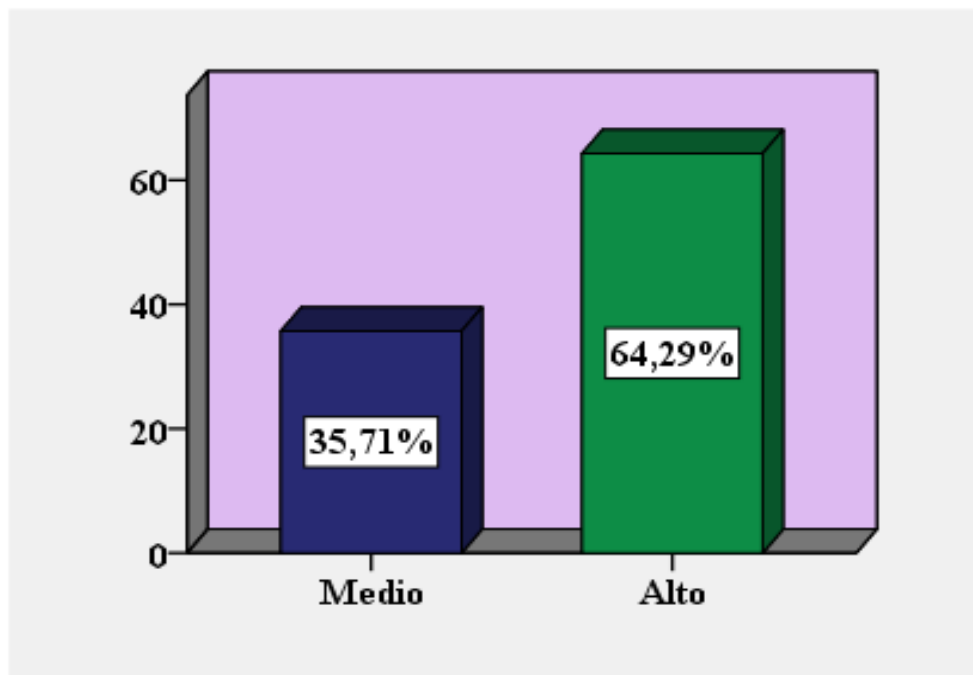


Figura 2. Motivación Intrínseca del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 2 y la figura 2, el 35,71 % de las encuestadas presentan un nivel medio de motivación intrínseca; mientras que el otro 64,29 % de las encuestadas presentan un nivel alto de motivación intrínseca. Estos resultados permiten considerar que las enfermeras en el centro de salud P.P.A, maneja buenas estrategias de motivación intrínseca.

Tabla 3 Motivación Extrínseca del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	28,6	28,6	28,6
	Medio	6	42,9	42,9	71,4
	Alto	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

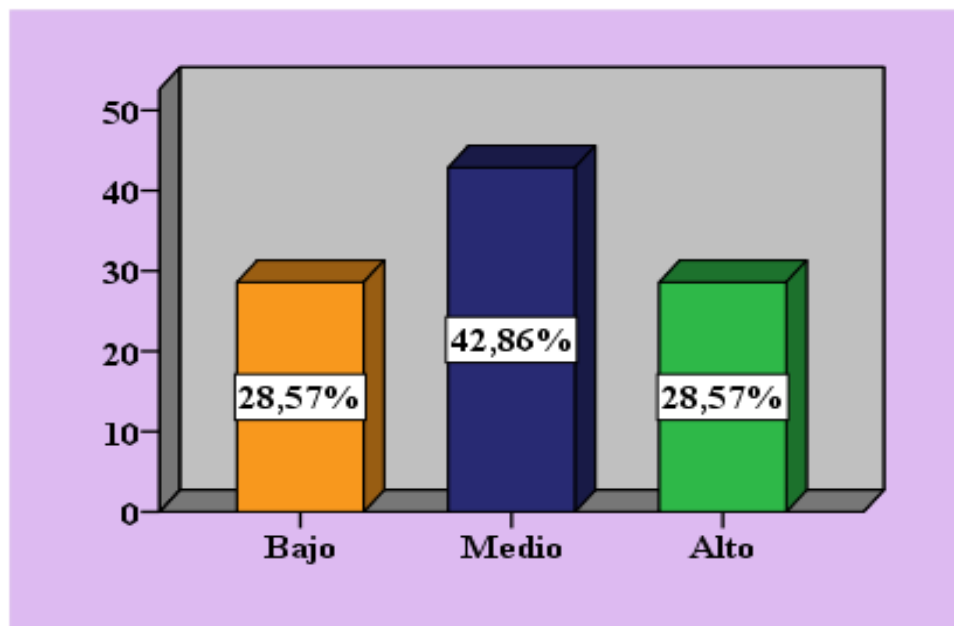


Figura 3. Motivación Extrínseca del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

Interpretación:

En la tabla 3 y la figura 3, el 28,57% de las encuestadas tienen un nivel bajo de motivación extrínseca y el 42,86 % de las encuestadas presentan un nivel medio de motivación extrínseca. Los resultados obtenidos permiten considerar que las enfermeras del centro de salud P.P.A, en su mayoría aún existe la necesidad de manejar estrategias de motivación extrínseca.

3.2 Niveles de desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.

Tabla 4 Desempeño Laboral del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	7,1	7,1	7,1
	Alto	13	92,9	92,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

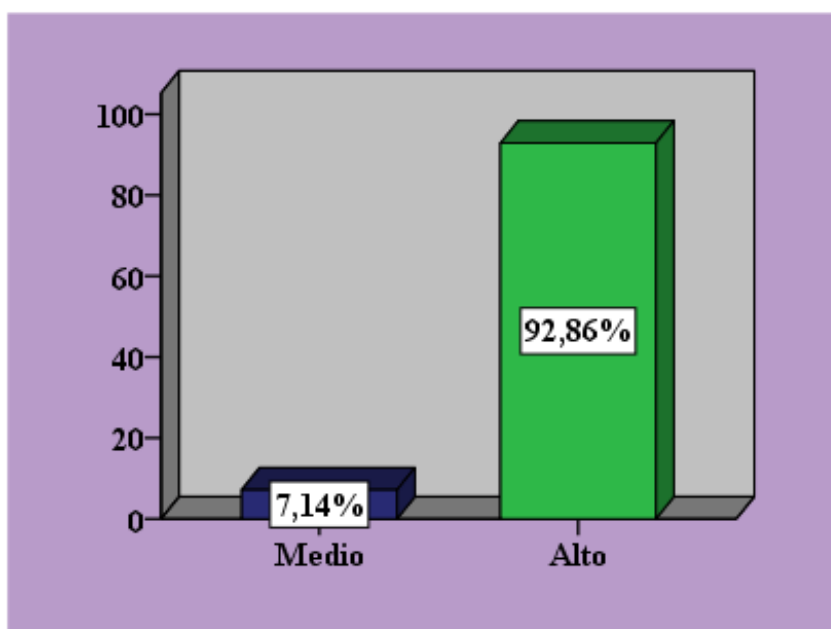


Figura 4. Desempeño Laboral del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 4 y la figura 4, el 7,14% de las enfermeras encuestadas presentan un nivel medio de desempeño laboral; mientras que el otro 92,86% de las encuestadas presentan un nivel alto de desempeño laboral. Los resultados obtenidos permiten considerar que las enfermeras en el centro de salud P.P.A, tienen un buen desempeño laboral.

Tabla 5 Cumplimiento de responsabilidad en el trabajo del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	7,1	7,1	7,1
	Alto	13	92,9	92,9	100,0
Total		14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

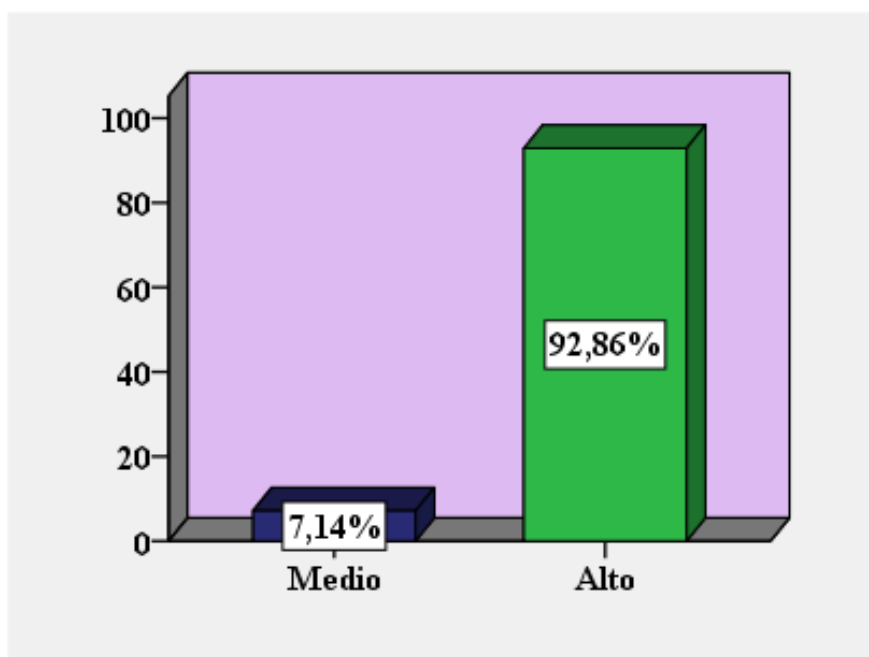


Figura 5. Cumplimiento de responsabilidad en el trabajo del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 5 y la figura 5, el 7,14% de los profesionales de enfermería presentan un nivel medio de cumplimiento de responsabilidad en el trabajo; mientras que el otro 92,86% de las enfermeras presentan un nivel alto.

Tabla 6 Competencias del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	14,3	14,3	14,3
	Alto	12	85,7	85,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

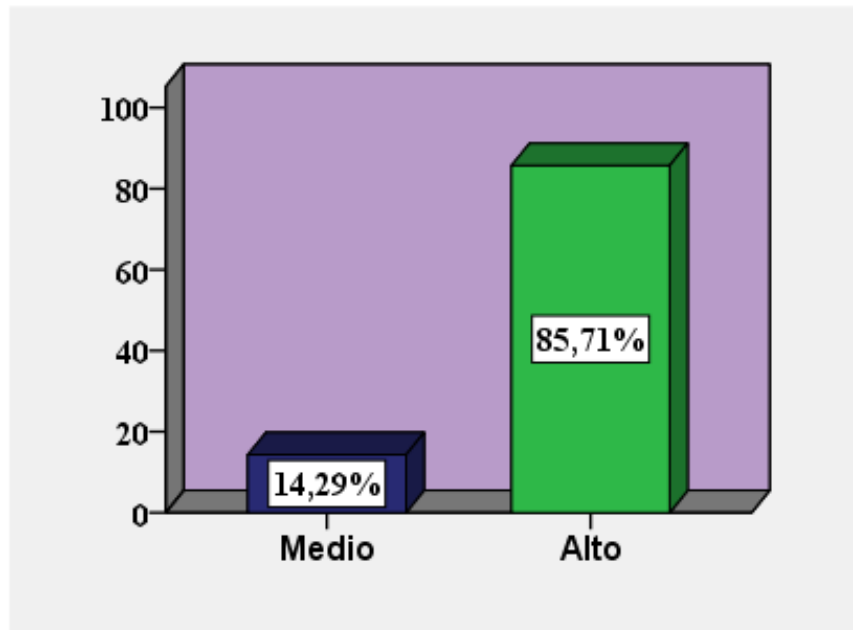


Figura 6. Competencias del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

Interpretación:

Se observa que en la tabla 6 y la figura 6, el 14,29% de las encuestadas presentan un nivel medio de competencias; mientras que el otro 85,71% de las encuestadas presentan un nivel alto de competencias.

3.3 Relación entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.

H0. No existe relación significativa entre las Estrategias de Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

H1. Existe relación significativa entre las Estrategias de Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

Tabla 7 Prueba de correlación éntrelas Estrategias de motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud P.P.A, 2019

		Estrategias de Motivación		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Estrategias de Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,814**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	14	14	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,814**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	14	14	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 el coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral es muy bueno (Rho: 0,814) y significativa porque $p: 0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se infiere que; existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud P.P.A, 2019.

IV. DISCUSIÓN

En la pesquisa denominada Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019, se muestra en la tabla 1 y la figura 1, que el 50 % de las enfermeras encuestadas presentan un nivel medio de motivación; mientras que el otro 50 % de las encuestadas presentan un nivel alto de motivación, por lo cual se deduce que la gran mayoría de enfermeras se encuentran motivadas al realizar su trabajo, expresando satisfacción al trabajar. Sin embargo, estos resultados difieren con la investigación que se realizó por Rueda (2013) en Colombia, en la cual participaron 20 trabajadores entre personal técnico y profesionales de enfermería; obteniendo que los encuestados están poco motivados (64%), presentan motivación moderada (23.6%), se sienten motivados (1.8%) y ninguno se registra con alta motivación. Estos resultados se obtienen del Hospital Dr. Angel Larralde, siendo una entidad pública, por lo que se explicarían los datos mencionados, ya que son diferentes ámbitos en los que se realizan las investigaciones; mientras que en Colombia los profesionales de salud se desplazan para trabajar en instituciones privadas que otorgan mayores beneficios laborales y en el Perú, sucede lo opuesto.

Los resultados permiten considerar que en las enfermeras de la institución de salud P.P.A, aún existe la necesidad de fortalecer las estrategias de motivación, ya que un personal debe encontrarse altamente motivado como lo menciona Chavarria (2011), quien refiere que para ello es necesario un entorno positivo lo que permitirá a la organización obtener resultados satisfactorios (Bustamante et al., 2011).

Además, la motivación al realizar un trabajo se direcciona por factores internos y externos. En los resultados que se obtienen en la tabla 2 y la figura 2, se puede apreciar que el 35,71 % de las enfermeras encuestadas presentan la motivación intrínseca con nivel medio; mientras que el otro 64,29 % de las encuestadas presentan motivación intrínseca en nivel alto, por lo cual se deduce que la motivación interna se manifiesta en las funciones que desarrollan las enfermeras expresando satisfacción al trabajar. Estos resultados se diferencian a los que encontraron Oliveros, Fandiño y Torres (2015) en la investigación realizada de factores motivacionales hacia el trabajo en el servicio de enfermería de un hospital en Bogotá, Colombia, la cual tuvo como finalidad crear un perfil de motivación de las enfermeras del hospital a través de un cuestionario de motivación hacia el trabajo a 398

trabajadores de salud; obteniendo diversas motivaciones para cada trabajador, siendo los más resaltantes el sentirse autorrealizado, el dedicarse a realizar las funciones asignadas, el propio entorno laboral, y las de menor impacto resaltaron el reconocimiento de logro y el ascenso; por lo que se concluye que la gran parte de trabajadores sienten motivación por factores externos. Siendo diferente a la presente pesquisa en la que predomina la motivación intrínseca, resultando un aporte que contribuye a la transformación asistencial ya que la motivación intrínseca direcciona la forma de comportarnos en una institución. Los datos obtenidos permiten considerar que las enfermeras en el centro de salud P.P.A, manejan buenas estrategias de motivación intrínseca, aquellas que se asocian con la satisfacción en el cargo que se desempeña, las actividades que realiza la persona, el sentir realización, el ser reconocidas, el desarrollo profesional y el tener compromiso (Chavarría, 2011).

Sin embargo, es fundamental también el considerar la motivación extrínseca como los incentivos monetarios y diversos beneficios en el trabajo para lograr un óptimo desempeño. Así tenemos, para la motivación extrínseca en la tabla 3 y la figura 3, el 28,57% de las enfermeras encuestadas tienen un nivel bajo, el 42,86 % de las encuestadas presentan un nivel medio y el 28,57% tienen un nivel alto de motivación extrínseca, por lo cual se infiere que en la mayoría de enfermeras del centro de salud P.P.A, existe la necesidad de manejar estrategias de motivación extrínseca en beneficio de la institución ya que carece de las mismas. Estos datos se diferencian a los encontrados en Bobadilla (2016), quien realizó la pesquisa denominada factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud, Chiclayo, para lo cual realizó una encuesta a 48 enfermeras del área de emergencia y al procesar los datos se concluye que los factores de motivación que prevalecen son los internos, así tenemos (89.6%) en la vocación, (83.3%) en el desarrollo personal, (60.4%) en el crecimiento de la profesión y (12.5%) en la responsabilidad, reforzando la motivación interna. Siendo similar a la presente pesquisa en la que predomina la motivación intrínseca, como se mencionó y explicó anteriormente. Datos semejantes obtuvo Barón (2012), quien desarrolló una investigación llamada factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo, obteniendo que los factores de motivación externa en el desempeño laboral son el sueldo, el ambiente laboral, la seguridad en el trabajo y supervisión, mientras

que los factores de motivación interna son el valorar o reconocer, el trabajo en sí mismo y los logros, guardando relación con el estudio que se está desarrollando.

Los datos obtenidos reflejan que en la mayoría de enfermeras del centro de salud P.P.A, aún persiste la necesidad de elaborar estrategias de motivación extrínseca, tales como medidas relacionadas con el salario e incentivos laborales, el entorno laboral, la seguridad en el trabajo y medidas de supervisión, tal como lo menciona Herzberg (1959) quien plantea la motivación laboral, resaltando que hay necesidades que influyen en la forma de comportarnos: los factores extrínsecos o que producen insatisfacción, que se encuentran en el ambiente de las personas y consideran las características en las que se realiza el trabajo, la forma de establecer relaciones, comunicarse, el sueldo, beneficios sociales y otros (Chavarría, 2011). Por ello, es necesario que se realicen programas o talleres de motivación para conseguir el éxito de la institución.

En la variable de desempeño laboral se obtiene en la tabla 4 y figura 4, que el 7,14% de las enfermeras encuestadas presentan un nivel medio de desempeño laboral; mientras que el otro 92,86% de las encuestadas presentan un nivel alto de desempeño laboral. Los resultados obtenidos reflejan que las enfermeras que trabajan en el centro de salud P.P.A. tienen un buen desempeño laboral, guardando relación con la afirmación de Freeman, quien plantea que para brindar un trabajo de calidad se requiere de compromiso y eficiencia con las funciones asignadas por el gerente, es decir, el desempeño seguirá siendo esencial para obtener el éxito de la organización, en esa dirección el desempeño se refleja en el comportamiento de las personas y es medido a través de competencias (Gilbert, 2003).

Asimismo, guarda relación con la pesquisa de Llagas (2015) denominada motivación y su relación con el desempeño laboral, donde concluye que las enfermeras mantienen un nivel eficiente en el desempeño laboral (36.67%) y un nivel regular (50.00%), siendo estos resultados esenciales para los gestores responsables del talento humano para desarrollar en las instituciones de salud estrategias en beneficio de los clientes que reciben el servicio de salud y brindar una atención con calidad.

En la dimensión del desempeño del trabajo se consideran el cumplimiento de responsabilidad en el trabajo y competencias.

En la dimensión responsabilidad, según Stoner, Freeman y Gilbert (2003), denomina responsabilidad a las capacidades que presentan las personas para desarrollar determinadas actividades, lo cual está relacionado con un correcto desempeño. La responsabilidad en el trabajo es la conducta de los trabajadores para obtener un estado de armonía entre los trabajadores. En el cumplimiento de responsabilidad en el trabajo, presenta los siguientes indicadores: Eficacia laboral, la cual es definida por Robbins y Couter (2014), quienes mencionan que la eficacia de la organización es una medida para saber si los objetivos organizacionales se están cumpliendo adecuadamente. Ser eficaz es tener la capacidad de llegar a alcanzar los objetivos propuestos en una organización. En cambio, cuando hablamos de eficiencia laboral, se puede decir que se refiere a alcanzar un resultado planteado haciendo uso mínimo de los recursos.

Así, se puede observar en la tabla 5 y la figura 5, que el 7,14% de las enfermeras presentan un nivel medio para cumplir responsablemente el trabajo que realizan; mientras que el otro 92,86% presentan un nivel alto, deduciendo que la mayoría de enfermeras al encontrarse motivadas tendrán un buen desempeño en el trabajo y lo realizarán con responsabilidad.

Datos similares con la investigación de Enriquez (2014) denominada motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de la visión en Tabasco, la que pretendió establecer el grado para motivar al personal y el nivel para desempeñarse de cada trabajador, concluyendo que mientras más grande sea la motivación mayor será el desempeño laboral. Lo cual se reafirma con lo mencionado por Reynaga (2015), quien menciona que para desempeñarse adecuadamente se requiere de motivación, que permita el desarrollo personal y de esta manera sentir satisfacción cuando se alcancen los resultados que se esperan en el trabajo.

En la dimensión de competencias abarcan conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes, que están asociados con la capacidad de relacionarnos con las personas, por lo cual al realizar una evaluación para saber el desempeño se tiene que considerar competencias ligadas al éxito laboral (Wayne, 2010).

Asimismo, se observa en la tabla 6 y la figura 6, que el 14,29% de las encuestadas presentan un nivel medio de competencias; mientras que el otro 85,71% de las encuestadas presentan un nivel alto de competencias, reflejando que las enfermeras del centro de salud P.P.A en su mayoría son competentes y se desempeñan adecuadamente al realizar su trabajo.

Los datos mencionados guardan similitud con la pesquisa de Erazo y Herrera (2014), quienes investigaron la correlación del nivel de motivación y la satisfacción en el ejercicio de la profesión enfermera en Carchi, Ecuador, y concluyen que existe una elevada motivación que ayuda al desempeño óptimo haciendo que éste sea coordinado y una satisfacción adecuada que produce equilibrio entre el desarrollo personal y la profesión en las actividades realizadas por el servicio brindado.

Respecto al hecho de comprobar la hipótesis, se observa en la tabla 7 el coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral es muy bueno (Rho: 0,814) y significativo porque $p: 0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se deduce que; existe relación positiva y significativa entre las variables estrategias de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud P.P.A, 2019. Existiendo similitud con la investigación de Sum (2015) denominada motivación y desempeño laboral en Guatemala, quien pretendió determinar la influencia de la motivación en la forma de desempeñarse del personal administrativo, además sostiene al respecto que, al usar correctamente la motivación en las instituciones, los trabajadores de las mismas obtendrán un mejor desempeño laboral evidenciado en la productividad y en excelentes resultados. Al mismo tiempo, permite el buen desempeño de los colaboradores, y hace que la persona muestre una conducta en la institución para lograr objetivos y metas planteadas, es decir el desempeño de los trabajadores se refleja en las funciones asignadas y mucho tiene que ver si ellos se encuentran o no motivados, para lo cual se corroboró que la motivación de los trabajadores es alta para su desempeño en la institución; tomando como población a 34 personas de la empresa, obteniendo como resultados que el hecho de estar motivados es esencial para un buen desempeño.

En otra pesquisa realizada por Campos (2017) acerca de factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte (Lima), concluye que existe correlación entre factores motivacionales y el desempeño de las enfermeras.

En otro estudio realizado por Mendoza (2017) acerca de estrategias motivacionales y desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, sostiene al respecto entre sus resultados que un 12% de trabajadores presentan nivel medio-alto, 61% en nivel medio, 22% bajo-medio y 5% en nivel bajo. Además, en el desempeño laboral se encontró un 3% considerado como alto, 69% medio-alto, 24% medio, nivel bajo-medio y bajo, 2% cada uno; concluyendo existencia de una relación significativa entre estrategias motivacionales y desempeño laboral guardando relación con la investigación desarrollada.

También, Linares (2017) desarrolló una investigación denominada motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona, Perú y se obtuvo como resultado $Rho=0,806$, que significa la existencia de una correlación significativa entre la motivación y desempeño laboral. Garrido (2016), realizó la investigación denominada estrategias motivacionales y clima de la organización en el personal asistencial de la Microred de salud Putuyakat de la provincia de Condorcanqui, Amazonas; al procesar la información recolectada se obtuvo existencia de una relación positiva ($r = 0.645$) entre estrategias motivacionales y clima de la organización en el personal de salud de Putuyakat.

Estos resultados guardan relación con la pesquisa que se está desarrollando y permiten aseverar que se deben desarrollar diferentes estrategias de motivación que influyan en el manejo del personal de una institución, siendo uno de ellos la motivación de los trabajadores, la cual está dirigido a mejorar el desempeño de los trabajadores. La motivación es una estrategia fundamental que debe interesar a todo gerente de salud, con la finalidad de lograr un manejo adecuado en la institución, motivo por el cual es fundamental realizar una investigación para determinar las estrategias que contribuyen al mejoramiento de la institución. Las estrategias motivacionales deben satisfacer las necesidades de una organización o institución de salud porque las enfermeras (os) pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo, el cual debe ser acogedor y tener un ambiente de confort para sentir satisfacción con el trabajo que realizan y brindar un desempeño óptimo. Al mismo tiempo, las enfermeras requieren del involucramiento con la entidad en la cual laboran, conocer los objetivos de la organización, hacia dónde va, formar parte de los planes institucionales; así como también tener disposición y compromiso laboral para alcanzar el éxito de la institución.

V. CONCLUSIONES

1. Las enfermeras presentan un nivel medio de motivación (50%); en relación con el desempeño laboral (92.86%).
2. Las enfermeras manejan un nivel alto de motivación intrínseca (64.29%), en relación con la motivación extrínseca en nivel bajo (28.57%).
3. Las enfermeras presentan un nivel alto de desempeño laboral (92,86%).
4. El coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral es muy bueno (Rho: 0,814) y significativa porque $p: 0,000 < 0,05$ existiendo una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el centro de salud P.P.A, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer/potencializar las estrategias de motivación con las enfermeras para brindar una atención de calidad.
2. Los resultados de la pesquisa se compartirán con el gerente de salud de la IPRESS Pedro Pablo Atusparia, con la finalidad de que los mismos se socialicen con las enfermeras y se tome decisiones que permitan fortalecer las estrategias de motivación y desempeño laboral.
3. Continuar realizando las evaluaciones de desempeño como se ha realizado hasta la fecha.
4. A la Dirección Ejecutiva de la Microrred de salud de Pedro Pablo Atusparia, que contrate profesional especializado en talleres de motivación laboral para fortalecer las estrategias de motivación.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2001). *Capacitación y desarrollo del personal*. México: Limusa.
- Alvarado, C. (2014). *Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del centro médico naval*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3678/1/Alvarado_gc.pdf
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral*. 5ta Edición. México: Pearson Educación.
- Beck R. (1978). *Motivation. Theories and principles*. Londres: Prentice-Hall.
- Barón, J. (2012). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA*. (Tesis). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.usat.edu.pe/handle/usat/563>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá, Colombia: Mc Graw – Hill.
- Bermúdez, D., Casanova, K. y Villarreal, E. (2015). *Estrategias motivacionales dirigidas a estudiantes del ciclo básico, inscritos en la carrera de contaduría pública en la facultad de ciencias económicas y sociales*. (Tesis). Universidad de Carabobo. Bárbula. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3653/dbermudez.pdf?sequence=1>
- Bobadilla, E. (2016). *Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de Es salud*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2741/bobadilla_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante et al. (2011). *Análisis del clima organizacional en el Hospital Regional de Talca*. Revista estudios seriados en gestión de salud, 5(11), 2-25. Recuperado http://mggp.otalca.cl/docs/taller_de_salud_publica/ANALISIS_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_EN_EL_HRT.pdf
- Brito, H. (1992). *Interrelación entre motivación, inteligencia, creatividad*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Campos, M. (2017). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chavarría, J. (2011). *Estrategias motivacionales para los empleados del área de producción de una empresa industrial orientada al sector de la construcción ubicada en la ciudad capital*. (Tesis). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3976.pdf
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. 5ta Edición. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene del trabajo*. Madrid, España: Tébar.
- De Andrade, S. y Ocampo, G. (2012). *Teoría de la motivación-higiene de Herzberg*. Universidad Simón Bolívar, Caracas. Recuperado de http://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos_grupales_buceo/teoria_motivacion-higiene.pdf
- Erazo, C. y Herrera, F. (2014). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi*. (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi en convenio con Universidad Central del Ecuador.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Morelos. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINANCIAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, V. (2010). *Everything about work motivation*. Recovered from <http://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>
- Garrido, F. (2016). *Estrategias motivacionales y clima organizacional en el personal asistencial de la Microred de salud Putuyakat de la provincia de Condorcanqui*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28944>
- Gómez, J. (2014). *The professional competences*. Recovered from <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma2015/cma151g.pdf>
- Gonzales, M. (2017). *Grado de motivación por el trabajo y su relación con el desempeño laboral en enfermeras servicios de medicina*. (Tesis). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2506/SEG.ESPEC._GONZALES%20AGUIRRE%20MAR%C3%8DA%20HILDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Govindarajan, R. (2009). *El desorden sanitario tiene cura. Versión de Marge Médica Books Valencia*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8415004249>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2000). *Administration*. 7th Ed. Mexico: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (Ed.).(2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México: Editorial McGraw-Hill / Interamericana.

- Herzberg, F., Mousner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York /Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hee, Ong. (2016). *Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia*. International Journal of Caring Sciences January – April. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/331113393_Motivation_and_Job_Performance_among_Nurses_in_the_Private_Hospitals_in_Malaysia
- Louffat, L (2012). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Lucas, M. (2014). *Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, cantón san lorenzo provincia de esmeraldas durante los meses abril - junio*. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf>
- Llagas, M. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo. Teoría. Aplicación. Desarrollo de habilidades*. México: Editores Thomson.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Haper and Row.
- Maslow, A. (1943). *Motivation and Personality*. 3^{era} Ed. Barcelona Sagitario.
- McClelland, D.C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid Narcea.
- Mendoza, L. (2017). *Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20240/mendoza_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nava, A. (2009). *Elementos a considerar en la motivación de personal en las bibliotecas*. (Tesis). Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México. Recuperado de <http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/bibliotecologia/textos-apoyo-docencia/navamos-anastasia.pdf>
- OIT (2007). *Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades*. Recuperado de http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention_149.pdf

- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliveros, J., Fandiño, J. y Torres, M. (2015). *Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá*. *Repertorio de Medicina y Cirugía*. 25(2), [118-125]. Recuperado de <https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/80/66>
- Pérez, J. y Verástegui, A. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur -caso Avícola Vera E.I.R.L.* (Tesis). Universidad Autónoma del Perú. Lima. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/125/1/PEREZ%20GARAY%20-%20%20VERASTEGUI%20VALERIANO.pdf>
- Quiceno, P. (2015). *Factores de motivación laboral y objetivos organizacionales*. (Tesis). Universidad de Monterrey. Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1127/Factores%20de%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20y%20objetivos%20organizacionales.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ª edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Libro de Comportamiento Organizacional*. 13^{ava} Ed. México: Pearson Educación.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. (Tesis). Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas. Recuperado de https://esslide.org/philosophy-of-money.html?utm_source=motivacion-y-desempeno-laboral-del-personal-en-el-hospital-hugo-pesce-pescetto-de-andahuaylas-2015-peru
- Robbins, S. y Couter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Rodríguez, J. (2007). *Dirección Moderna de Organizaciones*. México: Thomson.
- Rojas, C. y Vásquez, K. (2013). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de ciudad Etén*. (Tesis). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3750>
- Rueda, Y. (2014). *Motivación del personal de enfermería para la calidad de cuidado en usuarios y usuarias*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias.shtml>
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). *Administración*. 6ta Edición. México: Pearson Educación.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. 5ª ed. México: Editorial Limusa, S. A.

Vásquez, M. (2011). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/573/1/TM_Vasquez_Torres_MarthaLuz.pdf

Villafañe, J. (2006). *Quiero trabajar aquí*. Madrid, España: Pearson.

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley Longman.

ANEXOS

Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

Título: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD P.P.A, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	ESCALA	DISEÑO	FUENTE
¿Cuál es la relación entre estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Pedro Pablo Atusparia, 2019?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la motivación del profesional de enfermería en el Centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.</p>	Influye significativamente las estrategias de motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.	Variable Independiente (V1):	Motivación Intrínseca	<p>Satisfacción con el trabajo</p> <p>Satisfacción con el desarrollo personal</p> <p>Satisfacción con el desarrollo profesional</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Medidas de reconocimiento</p> <p>Reconocimiento de logros</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>Nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Siempre (4)</p> <p>Casi siempre (5)</p>	Ordinal	Correlacional Descriptivo	Encuestas. Información del centro de salud

	<p>Determinar el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre estrategias de motivación y el nivel de desempeño laboral en el Centro de Salud Pedro Pablo Atusparia, 2019.</p>		Estrategias de Motivación	Motivación Extrínseca	<p>Medidas relacionadas con el salario e incentivos laborales</p> <p>Medidas relacionadas al entorno laboral</p> <p>Medidas de seguridad laboral</p> <p>Medidas de supervisión</p>				
			Variable Dependiente (V2): Desempeño Laboral.	Cumplimiento de responsabilidad en el trabajo.	Eficacia Laboral Eficiencia Laboral				
				Competencias	<p>Habilidades y Destrezas</p> <p>Compromiso con objetivos y metas institucionales</p>				

Instrumento de medición de la variable

Escala de estrategias de motivación y desempeño laboral

Esta encuesta es parte del trabajo de investigación que tiene el propósito de evaluar la relación entre estrategias motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud Pedro Pablo Atusparia, 2019. La información que usted brinde es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceré ser lo más sincero posible.

Instrucciones: Lea la pregunta y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEL ENCUESTADO

Edad: ()

Sexo: ()

Cargo que desempeña:

INFORMACIÓN SOBRE MOTIVACIÓN (Marcar con un aspa y/o contestar)

Casi Nunca (1)	Nunca (2)	A veces (3)	Siempre (4)	Casi siempre (5)
---------------------------	----------------------	------------------------	------------------------	-----------------------------

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
	Variable: Estrategias de Motivación					
	Dimensión Motivación intrínseca					
1	Satisfacción en el trabajo					
1.1	Al realizar mi trabajo me siento satisfecha (o).					

1.2	Al realizar mi trabajo muestro poco interés en las actividades asignadas.					
1.3	El trabajo que realizo es valorado.					
1.4	Siento que el cargo en el cual me desempeño corresponde al grado de mi preparación.					
2	Satisfacción con el Desarrollo Personal					
2.1	Me siento plena al realizar las funciones asignadas en mi trabajo.					
2.2	Mi trabajo me ayuda a sentirme con un máximo grado de bienestar.					
3	Satisfacción con el desarrollo profesional					
3.1	Mi trabajo contribuye a mi realización profesional.					
3.2	Me identifico con el ejercicio de mi profesión.					
3.3	En mi centro laboral se han presentado oportunidades de capacitación para mi desarrollo profesional.					
4	Responsabilidad					
4.1	En mi trabajo realizo las funciones asignadas con responsabilidad					

4.2	En mi trabajo asumo responsablemente el ejercicio de mi profesión.					
5	Medidas de reconocimiento					
5.1	En mi trabajo he recibido reconocimientos, cartas de felicitación o resoluciones.					
5.2	Los reconocimientos que he recibido en mi trabajo satisfacen mis expectativas.					
6	Medidas de logros					
6.1	Me siento valorada(o) por la institución con los logros obtenidos en mi trabajo.					
	Dimensión Motivación Extrínseca					
7	Medidas relacionadas con el salario e incentivos laborales					
7.1	Siento que la remuneración mensual recibida por mi trabajo es la adecuada.					
7.2	He recibido incentivos laborales (canastas, vales de consumo, etc).					
8	Medidas relacionadas al entorno laboral					

8.1	El entorno laboral en el cual me desempeño cuenta con las condiciones físicas y materiales.					
8.2	Los ambientes tienen las condiciones físicas y materiales las cuales protegen contra los riesgos o daños de la salud de los trabajadores.					
9	Medidas de seguridad laboral					
9.1	En el área donde trabajo se cumplen con las condiciones para el desarrollo de mis labores.					
10	Medidas de supervisión					
10.1	El trabajo realizado en la institución es supervisado por el jefe inmediato.					
10.2	Recibo un feedback después de la supervisión.					
	Variable: Desempeño Laboral					
	Dimensión Cumplimiento de Responsabilidad en el trabajo					
11	Eficacia Laboral					
11.1	Realizo mi trabajo de manera eficaz.					
11.2	Las funciones que desempeño me permiten lograr el resultado esperado					

11.3	Cumplo con los objetivos y metas planteadas en mi trabajo.					
11.4	Garantizo una atención de calidad.					
11.5	Cumplo con los objetivos y metas institucionales en los plazos establecidos.					
12	Eficiencia Laboral					
12.1	Realiza las funciones asignadas en los plazos establecidos.					
12.2	Resuelve de forma eficiente dificultades que se presentan en el trabajo.					
12.3	Mis compañeros valoran el trabajo que realizo.					
	Dimensión Competencias					
13	Habilidades y destrezas					
13.1	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar mis habilidades y destrezas.					
13.2	En mi trabajo planifico y organizo mi tiempo.					
13.3	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los procedimientos en mi área de trabajo.					
13.4	Propongo soluciones útiles cuando se presentan dificultades en el servicio.					
13.5	Antes de realizar una actividad designada, si tengo alguna duda solicito ayuda a mi jefe inmediato.					
14	Compromiso con objetivos y metas institucionales					
14.1	Me comprometo a mejorar mi desempeño laboral mediante capacitaciones y/o estudios especializados.					

14.2	La institución brinda oportunidades de capacitación y especialización.					
14.3	Demuestro compromiso en mi trabajo.					
14.4	Participo con mis compañeros de trabajo para la obtención de metas institucionales.					
14.5	La institución donde laboro cuenta con recursos necesarios para cumplir con los objetivos y metas.					

Validación del instrumento

Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La Validez del Instrumento implica someterlo a la evaluación de expertos y la aplicación de estos instrumentos a la muestra piloto. La Encuesta, antes de ser aplicados cumplen con los requisitos de validez y confiabilidad. Por lo tanto se determinará su validez de contenido, de criterio y de construcción. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

Escala de Cronbach

No es confiable	-1 a 0) (1)
Baja Confiabilidad	0.01-0.49 (2)
Moderada Confiabilidad	0.5 – 0.75 (3)
Fuerte Confiabilidad	0.76-0.89 (4)
Alta Confiabilidad.	0.9 - 1 (5)

Su Fórmula es:

α : Valor del Coeficiente de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, el resultado de confiabilidad que puede ser expresado en %.

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{\sum Si}{Si^2} \right]$$

N: Numero de preguntas.

Si= Varianza de los puntajes de cada pregunta

Si² = Varianza al Cuadrado de los puntajes totales

Tabla 01: Análisis Método de Cronbach

Enfermeras	PREGUNTAS														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	63
2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	64
3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	58
4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	58
5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	50
Sumatoria	22	21	22	20	22	21	24	19	20	22	19	22	19	20	293
Media	4.4	4.2	4.4	4	4.4	4.2	4.8	3.8	4	4.4	3.8	4.4	3.8	4	58.6
Varianza	0.5	0.8	0.5	0.0	0.9	0.8	0.4	0.8	0.7	0.5	0.8	0.5	0.4	0.7	8.74
Varianza de los puntajes totales	0.3	0.7	0.3	0	0.8	0.7	0.2	0.7	0.5	0.3	0.7	0.3	0.2	0.5	76.40

Fuente: Elaboración Propia

N= 14 Si= 8.74 Si² =76.40 Reemplazando los valores tenemos: $\alpha = 0.9537$

$\alpha = 95.37 \%$

Considerando la escala de valores que determina el rango de 0.9-1 está dentro del rango de Alta confiabilidad y el valor **0.9537** obtenido en el cálculo de confiabilidad, se puede decir que el instrumento aplicado a la presente investigación posee Alta confiabilidad.

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Gonzales Zarpán Luis Miguel*
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: *MBA. Administración*
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: *USS / UCV*
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS:
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR:

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					✓
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					✓
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					✓
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					✓
TOTAL																						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Fortemente acorde con indicadores y Materie D.V.*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA: *Chilca 15/07/2011*



FIRMA DEL EXPERTO **FIRMA DEL ASESOR**
DNI:

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mego Núñez Quescino
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: MAGISTER
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad Señor de Sipán
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS:
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR:

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.														✓							
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.														✓							
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.														✓							
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.														✓							
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.														✓							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.														✓							
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.														✓							
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.														✓							
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico														✓							
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación														✓							
TOTAL																						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA:


FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 16451057

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CHANDUVÍ CALDERÓN Rogor
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: MAGISTER
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS:

- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR:

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA										
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.														✓													
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.														✓													
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.														✓													
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.														✓													
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.														✓													
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.														✓													
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.														✓													
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.														✓													
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico														✓													
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación														✓													
TOTAL																												

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA:


FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 16486158