



UNAP



**FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**AUTOESTIMA Y MOTIVACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL EN
INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA - 2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:
LUIS AMADEO PAUCAR LUQUE**

**ASESORES:
Lic. Enf. NELLY SALAZAR BECERRIL, Dra.
Ing. Ind. SAUL FLORES NUNTA, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ
2019**



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En Iquitos, a los 02 días del mes de agosto del 2019, el Jurado Calificador integrado por los profesionales que, a continuación, se indican:

- | | | |
|------------------------------|---|------------|
| Mgr. Licenia MONTES VASQUEZ | - | Presidenta |
| Psc. Carlos Juan PAZ CABEZAS | - | Miembro |
| Dra. Nelly SALAZAR BECERRIL | - | Miembro |

Se constituyeron en el Auditorio de la Facultad de Enfermería, para escuchar la sustentación pública de la Tesis Titulada:

"AUTOESTIMA Y MOTIVACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL EN INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA - 2017"

Presentado por el Bachiller:
PAUCAR LUQUE Luis Amadeo

Para optar el Título Profesional de LICENCIADA (O) EN ENFERMERÍA, que otorga la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA de acuerdo a la Ley y Estatutos, en la modalidad de TESIS.

Se dio inicio el Acto a las: 11 a.m.

Después de haber escuchado con mucha atención la Sustentación y formuladas las preguntas necesarias, las que fueron absueltas: satisfactoriamente.

El Jurado, luego de las deliberaciones correspondientes en privado, llegó a las conclusiones siguientes:


La Sustentación de la TESIS ha sido: Aprobada.
por unanimidad.

Sugerencias:
Ninguna.

Siendo las 12.30 se dio por terminado el Acto con felicidades (las) (el) sustentante (s).

Observaciones:


Mgr. Licenia MONTES VASQUEZ
Presidenta


Psc. Carlos Juan PAZ CABEZAS
Miembro


Dra. Nelly SALAZAR BECERRIL
Miembro


TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 02 DE AGOSTO DEL 2019 EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN IQUITOS PERÚ.

JURADOS:



Lic. Enf. LICENIA MONTES VÁSQUEZ, Mgr.

Presidenta



Psic. CARLOS JUAN PAZ CABEZAS, Mgr.

Miembro



Lic. Enf. NELLY SALAZAR BECERRIL, Dra.

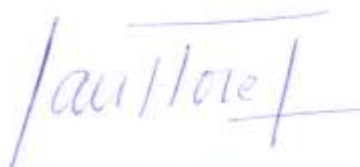
Miembro

ASESORES:



Lic. Enf. NELLY SALAZAR BECERRIL, Dra.

Asesora Metodológica



Ing.Ind. SAUL FLORES NUNTA, Dr.

Asesor Estadístico

A Dios por darme la sabiduría para culminar con éxito la carrera profesional de Enfermería.

A mi esposa, hijos y nietos por su apoyo emocional que me proporcionaron durante mis estudios universitarios.

A las autoridades y catedráticos de la Facultad de Enfermería.

Luis Amadeo Paucar Luque

AGRADECIMIENTO

A los distinguidos miembros del Jurado Calificador: Lic. Enf. Licenia Montes Vásquez, Mgr.; Psic. Carlos Juan Paz Cabezas, Mgr.; Lic. Enf. Nelly Salazar Becerril, Dra., por sus valiosos aportes durante la elaboración y ejecución de la tesis.

A la Lic. Enf. Nelly Salazar Becerril, Dra., asesora de la tesis por su apoyo incondicional y motivación durante el desarrollo de la tesis.

Al Ing.Ind. Saul Flores Nunta, Dr. por la asesoría estadística.

A los Internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, por su participación como sujetos de estudio.

Al personal administrativo de la Facultad de Enfermería en especial a la Sra Lady Saavedra Bardales y al Sr. Cecilio Segundo Guerra Sangama, por su incondicional apoyo.

ÍNDICE GENERAL

	Páginas
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR(ES)	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes	6
1.2. Bases teóricas	9
1.3. Definición por términos básicos	24
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	26
2.1. Formulación de hipótesis	26
2.2. Variables y su operacionalización	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño	28
3.2. Diseño muestral	29
3.3. Procedimiento de recolección de datos	30
3.4. Procesamiento y análisis de datos	32
3.5. Aspectos éticos	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	35
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	40
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	44
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	45
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	46

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.
2. Cuestionario de conocimiento sobre COVID-19
3. Escala de percepción de riesgo sobre COVID-19
4. Consentimiento Informado.
5. Estadística complementaria

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1 Autoestima de los internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos - 2017.	35
Tabla 2 Motivación para el ejercicio profesional de internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos - 2017.	37
Tabla 3 Motivación según autoestima de los internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos - 2017.	39

ÍNDICE DE GRAFICOS

	Páginas
Gráfico 1 Autoestima de los internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos - 2017.	36
Gráfico 2 Motivación para el ejercicio profesional de internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos - 2017.	38

RESUMEN

El objetivo fue determinar la asociación entre la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos -2017. El método empleado fue el cuantitativo y el diseño no experimental de tipo correlacional y transversal. La población. La población del presente estudio estuvo conformada por 27 internos con matrícula regular en el I semestre 2017, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos. La muestra conformada por el 100% de la población. La técnica fue la encuesta con auto reporte, los instrumentos: Escala de autoestima de Rosenberg (Validez 0.87 y confiabilidad de 0.72), y el Test de motivación para el ejercicio profesional de la profesión de Enfermería (Validez 89% y confiabilidad 87%). Los datos fueron analizados con el programa SPSS 22.0. La prueba estadística inferencial fue la de Tau-b-de Kendal. Resultados: En Autoestima: 51.3% (14) internos tuvieron autoestima buena, 29.6% (8), autoestima normal y 18.5% (5) autoestima baja; en Motivación: 59.3% (16) internos tuvieron motivación alta, 22.2% (6) motivación media y 18.5% (5) motivación baja. Al realizar el análisis inferencial se obtuvo resultados significativos (valor de = 0.454 y un $p = 0.009$). Conclusión: Se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe correlación directa estadísticamente significativa entre el nivel de autoestima y la motivación en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la ciudad de Iquitos, durante el año2017.

Palabras claves: Autoestima y motivación para el ejercicio profesional del enfermero.

ABSTRACT

The objective was to determine the association between self-esteem and motivation for professional practice in inmates of the Faculty of Nursing of the National University of the Peruvian Amazon of the city of Iquitos -2017.

The method used was the quantitative and the non-experimental design of correlational and transversal type. The population. The population of the present study consisted of 27 interns with regular enrollment in the first semester of 2017, from the Faculty of Nursing of the National University of the Peruvian Amazon of the city of Iquitos. The sample made up of 100% of the population. The technique was the self-report survey, the instruments: Rosenberg's self-esteem scale (0.87 validity and 0.72 reliability), and the motivation test for the professional profession of nursing (89% validity and 87% reliability). The data was analyzed with the SPSS 22.0 program. The inferential statistical test was that of Tau-b-de Kendal. Results: In Self-esteem: 51.3% (14) internally had good self-esteem, 29.6% (8), normal self-esteem and 18.5% (5) low self-esteem; Motivation: 59.3% (16) internally had high motivation, 22.2% (6) medium motivation and 18.5% (5) low motivation. When performing the inferential analysis, significant results were obtained (value of = 0.454 and $p = 0.009$). Conclusion: The proposed hypothesis is accepted, that is to say that there is a statistically significant direct correlation between the level of self-esteem and the motivation in inmates of the Faculty of Nursing of the National University of the Peruvian Amazon, of the city of Iquitos, during the year 2017.

Keywords: Self-esteem and motivation for the professional practice of the nurse.

INTRODUCCIÓN

La universidad tiene por finalidad la formación académico profesional dentro del marco de la educación universitaria, como proceso social de carácter universal, forma al hombre y tiene como propósito transferir a las nuevas generaciones conocimientos, valores, normas, habilidades y actitudes, de forma que capacite a los estudiantes para vivir y servir a la sociedad. Por lo que es evidente, la necesidad de mancomunar esfuerzos en atención a la población que en la actualidad se encuentra en etapa de formación.¹

En el presente siglo se observa una demanda sin precedentes en la educación superior, y una mayor toma de conciencia de la importancia que ésta reviste para el desarrollo sociocultural y económico, y para la construcción del futuro, de cara al cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias, nuevos conocimientos e ideales. Por su parte la educación superior se enfrenta a desafíos y dificultades relativos al financiamiento, equidad, acceso a los estudios, una mejor capacitación de personal, la formación basada en competencias, la mejora y conservación en la calidad del aprendizaje con el uso de nuevas tecnologías.²

En el compromiso de cumplir con los retos propuestos en el Siglo XXI, la educación debe estructurarse en torno a los cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, como lo señala Delors (1996), en el informe a la UNESCO, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser; proporcionando al individuo el desarrollo de sus capacidades profesionales, despertar la curiosidad intelectual, la innovación, despertar el sentido crítico, ejercitar la memoria y el pensamiento; procesos estos que se enriquecen de todas las experiencias y se adquieren permanentemente.³

En la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana la formación académica consta de diez ciclos académicos, en los dos últimos el estudiante realiza las prácticas profesionales y tiene la denominación de interno de enfermería, el cual realiza sus prácticas en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS), en los diferentes distritos de la ciudad de Iquitos; el interno de enfermería está próximo a egresar de la universidad e insertarse al campo laboral.

En las universidades, se generan expectativas, demandas, diferencias individuales, actitudes y aptitudes en la relación docente /estudiante, estudiante/estudiante, lo cual hace el proceso de intercambio de saberes aún más complejo, en lo cual no debe perderse de vista en lo absoluto la importancia que revisten dos conceptos fundamentales: autoestima y motivación, los cuales a su vez influyen de forma directa en cada uno de los estudiantes.

La dinámica de la formación profesional en enfermería, trae consigo el temor a la deshumanización, directamente vinculado con la evolución tecnológica, a problemas socio políticos entre otros. La educación como principio fundamental debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo, mente, sensibilidad, espiritualidad y responsabilidad. Todo enfermero deberá estar dotado de un pensamiento autónomo y crítico, de elaborar juicios propios, para resolver qué hacer en diferentes circunstancias de la vida, derivados del ejercicio profesional de enfermería.

La autoestima juega un papel preponderante en la formación del interno de enfermería, puesto que, de acuerdo a su autoimagen, a la opinión que tenga de sí mismo, de forma directamente proporcional va a ser su desempeño como individuo y posteriormente como ciudadano de un mundo cada vez más complejo, ayudándolo en ocasiones a salir a flote de situaciones adversas.⁴

Además de la autoestima existe otro aspecto importante que impulsa al individuo hacia sus metas: la motivación. Según Mc McClelland, la motivación está constituida por las expectativas que se forman y crecen alrededor de experiencias afectivas. Por lo tanto, las experiencias de su formación profesional que se integraron a la personalidad del interno, son determinantes en las diversas formas de conducta tendientes a satisfacer el impulso otorgado por la motivación. Es decir, el individuo persigue objetivos a los cuales fue orientado; las sociedades industrializadas promueven la motivación al logro, como una manera de obtener éxito y garantizar el futuro desde el punto de vista económico, como contraparte las sociedades no industrializadas promueven la motivación al poder, como el medio de obtener estabilidad en el futuro, es decir aliarse con el grupo predominante para garantizar su propia preeminencia.⁵

Lo anteriormente descrito, indica que cada interno de enfermería debe prepararse para la vida con las mejores herramientas que tenga a su alcance; desde esta perspectiva al tiempo que el individuo se prepara intelectualmente, se debe fortalecer la autoestima y la motivación con el propósito de garantizarle en cierto modo la consecución de otros aspectos intrínsecamente relacionados con su personalidad y su diario desempeño, el cual se espera sean duraderos y permanentes en el tiempo, en un intento de garantizar a su vez que el éxito tan deseado del ejercicio profesional, sea una realidad tangible.

La presente investigación se genera a partir de la experiencia como interno de enfermería, cuando estuve próximo a egresar y donde me invadían muchas dudas, expectativas y miedos a enfrentarme a esta realidad tan próxima del ejercicio profesional de enfermería, se inicia en la experiencia de mi trayectoria en la formación académica como estudiantes de la Facultad de Enfermería.

En la presente tesis se investiga la autoestima y la motivación, ya que constituyen un aspecto importante en la formación académica de los internos de enfermería quienes como futuros enfermeros forman equipos de trabajos sólidos, para enfrentar conflictos laborales derivados de la atención en salud y el desarrollo profesional de enfermería, que actualmente se presentan en las diferentes instituciones de salud tales como Hospitales y otras IPRESS.

Frente a esta problemática se plantea la siguiente pregunta: ¿Existe asociación entre la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional en Internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos -2017?

El objetivo general es determinar la asociación entre la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos 2017; y los específicos son : Medir el nivel de autoestima de los internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos 2017; Evaluar el nivel de motivación para el ejercicio profesional de internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana , Iquitos 2017 y Correlacionar el nivel de autoestima y el nivel de motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos 2017.

El método de la presente investigación es cuantitativo y el diseño es no experimental, correlacional y transversal. La población está conformada por 27 internos con matrícula regular en el I semestre 2017, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos; la muestra está conformada por el 100% de la población, por 27 internos y el tipo de muestreo es el no probabilístico por conveniencia.

La importancia de la tesis radica en la contribución de índole científico-técnica, porque contiene información sistemática, estadística y rigurosa sobre la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería que permiten fortalecer mecanismos que potencien las capacidades y habilidades necesarias para realizar el SERUMS y posteriormente el ejercicio profesional de la carrera de Enfermería.

Asimismo, los resultados cuentan con información para una aplicación práctica por parte de los gerentes de las direcciones de los hospitales e IPRESS, quienes necesitan que en las convocatorias a concursos de plazas de trabajo se presenten enfermeros(as) que estén motivados/as para el ejercicio profesional de enfermería eficiente, oportuna, con calidad y calidez.

Los resultados, permiten ampliar el conocimiento científico sobre la autoestima y motivación para, implementar asignaturas del área de administración y liderazgo en el plan de estudios de las carreras profesionales de enfermería de la ciudad de Iquitos, y para realizar otras investigaciones y con otros diseños que permitan profundizar las variables.

La tesis cuenta con VIII Capítulos: Capítulo I: Marco teórico; Capítulo II: Hipótesis y variables; Capítulo III: Metodología; Capítulo IV: Resultados; Capítulo V: Discusión; Capítulo VI: Conclusiones; Capítulo VII: Recomendaciones y Capítulo VIII: Referencias bibliográficas.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

A Nivel Internacional

Navea A. (Cuba, 2015), en el estudio: Motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud. El principal objetivo de esta investigación fue conocer en qué medida los estudiantes universitarios de carreras de ciencias de la salud, en concreto de Enfermería y de Fisioterapia, están motivados y autorregulan su aprendizaje, y cuáles son las principales estrategias motivacionales y de aprendizaje que utilizan durante su estudio. Fue un estudio no experimental descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 511 estudiantes. Resultados: Los estudiantes de la muestra presentan un valor medio alto de la meta de tarea (M=4.52), seguida de las creencias de control y autoeficacia para el aprendizaje (M=4.11) y del valor de la tarea (M=4.11) y valores medio-altos de autoeficacia para el rendimiento (M=3.67) y ansiedad (M=3.12). Conclusiones: Pueden afirmar de forma general, que existe una motivación principalmente para el aprendizaje con expectativas altas respecto a su autoeficacia y con niveles medios de expectativas ante el rendimiento y de ansiedad ante los exámenes. Por otra parte, se observan valores medio-bajos en la meta de autoensalzamiento del ego, meta de evitación y meta de autofrustración del ego, siendo esta última la que tiene el valor más bajo con mayor desviación típica. Por ello, parece que los estudiantes de la muestra no están tan preocupados por ser mejores que los demás, ser enjuiciados por los otros o evitar hacer las tareas cuando tienen la oportunidad.⁶

Bravo AA, Gonzales D, Maytorena M. (Arizona, 2015), en el estudio: Motivación de logro en situaciones de éxito y fracaso académico de estudiantes universitarios. El objetivo del presente estudio fue identificar los motivos y causas que atribuyen los estudiantes

universitarios ante situaciones de éxito y fracaso académico, comparando las percepciones de los estudiantes de distintos programas académicos. Aplicaron la escala de motivación acorde a la teoría atribucional de Weiner, que mide la valoración de las causas singulares del logro percibidas por los estudiantes, a través de los factores: esfuerzo, tarea y capacidad, interés, exámenes y la percepción del profesor, permitiendo conocer las causas atribuidas por los estudiantes ante sus evaluaciones. La muestra quedó conformada por 343 estudiantes. Resultados y conclusiones: La discusión de los datos muestra que los estudiantes atribuyen sus resultados para ambas situaciones, éxito y fracaso: a) para sus evaluaciones previas al interés y esfuerzo; b) de acuerdo con el análisis de confiabilidad la subescala de motivación interés es la que mayor puntaje de media presenta en la Escala Atribucional de Motivación de Logro y; c) los estudiantes atribuyen sus resultados a motivación interés, tarea/capacidad y esfuerzo.⁷

Válek de Brancho M. (México, 2007), en el estudio: Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior. El objetivo fue determinar la relación entre Autoestima y Motivaciones Sociales en estudiantes de Educación Superior. Esta investigación se llevó a cabo en el Municipio Autónomo San Francisco, con jóvenes estudiantes universitarios, del sexo femenino, cursantes del cuarto, quinto y sexto semestre de la carrera de Técnico Superior en Educación Inicial, del Instituto Universitario San Francisco, ubicado en ésta jurisdicción. Estudio no experimental correlacional enfocado desde la perspectiva de la Psicología Educacional, basado en el estudio de la teoría de Coopersmith (1990) para la variable autoestima. De igual manera variable de motivaciones sociales se fundamentará en la teoría propuesta por Mc. Clelland Conclusiones: Al emplearse el paquete estadístico se obtuvo un coeficiente de Correlación de Pearson de 0.531, con un nivel de significancia bilateral del 0.01 determinándose que existe una relación estadísticamente importante entre las variables, representando que el Autoestima y las Motivaciones Sociales se

correlacionan positivamente, lo cual indica que a medida que la autoestima se incrementa de forma positiva, de esa misma forma se incrementa las motivaciones sociales.⁸

A Nivel Nacional

Chávez HJ. (Chiclayo-Perú, 2016) en el estudio: Motivación para brindar un cuidado humanizado por parte del estudiante del último año de la carrera profesional de enfermería, Universidad Señor de Sipán .La investigación fue de tipo cualitativa, con enfoque metodológico estudio de caso, cuyo objetivo fue analizar y comprender las motivaciones para brindar un cuidado humanizado, estuvo formado por 48 estudiantes del último año de la carrera de enfermería de la universidad Señor de Sipán, obtenidos por la técnica de saturación. Utilizaron la entrevista abierta semi-estructurada. El análisis fue mediante el análisis de contenido, donde se obtuvieron dos grandes categorías: motivación intrínseca y motivación extrínseca; concluyendo que destaca la motivación intrínseca para brindar un cuidado humanizado por parte de los estudiantes, sobresaliendo los valores inculcados en el entorno familiar, fundamentado en el aprendizaje de estos valores desde la edad muy temprana, los cuales quedan permanentemente en la persona y son replicados hacia el paciente en su etapa profesional. De igual forma el respeto hacia la persona cuidada, representa una motivación de gran importancia, atribuyendo su motivación al respeto que siente por tratar a un ser humano como él. Así mismo la motivación extrínseca, por parte del estudiante se obtiene mediante el reconocimiento social del desarrollo de la profesión, dado que no solo se trata de un acto que otorgan los pacientes cuando reciben un trato más humanizado, sino que tiene un impacto trascendental cuando se compara con otras profesiones. El proceso enseñanza-aprendizaje de lo teórico en aulas y lo práctico realizado en el campo clínico no se articula completamente a la realidad, modificando la perspectiva y generando conflictos que influyen directamente en su motivación.⁹

1.2. Bases teóricas

Autoestima

La autoestima es la percepción que tenemos de nosotros mismos. Abarca todos los aspectos de la vida, desde el físico hasta el interior, pasando por la valía o la competencia. Se trata de la valoración que hacemos de nosotros mismos que no siempre se ajusta a la realidad y esa valoración se forma a lo largo de toda la vida y bajo la influencia de los demás.¹⁰

Formación de la autoestima

La autoestima se va desarrollando a lo largo de toda nuestra vida a través de las experiencias por las que pasamos. Si estamos con personas que no nos aceptan, que nos ponen condiciones para querernos disminuye la autoestima. Si nos valoran por nuestros logros, nuestra belleza, nuestra simpatía, nuestras posesiones seguramente no saldremos muy bien parados; aprenderemos a desvalorizarnos. Además de los juicios de los demás, sobre nuestra autoestima influye la forma en que en nuestro diálogo interno interpretamos esas experiencias positivas y negativas que vivimos. La baja autoestima está relacionada con una forma inadecuada de pensar acerca de nosotros mismos. Existen formas distorsionadas de pensar. Son pensamientos de auto devaluación que deterioran nuestra autoestima.¹¹

Tipos de autoestima

- Autoestima alta. También llamada autoestima positiva, es el nivel deseable para que una persona logre sentirse satisfecha en la vida, sea consciente de su valía y de sus capacidades y pueda enfrentarse a los inconvenientes de forma resolutiva.
- Autoestima media. Esta autoestima media o relativa supone cierta inestabilidad en la percepción de una misma. Si bien en algunos momentos la persona con autoestima media se siente capaz y valiosa, esa percepción puede cambiar al lado opuesto, a

sentirse totalmente inútil debido a factores variados, pero especialmente a la opinión de los demás.

- Autoestima baja. Ineptitud, incapacidad, inseguridad y fracaso son los términos que acompañan a una persona con autoestima baja. Se trata de un estado de autoestima que debemos evitar en nuestro camino hacia la felicidad.¹¹

Componentes de la autoestima

Los componentes son:

- Autoconcepto
- Seguridad
- Pertenencia
- Misión
- Aptitud

Autoconcepto.

La persona que posee un real y adecuado autoconcepto, entiende cuáles son sus roles y deberes, tiene un fuerte sentido de individualidad, se siente adecuado y sabe aceptar elogios; comprende claramente, cuáles son fortalezas y cuáles son sus debilidades y las acepta seguro. El autoconcepto; es la forma cómo nos percibimos a nosotros mismos como persona. La formación de nuestro autoconcepto empieza a delinearse, desde el nacimiento, en conformidad con la forma como nos percibían y nos trataban nuestros padres. Desde estas primeras imágenes y reacciones anímicas se desarrollan sucesivamente distintas facetas del autoconcepto, en conformidad con los distintos contextos vivenciales y situaciones de refuerzo positivo o negativo que hayamos recibido.

Seguridad.

La persona que se desenvuelve en un ambiente de seguridad es una persona segura de sí misma, capaz de manejar cambios de una forma flexible y espontánea y sabiendo que a su alrededor hay personas que lo acompañan con las que puede contar. Es el factor en el cual

creemos reconocer más fácilmente nuestro nivel de autoestima. Si alguien se siente seguro de sí mismo y lo demuestra en su comportamiento y relaciones da la impresión de que tiene todos los problemas resueltos. En esa perspectiva la persona debe sentirse seguro y cómodo consigo mismo, en los distintos contextos.

Pertenencia

Consiste el grado en el cual una persona se encuentra, efectivamente relacionada con otras personas tales como su familia, compañeros y amigos. Una persona que expresa conexión con otros se siente aceptado por ellos, no sólo busca amigos, sino que los sabe mantener, puede compartir y ser empático con las necesidades de otros. Se siente cómodo en el grupo y está listo a interactuar, consigue la aceptación a los demás, demuestra características sociales positivas, y está dispuesto a compartir sus conocimientos y emociones cuando puede ser de utilidad propia y/o de otros.

Misión

Referida a la persona que sabe fijarse metas reales y alcanzables; y trazar un plan para alcanzarlas. Una persona que posea un sentido de misión, es una persona con iniciativa, que es capaz de asumir sus responsabilidades, que sabe buscar soluciones a sus problemas y que se evalúa a sí mismo en cuanto a sus logros anteriores.

Aptitud

Es la capacidad de sentirse apto y tener la iniciativa para tomar riesgos y compartir ideas y opiniones. Esta sensación proviene de logros y éxitos previos, que el individuo califica como significativos e importantes. Una persona con aptitud o capacidad está consciente de sus puntos fuertes, así como de sus puntos débiles percibiendo los errores como oportunidades para aprender más.¹²

Factores que influyen en la autoestima

- Necesidad de sentirse apreciado: Todo ser humano necesita sentirse aceptado tal cual es, sentirse valorado, querido como ser único y especial, esto favorece a que la persona se conozca y quiera a sí misma, el trato respetuoso hacia el otro manifiesta nuestro aprecio.
- Confianza: Es la base para la seguridad de toda persona, sin ella todo el crecimiento posterior será más vulnerable. La confianza se construye de diversas maneras. “Evitando los mensajes mezclados (que consisten en la contradicción del lenguaje corporal con el verbal, ya que genera confusión, inseguridad y enseña a desconfiar) evitar mensajes suaves para cubrir sentimientos fuertes”. La confianza fomenta el amor y el respeto dando a las personas la seguridad para enfrentar a los demás en forma abierta y sincera.
- Afectivo: El desarrollo de la autoestima dependerá del tipo de relaciones que se establezcan a lo largo de la existencia de la persona, para lo cual es esencial que la persona se encuentre en un clima de afecto y amor, no solo en el hogar, sino en todo el ambiente que le toque desenvolverse en el transcurso de su vida. Los hogares con autoestima elevada se caracterizan por el ambiente de la franqueza, confianza y el respeto por la originalidad de cada uno de sus miembros, hay libertad de expresión y sin temor a sentirse ridículo.
- El no enjuiciamiento: Para educar al otro no se debe ser juez, el hecho de ser juzgado constantemente y en exceso crea a una persona extremadamente autocrítica, insegura y descontenta consigo misma, los juicios negativos pueden llevar a dudar de las habilidades o capacidades y por ende influir directamente en el desarrollo de una baja autoestima. Esto no quiere decir que no se debe expresar los sentimientos con respeto al otro, sino que se debe enjuiciar a la conducta no a la persona.

- La empatía: Para desarrollar la seguridad de una persona es muy importante que esta se sienta comprendida. Una forma de comprensión es la empatía que consiste en penetrar en el mundo del otro, ponerse en su lugar, Comprendiendo sus sentimientos, la persona empática no está para coincidir ni discrepar, sino para comprender sin juicios, no trata de modificar los sentimientos del otro.
- Contexto Social: Es importante en cuanto la autoestima está determinada por la opinión que la persona siente que tienen los demás de él, el concepto de sí mismo ya viene moldeado por las experiencias familiares, si la persona es valorada en el ámbito social aumentará su autoestima positiva y desarrollará su propia identidad. ¹²

Dimensiones de la autoestima

- Dimensión afectiva.

Capacidad de sentir, expresión de sus sentimientos, sensaciones, temores y de establecer vínculos afectivos reconocidos como valiosos entre compañeros, amigos y familiares. Lo que refuerza el afronte a situaciones adversas:

- a. Simpático o antipático.
- b. Estable o inestable.
- c. Valiente o temeroso.
- d. Tímido o asertivo.
- e. Tranquilo o inquieto.
- f. Buen o mal carácter.
- g. Generoso o tacaño.
- h. Equilibrado o desequilibrado.

- Dimensión Física.

Conciencia del valor físico, Sentirse atractivo/a físicamente, Sentirse fuerte y capaz de defenderse (niños), Sentirse armoniosa y coordinada (niñas).

- Dimensión cognoscitiva.

Confianza en poder descubrir como son, cómo funcionan y cómo se relacionan las cosas. Además, se muestran receptivos al adquirir nuevos conocimientos, nuevas experiencias, aceptación de sus conocimientos y responsabilidades y el enfrentamiento a los cambios. La autoestima académica correlaciona sobre todo con valores de conformidad, de logro, de universalismo/ benevolencia y de autodirección auto percepción de enfrentar con éxito las situaciones académicas: Capacidad de rendir bien., Capacidad de ajustarse a las exigencias académicas, Sentirse inteligente, Sentirse creativo, Sentirse constante.

- Dimensión ética.

Seguridad acerca de lo que considero bueno y de las conductas correctas que debo ser realizada para la persona y para la sociedad, aceptación de responsabilidades, errores y aciertos.

- a. Sentirse una persona buena y confiable.
- b. Sentirse responsable o irresponsable.
- c. Interiorización de los valores y las normas:
- d. Compartir valores.
- e. Sentirse bien o mal cuando trasgrede las normas.
- f. Sentirse bien o mal cuando es sancionado.
- g. Sentirse cuestionado en su identidad cuando actúa mal.

- Dimensión social.

Sentimiento de sentirse aceptado y de pertenecer a un grupo social. Conocer personas nuevas de su entorno, sentirse parte de una sociedad.

- a. Sentirse aceptado o rechazado por los iguales.
- b. Sentirse parte de un grupo.
- c. Enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales:
- d. Ser capaz de tomar la iniciativa.
- e. Ser capaz de relacionarse con personas del sexo opuesto.
- f. Solucionar conflictos interpersonales con facilidad.

g. Sentirse solidario.¹²

Importancia de la autoestima.

La autoestima, entendida como una actitud positiva de la persona hacia sí misma, es fundamental en el crecimiento armónico de la salud humana. Autoestima, acarreado valoración hacia uno mismo, viene a ser, el sistema inmunitario de la vida psíquica. La presencia de la autoestima asegura recursos y los potencia, en la vida personal, para hacer frente a los conflictos, enfermedades, desafíos de la vida. La ausencia de autoestima, o su leve intensidad en la persona, acompaña generalmente a una amplia gama de trastornos psicológicos de origen neurótico que dificultan el desarrollo de la vida personal, individual y social. La gran importancia de la autoestima en nuestra vida puede sintetizarse en los siguientes criterios:

- a. Determina autonomía personal. Un objetivo personal de la educación es la formación de personas autónomas, seguras de sí mismas.
- b. Posibilita la relación social saludable. El respeto y aprecio hacia uno mismo es la plataforma adecuada para relacionarse con las demás personas. Se puede estimar a otros reconociendo sus valores e infundirles un autoconcepto afirmativo.
- c. Fundamenta la responsabilidad.
- d. Construye un núcleo de la personalidad. La fuerza del hombre es la tendencia de llegar a ser él mismo. La fuerza impulsora para el efecto es la voluntad inexorable de la persona de captarse a sí misma. El dinamismo básico del hombre es la autorrealización.¹⁰

Valoración de la autoestima.

El nivel de autoestima de las personas se relaciona con la percepción del sí mismo en comparación con los valores personales. Estos valores fundamentales han sido desarrollados a través del proceso de socialización. En la medida que la distancia entre el sí mismo ideal y el

sí mismo real es pequeña, la autoestima es mayor. Por el contrario, cuanto mayor es la distancia, menor será la autoestima, aun cuando la persona sea vista positivamente por otros. En la presente investigación se utilizará la Escala de Autoestima de Rosenberg, la cual es una de las escalas más utilizadas para la medición global de la autoestima. Desarrollada originalmente por Rosenberg (1965) para la evaluación de la autoestima, incluye diez ítems cuyos contenidos se centran en los sentimientos de respeto y aceptación de sí mismo/a. La mitad de los ítems están enunciados positivamente y la otra mitad negativamente. Es un instrumento unidimensional que se contesta en una escala de 4 alternativas, que va desde " muy de acuerdo" a " muy en desacuerdo". La Validez es de 0.87 y la confiabilidad de 0.72. Vásquez A, Vásquez R y Jiménez R. ¹⁴

La escala de Autoestima de Rosenberg permite explorar la autoestima personal entendida como los sentimientos de valía personal y de respeto a sí mismo.

La escala consta de 10 ítems, frases de las que cinco están enunciadas de forma positiva y cinco de forma negativa.

La escala se interpreta de la siguiente manera:

De los ítems 1 al 5, las respuestas A a D se puntúan de 4 a 1. De los ítems del 6 al 10, las respuestas A a D se puntúan de 1 a 4.

Resultados:

De 30 a 40 puntos: Autoestima Alta. Se considera autoestima normal

De 26 a 29 puntos: Autoestima Media. Se considera presencia de problemas generales, pero es conveniente mejorarla.

Menos de 25 puntos: Autoestima baja. Existen problemas significativos de autoestima.

Los ítems que conforman la escala son las siguientes:

1. Siento que soy una persona digna, al menos tanto como las demás.

- A. Muy de acuerdo 4 puntos
 - B. De acuerdo 3 puntos
 - C. En desacuerdo 2 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 1 punto
2. Estoy convencido de que tengo buenas cualidades.
- A. Muy de acuerdo 4 puntos
 - B. De acuerdo 3 puntos
 - C. En desacuerdo 2 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 1 punto
3. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente.
- A. Muy de acuerdo 4 puntos
 - B. De acuerdo 3 puntos
 - C. En desacuerdo 2 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 1 punto
4. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a.
- A. Muy de acuerdo 4 puntos
 - B. De acuerdo 3 puntos
 - C. En desacuerdo 2 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 1 punto
5. En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a.
- A. Muy de acuerdo 4 puntos
 - B. De acuerdo 3 puntos
 - C. En desacuerdo 2 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 1 punto
6. Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso.
- A. Muy de acuerdo 1 punto
 - B. De acuerdo 2 puntos
 - C. En desacuerdo 3 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 4 puntos
7. En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a.
- A. Muy de acuerdo 1 punto
 - B. De acuerdo 2 puntos
 - C. En desacuerdo 3 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 4 puntos

8. Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo.
 - A. Muy de acuerdo 1 punto
 - B. De acuerdo 2 puntos
 - C. En desacuerdo 3 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 4 puntos
9. Hay veces que realmente pienso que soy un inútil.
 - A. Muy de acuerdo 1 punto
 - B. De acuerdo 2 puntos
 - C. En desacuerdo 3 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 4 puntos
10. A menudo creo que no soy una buena persona.
 - A. Muy de acuerdo 1 punto
 - B. De acuerdo 2 puntos
 - C. En desacuerdo 3 puntos
 - D. Muy en desacuerdo 4 puntos

La evaluación final de la escala es la siguiente:

Autoestima alta: Puntuación entre 30 y 40

Crees plenamente en ti y en tu trabajo; esto te da bastante fuerza. Sin embargo, ten cuidado, quererte excesivamente a ti mismo y poco a los demás puede resultar contraproducente, ya que puede conducirte a tener conflictos y ser rechazado. Intenta ser humilde de vez en cuando, haciendo un esfuerzo por ver la parte positiva de ellos sin sentir envidia, eso te ayudará a mejorar aún más para desarrollar mejor tus propias capacidades y la de la gente que te acompaña.

Autoestima media: Puntuación entre 26 y 29

El resultado indica que tienes suficiente confianza en ti mismo. Eso te permitirá afrontar la vida con cierto equilibrio, imprescindible para asumir las dificultades del camino. No cambies, sigue así.

Autoestima baja: Puntuación entre 0 y 25:

Piensa que al sentirte de esta manera estás poniéndote trabas a ti mismo, lo que no te ayudará a conseguir tus metas. Intenta ver tu lado positivo y recuerda que el primer paso para que los demás te valoren, es que tú encuentres atractiva tu forma de ser.¹³

Motivación

Definición

Son procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, en este estudio me limitare a los objetivos organizacionales, con objeto de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el estudio en la universidad.

La motivación es un proceso dinámico, en continuo cambio, que surge como resultado del encuentro entre: Mis actitudes y mi entorno. De los dos elementos, el que inclina la balanza en un sentido u otro son “mis actitudes”. El mismo entorno será juzgado y valorado de distinta manera por individuos con actitudes diferentes.

Motivar a los demás consiste en crear una situación en la que le ofrezcamos algo valioso al otro en función de su mapa actitudinal.¹⁵

Elementos de la motivación

Los tres elementos claves en la definición de motivación son: intensidad, dirección y persistencia. La intensidad se refiere a lo enérgico del intento de una persona. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca

a resultados favorables en el desempeño en el estudio o el trabajo, a menos que el esfuerzo

se canalice en una dirección que beneficie a la organización. Por tanto, tenemos que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que debemos buscar es el que está dirigido

hacia las metas de la organización y es consistente con éstas. Por último, la motivación tiene una dimensión de persistencia, que es la medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo.¹⁵

Ciclo Motivacional

- a. Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- b. Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- c. Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- d. Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- e. Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad.
- f. Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente
- g. Cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:
- h. Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).
- i. Agresividad (física, verbal, etc.)
- j. Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios y digestivos etc.)
- k. Alineación, apatía y desinterés.¹⁵

Clasificación

Existen diversas clasificaciones de la motivación, así tenemos:

- a) Motivación Interna o Intrínseca (MI): cuando la motivación surge sin un motivo aparente o por una necesidad que se genera de forma espontánea. Es la más intensa y duradera. Es intrínseca cuando la

motivación no surge de forma espontánea, sino inducida por nosotros mismos, cuando la persona fija su interés en el estudio o trabajo, demostrando siempre superación en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas, realizando la actividad por el placer y la satisfacción que se experimenta mientras se aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Es aquella que nos autoimponemos por algún motivo y que exige ser mantenida mediante el logro de resultados.

Recompensas Intrínsecas:

- Enriquecimiento del trabajo.
- Sentido de pertenencia a un grupo.

b) Motivación Externa o Extrínseca (ME): cuando la motivación es inducida de forma externa. Es extrínseca cuando la persona sólo trata de aprender no tanto porque le gusta algo, sino por las ventajas que ésta le ofrece. Hay tres tipos de ME:

- Regulación externa.
- Regulación introyectada
- Identificación

Recompensas Extrínsecas

- Las recompensas individualizadas
- El reconocimiento y la recompensa social.¹⁶

Teorías de la Motivación.

En el presente estudio se empleará la Teoría de las tres necesidades de McClelland. Esta teoría aparece en 1962, apoyándose en la de Max Weber, quien sostiene que el desarrollo de países industrializados se debía a factores culturales, entre las cuales destaca la ética. Mc Clelland afirma que los factores que motivan al hombre son grupales y culturales. Mc Clelland sostiene que existen 3 tipos de factores que motivan al ser humano:

Necesidad de logro o realización

- La persona desea lograr sus metas, aunque lo rechace el grupo.
- Los factores geográficos o naturales son secundarios; lo importante es la motivación de logro.
- El factor logro es el centro de desarrollo económico de un país, lo cual puede intensificarse por la influencia de los padres.
- Logro y afiliación son opuestos. Para funcionarios públicos deben ir unidos.

Necesidad de Afiliación

- Están más interesados en establecer contactos cálidos
- Relaciones estrechas con los demás

Necesidad de Poder

- Las personas tratan de influir sobre los demás.

David McClelland, también señala que las personas que tienen una fuerte necesidad de logro presentan las siguientes características:

- ✓ Prefieren tareas en las que pueden tener un alto grado de responsabilidad.
- ✓ Se fijan metas realistas.
- ✓ Planean meticulosamente sus acciones para alcanzar resultados.
- ✓ Se interesan por reconocer sus éxitos y fracasos.
- ✓ Valoran más la competencia que la amistad.

Las personas que tienen una alta necesidad de afiliación se preocupan más por:

- ✓ La amistad que por salir adelante
- ✓ Trabajo en equipo.

Las personas con una fuerte necesidad de poder buscan:

- ✓ Estatus y autoridad como una vía para satisfacer su necesidad.¹⁷

Las motivaciones sociales

La adquisición de motivaciones es accidental, es un subproducto del comportamiento, de tratar activamente de enfrentarse al medio

ambiente de uno, las motivaciones sociales se aprenden no de una manera consciente como se aprende el abecedario o la aritmética. Puede ser que mientras aprendamos el alfabeto o la aritmética estemos experimentando algo del placer de logro.

Experimentar esto puede ser agradable y, como los psicólogos del análisis experimental de la conducta han sabido durante mucho tiempo, las recompensas que suceden a un acto refuerzan el acto o, en otras palabras, aumenta la probabilidad de que éste se repita. Cuando el comportamiento activo de la persona opera en el ambiente propicio para obtener resultados satisfactorios, se aprende más que la respuesta al problema; la forma de comportamiento asociada con el éxito también se ve reforzada.¹⁸

1.3. Definición de términos básicos

Autoestima

La autoestima es la percepción que tenemos de nosotros mismos, se trata de la valoración que hacemos de nosotros mismos que no siempre se ajusta a la realidad y esa valoración se forma a lo largo de toda la vida y bajo la influencia de los demás.

Motivación

Son procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Autoconcepto.

El autoconcepto; es la forma cómo nos percibimos a nosotros mismos como persona. La formación de nuestro autoconcepto empieza a delinearse, desde el nacimiento

Seguridad.

Es el factor en el cual creemos reconocer más fácilmente nuestro nivel de autoestima. En esa perspectiva la persona debe sentirse seguro y cómodo consigo mismo, en los distintos contextos.

Pertenencia.

Consiste el grado en el cual una persona se encuentra, efectivamente relacionada con otras personas tales como su familia, compañeros y amigos.

Misión.

Referida a la persona que sabe fijarse metas reales y alcanzables; y trazar un plan para alcanzarlas.

Aptitud.

Es la capacidad de sentirse apto y tener la iniciativa para tomar riesgos y compartir ideas y opiniones. Esta sensación proviene de logros y éxitos previos, que el individuo califica como significativos e importantes.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis

Existe correlación directa estadísticamente significativa entre el nivel de la autoestima y la motivación en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la ciudad de Iquitos, durante el año 2017.

2.2. Variables y su Operacionalización

Variable Independiente (X):

Autoestima: Considerada en la presente investigación como una actitud positiva o negativa hacia un objeto particular, en concreto el yo, que se evidenció mediante la aplicación de la escala semiestructurada de valoración de autoestima de Rosenberg, a internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos, durante el año 2017. Se consideró tres índices:

- Autoestima alta: cuando el sujeto de estudio alcanzó un puntaje de 30 a 40 puntos.
- Autoestima media: cuando el sujeto de estudio alcanzó un puntaje de 26 a 29 puntos.
- Autoestima baja: cuando el sujeto de estudio alcanzó un puntaje de 0 a 25 puntos.

Variable Dependiente (Y):

Motivación para el ejercicio profesional de enfermería: Considerada en la presente investigación como los impulsos, deseos, necesidades y anhelos para el ejercicio profesional de enfermería, que se evidenciaron mediante la aplicación de la escala de motivación según la Teoría de las tres necesidades de McClelland, de los internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos -2017. Se consideró tres índices:

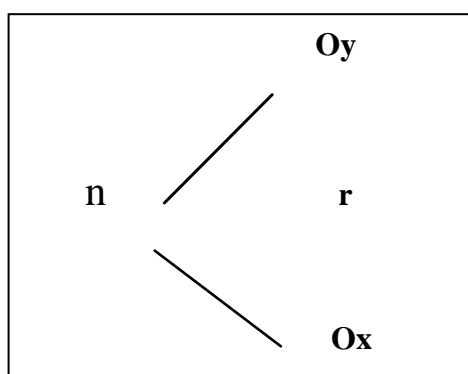
- Motivación alta: cuando el sujeto de estudio alcanzó un puntaje de 50 – 75.
- Motivación media: Cuando el sujeto de estudio alcanzó un puntaje de 25 – 49.
- Motivación baja: Cuando el sujeto de estudio alcanzó un puntaje de 0 - 24.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Fue el Cuantitativo porque la investigación cuenta con antecedentes y bases teóricas que respalda el estudio de las variables, por otro lado para el análisis e interpretación de los datos se hizo uso de la estadística descriptiva a través del uso de frecuencias absolutas y frecuencias relativas, y de la estadística inferencial Tau-b-de Kendal (X^2) para la contrastación de la hipótesis de investigación.

Diseño: El diseño fue el No Experimental, de tipo correlacional y transversal. No experimental, porque se recolecto los datos en el contexto natural de los internos de enfermería, sin manipular las variables en estudio; Correlacional, porque se determinó la existencia de correlación estadística entre la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional de Enfermería y transversal porque los datos fueron recolectados en un solo momento de tiempo. El diagrama es el siguiente diagrama:



Donde:

N = Muestra

$O_x, O_y,$ = Observaciones de las variables.

r = Indica la posible asociación entre variables

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

La población del presente estudio estuvo conformada por 27 internos con matrícula regular en el I semestre 2017, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos.

3.2.2. Muestra

a. Tamaño de muestra:

Como la muestra es pequeña se trabajó con el 100% de la población, es decir con 27 internos.

b. Tipo de Muestreo:

El tipo de muestreo que se empleó fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir se aplicó los instrumentos de recolección de datos a los internos, en cada una de las IPRES donde se encontraban realizando su internado.

c. Criterios de Inclusión:

Formaron la muestra definitiva de estudio aquellos internos de enfermería que reunían los siguientes criterios de homogeneidad:

- Que desearon participar libre y voluntariamente en la investigación.
- Que se encontraban matriculados en el I Semestre 2017 en la Facultad de Enfermería de Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos.
- Que tuvieron cualquier edad y de ambos sexos.

d. Criterios de Exclusión:

No formaron la muestra definitiva de estudio aquellos internos que reunían los siguientes criterios:

- Internos que no desearon participar libre y voluntariamente en la investigación.
- Internos que no estuvieron matriculados en el I Semestre 2017 en la Facultad de Enfermería de Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos.

3.3. Procedimiento, Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

1. El proyecto se inició con la revisión del cronograma de actividades.
2. La recolección de datos se realizó desde el día 2 de octubre hasta el viernes 27 de octubre, en horario de la mañana y tarde (8:00 am a 1:00 pm/ 3:00 pm a 5:00 pm), desde los días lunes a viernes.
3. Se seleccionaron a los internos de la Facultad de Enfermería, teniendo en cuenta los criterios de inclusión previamente establecidos, así como la captación en cada una de las instituciones de salud, donde se encontraban haciendo el internado.
4. Se procedió posteriormente a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
5. Se aplicó el consentimiento informado a todos los internos, para garantizar el principio de autonomía, para poder contar con su autorización, teniendo en cuenta además los principios de beneficencia, no maleficencia y justicia.
6. La duración de la aplicación de los 2 instrumentos: Escala de Autoestima de Rosenberg y la Escala de Motivación, tuvieron una duración de 40 minutos aproximadamente.
7. La recolección estuvo a cargo del Bachiller: LUIS AMADEO PAUCAR LUQUE.
8. Para la recolección de datos se hizo uso del uniforme de salud pública.

9. Al terminar el vaciado de los datos, se eliminaron los instrumentos utilizados.
10. Después de la recolección de datos se procedió a la sistematización de la información para su posterior análisis.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se empleó fue la encuesta con auto reporte.

Los instrumentos que se emplearon fueron los siguientes:

Test de Autoestima de Rosenberg:

El cual permitió la recolección de datos del nivel de autoestima del interno de Enfermería. La Validez es de 0.87 y la confiabilidad de 0.72. Vásquez A, Vásquez R y Jiménez R., Validez y confiabilidad de la escala de Autoestima de Rosenberg. ¹⁴.

Cuenta con las puntuaciones siguientes:

- Puntuación entre 0 y 25: Tu autoestima es baja. Piensa que al sentirte de esta manera estás poniéndote trabas a ti mismo, lo que no te ayudará a conseguir tus metas. Intenta ver tu lado positivo y recuerda que el primer paso para que los demás te valoren, es que tú encuentres atractiva tu forma de ser.
- Puntuación entre 26 y 29: Tu autoestima es normal. El resultado indica que tienes suficiente confianza en ti mismo. Eso te permitirá afrontar la vida con cierto equilibrio, imprescindible para asumir las dificultades del camino. No cambies, sigue así.
- Puntuación entre 30 y 40: Tu autoestima es buena, incluso excesiva. Crees plenamente en ti y en tu trabajo; esto te da bastante fuerza. Sin embargo, ten cuidado, quererte excesivamente a ti mismo y poco a los demás puede resultar contraproducente, ya que puede conducirte a tener conflictos y ser rechazado. Intenta ser humilde de vez en cuando, haciendo un esfuerzo por ver la parte positiva de ellos sin sentir envidia, eso te ayudará a mejorar

aún más para desarrollar mejor tus propias capacidades y la de la gente que te acompaña.

Test de Motivación para el ejercicio profesional de la profesión de enfermería: El cual permitió la recolección de datos sobre la motivación de los internos de enfermería. La (Validez 89% y confiabilidad 87%)¹⁹. Esta escala está conformada por las siguientes dimensiones e indicadores:

1. Dimensión: Realización

Indicador: Deseo de luchar por alcanzar sus metas y objetivos. Cuenta con los siguientes ítems: 1, 4, 7,10, y 13

2. Dimensión: Necesidad de afiliación:

Indicador: Deseo de relacionarse con otras personas. Cuenta con los siguientes ítems: 2,5, 14,8, 11,

3. Dimensión: Necesidad de poder:

Indicador: Conseguir que otros se comporten de determinada manera. Cuenta con los siguientes ítems: Ítems: 3, 6, 9, 12,15

La escala cuenta con las siguientes puntuaciones:

- ALTA: Cuando se obtiene un puntaje de 50 – 75.
- MEDIA: Cuando se obtiene un puntaje de 25 – 49.
- BAJA: Cuando se obtiene un puntaje de 0 - 24.¹⁹

3.4. Procesamiento y Análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó mediante el programa SPSS Versión 22.0, en español. La información fue organizada según los objetivos de la tesis.

Para el análisis univariado se aplicó frecuencias absolutas y porcentajes, los resultados se presentan en tablas unidimensionales. Para el análisis bivariado se empleó la prueba Tau-b-de Kendal con $\alpha < 0,05$. La información se presenta en tablas y gráficos.

3.5. Aspectos Éticos

Con el propósito de garantizar que la ejecución de la investigación se realice acorde a los principios éticos se realizaron todos los trámites requeridos por la Facultad de Enfermería para la revisión inicialmente del anteproyecto de tesis por parte del Comité de Ética institucional. Se aplicó:

Autonomía, aplicado al respeto por la persona humana, se elaboró el consentimiento informado que se entregó a cada interno de enfermería al inicio del proceso, con el cual se constató su decisión autónoma de formar parte del estudio y responder los instrumentos otorgados. El consentimiento incluye información necesaria en cuanto a los fines de la investigación, donde los internos tuvieron la libertad de aceptar o no formar parte de la investigación, asimismo, se les explicó a cada uno de ellos la importancia de la seguridad de su integridad, así como la Confidencialidad, Voluntariedad y Anonimato de cada uno de ellos, de acuerdo a las Consideraciones Éticas establecidas por el acuerdo de la carta de Helsinki que prevalece a Nivel Nacional e Internacional, por lo tanto la absoluta confidencialidad fue la norma invariable en esta investigación.

No Maleficencia, es decir que el estudio no representó ningún riesgo para la salud de los sujetos, ya que su participación consistía en responder a las escalas de autoestima y motivación para el ejercicio profesional de Enfermería, basadas en la Ley General de salud en su Título V, Capítulo Único, Artículo 100, Fracciones I a la VII.

Beneficencia. Se aplicó este principio mediante los siguientes aspectos:

1. Según la necesidad o a solicitud de los internos, se realizó la socialización de contenidos en coordinación con las instancias respectivas de la Facultad de Enfermería, quienes tendrán la libertad de aplicar o no los resultados;
3. Todos los resultados estuvieron orientados al bienestar del interno de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Justicia. Se aplicó este principio al considerar a todos los internos en la ejecución de la tesis, porque todos los seres humanos tienen los mismos derechos, independientemente de su desarrollo e integridad física; de sus condiciones religiosas, sociales, políticas o económicas. Es decir, tiene los mismos derechos humanos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

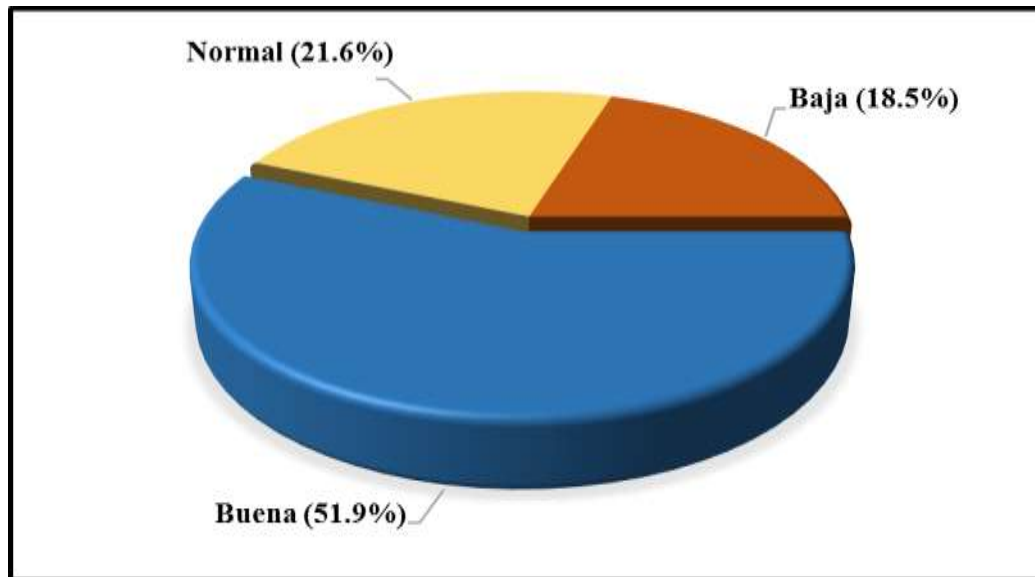
Tabla 1. Autoestima de los internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía peruana de la ciudad de Iquitos – 2017.

Autoestima	N	%
Buena	14	51.9
Normal	8	29.6
Baja	5	18.5
Total	27	100.0

Fuente: Propio de los autores

En la tabla 1 se observa el resultado de la valoración del nivel de autoestima de 27 internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), de la ciudad de Iquitos durante el año 2017. Se observa predominio del 51.3% (14) internos con autoestima buena, 29.6% (8), con autoestima normal y 18.5% (5) con autoestima baja. Estos resultados pueden observarse en el gráfico 1.

Gráfico 1. Autoestima de los internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía peruana de la ciudad de Iquitos – 2017.



Fuente: Propia del autor

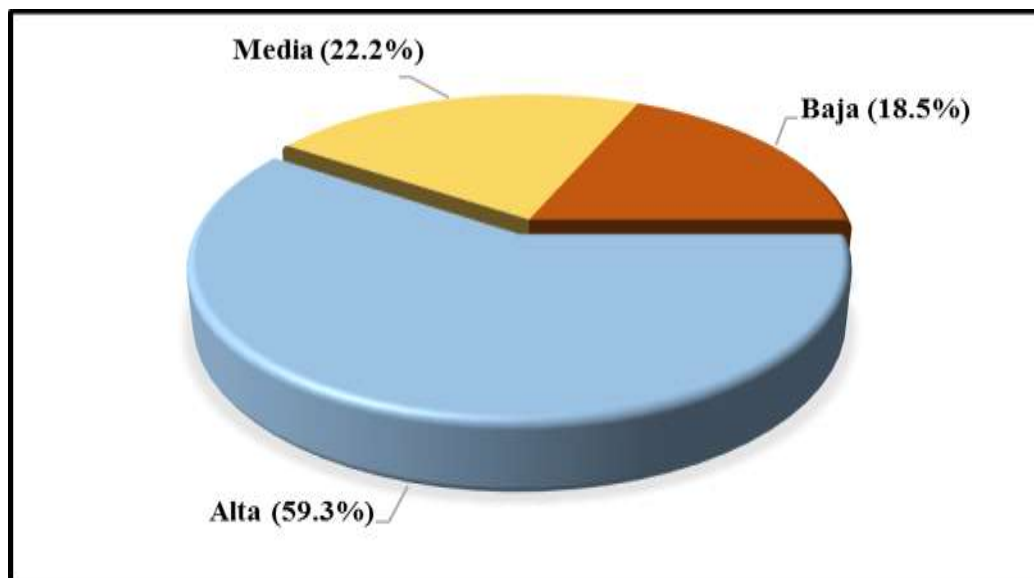
Tabla 2. Motivación para el ejercicio profesional de internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía peruana de la ciudad de Iquitos – 2017.

Motivación	N	%
Alta	16	59.3
Media	6	22.2
Baja	5	18.5
Total	27	100.0

Fuente: Propi del autor

En la tabla 2 se observa el resultado de la motivación de 27 internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), de la ciudad de Iquitos durante el año 2017. Se observa predominio del 59.3% (16) internos con motivación alta, 22.2% (6) con motivación media y 18.5% (5) con motivación baja. Estos resultados pueden observarse en el grafico 2.

Gráfico 2. Motivación para el ejercicio profesional de internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía peruana de la ciudad de Iquitos – 2017.



Fuente: Propia del autor

Tabla 3. Motivación según autoestima de los internos de la facultad de enfermería de la universidad nacional de la Amazonía peruana de la ciudad de Iquitos – 2017.

AUTOESTIMA	MOTIVACIÓN						Total	
	Alta		Media		Baja		n	%
	N	%	N	%	N	%		
Buena	11	40.8	2	7.4	1	3.7	14	51.9
Normal	4	14.8	3	11.1	1	3.7	8	29.6
Baja	1	3.7	1	3.7	3	11.1	5	18.5
Total	16	59.3	6	22.2	5	18.5	27	100.0

Tau-b-de Kendall = 0.454 p = 0.009 α = 0.05

En la tabla 3, se observa que del 100.0% (27) internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, el 59.3% (16) presentaron alta motivación, de los cuales el 40.8% (11) obtuvieron autoestima buena. Por otro lado el 18.5% (5) obtuvo baja motivación de los cuales el 11.1% (3) obtuvieron autoestima baja.

Al realizar el análisis estadístico para determinar la correlación para variables categóricas ordinales, se obtuvo un valor de Tau-b-de Kendal = 0.454 y un p = 0.009, por lo que se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe correlación directa estadísticamente significativa entre el nivel de la autoestima y la motivación en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la ciudad de Iquitos, durante el año 2017.

Por lo tanto a mayor autoestima, mayor motivación y viceversa para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos -2017.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El objetivo fue determinar la asociación entre la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos, durante el año 2017. La población estuvo conformada por 28 internos con matrícula regular en el I semestre 2017, al realizar el análisis estadístico para determinar la correlación entre variables categóricas ordinales, se obtuvo un valor de Tau-b-de Kendal = 0.454 y un $p = 0.009$, por lo que se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe correlación directa estadística significativa entre el nivel de autoestima y la motivación en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la ciudad de Iquitos.

El resultado guarda similitud con el estudio de Válek de Bracho, realizado en México, en el año 2007, titulado: Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior. El objetivo fue determinar la relación entre Autoestima y Motivaciones Sociales en estudiantes de Educación Superior. Esta investigación se llevó a cabo en el Municipio Autónomo San Francisco, con jóvenes estudiantes universitarios, del sexo femenino, cursantes del cuarto, quinto y sexto semestre de la carrera de Técnico Superior en Educación Inicial, del Instituto Universitario San Francisco, ubicado en ésta jurisdicción. Estudio no experimental correlacional enfocado desde la perspectiva de la Psicología Educacional, basado en el estudio de la teoría de Coopersmith (1990) para la variable autoestima. De igual manera variable de motivaciones sociales se fundamentará en la teoría propuesta por Mc. Clelland. Cuando concluye que encontró correlación estadística significativa (Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.531), con un nivel de significancia bilateral del 0.01 determinándose que existe una relación estadísticamente importante entre las variables, representando que la Autoestima y las Motivaciones Sociales se correlacionan positivamente, lo cual indica que a medida que la autoestima se incrementa

de forma positiva, de esa misma forma se incrementa las motivaciones sociales.⁸

Este hallazgo también es compatible con lo reportado a nivel internacional por Navea , en Cuba durante el 2015, en el estudio: Motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud, realizado con el objetivo de conocer en qué medida los estudiantes universitarios de carreras de ciencias de la salud, en concreto de Enfermería y de Fisioterapia, están motivados y autorregulan su aprendizaje, y cuáles son las principales estrategias motivacionales y de aprendizaje que utilizan durante su estudio. Encontró que los estudiantes presentaron un valor medio alto de la meta de tarea (M=4.52), seguida de las creencias de control y autoeficacia para el aprendizaje (M=4.11) y del valor de la tarea (M=4.11) y valores medio-altos de autoeficacia para el rendimiento (M=3.67) y ansiedad (M=3.12).Conclusiones: Pueden afirmar de forma general, que existe una motivación principalmente para el aprendizaje con expectativas altas respecto a su autoeficacia y con niveles medios de expectativas ante el rendimiento y de ansiedad ante los exámenes. Por otra parte, se observan valores medio-bajos en la meta de autoensalzamiento del ego, meta de evitación y meta de autofrustración del ego, siendo esta última la que tiene el valor más bajo con mayor desviación típica. Por ello, parece que los estudiantes de la muestra no están tan preocupados por ser mejores que los demás, ser enjuiciados por los otros o evitar hacer las tareas cuando tienen la oportunidad.⁶

Respecto a los hallazgos es importante mencionar el estudio de Bravo, Gonzales y, Maytorena, realizado en Arizona, en el 2015, titulado: Motivación de logro en situaciones de éxito y fracaso académico de estudiantes universitarios, cuyo objetivo fue identificar los motivos y causas que atribuyen los estudiantes universitarios ante situaciones de éxito y fracaso académico, comparando las percepciones de los estudiantes de distintos programas académicos. Aplicaron la escala de motivación acorde a la teoría atribucional de Weiner, que mide la valoración de las causas singulares del logro percibidas por los estudiantes, a través de los factores:

esfuerzo, tarea y capacidad, interés, exámenes y la percepción del profesor, permitiendo conocer las causas atribuidas por los estudiantes ante sus evaluaciones. La muestra estuvo conformada por 343 estudiantes. La discusión de los datos muestra que los estudiantes atribuyen sus resultados para ambas situaciones, éxito y fracaso: a) para sus evaluaciones previas al interés y esfuerzo; b) de acuerdo con el análisis de confiabilidad la subescala de motivación interés es la que mayor puntaje de media presenta en la Escala Atribucional de Motivación de Logro y; c) los estudiantes atribuyen sus resultados a motivación interés, tarea/capacidad y esfuerzo.⁷

Por otro lado este resultado no es compatible con el estudio de Chávez realizado en la ciudad de Chiclayo-Perú, en el año 2016, titulado : Motivación para brindar un cuidado humanizado por parte del estudiante del último año de la carrera profesional de enfermería, Universidad Señor de Sipán .La investigación fue de tipo cualitativa, con enfoque metodológico estudio de caso, cuyo objetivo fue analizar y comprender las motivaciones para brindar un cuidado humanizado, estuvo formado por 48 estudiantes del último año de la carrera de enfermería de la universidad Señor de Sipán, obtenidos por la técnica de saturación. Utilizaron la entrevista abierta semi-estructurada. Cuando concluye que el proceso enseñanza-aprendizaje de lo teórico en aulas y lo práctico realizado en el campo clínico no se articula completamente a la realidad, modificando la perspectiva y generando conflictos que influyen directamente en su motivación.⁹

De acuerdo a los resultados , consideramos , que es necesario utilizar estos resultados en cuanto a la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional de los internos de enfermería de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, para potenciar el trabajo enfermero de calidad al egreso del Alma Mater, a los internos que presentaron autoestima baja, realizar en coordinación con sus tutores y la oficina de Orientación y Tutoría Estudiantil talleres para mejorar su autoestima , en aspectos sobre motivación de igual continuar promoviendo la motivación en los internos.

Por otro lado, el aporte de la tesis realizada, está dirigida a las autoridades y docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, indicarles que el trabajo con los internos todavía no termina en esta etapa, por lo tanto se hace necesario continuar con la consecuente orientación en términos psicológicos para mejorar la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional.

En el estudio se encontró asociación estadística significativa entre autoestima y la motivación para el ejercicio profesional de enfermería, lo cual, al parecer es por la labor realizada de los docentes en todo el proceso enseñanza aprendizaje con los estudiantes, por lo tanto, se hace necesario que los docentes en sus diferentes asignaturas continúen promoviendo niveles altos de autoestima en los estudiantes y motivación para el ejercicio profesional de enfermería una vez que egresan de la universidad.

Respecto a los resultados obtenidos, finalmente se podría indicar que el trabajo del personal de enfermería, deberá estar orientado a mejorar las experiencias del ejercicio profesional, en este caso sería necesario que el Colegio de Enfermeros del Perú, realice capacitaciones a los nuevos miembros de la orden, en aspectos de motivación para el ejercicio profesional ya que se hace necesario que el nuevo profesional de enfermería realice cuidados de enfermería óptimos con calidad y calidez.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. Al evaluar el nivel de autoestima de 27 internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), de la ciudad de Iquitos durante el año 2017, se obtuvo el 51.3% (14) internos con autoestima buena, 29.6% (8), con autoestima normal y 18.5% (5) con autoestima baja.
2. Al evaluar la motivación de 27 internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), de la ciudad de Iquitos durante el año 2017, se obtuvo 59.3% (16) internos con motivación alta, 22.2% (6) con motivación media y 18.5% (5) con motivación baja.
3. Al determinar la correlación se obtuvo un valor de Tau-b-de Kendal = 0.454 y un $p = 0.009$, por lo que se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe correlación directa estadísticamente significativa entre el nivel de la autoestima y la motivación en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la ciudad de Iquitos, durante el año 2017.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, continuar formando a los estudiantes de enfermería en un entorno favorable para fortalecer más aun los niveles de autoestima y la motivación para el ejercicio profesional de enfermería en sus egresados.
- Al directorio de la Oficina de Tutoría y Consejería continuar evaluando y realizando actividades orientadas a promover niveles de autoestima altos y buena motivación para el ejercicio profesional de enfermería, en los internos de enfermería.
- A los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia de la Amazonia Peruana, continuar promoviendo durante el proceso enseñanza aprendizaje, actividades orientadas al fortalecimiento de niveles de autoestima altos y motivación para el ejercicio profesional de enfermería, para garantizar un ejercicio eficiente y oportuno con calidad y calidez al egreso de la facultad.
- A las autoridades y docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, promover otras investigaciones con nuevos métodos y diseños, sobre niveles de autoestima y motivación para el ejercicio profesional de enfermería.
- A la población en general, especialmente a grupos familiares de los internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, que continúen motivando a sus hijos/as en el ejercicio profesional de enfermería.
- A los investigadores, que realicen otras investigaciones a partir de los resultados de la presente investigación, para profundizar el estudio de los niveles de autoestima y motivación para el ejercicio profesional del enfermero.

CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. SUNEDU. Universidad fines y funciones. 2016. Disponible en URL: www.sunedu.gob.pe/grados-y-titulos/funciones
2. SUNEDU. La Universidad Peruana. 2016. Disponible en URL: www.deperu.com/educacion/universidades/sunedu-134122
3. UNESCO. Los cuatro pilares de la educación .Disponible en URL: www.scribd.com/document/105021880/LOS-CUATRO-PILARES-DE-LA.
4. Terán J, Autoestima [Serie online] 2014. Disponible en URL: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7_m1XhL6xX8J:https://www.significados.com/autoestima/+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe
5. Carrillo SP. Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias, Perú, 2000 .Disponible en URL: sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf
6. Navea A. Motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud [Tesis doctoral] 2015. Universidad Alfonso X El sabio (UAX) La Habana Cuba. Disponible en URL: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Anavea/NAVEA MARTIN ANA Tesis.pdf>
7. Bravo AA, Gonzales D, Maytorena M. Motivación de logro en situaciones de éxito y fracaso académico de estudiantes universitarios. 2015. Universidad de Sonora. Disponible en URL: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_01/ponencias/0762-F.pdf
8. Válek de Brancho M. Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior. México en el 2007. Disponible en URL: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011b/971/marco%20metodologico.html>

9. Chávez HJ. Motivación para brindar un cuidado humanizado por parte del estudiante del último año de la carrera profesional de enfermería, Universidad Señor de Sipán – Pimentel Chiclayo.2016. [Tesis de licenciado] .Perú. Disponible en URL:
[repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/753/1/CHÁVEZ LIBIA, HERINZON](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/753/1/CHÁVEZ%20LIBIA,%20HERINZON)
10. Montesdeoca YA, Villamarin JS. Autoestima y habilidades sociales en los estudiantes de Segundo de bachillerato de la unidad educativa “Vicente Anda Aguirre” Riobamba, 2015-2016. [Tesis de Licenciado]. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo; 2015-2016.Disponible en URL:
dspace.unach.edu.ec/bitstream/.../1/UNACH-FCEHT-TG-P-EDUC-2017-000004.pdf
11. Alcázar MP, Rivera P, Tovar MJ. Autoestima en estudiantes de enfermería de la ciudad de Cartagena en el segundo periodo del año 2013, [tesis de licenciado en enfermería]. Universidad de Cartagena.2014. Disponible en URL:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UEWH4U1UDhEJ:190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2638/1/I.F%2520AUTOESTIMA%2520EN%2520ESTUDIANTES%2520DE%2520ENFERMER%25C3%258DA%2520DE%2520LA%2520CIUDAD%2520DE%2520CARTAGENA%2520PDF.pdf+%&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=>
12. Sefla J M. La autoestima en estudiantes de la unidad educativa “George Berkeley”, de la Parroquia de Tumbaco, Cantón Quito, Provincia Pichincha [10 de noviembre 2013]. Disponible en:
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6068>
13. Gonzaga E.Valoración de la Autoestima. Disponible en URL:
www.mailxmail.com/.../valoracion-autoestima
14. Montes E. Escala de Rosenberg. Disponible en URL:
www.orientared.com/car/cuesauto.pdf
15. Sáenz SE (2014). Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar - Alto Salaverry. [Tesis doctoral], Perú. Universidad Cesar Vallejo.2014. Disponible en URL:
https://issuu.com/saraelenasaenzmogollon/docs/tesis_de_clima_y_motivacion_sara_sa

16. Koontz H y Wehrich H, Administración una perspectiva global. 2017. Disponible en URL: <https://es.scribd.com/doc/.../koontz-harold-administracion-una-perspectiva-global>
17. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Mac Graw Hill. 2004. p, 83-85, 118-121
18. Universidad Pacifico. Las Motivaciones Sociales. 2017. Disponible en URL:
www.buenastareas.com/ensayos/Las-MotivacionesSociales/268918.html
19. Vásquez A, Vásquez R y Jiménez R. Escala de autoestima de Rosenberg: Fiabilidad y validez. [Serie en Internet] 2016. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/28098338_Escala_de_autoestima_de_Rosenberg_Fiabilidad_y_validez_en_poblacion_clinica_espanola

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variables	Definición Conceptual	Indicador	Definición Operacional	Escala	Preguntas
1. Motivación	Son procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.	Teoría de la Motivación de Mc Clelland: - Necesidades de logro o realización. - Necesidad de poder. - Necesidades de filiación.	VARIABLE DEPENDIENTE (Y) MOTIVACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA: Considerada en la presente investigación como los impulsos, deseos, necesidades y anhelos para el ejercicio profesional de enfermería, que se evidenciaron mediante la aplicación de la escala de motivación según la teoría de las tres necesidades de McClelland, en los internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos-2017, se consideró tres índices: - Motivación alta: Cuando se	Ordinal	1. Intento mejorar para mi desempeño laboral. 2. Me gustaría trabajar en competición y ganar. 3. A menudo me encuentro hablando con otras personas en la universidad sobre temas que no forman parte del trabajo de enfermería. 4. Me gustaría trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 5. Me gustaría trabajar en situaciones de estrés y presión. 6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en los hospitales, instituciones prestadoras de salud y clínicas privadas. 7. Me gusta ser programado (a) en tareas complejas. 8. Confronto a la gente con quien

			<p>obtuvo un puntaje de 50-75.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación media: Cuando se obtuvo un puntaje de 25-49. - Motivación baja: Cuando se obtuvo un puntaje de 0-24. 		<p>estoy en desacuerdo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de estudio y de trabajo. 10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas. 11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo. 12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones (hospitales, instituciones prestadoras de salud y clínicas privadas). 13. Disfruto con la satisfacción de terminar mi carrera profesional de enfermería. 14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean. 15. Prefiero trabajar con otras personas que trabajar solo(a).
2. Autoestima	Autoestima: Es la fuerza interna que impulsa a la	Teoría de Rosenberg - Auto concepto - Seguridad.	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): AUTOESTIMA: Considerada	Ordinal	1. Siento que soy una persona digna, al menos tanto como las demás.

	<p>persona a desarrollarse, a poner en práctica sus capacidades de manera que se vaya orientando hacia un equilibrio personal y en ocasiones puede ser causa y consecuencia de la manera en que se comportan las personas en distintas situaciones de la vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pertenencia. - Misión. - Aptitud. 	<p>en la presente investigación como una actitud positiva o negativa hacia un objeto particular, en concreto el yo, que se evidenció mediante la aplicación de la escala semiestructurada de valoración de autoestima de Rosenberg, a internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos, durante el año 2017, se considera tres índices:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoestima alta: Cuando el sujeto de estudio alcanzo un puntaje de 30 a 40 puntos. - Autoestima media: Cuando el sujeto de estudio alcanzo un puntaje de 26 a 29 puntos. - Autoestima baja: Cuando el sujeto de estudio alcanzo un puntaje de 0 a 25 puntos. 		<ol style="list-style-type: none"> 2. Estoy convencido de que tengo buenas cualidades. 3. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente. 4. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a. 5. En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a. 6. Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso. 7. En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a. 8. Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo/a. 9. Hay veces que realmente pienso que soy un/una inútil. 10. A menudo creo que no soy una buena persona.
--	--	---	---	--	---

ANEXO N° 02
ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG

CÓDIGO N°

I. PRESENTACIÓN:

La presente escala es el instrumento de un Anteproyecto de tesis titulado: Autoestima y Motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – 2017, que se está realizando con el propósito de recolectar información confiable sobre su nivel de autoestima. La información que brinda será estrictamente confidencial si usted tienen alguna duda podrá pedir la aclaración respectiva, se le agradece por la información que nos brindara.

II. DATOS GENERALES:

- a) Edad:
- b) Sexo: Masculino: () Femenino: ()
- c) Nivel de estudio:

III. DATOS DEL INVESTIGADOR:

- a) Nombre y apellidos:
- b) Fecha:
- c) Hora:

IV. INSTRUCCIONES:

- a) Debe contestar en forma individual las frases según su criterio.
- b) Cualquier duda solicite aclaración al investigador.
- c) Usted debe tener en cuenta que por cada frase tendrá que elegir una sola respuesta, esto no es un examen donde lo que usted diga está bien o mal solo nos interesa su propia opinión. La aplicación de la escala es breve tiene por duración 10 a 15 minutos.
- d) La presente escala contiene un conjunto de aprofensiones respecto a la autoestima.

e) Por favor contestar la siguiente frase con la alternativa que usted considere. Las alternativas son las siguientes:

A = Muy de acuerdo

B = De acuerdo

C = En desacuerdo

D = Muy en desacuerdo

V. CONTENIDO:

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D
1	Siento que soy una persona digna, al menos tanto como las demás.				
2	Estoy convencido (a) de que tengo buenas cualidades.				
3	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente.				
4	Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a				
5	En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a				
6	Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso (a)				
7	En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a				
8	Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo/a				
9	Hay veces que realmente pienso que soy un/una inútil				
10	A menudo creo que no soy una buena persona.				

VI. EVALUACIÓN:

- Autoestima Baja: Puntuación entre 0 y 25
- Autoestima Normal: Puntuación entre 26 y 29
- Autoestima Buena: Puntuación entre 30 y 40

V. OBSERVACIONES:

VI. AGRADECIMIENTO

Muchas gracias.

ANEXO N° 03
ESCALA DE MOTIVACIÓN

CÓDIGO N°

I. PRESENTACIÓN:

La presente escala es el instrumento de un Anteproyecto de tesis titulado: Autoestima y Motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – 2017, que se está realizando con el propósito de recolectar información confiable sobre su nivel de motivación. La información que brinda será estrictamente confidencial si usted tiene alguna duda podrá pedir la aclaración respectiva, se le agradece por la información que nos brindará.

II. DATOS GENERALES:

- a) Edad:
- b) Sexo: Masculino: () Femenino: ()
- c) Nivel de estudio:

III. DATOS DEL INVESTIGADOR:

- a) Nombre y apellidos:
- b) Fecha:
- c) Hora:

IV. INSTRUCCIONES:

1. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la motivación en su ambiente académico.
2. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral:
 - D No = Definitivamente No
 - P No = Probablemente No
 - I = Indeciso
 - P Si = Probablemente Si

- D No = Definitivamente Si

3. Lee cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, a la que mejor refleje su punto de vista.
4. Conteste todas las proposiciones.
5. No hay respuestas buenas ni malas.
6. La duración de la aplicación de la escala es de 20 minutos.

III. CONTENIDO:

N°	PROPOSICIONES	D No	P No	I	P Si	D Si
		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar para mi desempeño laboral.					
2	Me gustaría trabajar en competición y ganar.					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas en la Universidad sobre temas que no forman parte del trabajo de enfermería.					
4	Me gustaría trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5	Me gustaría trabajar en situaciones de estrés y presión.					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en los hospitales, instituciones prestadoras de salud, y clínicas privadas.					
7	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.					
8	Confronto a la gente con					

	quien estoy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de estudio y de trabajo.					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones (hospitales, instituciones prestadoras de salud y clínicas privadas).					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar mi carrera profesional de enfermería.					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15	Prefiero trabajar con otras personas que trabajar solo (a).					

IV. CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ALTA: Cuando se obtiene un puntaje de 50-75.

MEDIA: Cuando se obtiene un puntaje de 25-49.

BAJA: Cuando se obtiene un puntaje de 0-24.

V. OBSERVACIONES:

VI. DESPEDIDA:

Muchas gracias

ANEXO N° 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INTRODUCCIÓN

Se le invita a participar en la presente tesis. Antes de decidir si participara o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas. Una vez que haya comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme el documento de Consentimiento de la cual se le entregará un ejemplar firmado.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

La tesis tiene como objetivo determinar la asociación entre la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la ciudad de Iquitos – 2017.

BENEFICIO DEL ESTUDIO

Este estudio permitirá que en un futuro otros investigadores puedan beneficiarse del conocimiento obtenido, si bien hay otros trabajos de investigación realizados sobre estos temas, en ninguno se detalla la asociación entre la autoestima y la motivación para el ejercicio profesional en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de la ciudad de Iquitos – 2018.

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO

En caso de aceptar participar en el estudio usted tendrá que responder a dos escalas una de autoestima y la otra de motivación.

RIESGOS ASOCIADOS CON EL ESTUDIO

La participación en esta investigación no posee riesgos, ya que los datos serán preservados en anonimato y manejados confidencialmente.

ASPECTOS IMPORTANTES QUE DEBE CONOCER

1. No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.
2. Si decide participar en la investigación puede retirarse en el momento que lo desee, aun cuando el investigador responsable no se lo solicite, pudiendo informar o no las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.
3. Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
4. No tendrá que hacer gasto alguno.
5. No recibirá pago por su participación.
6. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.
7. La información obtenida, será mantenida en reserva.

Si considera que no hay duda ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar el documento de confiabilidad respectivo del consentimiento informado.

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

He comprendido sobre las actividades que realizan en la investigación y mis preguntas han sido respondidas totalmente. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.

ACEPTO EN PARTICIPAR RN ESTA INVESTIGACIÓN

Recibiré una copia firmada del documento de consentimiento.

Fecha: Iquitos, del 2018.

Firma del participante:

Firma del investigador: