



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la
Red de Salud Huamanga, 2017.

TESIS PARA OBTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestion de los Servicios de Salud

AUTORA:

Br. Quispe Lazo, Luz María.

ASESORA:

Maestra: Rodríguez Lizana, Maritza

SECCION

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2018

Página del Jurado

.....
Dr. Edwin Huarancca Rojas
Presidente

.....
Dr. Jorge Luis Meléndez Rosales
Secretario

.....
Mg. Rodríguez Lizana, Maritza
Vocal

Esta tesis está dedicada a mis padres Francisco Quispe Espinoza (+) y Victoria Lazo Pino (+), aunque ya no están físicamente conmigo, han sido mi inspiración para salir adelante, y a no darme por vencida fácilmente.

Al amor de mi vida y familiares quienes me inspiran a seguir desarrollándome como persona humana, como profesional y hacen que termine con éxito la presente Maestría.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de continuar con los estudios de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud en la Ciudad de Ayacucho. A todos mis profesores de la maestría y equipo administrativo de la Universidad Cesar Vallejo por su contribución academia.

A la Mg. Maritza Rodríguez Lizana, por sus conocimientos, orientaciones y su motivación fundamentales para alcanzar y lograr objetivos en mi formación completa como investigador.

A la Red de Salud Huamanga, a su director y trabajadores, por permitirme desarrollar el presente trabajo y brindarme las facilidades del caso; y a todos quienes hicieron posible la realización de esta tesis por su apoyo incondicional.

A mi familia y amistades quienes siempre con su aliento y alegría me incentivaron a seguir el camino correcto y me acompañaron incondicionalmente; gracias por estar junto a mí en este desafío.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Luz Maria, Quispe Lazo, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44825062, con la tesis titulada: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga - Ayacucho, 2017.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse 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.

.....
Quispe Lazo, Luz Maria
DNI N° 44825062

Presentación

Señores miembros del Jurado, dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el **Grado Académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud**, se presenta la tesis titulada: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga - Ayacucho, 2017.

El estudio tiene como fin conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga 2017, a partir de ello proponer a los decisores o gestores en recursos humanos para implementar planes o programas de motivación con estrategias en las entidades sanitarias, y mejorar las competencias, y rendimiento laboral del recurso humano. Asimismo el estudio tiene relevancia debido a su impacto social, debido a que solucionara problema que se vienen suscitándose en las entidades sanitarias durante los últimos años, como: deficiente calidad de los servicios de salud por la carencia de la motivación, ineffectividad de las estrategias sanitarias, ineficaz ejecución presupuestal año tras año, revirtiendo el presupuesto asignado en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA/PIM) al tesoro público.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del Problema.....	40
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	43
2.1. Diseño de Investigación	45
2.2. Variables, operacionalización.....	45
2.3. Población y muestra.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	49
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS.....	52
3.1. A nivel descriptivo	53
3.2.1. Prueba de hipótesis.....	58
3.2.1.1. Para la hipótesis general.....	58

3.2.1.2. Para la hipótesis específica 1	59
3.2.1.3. Para la hipótesis específica 2	60
3.2.1.4. Para la hipótesis específica 3	61
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS.....	70
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017”; tiene como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga. La metodología de investigación es cuantitativa, diseño descriptivo, transversal y prospectivo. La muestra estuvo conformada por la población de 120 trabajadores, mientras que la muestra consideró a 83 unidades de estudio; la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado de Olvera Y. (2014), 01 cuestionario por cada variable que consta de 15 ítem, con valoración del 1 al 5).

Los resultados afirman que, el 56,6% (47) de trabajadores sostiene que en nivel de motivación en la Red de Salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 36,1% (30) sostiene que es deficiente y solo el 7,2% (6) considera que es excelente. De igual manera podemos observar que, el 51,3% (43) de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% (26) sostiene que es deficiente y solo el 4,8% (4) considera que es excelente. Las conclusiones registran que, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se puede afirmar que, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,645$, lo que implica que existe relación directa fuerte entre las variables comparadas; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Palabras claves:

Motivación, desempeño Laboral

ABSTRACT

The present work of investigation "Motivation and Labor Performance of the Workers of the Huamanga Health Network, 2017"; Its purpose is to determine the relationship that exists between the motivation and the work performance of the workers of the Huamanga Health Network. The research methodology is quantitative, descriptive, transversal and prospective. The sample consisted of a population of 120 workers, while the sample considered 83 study units; the data collection technique was the survey and the instrument was the Olvera Y. structured questionnaire (2014), 01 questionnaire for each variable consisting of 15 items, with a rating of 1 to 5).

The results affirm that, 56.6% (47) of workers maintain that in the level of motivation in the Huamanga Health Network it is located in the average assessment; while 36.1% (30) maintain that it is deficient and only 7.2% (6) consider it excellent. In the same way we can observe that, 51.3% (43) of workers maintain that the work performance in Huamanga Health Network is regular; while 31.3% (26) maintain that it is deficient and only 4.8% (4) consider it excellent. The conclusions record that, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%, it can be affirmed that there is a relationship between the motivation and the work performance of the workers of the Huamanga Health Network, 2017, because of that the value of $\tau_B = 0.645$, which implies that there is a strong direct relationship between the variables compared; while being $p_value = 0,000$ that is lower than the level of significance $\alpha = 0.05$, it was decided to assume the alternative hypothesis and reject the null hypothesis.

Key words:

Motivation, Labor performance