



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión motivacional en el rendimiento laboral del personal de
la red de salud Trujillo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rodriguez De La Cruz Ricardo (orcid.org/0000-0002-8786-9619)

ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza Edwards Jesus (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Innovación tecnológica y desarrollo sostenible

TRUJILLO-PERU

2022

Dedicatoria

A mi familia por ser uno de los motivos para seguir siempre adelante y por haberme guiado por el camino del bien y por estas siempre a mi lado

A mis hijos que me enseñaron a sentir el amor más puro y sincero, además de ser la inspiración para seguir luchando día a día.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a mi familia que siempre me han inculcado valores y enseñanzas para salir siempre adelante.

Agradezco a la Red de Salud Trujillo por su colaboración en el desarrollo del trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	iii
Índice de Tablas.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA:.....	12
3.1 Tipo y diseño de Investigación:	12
3.2 Variables y operacionalización:	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1 Resultados por variables de investigación	18
4.2 Contrastación de hipótesis	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	32

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultados agrupados del nivel de la Variable Gestión Motivacional	18
Tabla 2. Resultados agrupados del nivel de la Variable Rendimiento Laboral	19
Tabla 3. Prueba de normalidad de Kolmovorov - Smirnov	20
Tabla 4. Tabla de contingencia entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021	21
Tabla 5. Tabla de contingencia entre la gestión Motivacional y la eficiencia laboral del personal de la Red de Salud Trujillo.	22
Tabla 6. Tabla de contingencia entre la gestión Motivacional y la efectividad laboral del personal de la Red de Salud Trujillo	23
Tabla 7. Tabla de contingencia y la efectividad laboral del personal de la Red de Salud Trujillo.	24

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021, pues se ha visto que en el personal que labora en la red de salud de Trujillo no se encuentra motivado, lo que genera ineficiencia en su trabajo en perjuicio de los usuarios internos y externos. Esta investigación es de tipo básico de diseño no experimental - correlacional. transaccional, con una población de estudio de 100 trabajadores administrativos. Como técnicas de recolección de datos se hizo uso de la encuesta y como instrumento un cuestionario en escala tipo Likert con 7 dimensiones y 44 ítems, se obtuvo como resultado una correlación positiva alta, sustentándose en el valor Tau-b de Kendall es 0.762, con una sig. de 0.000, ($P < 0.01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.862. Por lo que se concluye que, si se incrementa la gestión motivacional, se incrementará el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo, 2021.

Palabras clave: Gestión motivacional, desempeño laboral, personal de salud.

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between motivational management and the work performance of the staff of the Trujillo 2021 health network, as it has been seen that the staff working in the Trujillo health network are not motivated, which leads to inefficiency in their work to the detriment of internal and external users. This is a basic research study with a non-experimental - correlational - transactional design, with a study population of 100 administrative workers. A survey was used as a data collection technique and a Likert-type questionnaire with 7 dimensions and 44 items was used as an instrument. The result was a high positive correlation, supported by Kendall's Tau-b value of 0.762, with a sig. of 0.000, ($P < 0.01$), Spearman's Rho coefficient = 0.862. Therefore, it is concluded that, if motivational management is increased, the work performance of the personnel of the Trujillo health network will increase, 2021.

Keywords: Motivational management, job performance, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, empresas privadas y estatales adoptaron cambios de acuerdo a las tendencias de los mercados, implementando sistemas que permiten que el recurso humano logre una motivación en la realización de sus actividades asignadas, esto se debe porque su trabajo no es valorado, ni compensado generado que el personal no tenga una buena satisfacción laboral minimizando la productividad de la empresa u organización.

Para obtener buenos resultados donde el personal se sienta motivado debe existir un ambiente laboral adecuado, donde la confianza se vea reflejada al momento que se desempeñan sus labores, donde las condiciones sean las óptimas y así poder realizar un trabajo eficiente, asimismo es importante mencionar que la seguridad y bienestar de los colaboradores también debe estar incluido dentro de todos los beneficios.

La motivación es un factor importante en el desempeño de los colaboradores de las empresas. Según un estudio hecho por Gloval Engament (GEI) a nivel mundial para medir el nivel de motivación, considerando unos 13 países: China, Italia, Estados Unidos, Brasil, India, Australia, entre otros, obteniendo como resultado que con el 19% Estados Unidos es el país con mayor personas motivadas y con 14%, México es el país con menos personas motivadas, según el estudio se determinó que las personas están dedicadas al propósito de su empresa donde se podrían lograr la excelencia y en el apoyo de sus compañeros de labores para obtener el objetivo de la empresa (Evia, 2019).

Un informe realizado en el 2012 por la fundación BBVA-lvie sobre el crecimiento y competitividad, refiere que España tiene 68.5 puntos en cuanto a productividad por hora trabajada lejos de Alemania 87.1 y la eurozona 75.9, estos resultados dieron a conocer el gran rendimiento laboral comparado con los países de Sudamérica, España está avanzando en materia de la productividad y reducción horaria pero sus objetivos aún están lejos de las cifras que desean obtener. Las tendencias en los últimos años se ven reflejadas hacia la gestión del rendimiento en vez de una evaluación, las características de la gestión es incrementar un enfoque que analice al rendimiento de los individuos o personas y no en la forma de evaluación.

La gestión del rendimiento es un proceso de articulación de objetivos puesto al servicio de la estrategia de la empresa, la meta que se podría conseguir es que los objetivos se vean reflejados en el rendimiento de las personas y así comprendan que están al servicio de un proyecto y que a su vez el esfuerzo se vea relacionado con la empresa.

Así mismo la motivación es importante porque permite lograr los objetivos que tiene la empresa, la evaluación del rendimiento es un proceso sistemático que permite generar coherencia y realizar el seguimiento de las acciones del trabajador con los objetivos del área o de la empresa donde labora, estas acciones están relacionadas con las competencias, valores y conductas donde se pueden verificar con evidencias que permitan facilitar los acuerdos y la realimentación final. A través de la evaluación del rendimiento de sus colaboradores, los jefes de recursos humanos de una empresa puede saber si los trabajadores vienen desempeñando su trabajo eficientemente, determinan el déficit de las áreas, posteriormente de analizar los resultados de la evaluación, la empresa o Jefe de la empresa puede tener una visión más clara y objetiva de los cambios que van a implementar, la evaluación de los colaboradores puede tener la información acerca de sus competencia y la evolución de su trabajo.

En el Perú, desde inicios del siglo XXI, el Ministerio de Salud estableció Lineamientos de Política Sectoriales adoptando un sistema de Gestión de la Calidad, el cual se ha ido perfeccionado, debido a los diferentes cambios del marco de la gestión en salud en los diferentes sistemas de salud de otros países, transformaciones que han sido añadidos en la calidad, la evaluación de la satisfacción de los usuarios por la atención recibida. El sector salud en las diferentes áreas de la institución pública es complejo, considerando diferentes cosas como la cantidad de carga laboral existente, el personal es insuficiente para realizar las labores, la falta de capacitación, la condición de trabajo, la diversidad de regímenes laborales y las diferencias existentes en los montos remunerativos, estas condiciones generan en el empleado una cierta sensación de inestabilidad laboral y desmotivación en los empleados.

En la red de salud Trujillo se ha podido evidenciar que existen situaciones donde hay problemas con el compromiso de la organización hacia los trabajadores, el trabajador no se siente identificado y comprometido con los intereses de la

Institución. El déficit de compromiso e interés con los objetivos y metas de la institución de la red de salud genera una sensación de insatisfacción, la percepción es seguir laborando en la institución porque en el campo laboral actual no existen oportunidades laborales.

Por ello este estudio de investigación busca precisar la relación existente entre la motivación del trabajador y el desempeño laboral empleando instrumentos como herramientas estadísticas que puedan evidenciar la relación entre dichas variables, la administración pública tiene como objetivo principal realizar un estado que sea oportuno y eficiente los bienes y servicios públicos que la población requiere. El presupuesto público es el elemento de un plan financiero que se encamina hacia la excelencia de las funciones del estado ya sea en sus diversos niveles, así mismo la distribución y la asignación de los recursos financieros son necesarios para alcanzar el objetivo.

En la Red de salud Trujillo los trabajadores también están solicitando que exista una supervisión se base a los objetivos, así mismo los jefes deben saber manejar una inteligencia emocional y relacional que permita crear un ambiente donde los empleados se encuentren cómodos por lo que resulta importante la capacidad de respaldar y apoyar al equipo a su cargo de tal manera que la presión y estrés no detenga a sus trabajadores, considerar un respeto y comprensión con los trabajadores, capaz de facilitar las buenas relaciones interpersonales vinculadas con el entorno laboral y los daños que se pueden generar como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales resultan exponiendo en riesgo en el lugar de trabajo y el reflejo de ello es una deficiente organización.

El personal de salud de la red de salud Trujillo no se encontraría motivado para realizar sus labores por diferentes circunstancias, así mismo se debe considerar que una organización no solo es un ambiente de trabajo si no que constituye un espacio de convivencia social con los diferentes trabajadores ya sea jefes superiores o compañeros de trabajo. Así mismo, el análisis de la motivación de los trabajadores y su relación con el compromiso organizacional es de suma importancia porque permite brindar herramientas que sirvan para generar estrategias que permitan el desarrollo de las instituciones en todos sus aspectos. Por todo lo arriba, mencionado, se realizó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red

de salud Trujillo, 2021? y como problemas específicos los siguientes: ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y el eficiencia laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021?, ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y la efectividad laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021?, ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional, eficacia laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021?. Como Objetivo General se presentó el siguiente: Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021 y como objetivos específicos se consideró a los siguientes: Identificar la relación existente entre la gestión motivacional y eficiencia laboral del personal de salud de la red de salud Trujillo 2021, Identificar qué relación existente entre la gestión motivacional y la efectividad laboral del personal de salud de la red de salud Trujillo 2021, Determinar qué relación existente entre la gestión motivacional, y la eficacia laboral del personal de salud de la red de salud Trujillo. Como hipótesis general se presentó la siguiente: La gestión motivacional se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 202, y como Hipótesis Específicas a las siguientes: Existe relación directa entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral de atención laboral del personal de la red de salud Trujillo,2021, Existe relación directa entre la gestión motivacional y la efectividad laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021, Existe relación directa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021.

Como bases teóricas de la primera variable se puede mencionar a las siguientes

II. MARCO TEÓRICO

Como primer antecedente internacional se cita a Charcas y Huaman (2017) en su estudio acerca de la motivación y estrategias de afrontamiento en jóvenes emprendedores que acceden a crédito financiero refieren, como objetivo principal que el establecer la relación entre la motivación y las estrategias de afrontamiento en jóvenes emprendedores que acceden a crédito financiero, sigue un diseño correlacional no experimental de tipo transversal, su población fue un total de 120 participantes, la técnica usada es la encuesta, obteniendo como resultado que existe una relación significativa inversa media entre la motivación y las estrategias de afrontamiento en los jóvenes de 18-25 años, lo que indica que a mayor búsqueda de necesidades de motivación como es la autoestima protección y seguridad, necesidad social de pertenencia y autorrealización entonces los jóvenes hacen menor uso de estrategias de afrontamiento como la búsqueda de apoyo social, autocritica y pensamiento desiderativo al acceder a un crédito financiero. Estas conclusiones se demuestran a través de la correlación bivariado de Pearson de -0,51. Esta investigación ayuda a mi tesis porque demuestra que la motivación es un herramienta fundamental o de impulso que orienta al desarrollo de acciones dirigidas a lograr un objetivo. Como segundo antecedente internacional, se tiene a Hernández y Morales (2017) en su estudio titulado “Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa”, diseño no experimental trasversal y descriptiva, su población de 36 personas, siendo la técnica empleada la encuesta; cuyo objetivo fue identificar los factores que determinan la motivación y satisfacción laboral que logran impactar positivamente en la eficacia y eficiencia de los empleados públicos en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. Se logró concluir que la motivación y satisfacción laboral es multifactorial, considerando 9 dimensiones que engloban los diferentes factores influyentes en la motivación y la satisfacción laboral de los empleados y servidores públicos comunicación trabajo en equipo modelo de administración equidad ingresos nivel académico relación de trabajo con la profesión tipo de trabajo incentivos salariales o reconocimiento. Como tercer antecedente internacional se cita a Garcia (2017) en su estudio “Coaching como herramienta de apoyo al desempeño laboral de la

fuerza de ventas” una investigación correlacional con diseño no experimental de tipo transversal, la técnica que uso fue la encuesta, llegando a determinar desde el punto de vista empresarial son infinitas, las ventajas en relación al cumplimiento de las metas de 6 departamentos de ventas de alguna empresa a través de la implementación de un programa de coaching así mismo lo ideal sería conformar no solo en el área de ventas a las personas del departamento área, sino tratar de ofrecer las herramientas de gran importancia para que los trabajadores cumplan con su labor desde una mirada de empoderamiento y sentido de pertenencia para la compañía alternando esto con la búsqueda de las potencialidades de cada uno de los trabajadores. Aplicando el coaching con sus diferentes herramientas importantes haciendo posible que el desempeño laboral destaque, lo que a su vez se refleja en buenos resultados y mejorando acrecentar en los procesos de los colaboradores.

En segundo lugar, como primer antecedente nacional se cita a Miranda (2020), en su tesis “Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019”, es una investigación correlacional, diseño no experimental de tipo transversal, su población de 70 personas, técnica que se uso fue de tipo censal, los determino que la relación que existen en ambas variables, se precisó que existe una relación directa donde la gestión motivacional se ve reflejada en el compromiso organizacional obteniendo un coeficiente correlacional de 0.864 lo que permito conocer la información de la relación de las dos variables, Adicionalmente se puede determinar también la relación positiva y directa que existe entre gestión motivacional y eficiencia, efectividad y eficacia, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta aplicada. Este antecedente aporta en la investigación metodológicamente porque sirve para la construcción de la matriz de operacionalización de variables y para la construcción del instrumento, adicionalmente también aporta en la consecución de los objetivos porque estudia una realidad similar a la del estudio, ya que ambas tratan ambas variables en instituciones públicas. En este punto se cita a Sánchez (2016) en su tesis “Influencia de la motivación en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Induamerica Servicios Logísticos S.A.C” es una investigación

correlacional, diseño no experimental de tipo transversal de una sola casilla, su población de 400 trabajadores que laboran en la Empresa Indoamérica Servicio Logísticos SAC, empleando como técnica de recolección de datos la Encuesta. Se concluye que mediante la prueba de Chi cuadrado la motivación significativamente en el desempeño laboral de los conductores, así mismo la empresa no brinda reconocimientos a los conductores por el desempeño de su trabajo, según los resultados el 74% afirma que nunca han recibido un reconocimiento, los factores higiénicos no disminuyen el nivel de insatisfacción de los conductores es por ello que el 53% señalan que nunca su salario es suficiente para cubrir con sus gastos. Asimismo, se cita a Rosas (2017) en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CASDEL HNOS SA" con diseño no experimental de corte transversal y correlacional en esta investigación la población está conformada por 50 colaboradores de la empresa Casdel Hnos. S.A-la Victoria, técnica que se aplicó fue la encuesta, el autor llegó a determinar que existen un grado de carencia de reconocimientos económicos y emocionales que influyen en el desempeño laboral, donde la empresa no apoya ni da las facilidades de estudio a sus empleados. Puesto que la empresa solo busca incrementar su rentabilidad y otros objetivos dejando a un lado las opiniones de los empleados a pesar que el desempeño está en un promedio bueno pese a que su motivación de cada trabajador no se siente identificado por parte de la empresa que contando con prestigio en la distribución, lo que conlleva que generen mayores oportunidades de fuente de trabajo, la empresa regularmente realiza una serie de capacitaciones, durante la investigación se supo que los trabajadores si no obtienen un buen desempeño en sus labores serán reemplazados en cualquier cargo que ocupen, la empresa por ser líder en el mercado puede contratar tiene una gran demanda de personas que estarían dispuestas en ocupar cualquier cargo que esta requiere, esto podría generar que los trabajadores con alto nivel de rendimiento puedan ser desplazados por la competencia por una competencia mucho mejor. También se cita a Alaluna y Mayta (2016) en su tesis "La Motivación y Desempeño Laboral de una Oficina de los Registros Públicos", el diseño no experimental, el tamaño de la población de estudio fue de 26 empleados, técnica la encuesta, investigación correlacional, diseño no experimental, esta investigación se determinó la importancia entre la relación motivación y el desempeño laboral de los trabajadores

de la Oficina Registral de Santiago de Surco en el 2016, el objetivo es alcanzar los resultados a la Alta Gerencia donde se pueda proporcionar programas motivacionales hacia los empleados de la entidad, donde se vean reflejados por la calidad, en el resultado de su desempeño laboral no es el adecuado por no contar con programas de motivación por parte de la entidad generando así la repercusión en la consecución de los objetivos y la imagen de la institución, en su conclusión se determina que existía un desacuerdo del personal por las remuneraciones debido que sus necesidades motivaciones estuvieron poco satisfechas. Igualmente, se cita a Facho (2017) en su tesis "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización Municipalidad de Lima 2016". el tamaño de la población de estudio fue de 70 empleados, se empleó la técnica de indagación, con el análisis de la investigación, se pudo concluir que respecto al objetivo general el nivel es regular en gestión administrativa, se determinó también que existe una relación directa entre la productividad laboral de los trabajadores en la SOF de la Entidad, siendo así que no es lo bueno, por lo que influye si se llegara implementar así mismo aplicar adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral. Así mismo la gestión administrativa existe una relación directa entre la productividad laboral las recomendaciones que se dieron que se respete las funciones y que ponga en conocimiento la ley de procedimientos a todo el persona donde esta ley pueda establecer las sanciones y penalidades correspondiente, los mismo las capacitaciones sean de manera constante. Finalmente, se cita a Nolberto (2017) en su tesis "Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui 2017", el tamaño de la población de estudio fue de 232 de todo el nivel de personal que prestan servicios se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario se pudo concluir que la Municipalidad viene desarrollando una buena gestión en el recurso humano donde su desempeño a podido alcanzar sus objetivos satisfactoriamente, el autor también recomienda que para la obtención de un perfil del cada puesto de trabajo se obtenga un perfil y de esta manera puedan seleccionar a la persona que se encuentre capacitada y tenga experiencia en el puesto donde va a laborar, la entidad debe mejorar en tener un ambiente de trabajo donde pueda existir una comodidad y condiciones lo que permite al trabajador tener un buen desempeño en sus funciones, la creación de un equipo de trabajo le va a permitir que fluya con

mayor rapidez en la atención y respuesta del público, teniendo en cuenta que hay mayor demanda en la realización de trámites en la entidad.

Para identificar mejor las teorías que sustentan el estudio, se mencionaran en primer lugar aquellas relacionadas con la primera variable, es así que se tiene a la teoría de

Frederick Herzberg es conocida como la teoría de motivación-higiene o teoría de factores el rendimiento de las personas en su centro de labores depende mucho en el grado de satisfacción que puedan experimentar, su teoría se basa en la motivación ya que es un factor que impulsa y compromete a personas para que puedan llegar a sus objetivos, nos da a conocer que la empresa y el colaborador deben coincidir con los mismo intereses para que todos puedan llegar a los objetivos deseados.

Frederick Herzber nos menciona que el nivel de rendimiento en los individuos varia según el nivel de satisfacción las respuestas hacia su centro de labores eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal.

Esta teoría propone la categorización de dos grupos que son el factor de higiene y el factor de motivación, donde explica que el factor de higiene se ve enfocado en el entorno que se genera el trabajo y con llevo puede desmotivar cuando no están presentes algunos aspectos como es el nivel salarial, las relaciones con los compañeros de trabajo donde pueda generar un ambiente de trabajo agradable y productivo donde permita que cada persona forma parte de la compañía, teniendo como una de las bases la buena comunicación que pueda existir convirtiendo una puesta segura en favor de la motivación y los resultados que se puedan obtener

En cuanto a los factores de gestión motivacional se refieren a las labores y a los deberes que tienen con el cargo, dichos factores nos generan un efecto que permite la satisfacción y el incremento de la productividad a unos niveles de grandiosidad como son la libertad de decidir cómo realizar un trabajo, reconocimientos al personal.

La Teoría de los dos factores Clasifica los diferentes tipos de Dimensión: Factores motivacionales intrínsecos que hacen referencia a factores motivacionales intrínsecos o de higiene, están relacionados con el interior de la persona y se ven reflejados con las necesidad secundaria y factores motivación les extrínsecos involucrados con la insatisfacción, las necesidades primarias están asociadas con los factores externos orientada en un ambiente que están en el entorno a personas donde desempeñan sus labores, estas condiciones son de manera administrativa y determinadas por la institución los factores extrínsecos están fuera del control de personas

El Recurso humano forma parte de los principales elementos de las Instituciones públicas y privadas, se ha vuelto vital y su administración forma parte del éxito.

Motowidlo (2003) refiere que el rendimiento laboral, forma parte del valor total que la empresa espera con respecto a las secuencias que un empleado realiza en un determinado tiempo, dicho valor puede ser de manera positiva o negativa, supone que el aporte que el trabajador hace a la realización de la eficiencia de su empresa. el autor refiere que las competencias como los conocimientos y otras competencias que sean necesario para un rendimiento de éxito en el centro del trabajo, la motivación a lograr esforzarse para la obtención del rendimiento permite al trabajador poder alcanzar el objetivo que se emplean.

El Rendimiento laboral se considera como ejemplo cuando se ensaya varias horas de practica antes de un concierto o evento o también antes de una carrera, o practicar cuantiosos kilómetros, a vez en las tareas laborales de una forma eficaz y eficiente en todos los casos posibles, el desempeño es el resultado de todas esas actividades. Actualmente a los jefes superiores directores de las instituciones les interesa el desempeño organizacional es decir la sumatoria de los resultados de todas las actividades laborales de la organización o institución (Robbins y Coulter, 2010).

Lam y Hernández (2008),nos refiere que la efectividad en el área de salud, expresa la medida del impacto de un procedimiento sobre la salud de las personas, así mismo contempla el nivel con que se proporcionan las pruebas, procedimientos, tratamientos y servicios y el grado en que se coordina la atención al paciente entre el personal asistencial, también podemos decir que el grado de efectividad se

determina en el análisis del grado de avance hacia los objetivos que tiene que tiene la entidad ya se pública o privada.

Murray y Frenk (2000) citados por Jiménez (2004) nos refiere que la eficiencia está relacionada con el desempeño de un sistema de salud, el desempeño es evaluado sobre la base de objetivos y debe considerarse con eficiencia en que un sistema llega alcanzar los objetivos propuestos con los recursos disponibles.

Hablar de eficiencia también podemos decir que la relación que existe entre los recursos que son empleados para un proyecto y los logros que son obtenido a través de este. También podemos decir que se consigue en algunos casos en que se utiliza un número menor de recursos y así poder conseguir los objetivos planeados por la empresa.

En estos tiempo donde predomina el trabajo intelectual al trabajo Manuel donde es importante contar con personal que este capacitado y que se desempeñe eficientemente lo que puede permitir alcanzar los objetivos de la entidad o empresas donde laboras, y más aún donde existen empresas que prestan servicios donde el cliente estas en constante contacto con el personal de la entidad, de ahí nace la necesidad que el factor humano pueda capacitarse continuamente y poder llegar alcanzar los objetivos de la empresa o entidad.

Lam, Hernández (2008) refiere que los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales. El ser eficaz se debe priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor. Es el grado en que un procedimiento o servicio puede lograr el mejor resultado posible. Es la relación objetivos/resultados bajo condiciones ideales, al ser eficaz implica el nivel de consecución de metas y objetivos.

En el ámbito laboral la motivación es conceptual idiosincrásica y temporal también podemos decir que forma parte del proceso que activa guía impulsa y mantiene el comportamiento de las personas hacia la realización de objetivos determinados también es clave para conocer las causas que se origina la acción humana

Es importante que la capacitación sea de manera continua de los trabajadores que permite cumplir con los objetivos trazados, las capacitaciones se pueden dar como talleres, seminarios, cursos on line, donde la tecnología permite realizar simulaciones en escenarios diferentes.

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de Investigación:

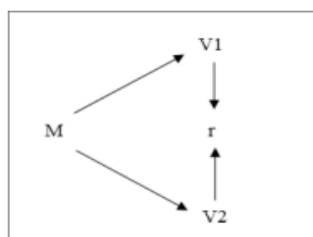
3.1.1 Tipo de Investigación

Es básica al respecto, Valderrama (2020) refiere que las investigaciones tratan de demostrar los enunciados que fundamentan a las variables de estudio, se le examina las cualidades sin esperar un arreglo o cambio a lo establecido o diseñado.

3.1.2 Diseño de Investigación

Diseño no experimental, se define en categoría, concepto, variable, suceso, comunidad o contexto y estos aparecen sin la interrupción de los investigadores cabe señalar sin que la persona investigadora altere los objetivos a investigar. En las investigaciones no experimentales, se muestran los prodigios y acontecer de la naturaleza para luego analizar e indagar (Hernandez, et al., 2014).

Diseño correlacional y transaccional, porque tienen como objetivos calcular la categoría de la conexión existente entre dos o más variables en un marco peculiar y la recolección de muestra se hizo en un solo periodo de tiempo. Las correlaciones positivas que se dan en dos variables tienen la cavidad cuando existe un incremento en una variable y esta produce lo mismo de la obra y asimismo si hay un nivel bajo (Hernandez, et al., 2014).



Donde:

M = trabajadores de la red de salud

V1 = Gestión Motivacional

r = relación entre las variables

V2 = Rendimiento Laboral

3.2 Variables y operacionalización:

3.2.1 Variable Independiente Gestión Motivacional: Definición Conceptual

La motivación forma parte de la vida y está presente en las vivencias y hace que muchas actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos relacionados con la interacción que se tiene con el ambiente (Chiavenato, 2011).

3.2.2 Variable Independiente Gestión Motivacional: Definición Operacional

Se aplicó el cuestionario dividido en 4 dimensiones; Necesidades de protección y seguridad (5 ítems), Necesidades sociales y de pertinencia (5 ítems), Necesidades de autoestima (5 ítems) y Necesidades de autorrealización (5 ítems) en escala tipo Likert, donde 1 = Nunca 2 = A veces y 3 = Siempre.

3.2.3 Variable Dependiente Rendimiento Laboral: Definición Conceptual

Evalúa si una persona realiza bien su trabajo, el cual forma parte de la buena gestión administrativa. Es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados (Chiavenato, 2011).

3.2.4 Variable Dependiente Rendimiento: Definición Conceptual

Se aplicó el cuestionario de 3 dimensiones; Eficiencia (8 ítems), Efectividad (8 ítems) y Eficacia (8 ítems) en escala tipo Likert, donde 1 = Nunca 2 = A veces y 3 = Siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población es un grupo de habitantes que se relacionan con diversas causas y también conocidas como un conjunto total para analizar donde las personas tienen diversas cualidades y se obtienen datos necesarios para el trabajo (Arias y Miranda, 2016). En esta investigación se tomó como población al Personal administrativo nombrado de la red de salud Trujillo, que consta de 100 personas sin hacer distinción de su cargo o contrato

Criterios de inclusión

- Personal administrativo contratado bajo los decretos legislativos 276, CAS o personal nombrado con mínimo 6 meses de antigüedad
- Personal que labore en la sucursal de la calle las turquesas de la Red de Salud
- Personal que aceptó voluntariamente participar del estudio

Criterios de exclusión

- Personal administrativo quienes no laboren en la dependencia de Las Turquesas
- Personal con antigüedad laboral menor de seis meses
- Personal que se negó a participar en el estudio y/o que no asistió en el día de toma de la muestra.

3.3.2 Muestra

La muestra son subgrupos de un total de personas que tienen cualidades y datos importantes para la investigación (Arias y Miranda, 2016). La muestra utilizada fue de 70 trabajadores, y se utilizó para la muestra de poblaciones finitas.

3.3.3 Muestreo

Se aplicó la técnica del muestreo de poblaciones finitas.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnicas

Son componentes que se emplean para congregar y medir de manera ordenada y organizada la información acerca del suceso u hecho específico de investigación (Pulido, 2015). Para este estudio la técnica fue la encuesta, la cual consiste en un conjunto de preguntas estructuradas de manera afirmativa y direccionadas de manera clara para que se pueda responder de manera rápida y sin confusiones.

3.4.2 Instrumentos

Se define como todo recurso utilizado por el investigador para extraer la información del fenómeno estudiado (Pulido, 2015), para este estudio se utilizó como instrumento el cuestionario sobre "Gestión motivacional en el rendimiento de salud del personal". Según la siguiente ficha técnica:

- Autor: Miranda Veliz Gilda Yigy
- Ámbito de aplicación red de salud Trujillo, sede las Turquesas

- Administración: Aplicado por investigador
- Propósito: Conocer el nivel de gestión motivacional y rendimiento de salud de personal.
- Tiempo: 20 minutos
- Dimensiones: 7 dimensiones y 44 ítems
- adecuación en el Perú: Miranda Veliz Gilda Yigy (2020) en su tesis titulada: “Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019” presentada en la Universidad de Huánuco.
- Campo de aplicación: Usuario
- Prueba de Validez: R Pearson 0.88%
- Índice de fiabilidad: 0.815 por alfa de Cronbach
- Calificación: Se divide en: 1= nunca, 2 A veces; y 3= siempre
- Recategorización: Alta, media, baja

3.5 Procedimientos

Se solicitó el permiso correspondiente al director de la red de salud Trujillo, para aplicar la encuesta, brindándose información sobre el propósito y los objetivos de la investigación, una vez obtenido, se coordinó con el jefe de cada área para su respectiva aplicación.

Una vez obtenido dicho permiso y habiendo elaborado previamente el cuestionario, se mandó este de manera virtual al WhatsApp personal de cada colaborador, quienes previamente habían firmado el consentimiento informado, posteriormente ellos reenviaron las respuestas al WhatsApp personal del investigador.

3.6 Método de análisis de datos

Utilizando el programa MS Excel se procesó la información obtenida creando una base de datos.

Los resultados en frecuencia y porcentaje de lo procesado de esta base de datos se muestran en Tablas de doble entrada.

Utilizando el programa SPSS versión 25, se hizo la prueba de estadístico de Chi cuadrado, considerando un nivel de significancia menor de $p < 0.05$, para determinar si están relacionadas estas variables independientes o no.

3.7 Aspectos éticos

Autonomía: Los participantes deciden voluntariamente y firman el consentimiento informado si desean participar o no en la investigación.

Justicia: El trato a los participantes fue justo, con igualdad y respeto.

Privacidad: Se les explica a los participantes total confidencialidad de la información proporcionada y el anonimato e la misma.

Credibilidad: la información obtenida no estará sujeta a cambios o alteraciones que influyan en los datos obtenidos.

IV. RESULTADOS

El instrumento de colecta de datos fue un cuestionario tipo escala de intensidad construida a partir de las variables dimensiones e indicadores los que fueron validados y hallada su confiabilidad se aplicó mediante el formulario Google enviado a los trabajadores de la red de salud de Trujillo las respuestas fueron sistematizadas en office Excel y trasladados al programa estadístico SPSS v25; con los que se procesó y se obtuvo tablas figuras que se presentan a continuación.

4.1 Resultados por variables de investigación

Tabla 1.

Resultados agrupados del nivel de la Variable Gestión Motivacional

Gestión Motivacional	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	31,4
Regular	11	15,7
Malo	37	52,9
Total	70	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del software-estadístico SPSS v25

Análisis: De análisis hecho en la Tabla 1, se aprecia que la variable Gestión el 52.9% del personal de la red Trujillo, tienen un nivel de gestión motivacional malo, el 31.4% un nivel bueno, y el restante 15.7% un nivel regular. Una de las razones por las que se obtiene un nivel de gestión motivacional bajo es debido a la inadecuada comunicación entre los directivos y sus trabajadores y al aumento de la carga laboral que hoy en día se incrementa.

Tabla 2.

Resultados agrupados del nivel de la Variable Rendimiento Laboral

Rendimiento Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	37,1
Medio	7	10,0
Bajo	37	52,9
Total	70	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del software-estadístico SPSS v25.

Análisis: De la Tabla 2, se aprecia que el 52.9% del personal de salud de la red Trujillo cuentan con un nivel de rendimiento laboral Bajo, el 37.1% presenta un nivel alto y el restante 10.0% un nivel medio. Las razones del rendimiento laboral bajo es porque la gestión de directores de la entidad no cubre con las necesidades del personal como son los incentivos laborales, clima laboral incomodo, insatisfacción laboral, déficit de capacitaciones.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 3.

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

Ha: Los datos tienen una distribución normal

H0: Los datos no tienen una distribución normal

Prueba de Normalidad Kolmogorov - Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig
Gestión Motivacional	,385	2	0,00
Necesidad de protección y seguridad	,260	2	0,00
Necesidades sociales y de pertinencia	,198	2	0,00
Necesidades de autoestima	,307	3	0,00
Rendimiento laboral	,273	3	0,00
Eficiencia	,285	2	0,00
Efectividad	,295	3	0,00
Eficacia	,315	3	0,00

Interpretación: Se hizo la prueba de Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov, porque se tienen una data mayor a 50 datos. En la Tabla 3 se aprecia que la sig. (<0,005) de la variable, por lo que los datos no siguen una distribución normal, y se utilizará estadística no paramétrica. Por lo tanto, para hallar la correlación entre la variables y las dimensiones se utilizó la prueba de Rho de Spearman y de Tau b de Kendal.

4.2.2 Contrastación de las hipótesis

a) Contrastación de la hipótesis general

La gestión motivacional se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021

Tabla 4.

Tabla de contingencia entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021

Gestión motivacional	Rendimiento Laboral						Total
	Alto		Medio		Bajo		
	n	%	n	%	n	%	
Bueno	22	31,4	0	0,0	0	0,0	22
Regular	4	5,7	7	10,0	0	0,0	11
Malo	0	0,0	0	0,0	37	52,9	37
Total	26	37,1	7	10,0	37	52,9	70

Tau-b de Kendall (τ) = 0.762 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman = 0.862

Fuente: Resultados obtenidos del software-estadístico SPSS v25.

Análisis: En la Tabla 3 se observa que los mayores porcentajes se encuentran en los extremos de la tabla, el 31.4% del trabajador de salud tienen un nivel gestión motivacional bueno y un nivel rendimiento laboral alto; mientras que el 52.9% tienen un nivel gestión motivacional malo y un rendimiento laboral bajo. El valor Tau-b de Kendall es 0.762, con una sig. de 0.000, ($P < 0.01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.862 (correlación positiva alta).

b) Contrastación de hipótesis específicas

H_{E1}: Existe relación directa entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral de atención laboral del personal de la red de salud Trujillo, 2021,

Tabla 5.

Tabla de contingencia entre la gestión Motivacional y la eficiencia laboral del personal de la Red de Salud Trujillo.

Eficiencia Laboral	Gestión Motivacional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Alto	22	31,4	0	0,0	0	0,0	22
Medio	0	0,0	11	15,7	29	41,4	40
Bajo	0	0,0	0	0,0	8	11,4	8
Total	22	31,4	11	15,7	37	52,9	70

Tau-b de Kendall (τ) = 0.675 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman = 0.811

Fuente: Datos recolectados por la responsable del trabajo de investigación

Análisis: Como se puede apreciar en la Tabla 5, se observa que el 31.4% del personal de salud de la red Trujillo tienen un nivel de eficiencia laboral alto y un nivel de gestión motivacional bueno; mientras que el 11.4% de ellos cuentan con un nivel de eficiencia laboral bajo y un nivel de gestión motivacional malo. Esto debido básicamente a que no se sienten identificados con la institución. El valor Tau-b de Kendall es 0.675, con una sig. de 0.000, (P<0.01), el coeficiente Rho de Spearman = 0.811 (correlación positiva alta).

H_{E2}: Existe relación directa entre la gestión motivacional y la efectividad laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021

Tabla 6.

Tabla de contingencia entre la gestión Motivacional y la eficacia laboral del personal de la Red de Salud Trujillo

Eficacia Laboral	Gestión Motivacional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Alto	22	31,4	9	12,9	0	0,0	31
Medio	0	0,0	2	2,9	6	8,6	8
Bajo	0	0,0	0	0,0	31	44,3	31
Total	22	31,4	11	15,7	37	52,9	70

Tau-b de Kendall (τ) = 0.615 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman= 0.822

Fuente: Datos recolectados por la responsable del trabajo de investigación

Análisis: En la Tabla 6 se observa que el 31.4% del personal de salud de la red Trujillo, tienen un nivel eficacia laboral alto y un nivel de gestión motivacional bueno; mientras que el 44.3% de ellos cuentan con un nivel de eficacia laboral bajo y un nivel de gestión motivacional malo. Esto debido básicamente a que no se sienten identificados con la institución. El valor Tau-b de Kendall es 0.615, con una sig. de 0.000, (P<0.01), el coeficiente Rho de Spearman = 0.822 (correlación positiva alta).

H_{E3}: Existe relación directa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021

Tabla 7.

Tabla de contingencia y la efectividad laboral del personal de la Red de Salud Trujillo.

Efectividad Laboral	Gestión Motivacional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Alto	22	31,4	7	10,0	0	0,0	29
Medio	0	0,0	4	5,7	7	10,0	11
Bajo	0	0,0	0	0,0	30	42,9	30
Total	22	31,4	11	15,7	37	52,9	70

Tau-b de Kendall (τ) = 0.652 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman= 0.861

Fuente: Datos recolectados por la responsable del trabajo de investigación

Análisis: En la Tabla 7, se observa que los mayores porcentaje se encuentran en los extremos de la tabla, el 31.4% de trabajadores de salud tienen un nivel gestión motivacional bueno y un nivel de efectividad laboral alto; mientras que el 52.9% tienen un nivel gestión motivacional malo y un nivel de efectividad laboral bajo. Esto debido básicamente a que no se sienten identificados con la institución. El valor Tau-b de Kendall es 0.652 con una sig. de 0.000, (P<0.01), el coeficiente Rho de Spearman = 0.861 (correlación positiva alta).

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se planteó como objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021. Según Koontz, et al (2008) la motivación es un término que se aplica a todo término de impulso, es importante que estos impulsos sean satisfechos porque así los gerentes logran que los subordinados logren cosas extraordinarias. En la investigación se encontró que existe relación directa y significativa entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral, por lo que se tienen que tener en cuenta que, a mayor cumplimiento de las necesidades de protección y seguridad, sociales y de pertinencia, autoestima y autorrealización, el personal trabajará con mayor eficiencia, eficacia y efectividad. En el estudio realizado por Godoy (2017) se encontro similitudes con el estudio, sobre todo en lo referente a la relación entre las variables haciendo uso del coeficiente de Pearson. Dado esto se puede considerar que la gestión motivacional y el rendimiento laboral se vinculan de manera significativa y positiva, dado que en la empresa estudiada este nivel es bajo, se tiene que tener en cuenta este resultado para que los administradores puedan sasisfacer las necesidades de proteccion y seguridad, sociales, autoestima y relaización con la finalidad de conseguri que sean capaces de lograr personal mas eficiente y eficaz, lo que será beneficiosos para el perosnal y el publico usuario.

Para el objetivo específico uno se tiene: Identificar la relación existente entre la gestión motivacional y eficiencia laboral del personal de salud de la red de salud Trujillo 2021. Según Chiavenato (1999 como se citó en Miranda, 2016), para que exista una buena eficiencia laboral es necesaria que haya una gestión motivacional, por lo que es necesario que se generen dentro del ambiente de trabajo buenas interrelaciones de recompensa que apliquen cohesión grupal. Es así que en la investigación se encontró una relación directa y significativa entre la gestión motivacional y eficiencia laboral, y a su vez el nivel es bajo en ambas variables, por lo que es necesario mejorar lo relacionado a gestión motivacional de tal manera que conlleve a mejorar la relación laboral ente los compañeros, participar en

actividades sociales y sobre todo no participar en murmuraciones que afecten le buen desempeño laboral. Estos resultados tienen relación con lo hallado por Miranda (2020), quien afirma con una coeficiente de Pearson la relación directa entre la variable y la dimensión, por lo que esto debe las autoridades de la institución deben generar planes que orienten a la mejora de la gestión del personal, para hacer que sean más eficientes.

Para el objetivo específico dos se tiene: Identificar qué relación existente entre la gestión motivacional y la efectividad laboral del personal de salud de la red de salud Trujillo 2021. Según Frederick Herzberg (1987, citado en Madero, 2019), sostiene que el rendimiento en el trabajo de las personas dependen del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral, por lo tanto a mejor nivel de satisfacción serán mas eficientes. Los resultados de este estudio, indentificaron una relación directa y significativa ente gestión motivacional y la efectividad laboral, lo que significa que se debe mejorar la gestión motivacional, con la finalidad de mejorar también la capacidad de cumplir a tiempo con los procedimientos administrativos, atender asuntos laborales bajo presión y asumir responsabilidades bajo la ausencia de un superior. Estos estudios se respaldan en los resultados de Miranda (2020), quien afirma con una coeficiente de Pearson la relación directa entre la variable y la dimensión, por lo que urge tomar medidas necesarias que mejoren la gestión en los trabajadores de la red de salud de Trujillo, ya que complementado la información el nivel es bajo, lo que significa que se está trabajando de manera ineficiente en perjuicio de la sociedad.

Para el objetivo específico tres se tiene: Identificar qué relación existente entre la gestión motivacional y la eficacia laboral del personal de salud de la red de salud Trujillo 2021. Según Frederick Herzberg (1987, citado en Madero, 2019), sostiene que el rendimiento en el trabajo de las personas dependen del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral, por lo tanto a mejor nivel de satisfacción serán mas eficientes, por lo que si los trabajadores estan contentos en su puesto de trabajo serán mas eficaces. En este estudio se identificó, que hay una relación directa y significativa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral, por lo que si se aplican estrategias que mejoren la gestión motivacional en todos los

aspectos de las cuatro dimensiones, se podrá incrementar la eficacia en el sentido de que los trabajadores empezarán a preocuparse por capacitarse, participar con entusiasmo en las actividades y reuniones de trabajo y sobre todo hacer sugerencias para la mejora del área. Es importante tener en cuenta estos resultados, ya que actualmente el nivel de eficacia laboral es bajo, por lo que urge que se apliquen medidas y estrategias para elevarlo y así poder atender mejor a la población.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión motivacional se relaciona de manera directa y significativa con el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021, considerando un Tau-b de Kendall (τ) = 0.762, Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman= 0.862; por lo tanto, se considera importante profundizar en que elementos deben ser fortalecidos para para poder elevar el nivel rendimiento laboral, con la finalidad de mantener una relación gestión motivacional alta y rendimiento alto.

Segunda: La gestión motivacional se relaciona de manera directa y significativa con la eficiencia laboral de atención laboral del personal de la red de salud Trujillo,2021; considerando un Tau-b de Kendall (τ) = 0.675 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman= 0.811; por lo que se considera importante establecer estrategias para elevar la gestión motivacional, poniendo énfasis en aquellas que son mas necesarias para el trabajador, de tal manera que se puedan ver reflejadas en un aumento en la eficiencia.

Tercera: La gestión motivacional se relaciona de manera directa y significativa con la efectividad laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021; considerando un Tau-b de Kendall (τ) = 0.615 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman= 0.822; por lo que se considera importante establecer estrategias para elevar la gestión motivacional, poniendo énfasis en aquellas que son más necesarias para el trabajador, de tal manera que se puedan ver reflejadas en un aumento en la efectividad

Cuarta: La gestión motivacional se relaciona de manera directa con la eficacia laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021 considerando un Tau-b de Kendall (τ) = 0.652 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman= 0.861; por lo que se considera importante establecer estrategias para elevar la gestión motivacional, poniendo énfasis en aquellas que son más necesarias para el trabajador, de tal manera que se puedan ver reflejadas en un aumento en la eficacia.

VII. RECOMENDACIONES

- Al gerente de la Red de Salud, tener en cuenta los resultados de la investigación, para que tomen decisiones para los cambios en la institución, que sean en mejora del personal
- A los trabajadores, se les recomienda recibir cursos de capacitación y aprender a trabajar en equipo, con lo que su trabajo será mas eficiente y eficaz.
- Al director de la red de salud Trujillo disponer de un plan de motivación para lograr que todo el personal de su institución pueda satisfacer sus objetivos personales y cumpla con las metas laborales con un nivel de rendimiento laboral óptimo.
- A futuros investigadores se recomienda ampliar el estudio de manera presencial, con la finalidad de enriquecer el conocimiento científico. Asimismo se recomienda enriquecer el estudio con una propuesta de mejora

REFERENCIAS

- Alaluna, Y., & Mayta, J. (2016). *La motivación y el desempeño laboral de una oficina de los Registros Públicos*. Tesis de Licenciatura, Universidad Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/977/ALALUNA%20PACHECO%2c%20JUDITH%20Y%20MAYTA%20NARCIZO%2c%20YANETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J., & Miranda, M. A. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *63(2)*, 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Charcas, J., & Huaman, A. (2017). *La motivación y estrategias de afrontamiento en jóvenes emprendedores que acceden a crédito financiero*. Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/13284>
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. (2 ed.). Mc Graw Hill.
- Evia, M. J. (14 de julio de 2019). *Qué motiva a los trabajadores en cada país*. Obtenido de <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Facho, J. E. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización Municipalidad de Lima 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6006>
- García, M. E. (2017). *Coaching como herramienta de apoyo al desempeño laboral de la fuerza de ventas*. Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16990/GarciaMorenoMariaEvangelina2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=de%20ventas%3F&text=El%20Coaching%20es%20una%20herramienta,de%20la%20organizaci%C3%B3n%20como%20colaborador>.
- Hernández, J. L., & Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, *12(2)*, 107-147. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (6 ed.). Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (8 ed.). Mc Grw Hill.

- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 116-125. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui 2017*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/408>
- Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 31(15), 1137-1156. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Rosas, Y. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CASDEL HNOS SA*. Tesis de Grado, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7208>
- Sánchez, J. J. (2016). *Influencia de la motivación en la mejora del desempeño laboral de la empresa Indoamérica Servicios Logísticos*. Tesis de Grado, Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8923>
- Valderrama, S. (2020). *PASOS PARA ELABORAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos . Obtenido de http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica_45757

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de la Variables para Gestión Motivacional

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Motivacional	La motivación forma parte de la vida y está presente en las vivencias y hace que muchas actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos relacionados con la interacción que se tiene con el ambiente (Chiavenato, 2011).	Se aplicó el cuestionario dividido en 4 dimensiones; Necesidades de protección y seguridad (5 ítems), Necesidades sociales y de pertinencia (5 ítems), Necesidades de autoestima (5 ítems) y Necesidades de autorrealización (5 ítems) en escala tipo Likert, donde 1 = Nunca 2 = A veces y 3 = Siempre.	Necesidades de protección y seguridad	Empleo Estable	1= nunca,
				Seguridad Ingresos Regulares Plan de jubilación Seguro de Enfermedad Trabaja Independiente	2 A veces 3= siempre
			Necesidades sociales y de pertinencia	Evitar Vínculos laborales Prefiero Vínculos laborales Trabajo en equipo Valor por el Sueldo Autosuficiencia	
			Necesidades de autoestima	Valoración propia Mérito propio Autorrespeto por logros Felicidad	
			Necesidades de autorrealización	Aprendo cosas nuevas Perseguir los sueños Motivación a llegar lejos Realizar labores rutinarias	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de la Variables para Rendimiento Laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento Laboral	<p>Evalúa si una persona realiza bien su trabajo, el cual forma parte de la buena gestión administrativa. Es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados (Chiavenato, 2011)</p>	<p>Se aplicó el cuestionario de 3 dimensiones; Eficiencia (8 ítems), Efectividad (8 ítems) y Eficacia (8 ítems) en escala tipo Likert, donde 1 = Nunca 2 = A veces y 3 = Siempre.</p>	Eficiencia	Compartes conocimientos laborales	1= nunca, 2 A veces 3= siempre
				Lealtad a los superiores	
				Relación con los compañeros	
				Participación en actividades grupales	
				Realiza Murmuraciones	
				Faltas al centro de Trabajo	
			Eficacia	Control del equipo de trabajo	
				Buen ambiente de Trabajo	
				Buen uso de las herramientas de trabajo	
				Lectura de Manuales	
				Asistencia a capacitaciones	
				Aplica conocimientos adquiridos	
			Efectividad	Participación con entusiasmo	
				Posee conocimientos suficientes	
				Recursos suficientes	
				Aplica los nuevos conocimientos	
				Aporta de manera técnica	
				Cumplimiento de procedimientos	
Efectividad	Tiempo de ejecución del trabajo				
	Puntualidad en la entrega de trabajo				
	Ayuda de los compañeros				
	Trabajo bajo presión				
	Actitud positiva				
	Responsabilidad ante ausencia del superior				

Anexo 3: Determinación de la muestra

Se utilizó la fórmula de poblaciones finitas

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población 100 usuarios del servicio de hospitalización de la clínica privada

z = nivel de confianza 95%

z = 1.96 p = 0.5 probabilidad de éxito

q = 0.5 probabilidad de fracaso

e = 5 % de error

n = 70

Anexo 4: Instrumento de Gestión Motivacional y Rendimiento laboral

Recibe el cordial saludo del alumno de Maestría Rodríguez De La Cruz Ricardo de la universidad César Vallejo, el motivo de aplicar este cuestionario es tener información acerca del Gestión Motivacional y Rendimiento laboral. Cabe mencionar que los datos que acá se obtengan se trataran de manera confidencial. Este cuestionario se llenará de manera anónima, y será de manera voluntaria. Por favor lee bien las preguntar y responde de manera objetiva, marcando con una X en la respuesta que creas conveniente según tu precepción, solo existe una respuesta por pregunta

GESTIÓN MOTIVACIONAL				
Nº	Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad	Opciones de Respuesta		
		Nunca	A veces	Siempre
1	Tiene un empleo estable			
2	La seguridad en el puesto de trabajo es importante para mí			
3	Para usted es importante poder disponer de ingresos regulares.			
4	Usted considera que un buen empleo debe tener un plan de jubilación			
5	usted considera al plan de seguros contra enfermedades como un aspecto importante en su contrato laboral			
Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertinencia		Nunca	A veces	Siempre
6	Prefiere usted trabajar de manera independiente			
7	Usted cree que los amigos no son responsables de mi trabajo			
8	Usted cree que se debe evitar vincularse de manera muy cerca en el trabajo			
9	Usted prefiere trabajar en contacto directo con los usuarios			
10	Usted considera que es importante trabajar en equipo			
Dimensión 3: Necesidades de autoestima		Nunca	A veces	Siempre
11	Usted cree que a mayor sueldo más vale el trabajador			
12	Usted cree que las personas creen que son más capaces de lo que realmente son			
13	Usted piensa que su valoración de sí mismo es más importante que la que tienen las demás personas de usted			
14	A usted le molesta que otro se atribuya el mérito por algún logro o por su trabajo			
15	Usted cree que los logros proporcionan una sensación de autorrespeto			
Dimensión 4: Necesidades de autorrealización		Nunca	A veces	Siempre
16	Usted cree que la búsqueda de algo que proporcione felicidad es lo más importante en la vida			
17	Usted considera que es importante tener un trabajo donde se aprenda cosas nuevas y se pueda desarrollar nuevas destrezas			
18	Usted cree que perseguir los sueños es perder el tiempo			
19	Usted cree que uno debe luchar por llegar lo más alto que se pueda			

20	Usted está más cómodo haciendo cosas simples y rutinarias que intentado hacer cosas nuevas			
RENDIMIENTO LABORAL				
	Dimensión 1: Eficiencia	Nunca	A veces	Siempre
21	Usted comparte los conocimientos laborales en beneficio de los compañeros			
22	Usted considera que es leal con sus superiores			
23	Usted considera que tiene buenas relaciones de trabajo con sus compañeros			
24	A usted le gusta participar en actividades de grupo			
25	Usted realiza murmuraciones y/o chismes de sus compañeros de trabajo o de sus superiores			
26	Usted falta a sus centro de trabajo de manera justificada			
27	Usted lleva el control físico y administrativo de todo su equipo, material y herramientas de trabajo que este bajo su responsabilidad			
28	Usted considera que trabaja en un buen ambiente laboral			
	Dimensión 2: Efectividad	Nunca	A veces	Siempre
29	Usted considera que si hace un buen uso de todo el equipo, material y herramientas de trabajo que se le asignan			
30	Usted cumple con sus procedimientos administrativos establecidos en su área			
31	Usted ocupa más tiempo de lo establecido para efectuar su trabajo.			
32	Usted realiza las tareas que le asignan con responsabilidad y puntualidad			
33	Usted acepta ayuda de otros compañeros para hacer mejor el trabajo			
32	Usted está en la capacidad de trabajar bajo presión			
35	Usted es capaz de mantener actitud positiva ante todos los cambios que pueda haber			
36	Usted es capaz de asumir la responsabilidad de una jefatura en ausencia del titular			
	Dimensión 3: Eficacia	Nunca	A veces	Siempre
37	Usted lee o revisa manuales orientados a sus labores			
38	Usted asiste periódicamente cursos de capacitación			
29	Usted aplica los conocimientos adquiridos en bienestar de sus compañeros			
40	Usted participa con entusiasmo en las actividades y reuniones de trabajo			
41	Usted posee conocimientos suficientes para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa			
42	Usted considera que los recursos asignados son suficientes para desempeñar bien sus labores			
43	Usted aplica nuevos conocimientos en su puesto de trabajo			
44	Usted aporta de manera técnica en las reuniones de trabajo			

Anexo 5: Fichas de Validación

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	
Nombre del Instrumento	Cuestionario: Gestión Motivacional en el personal de la Red de Salud Trujillo
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021
Nombre y Apellidos del Experto	Roger Alfonso De La Cruz Ventura
Título Profesional /Grado Académico	Contador Público Colegiado
FIRMA/LUGAR/FECHA	 C.P.C. Roger Alfonso De La Cruz Ventura Mue. N° 02 - 7819

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	
Nombre del Instrumento	Cuestionario: Gestión Motivacional en el personal de la Red de Salud Trujillo
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021
Nombre y Apellidos del Experto	Mg. Catherine Aguilar C.
Título Profesional /Grado Académico	Magister en Psicología
FIRMA/LUGAR/FECHA	 Mg. Catherine Aguilar C. PSICOLOGA C. Pa.P 4885

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario: Gestión Motivacional en el personal de la Red de Salud Trujillo
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021
Nombre y Apellidos del Experto	Betty Davalos Alvarado
<u>Título</u> Profesional /Grado Académico	Magister en Gestión Publica y Servicios de Salud
FIRMA/LUGAR/FECHA	 REGION LIBERTAD RENCIA REGIONAL DE SALUD UTP N.º 8 TRUJILLO ESTE ***** Mg Betty Davalos Alvarado EPI INAC DESARROLLO INDICACIONE INVESTIGAC. Trujillo -10/10/2021

Anexo 6: Resultado de la Confiabilidad: Alpha de Cronbach del instrumento

GESTIÓN MOTIVACIONAL		
Nº	Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad	Alpha de Cronbach
1	Tiene un empleo estable	,789
2	La seguridad en el puesto de trabajo es importante para mí	,819
3	Para usted es importante poder disponer de ingresos regulares.	,793
4	Usted considera que un buen empleo debe tener un plan de jubilación	,782
5	usted considera al plan de seguros contra enfermedades como un aspecto importante en su contrato laboral	,794
Alpha de Cronbach Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad = ,789 (Confiabilidad Alta)		
Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertinencia		,799
6	Prefiere usted trabajar de manera independiente	,805
7	Usted cree que los amigos no son responsables de mi trabajo	,794
8	Usted cree que se debe evitar vincularse de manera muy cerca en el trabajo	,795
9	Usted prefiere trabajar en contacto directo con los usuarios	,811
10	Usted considera que es importante trabajar en equipo	,820
Alpha de Cronbach Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertinencia = ,849 (Confiabilidad Alta)		
Dimensión 3: Necesidades de autoestima		
11	Usted cree que a mayor sueldo más vale el trabajador	,790
12	Usted cree que las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	,784
13	Usted piensa que su valoración de si mismo es más importante que la que tienen las demás personas de usted	,793
14	A usted le molesta que otro se atribuya el mérito por algún logro o por su trabajo	,790
15	Usted cree que los logros proporcionan una sensación de autorrespeto	,795
Alpha de Cronbach Dimensión 3: Necesidades de Autoestima = ,827 (Confiabilidad Alta)		
Dimensión 4: Necesidades de autorrealización		,744
16	Usted cree que la búsqueda de algo que proporcione felicidad es lo más importante en la vida	,748
17	Usted considera que es importante tener un trabajo donde se aprenda cosas nuevas y se pueda desarrollar nuevas destrezas	,733
18	Usted cree que perseguir los sueños es perder el tiempo	,751
19	Usted cree que uno debe luchar por llegar lo más alto que se pueda	,765
20	Usted está más cómodo haciendo cosas simples y rutinarias que intentado hacer cosas nuevas	,789
Alpha de Cronbach Dimensión 4: Necesidades de Auto realización = ,742 (Confiabilidad Alta)		
RENDIMIENTO LABORAL		

Dimensión 1: Eficiencia		,839
21	Usted comparte los conocimientos laborales en beneficio de los compañeros	,822
22	Usted considera que es leal con sus superiores	,812
23	Usted considera que tiene buenas relaciones de trabajo con sus compañeros	,845
24	A usted le gusta participar en actividades de grupo	,843
25	Usted realiza murmuraciones y/o chismes de sus compañeros de trabajo o de sus superiores	,842
26	Usted falta a sus centro de trabajo de manera justificada	,835
27	usted lleva el control físico y administrativo de todo su equipo, material y herramientas de trabajo que este bajo su responsabilidad	,826
28	Usted considera que trabaja en un buen ambiente laboral	,844
Alpha de Cronbach Dimensión 1: Eficiencia = ,862 (Confiabilidad Alta)		
Dimensión 2: Efectividad		
29	Usted considera que si hace un buen uso de todo el equipo, material y herramientas de trabajo que se le asignan	,849
30	Usted cumple con sus procedimientos administrativos establecidos en su área	,839
31	Usted ocupa más tiempo de lo establecido para efectuar su trabajo.	,838
32	Usted realiza las tareas que le asignan con responsabilidad y puntualidad	,825
33	Usted acepta ayuda de otros compañeros para hacer mejor el trabajo	,845
32	Usted está en la capacidad de trabajar bajo presión	,843
35	Usted es capaz de mantener actitud positiva ante todos los cambios que pueda haber	,842
36	Usted es capaz de asumir la responsabilidad de una jefatura en ausencia del titular	,849
Alpha de Cronbach Dimensión 2: Efectividad= ,842 (Confiabilidad Alta)		
Dimensión 3: Eficacia		,673
37	Usted lee o revisa manuales orientados a sus labores	,855
38	Usted asiste periódicamente cursos de capacitación	,655
29	Usted aplica los conocimientos adquiridos en bienestar de sus compañeros	,822
40	Usted participa con entusiasmo en las actividades y reuniones de trabajo	,802
41	Usted posee conocimientos suficientes para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	,790
42	Usted considera que los recursos asignados son suficientes para desempeñar bien sus labores	,736
43	Usted aplica nuevos conocimientos en su puesto de trabajo	,711
44	Usted aporta de manera técnica en las reuniones de trabajo	,709
Alpha de Cronbach Dimensión 3: Eficacia= ,742 (Confiabilidad Alta)		

Anexo 7: Resultado de la Data: Gestión Motivacional

N°	Necesidades de protección y seguridad					Total, d1	Necesidades sociales y de pertenencia					Total, d2	Necesidades de autoestima					Total, d3	Necesidades de autorrealización					Total, d4	Total V1
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20		
1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	41
2	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	2	3	3	13	2	3	3	3	3	14	56
4	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	13	55
5	1	1	1	2	2	7	2	1	1	1	2	7	3	2	3	1	1	10	1	2	2	1	1	7	31
6	3	1	2	2	2	10	3	1	1	1	1	7	1	3	1	3	1	9	3	1	1	1	1	7	33
7	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	58
8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
9	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	57
10	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
11	2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	2	7	3	2	2	2	1	10	1	1	1	2	3	8	32
12	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	2	7	32
13	2	2	2	2	1	9	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	3	8	32
14	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	3	2	1	1	1	8	1	1	1	2	1	6	31
15	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
16	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
17	2	2	2	2	2	10	1	2	1	3	2	9	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	33
18	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
19	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
20	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
21	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	3	2	2	2	1	10	1	1	1	2	1	6	33
22	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55

23	2	1	2	2	2	9	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	3	8	32
24	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
25	2	2	2	1	1	8	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	3	8	31
26	2	2	2	2	2	10	1	2	3	1	2	9	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	33
27	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
28	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	1	7	1	1	1	2	3	8	32
29	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
30	2	2	2	2	1	9	1	2	1	1	2	7	3	2	2	2	1	10	1	1	1	2	1	6	32
31	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
32	2	3	2	2	2	11	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	32
33	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
34	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
35	2	1	2	2	2	9	3	2	1	1	2	9	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	32
36	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
37	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
38	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
39	2	2	2	2	2	10	1	2	1	3	2	9	1	2	1	2	1	7	1	1	1	2	1	6	32
40	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
41	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
42	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
43	2	3	2	1	1	9	1	2	1	3	2	9	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	32
44	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
45	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
46	2	1	2	2	2	9	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	3	2	1	8	32
47	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
48	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
49	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
50	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31

51	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
52	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
53	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
54	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
55	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	31
56	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
57	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	49
58	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	49
59	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
60	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	49
61	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	49
62	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
63	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	1	10	3	3	3	2	3	14	47
64	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	3	12	1	3	3	2	3	12	47
65	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
66	2	2	2	2	2	10	1	2	3	3	2	11	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	47
67	2	2	2	2	2	10	3	2	1	3	2	11	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	47
68	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	55
69	2	2	2	2	2	10	3	2	3	1	2	11	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	47
70	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	1	10	3	3	3	2	3	14	47

Anexo 7: Resultado de la Data Rendimiento Laboral

N°	Eficiencia								Total, D1	Efectividad								Total, D2	Eficacia								Total, d3	Total , V2
	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P28		P2 9	P3 0	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6		P3 7	P3 8	P3 9	P4 0	P4 1	P4 2	P4 3	P4 4		
1	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	49	
2	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62	
3	3	1	3	1	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	1	3	3	1	20	59	
4	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	1	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	64	
5	1	1	1	1	3	2	1	3	13	3	1	2	1	2	1	2	11	2	1	1	1	1	3	2	2	13	37	
6	1	1	2	2	2	2	2	1	13	2	2	1	1	3	2	1	11	3	1	1	2	2	2	1	1	13	37	
7	2	2	3	3	3	3	3	3	22	2	3	3	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	2	2	22	60	
8	2	3	2	2	3	3	3	3	21	1	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	2	2	3	3	3	22	62	
9	1	3	2	2	2	3	2	3	18	2	2	3	1	3	3	3	18	3	3	3	2	2	2	3	3	21	57	
10	2	2	1	1	2	2	2	1	13	1	1	1	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36	
11	2	2	1	1	1	2	1	2	12	2	2	2	1	2	2	2	13	1	2	1	1	1	1	2	2	11	36	
12	2	2	1	1	2	1	2	2	13	2	2	2	1	1	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37	
13	2	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	1	2	1	1	1	1	2	2	11	35	
14	1	2	1	1	2	1	2	2	12	2	2	2	1	2	2	2	13	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37	
15	2	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	1	2	1	1	1	1	2	2	11	35	
16	2	2	1	1	1	2	2	1	12	1	2	2	1	1	2	2	12	1	2	1	1	1	1	2	2	11	35	
17	2	1	1	1	2	2	2	1	12	2	1	2	1	2	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36	
18	2	2	1	1	2	1	2	1	12	3	2	2	1	1	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36	
19	2	2	1	1	2	2	1	1	12	2	2	1	1	2	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36	
20	2	2	1	1	2	2	2	1	13	2	2	1	1	2	2	1	11	1	2	1	1	1	2	1	2	11	35	
21	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	1	2	1	1	2	1	10	1	2	1	1	1	2	2	1	11	35	
22	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62	
23	1	2	1	1	2	1	2	2	12	2	2	2	1	2	2	2	13	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37	
24	2	1	1	1	2	1	2	2	12	2	2	2	1	2	2	2	13	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37	
25	2	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	1	2	1	1	1	1	2	2	11	35	

26	2	2	1	1	2	2	1	2	13	2	1	2	1	2	2	2	2	12	1	2	3	1	1	2	2	2	14	39
27	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
28	1	2	1	1	2	2	1	2	12	2	2	2	1	2	2	2	2	13	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37
29	2	1	1	1	2	2	2	1	12	3	2	2	1	2	2	2	2	13	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37
30	2	2	1	1	2	1	1	2	12	2	2	2	1	1	2	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36
31	2	3	3	3	2	3	3	3	22	32	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
32	2	2	1	1	2	1	2	1	12	3	2	1	1	2	2	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36
33	2	2	1	1	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	1	2	1	11	1	2	1	1	1	2	2	1	11	35
34	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
35	1	2	1	1	1	2	2	2	12	2	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	1	1	1	1	2	2	13	38
36	2	2	1	1	2	2	2	2	14	1	2	1	1	2	2	1	2	11	1	2	1	1	1	2	1	2	11	36
37	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
38	1	2	1	1	1	1	2	2	11	2	2	2	1	2	2	2	2	13	1	2	1	1	1	1	2	2	11	35
39	2	2	1	1	2	1	2	1	12	1	1	2	1	2	2	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36
40	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	1	2	1	1	2	1	2	10	1	2	1	1	1	2	1	2	11	35
41	2	2	1	1	2	2	2	2	14	1	1	2	1	2	2	1	1	10	1	2	1	1	1	2	1	1	10	34
42	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
43	2	2	1	1	2	2	2	2	14	3	2	1	1	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37
44	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
45	2	2	1	1	2	2	2	2	14	1	1	2	1	1	2	1	2	10	1	2	1	1	1	2	1	2	11	35
46	2	2	1	1	2	2	2	1	13	2	1	2	1	2	1	2	2	11	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36
47	2	3	3	3	2	3	3	3	22	1	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
48	2	2	1	1	2	2	1	2	13	2	2	1	1	2	2	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37
49	2	3	3	3	2	3	3	3	22	1	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
50	2	2	1	1	2	2	1	2	13	2	2	1	1	2	2	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37
51	2	3	3	3	2	3	3	3	22	1	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
52	2	2	1	1	2	2	1	2	13	2	1	2	1	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	2	2	2	12	36
53	2	3	3	3	2	3	3	3	22	1	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
54	2	2	1	1	2	1	2	2	13	2	2	1	1	2	2	2	2	12	1	2	1	1	1	2	2	2	12	37

55	2	2	1	1	2	2	1	2	13	1	2	1	1	2	1	1	2	10	1	2	1	1	1	2	1	2	11	34
56	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
57	2	2	1	1	2	2	2	2	14	1	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	1	1	2	2	2	16	43
58	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	1	1	2	2	2	16	43
59	2	3	3	3	2	3	3	3	22	1	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
60	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	1	1	2	2	2	16	43
61	2	2	1	1	2	2	2	2	14	1	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	1	1	2	2	2	16	43
62	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
63	2	2	1	1	2	2	2	2	14	1	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	1	1	2	2	2	16	43
64	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	1	1	2	2	2	16	43
65	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
66	2	2	1	1	2	2	2	2	14	3	2	2	1	2	2	2	2	13	1	2	3	1	1	2	2	2	14	41
67	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	1	1	1	2	2	2	14	41
68	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	2	21	62
69	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	1	1	2	2	2	16	43
70	2	2	1	1	2	2	2	2	14	3	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	1	1	2	2	2	16	43

Anexo 8: Consentimiento Informado



Yo, Ricardo Rodríguez de la Cruz identificado con DNI:45389154 declaro que actualmente me encuentro laborando la Red de salud Trujillo, sede de las Turquesas y declaro que he sido informado del estudio académico “Gestión Motivacional en el Rendimiento Laboral del personal de la Red de salud Trujillo 2021”, declaro conocer que todos los datos que se proporcione serán manejados con total objetividad y confidencialidad.

Asimismo declaro que participar en este cuestionario no representa ningún peligro y no estoy recibiendo ningún tipo de beneficio.

Por lo que declaro participar libre y voluntariamente del estudio

Ricardo Rodríguez De la Cruz

DNI

45389154

Anexo 9: Autorización de ejecución de estudio



GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SERVICIOS DE SALUD
TRUJILLO



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 12199-21, el Sr Ricardo Rodriguez De La Cruz con DNI N°45389154 alumno de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo; solicitan autorización para que apliquen el proyecto de investigación titulado "Gestión Motivacional en el Rendimiento laboral del personal de salud de la red de SALUD TRUJILLO-2021"; En amparo al Oficio N°190-2021-UCV-VA-P12/GP; Aprueba el Proyecto de Investigación. Visto El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en la sede Administrativa de la jurisdicción de la Red Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines académicos; con el compromiso de al aplicar el proyecto se aplique las exigencias éticas y previo consentimiento informado; El Jefe de la Oficina o Unidad de la Sede Administrativa de la Red de Salud Trujillo, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación. Y; el investigador, alcanzar al correo electrónico bdavalosalvarado@gmail.com. El Proyecto de investigación y el Informe de los resultados de la investigación para su socialización correspondiente.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMTES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 05 DE NOVIEMBRE DEL 2021



45389154
Ricardo Rodriguez De la Cruz

"Justicia por Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Webb: www.utepa-trujillo.com.pe



**ASUNTO: Solicito ejecución del
proyecto de tesis de la Maestría en
la Sede Administrativa**

Dr Boris Mirko Calvo Barrantes.
Director Ejecutivo de la UTES N°06 Trujillo Este

Presente:

Yo Ricardo Rodríguez De la Cruz identificado con DNI 45389154, Contador Público actualmente alumno de la escuela de Posgrado en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo ante Ud Expongo.

Que siendo requisito Indispensable para obtener el título de maestría solicito a UD, se me autorice la ejecución del proyecto de Tesis Titulado Gestión Motivacional en el Rendimiento laboral del personal de salud de la Red de Salud Trujillo -2021".

Proyecto que será de importancia para futuros estudios en la Gestión Pública

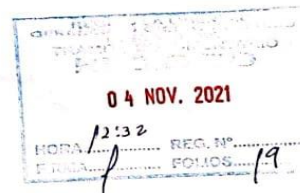
Por lo Expuesto

Agradezco por anticipado su apoyo en esta investigación.

Ricardo Rodríguez De La Cruz
45389154

Adjunto:

- Proyecto de Tesis
- Oficio N°190-2021-UCV-GP





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTION MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA RED DE SALUD TRUJILLO,2021.", cuyo autor es RODRIGUEZ DE LA CRUZ RICARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 15 de Febrero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS DNI: 23854868 ORCID: 0000-0002-5514-6707	Firmado electrónicamente por: EDWARDSAE el 18- 07-2022 14:02:49

Código documento Trilce: TRI - 0289644