



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión administrativa y motivación en los trabajadores de un  
centro de salud, Chimbote, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Aguilar Sanchez, Angelita Noemi ([orcid.org/0000-0001-8317-8848](https://orcid.org/0000-0001-8317-8848))

**ASESOR:**

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0002-5903-4577](https://orcid.org/0000-0002-5903-4577))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Resgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE - PERÚ**

2022

### **Dedicatoria**

A Dios por su bendición, a mi esposo, por su apoyo incondicional, a mi madre y mis hermanos por su amor sincero.

Angelita Noemy Aguilar Sánchez

### **Agradecimiento**

El principal agradecimiento es a Dios por permitirme por su amor y sabiduría para la culminación de mis estudios. A la Universidad Cesar Vallejo y a sus docentes, a los que participaron en esta investigación y a mi asesor Dr. Sosa Aparicio Luis Alberto por su orientación y dedicación en el desarrollo del curso.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN. ....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis. ....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos .....	13
3.6 Método de análisis de datos .....	14
3.7 Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN .....	21
VI.CONCLUSIONES .....	27
VI. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Relación entre Gestión Administrativa y Motivación	15
<b>Tabla 2</b>	Nivel de Gestión Administrativa	16
<b>Tabla 3</b>	Nivel de Motivación	17
<b>Tabla 4</b>	Relación entre Gestión Administrativa y Motivación Intrínseca	18
<b>Tabla 5</b>	Relación entre Gestión Administrativa y Motivación Extrínseca	19
<b>Tabla 6</b>	Relación entre Gestión Administrativa y Motivación Trancedente	20

## **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación en un Centro de Salud, Chimbote – 2022, para lo cual fue necesario el uso de la investigación aplicada y el diseño no experimental, siendo la población censal de 40 trabajadores, la técnica y el instrumento usado para el análisis de ambas variables fue la encuesta y el cuestionario, se halló que la variable gestión administrativa y motivación es regular con un 50%, finalmente se halló que la relación fue de 0.830, por lo mencionado se determina que las variables se encuentran relacionadas.

Palabras clave: Gestión administrativa, motivación, trabajadores

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between the workload and the notification of adverse events by the health personnel of a Hospital Center, Chimbote - 2022, for which the use of applied research and non-experimental design was necessary, being the census population of 40 workers, the technique and the instrument used for the analysis of both variables was the survey and the questionnaire, it was found that the dimension of workload and notification of adverse events is perceived as regular (50%), finally found that the relationship index was 0.722, therefore it is determined that the variables are related.

Keywords: workload, notification of adverse events, health personnel.

Keywords: Administrative management, motivation, workers

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad, el mercado se ha vuelto más competitivo, esto ha llevado a que las empresas generen y desarrollen nuevas formas de gestionar para mantenerse en este mundo tan competitivo y globalizado, en ese sentido la gestión administrativa cumple una función importante para el cumplimiento de objetivos y crecimiento de la propia organización, este modelo de administrar organizaciones y personas sin duda alguna tiene un impacto en la motivación de los colaboradores de toda organización.

Autores (Anzola, 2002, citado en Mendoza, 2019, p. 75) y Chiavenato (2010) analizan la gestión administrativa y califican que es prioritario y clave en organizaciones de diferentes sectores, sin ello no se podrían conseguir resultados a través de las diferentes acciones que puedan realizar las personas dentro de ellas, así mismo gestionar efectivamente aspectos como la planeación, dirección y evaluación ayudará a tener empresas más eficientes y trabajadores más motivados en sus quehaceres diarios.

En nuestra realidad, es decir en el Perú la administración pública se caracteriza por una serie de deficiencias y trabas burocráticas que afectan al personal que labora en esas empresas y también en los usuarios que reciben algún tipo de atención, sumado a ello también se evidencia bajos niveles de preparación profesional en aquellos que brindan la atención a las personas. (Sandoval, 2015).

En ese sentido, en el contexto nacional, esta problemática es mucho peor, ya que se ve reflejado una mala gestión administrativa en empresas del sector público, esto se ha visto reflejado en la mala gestión en los procesos y procedimientos más importantes de la organización, en ese sentido, esto a su vez se ve reflejado en la motivación por parte de los empleados tanto de las entidades públicas y privadas. (Diario El peruano, 2019).

En un estudio hecho por Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados, con las siglas conocidas como el APEIM (2019), da como resultado, que el 55% de los colaboradores se sentirían más motivados si las diferentes instituciones fomentarían buenas prácticas para mantener e incrementar la motivación en ellos, así mismo, precisan que una buena gestión administrativa, un

buen estilo de liderazgo, así como también planes de motivación acorde a las necesidades de los trabajadores aumentaría la productividad de la organización. Teniendo en cuenta esta información, nuestro país necesita de personas competentes, con capacidad para lograr los propósitos que requiere la administración pública.

La coyuntura que se vino generando en los años anteriores donde organizaciones de diferentes rubros y sectores sobretodo el concerniente a salud, tuvo que pasar por muchos cambios estructurales, procedimentales y de gestión, a estos cambios se suma el problema de salud pública que se vivía a nivel nacional y que los que hacían frente de manera directa fueron el personal asistencial y administrativo de estos establecimientos. Teniendo en cuenta la realidad del Centro de Salud en Chimbote, como toda entidad pública, siempre ha tenido problemas en la forma de gestionar la entidad, debido muchas veces a las autoridades de turno y los funcionarios que suelen ser designados por cargos de confianza y que no cuentan con un perfil acorde al funcionario público, este tipo de designación obstaculiza una adecuada gestión en la administración de este sector, por otro lado, el factor humano y las estrategias orientadas a mantener y recuperar la motivación de los empleados públicos es casi nulo, en ese sentido no existe practicas orientadas a fortalecer esta variable, en ese sentido el modelo de administración establecido donde las funciones básicas e importantes de la administración como, la planificación, organización, dirección y control son gestionadas de tal manera que estas organizaciones puedan mantener un liderazgo del sector.

Teniendo esta premisa se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores de un Centro de Salud, Chimbote, 2022?

Para la justificación tenemos los siguientes criterios:

Es de justificación conveniente, porque contribuye a la entidad, debido a que se conoció como se encuentran los niveles de las variables, y finalmente a raíz de ello se estableció propuestas de mejora.

La relevancia social, fue que los usuarios fueron beneficiados ya que la entidad cuenta con procedimientos administrativos eficientes, por otro lado, también al tener

trabajadores con altos niveles de motivación serán más productivos y brindarán una mejor calidad de servicio a los usuarios.

La justificación práctica, permitió desarrollar planes de mejora y estrategias orientadas a optimizar los servicios que se brindan, en ese sentido la empresa las variables y dimensiones del estudio mejorarán.

Metodológicamente se justifica ya que se construyó y validó instrumentos que cumplen con las condiciones básicas y fundamentales para su utilización, en ese sentido será útil a la comunidad científica específicamente a especialistas temáticos para su utilidad.

El objetivo general de la presente investigación fue; Determinar la relación de la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de una entidad de salud, Chimbote, 2022. Los objetivos específicos son: Identificar el nivel de gestión administrativa de los trabajadores de una entidad de salud, Chimbote, 2022, Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de una entidad de salud, Chimbote, 2022. Determinar la relación de la gestión administrativa y las dimensiones de motivación de los trabajadores de una entidad de salud, Chimbote, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones previas en el contexto internacional tenemos a los siguientes autores: Madvedea (2019) y Panda (2019), relacionaron variables similares orientadas a relacionar la gestión administrativa y el compromiso, las conclusiones en el contexto de salud fueron que; hay relación entre las variables, además de ello hay deficiencia de competitividad entre ellas por no estar gestionadas correctamente por lo tanto la motivación y el compromiso afectivo es inadecuado afectando el cumplimiento de funciones y de metas institucionales.

Ismail, Hindawi y Alawamleh (2018), Dahlvik (2017) y Schenelle (2017), investigaron en el sector salud en entidades públicas y privadas, concluyeron que hay mucho trabajo por mejorar en cuanto al proceso administrativo ya que se centran exclusivamente en algunas áreas de trabajo dejando de lado otras, el área de logística y atención de citas son poco atendidas y gestionadas efectivamente.

Barrera (2022) relacionó como incide la gestión del talento humano en la motivación de una entidad pública, donde se aplicó cuestionarios a 142 personas, las conclusiones más destacadas fueron que cuando existe una gestión de personas orientada en el potencial humano los trabajadores se sentirán más motivados laboralmente.

Gancino (2021) en Guayaquil estudio la relación entre la gestión administrativa y motivación en trabajadores de una entidad académica, la muestra estuvo compuesta por 29 trabajadores, las conclusiones fueron que hay relación significativa directa y alta con un 0.842 entre las variables de estudio, en ese sentido se aprecia que a mejor gestión la motivación aumenta en los colaboradores.

Villarreal (2019) investigó en Guayaquil sobre la Gestión directiva y la motivación en una entidad académica, donde estableció la relación entre las variables y donde se evidenció que se relacionan directamente ambas con un coeficiente de 0.620 y además la motivación es alta con un 67%.

Jiménez (2021) relacionó en una entidad educativa en Lima sobre la gestión administrativa y la motivación a una muestra constituida por 52 docentes aplicando los cuestionarios para medir las variables, las conclusiones encontradas fueron que

existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación (0,476) y con un  $p = 0,000$ , en ese sentido se aprecia que cuando la primera variable aumenta la motivación sube sus niveles en los docentes.

Aparcana (2021) en su trabajo de investigación en Lima en un contexto educativo, donde determinó la relación entre la gestión administrativa y la motivación en docentes, concluyó que, hay relación significativa positiva media con un  $r = 0.618$ .

Miranda (2021) investigó en Arequipa en trabajadores de una entidad del estado y donde busco relacionar la gestión administrativa y satisfacción por lo cual concluyó que hay relación positiva alta entre lo estudiado, ante estos datos se puede analizar ante una efectiva administración de la entidad el personal se sentirá mucho más satisfecho en el ejercicio de sus funciones.

Truyenque (2021) investigó en una entidad Municipal la relación entre gestión administrativa y motivación, se recabó información utilizando los cuestionarios que se aplicó a 50 trabajadores, las conclusiones evidenciaron que la gestión administrativa incide directamente en la motivación, así mismo la gestión y motivación extrínseca fue alta y directa con 0,723, así mismo la gestión a través de sus procesos como planificación, la evaluación y control facilitan o ayudan a mejorar la motivación extrínseca.

Ventura (2021) buscó determinar la influencia de la gestión administrativa y la motivación, así mismo, la población estuvo compuesta por 60 trabajadores, y se concluyó que la productividad es influenciada por la gestión que se realiza y aquellos elementos motivadores que pueda emplear la organización, el coeficiente de relación encontrado fue de Rho 0.590.

Cabanillas y Llauri (2020) estudió en Lima en una entidad del estado la relación entre gestión administrativa y calidad de servicio, en ese sentido se constituyó una población de 328 usuarios. Los resultados atribuidos fueron que hay relación significativa entre las variables (Rho = 0.694); el análisis interpretativo fue que como existe una adecuada gestión administrativa a nivel corporativo la calidad de servicio se ve beneficiada y aumenta, lo cual es percibido también por los usuarios.

Ñahui (2020) relacionó la gestión administrativa, calidad de servicio y motivación en una Municipalidad, Cuzco, 74 personas fueron parte de la población censal. Los resultados y conclusiones fueron que hay asociación positiva entre las variables (Rho 0,635 y p-valor 0,000), por otro lado, también se halló que la gestión

administrativa se relaciona con la dimensión motivación trascendente con un Rho 0,535.

Bellido (2018) en su investigación en una entidad Municipal donde estableció como objetivo relacionar la motivación y la gestión administrativa, se aplicó cuestionarios a una muestra de 30 trabajadores, las deducciones muestran que el 63.3% perciben que la motivación es regular, así como la gestión administrativa se ubica en el mismo nivel con un 56.7%, finalmente la relación encontrada fue alta y significativa con un 0,909, estos datos demuestran que un ambiente adecuado que estimule la motivación incidirá a que los colaboradores ejecuten una importante y efectiva gestión institucional.

Trujillo (2018) investigó en una muestra de 113 trabajadores de un centro penitenciario en Lima, determinó que hay relación directa y significativa entre la motivación laboral y la gestión administrativa con un Rho = 0.772, en ese sentido se considera que cuando la motivación es alta mejorará los procesos administrativos en la entidad., así mismo, los niveles de motivación hallados fueron que el 60% tiene una motivación baja, lo mismo sucede con la motivación extrínseca con un nivel bajo de 50%.

La variable gestión administrativa se fundamenta en los siguientes aportes teóricos: Cuando se refiere a gestión administrativa como proceso se orienta en como los gestores ejercen sus roles y acciones que permitan ser efectivos y les permitan conseguir resultados, en ese sentido destacando los aportes e ideas principales de Fayol aproximadamente en el siglo XX que es uno de los iniciadores en proponer estos procesos administrativos en los que están a cargo o lideran las entidades, es por ello que acuña los roles siguientes: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Posteriormente en los años venideros esto fue reduciéndose a cuatro roles o funciones estratégicas descartando la función de coordinación, cabe resaltar que esto tiene que ver con toda organización pública o privada y cualquiera sea su rubro (Robbins y Coulter citado por Milley, et. al., 2014, p.812).

Por otro lado, otro autor importante es Elton Mayo (citado por Carmen y Masias, 2017), donde sindicó que en el aporte teórico de las relaciones humanas y detallan que la organización está compuesta por máquinas, procesos, tecnologías y sobretodo lo más importante las personas convirtiéndose en un sistema social que

interactúan entre sí, además de ello resalta que las personas en una organización tienen características únicas y diferentes tales como emociones y actitudes que deben ser gestionadas que pericia tratando de incentivar la estabilidad sociolaboral de los trabajadores y orientándose en la satisfacción de sus necesidades para conseguir las metas organizacionales, así mismo también argumentan que trabajadores contentos y felices es sinónimo de productividad.

El autor Chiavenato considera que la gestión administrativa presenta una serie de pasos para su cumplimiento, en ese sentido delimita 4 aspectos o elementos fundamentales que pueden garantizar el triunfo organizacional, los cuales son la planeación, organización, dirección y control (Nuñez, et. al., 2014, p.17). Coincidentemente D'Alessio (2008) destaca que una organización que implementa un proceso administrativo debe de seguir ciertos lineamientos que deben ser interiorizados por aquellos que componen la institución a fin de conseguir los indicadores establecidos por cada organización (p.60). Drucker, menciona que para gestionar administrativamente se debe tener armonía en los elementos procedimentales de la empresa de forma unida para obtener metas concretas (Garschagen, et. al. 2013, p.39.).

Bernal (2013) y Louffat (2018) sustentan que, una entidad debe proyectarse a desarrollar una estratégica y efectiva gestión, esta debe ir orientada siempre al bienestar del colaborador, esto es muy valorado por el trabajador cualquiera fuese su posición jerárquica, este procedimiento implica una moderna utilización de técnicas y tácticas y el desarrollo de funciones claras que podrían garantizar el triunfo organizacional corporativo, así mismo un argumentan también el uso adecuado del proceso administrativo por parte de los líderes.

Al consultar diversos autores que refieren al proceso administrativo, se coincide que el liderazgo es fundamental para el cumplimiento de este proceso y ayude al posicionamiento institucional. A partir de lo analizado se destaca lo propuesto por Bernal (2013) como autoría conceptual para la primera variable que es gestión administrativa así mismo, se destaca la utilización del aporte teórico establecido por autor en su texto de fundamentos e introducción a la administración, de la misma manera las dimensiones también fueron acordes al mismo año y autor citado, en ese sentido los procesos que fueron las dimensiones para la investigación fueron

como primer acápite la planificación que está orientado a establecer una línea base para la construcción de estrategias que permitan ser alcanzadas en un tiempo determinado (p.96). por otro lado, la dirección hace referencia a la organización, distribución de funciones y responsabilidades atribuidos a miembros de la organización, así como el uso de recursos en general (p.97). La dimensión concerniente a dirección está orientada a la supervisión y enfoque de liderazgo que ejercen los que tienen puestos directivos en una organización en ese sentido la motivación, el enfoque al trabajo con interacción para el trabajo en sinergia es prioritario para que se consiga el éxito organizacional. Otro aspecto importante que se concibe es que los que tienen el deber de administrar una compañía deben planificar y trabajar en sinergia y cumplir las metas planificadas. El control es tan importante como los demás procesos y está enfocado en la evaluación y la retroalimentación oportuna de todo el procedimiento administrativo con el fin primordial de corregir y replantear formas de accionar para el cumplimiento de metas y objetivos (Alfani, et. al., 2015, p.27). por otro lado, Terry (citado por Vincent, 2010, p.407), establece que la empresa debe desarrollar un sistema de mejora continua en la gestión administrativa esto ayudaría al éxito de la empresa. D'Alessio (2008), indica también que es variado el modelo de gestión que utiliza cada empresa, esto puede estar enfocado de acuerdo con el rubro, estilo de dirección o coyuntura que se presenta en el tiempo, así mismo, considera que evaluar constantemente como los trabajadores es una buena práctica que ayuda el proceso administrativo esto puede ser aprovechado y visto como una oportunidad de mejora y puede generar y mejorar el compromiso de los trabajadores (p.75). En el sector publico muchas veces se presenta un modelo de administración tradicional y poco evolucionado en comparación con el privado, hay un accionar lento y burocrático que no permite la agilidad empresarial, sumado a ello la existencia de presiones políticas que hacen que no garanticen una eficiencia corporativa, esto afecta el rendimiento del recurso humano, hay perdidas cuantitativas y usuarios no satisfechos por el servicio.

La valoración de esta dimensión reside en función de dos metodologías el inicial se realiza a través de la indagación documental de las metas conseguidas en el tiempo establecido teniendo en cuenta si se llegó o no a cumplir lo planificado, acá se evidencian aspectos tales como metas, resultados, desempeño, objetivos, entre

otros que la entidad considere, esto está en función también a aspectos normativos internos y plazos con tiempos previstos, esto es una dimensión muy importante porque permite analizar los aciertos y desaciertos y en base a ello replantear formas de trabajo que permitan aminorar brechas de cumplimiento (Bernal y Sierra, 2014, p.387). Silva (2018) refieren que actualmente las empresas deben priorizar la implementación de una gestión efectiva, esto es percibido por los trabajadores como una adecuada entidad por los colaboradores generando en ellos un nivel de compromiso y de pertenencia y esto se ve reflejado en las actitudes y comportamiento diario en la empresa donde labora.

Considerando los autores que representan a la variable motivación tenemos a; González (2008) y Del Carmen (2012) donde inciden que la energía que impulsa a las personas y/o trabajadores a ejercer sus labores diarias tienen que ver con el procesamiento de información que tienen de las cosas y estos procesos mentales internos están ligados a condiciones externas que pueden hacer las veces de reforzadores y también con aspectos propios del individuo que le motivan hacer las cosas.

Otro autor destacado como Chiavenato (2009) argumenta que a nivel institucional es fundamental que las estrategias de gestión deben estar alineadas a las personas, es decir al bienestar biopsicosocial de los trabajadores, el liderazgo juega un papel importante para el diseño de estrategias con los trabajadores, cuando los niveles de motivación son percibidos como adecuados y buenos por los trabajadores, los resultados de desempeño aumentarían y por lo tanto la rentabilidad de la empresa se incrementa. Brito (2021) y Pérez (2002) consideran que las funciones y tareas que tienen que cumplir los trabajadores está relacionado con la motivación, por lo tanto, el impulso y esa energía que se da por altos niveles de motivación, en ese sentido un elemento externo que es considerado estímulo o reforzador es una buena práctica empresarial que va a generar altos estándares de motivación y por ende mejores resultados hacia la empresa, de la misma manera también hace referencia el autor a esa energía propia e interna que impulsa al trabajador para realizar diversas actividades y esta es conocida como intrínseca ya que su accionar es propio del sujeto sin intervención de elementos externos, finalmente menciona a la motivación trascendente, este tipo de motivación está orientado al espíritu de servicio, al desprendimiento propio y de ser solidario y

empático, así mismo, cumple funciones de mentor dentro de una empresa ya que transmite conocimientos, experiencias y brinda acompañamiento emocional a quien lo requiera, sin embargo, son pocas las personas que tienen estas características dentro de una organización en la actualidad. Para los autores Reveal (2010) y Sanizaca (2018), argumentan que la motivación también tiene que ver con el contexto, tiempo y perfil de la persona ya que algunos valoran más factores externos ya que posiblemente tienen algunas carencias en sus necesidades primarias o secundarias y a estas personas valoran aspectos como; aspectos financieros, tangibles, y la participación flexible en sus horarios relacionados a vida-trabajo, por otro lado, en cambio la motivación intrínseca; es aplicada de forma voluntaria y la realiza sin presión externa y/o incentivo algunos, finalmente se tiene a la motivación trascendente que está situado a lo que lleva al individuo a compartir con los demás aquellas destrezas y esfuerzos que ha desarrollado hacia los demás, una característica resaltante es que se genere hábitos de prestación y apoyo al prójimo y que satisfaga a trabajador a realizar ello.

Finalmente, diversos estudios ponen de manifiesto que el estilo de dirección en una empresa, así como su capacidad organizativa siempre será una fuente de motivación en los individuos de una organización, y el enfoque actual está orientado a fortalecer la gestión de las personas porque genera mejores niveles de desempeño corporativo y a la vez eso se evidencia en los indicadores financieros que es la razón principal de la existencia empresarial.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación:

Para Hernández, et al., (2014) sostiene que es aplicada ya que se plantea utilizar los conocimientos nuevos que se obtuvieron a partir de la investigación, estos conocimientos y los aportes teóricos sirven para proponer soluciones concordantes con las variables estudiadas.

Hernández, et al., (2018) destacan que se trata de un enfoque cuantitativo ya que se utilizó el análisis numérico a través de porcentajes y tratamiento estadístico para evidenciar niveles y establecer relaciones.

Hernández et al. (2017) aseveran que según el nivel es correlacional ya que se ve la asociación y también su incidencia de una variable con la otra.

##### Diseño

Al no aplicar ningún programa que genere algún efecto o manipule la variable es considerado como no experimental Arias (2020), por otro lado, es transeccional porque los datos y/o la información se consiguió en un único momento.

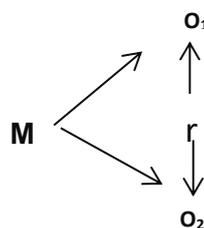
M: Muestra

O<sub>1</sub>: Gestión administrativa

O<sub>2</sub>: Motivación

r: relación.

##### Figura 1



### **3.2 Variables y operacionalización**

Definición conceptual

Variable 1: Gestión administrativa. Louffat (2018) sustenta que, una entidad debe proyectarse a desarrollar una estratégica y efectiva gestión, esta debe ir orientada siempre al bienestar del colaborador, esto es muy valorado por el trabajador cualquiera fuese su posición jerárquica, este procedimiento implica una moderna utilización de técnicas y tácticas y el desarrollo de funciones claras que podrían garantizar el triunfo organizacional corporativo, así mismo un argumentan también el uso adecuado del proceso administrativo por parte de los líderes.

Definición operacional: se utilizó un cuestionario, y la variable tuvo 4 dimensiones; planear, dirigir, evaluar y controlar y los niveles fueron alto, regular y bajo.

Variable 2: Del Carmen (2012) indica que es la energía que impulsa a las personas y/o trabajadores a ejercer sus labores diarias y tienen que ver con el procesamiento de información que tienen de las cosas y también de procesos mentales internos que pueden estar ligados a condiciones externas que pueden hacer las veces de reforzadores y también con aspectos propios del individuo que le motivan hacer las cosas.

Definición operacional: la variable se midió con un cuestionario, que consta de 3 dimensiones; motivación intrínseca, extrínseca y motivación trascendente.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.**

#### **Población:**

Es considerado a todo el conjunto que se pretende estudiar o analizar, en ese sentido teniendo una población accesible y de fácil acceso para estudiar se trabajó con 40 trabajadores administrativos (Ventura, 2017).

#### **Muestra:**

Para la variable se trabajó con los 40 trabajadores administrativos siendo una población censal.

La unidad de análisis fue constituida por 40 trabajadores administrativos.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La información se recolectó y se generó a partir de una encuesta, así mismo como instrumento se aplicó el cuestionario (La Red, 2017). Para la utilización del instrumento en la investigación como primer punto se construyó los ítems de acuerdo al marco teórico de las variables, estos a su vez para su objetividad y validez fue sometido a un análisis exhaustivo de tres expertos especialistas en el tema, dando su conformidad de las mismas y firmando la documentación respectiva. En ese sentido Hernandez y Mendoza (2018) destacan la importancia y objetividad de la validez de los instrumentos para su utilización, por otro lado, la confiabilidad fue sometida al método de Alfa de Crombach, previa prueba piloto a una muestra con características similares al de mi estudio, ante ello los resultados fueron de 0,820 para la primera variable y de 0,810 para la segunda, de la misma manera la escala fue ordinal y tipo Likert, finalmente, cabe mencionar que los instrumentos fueron de autoría propia.

### **3.5 Procedimientos**

La construcción del cuestionario estuvo orientado al marco teórico donde incluye las dimensiones e indicadores, se procedió a la validación respectiva por especialistas en la temática, posteriormente se aplicó la prueba piloto a una muestra con características similares (15 participantes), de esta manera se garantizó la confiabilidad del instrumento a través del cálculo del alfa de Cronbach

Finalmente, se coordinó la autorización de los participantes para su aplicación de los instrumentos, previa socialización del objetivo de la investigación, posteriormente luego de la aplicación se provino a organizar los datos compilados y procesarlos haciendo uso de la estadística, en ese sentido, para ese procesamiento se utilizó los programas SPSS 25.0 y Excel.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se utilizaron la estadística descriptiva para determinar y medir los objetivos, así mismo, dicho resultados fueron plasmados y presentados en tablas y por medio gráficos, esto afirman autores como Miranda, Rendón y Villasís (2016).

También se utilizó la estadística inferencial por medio del estadístico Rho de Spearman y demostrará si existe incidencia de las variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la investigación desarrollada se consideró aspectos claves tales como la honestidad en el tratamiento de los datos, el respeto a la propiedad intelectual de todos los autores, así mismo no hubo ningún conflicto de interés con los informantes ni la institución estudiada los resultados fueron objetivos y veraces, se respetó la guía de trabajo y las normas internacionales, se cumplió con los artículos 7, 8 y 15, donde considera el cumplimiento ético y originalidad. Finalmente se cumplió con el código de ética institucional (N° 0262-2020/UCV) que precisa lineamientos de exigencia y de rigor científico.

#### IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación de la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de una entidad de salud, Chimbote, 2022.

**Tabla 1**

Relación entre Gestión Administrativa y Motivación.

		Gestión		
		Administrativa	Motivación	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Nota:** Elaborado en base al cuestionario aplicado

#### Interpretación:

En la tabla se aprecia que la variable gestión administrativa y motivación se presenta una relación alta y positiva de 0,830, de la misma manera la significancia es de 0.00; se acepta la hipótesis general de investigación, finalmente se puede considerar que cuando la gestión administrativa aumenta o es buena la motivación también aumentará dentro de la institución.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión administrativa.

**Tabla 1**

Nivel de Gestión Administrativa

	Bajo		regular		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Planeación	10	25%	20	50%	10	25%
Organización	10	25%	20	50%	10	25%
Dirección	20	50%	10	25%	10	25%
Control	10	25%	20	50%	10	25%
G. Administrativa	10	25%	20	50%	10	25%

**Nota:** Elaborado en base al cuestionario aplicado

**Interpretación:**

El nivel de planeación es regular con un 50%, la organización también es regular obteniendo un 50%, la dimensión dirección son percibidos también como bajos con un 50%; la dimensión control está en un nivel regular con un 50%, Finalmente la gestión administrativa se encuentra regular con un 50%.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de motivación.

**Tabla 3**

Nivel de Motivación

	Bajo		regular		alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
M. Intrínseca	0	0%	20	50%	20	50%
M. Extrínseca	0	0%	20	50%	20	50%
M. Trascendente	0	0%	20	50%	20	50%
Motivación	0	0%	20	50%	20	50%

**Nota:** Elaborado en base al cuestionario aplicado

**Interpretación:**

En la tabla se aprecia que el nivel de motivación (intrínseca, extrínseca y trascendente) del regular y alto con un 50%, lo mismo sucede con la motivación general.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión motivación intrínseca.

**Tabla 4**

Relación entre Gestión Administrativa y Motivación Intrínseca

			Gestión Administrativa	Motivación Intrínseca
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Nota:** Elaborado en base al cuestionario aplicado

**Interpretación:**

En la tabla se aprecia que la variable gestión administrativa y la dimensión motivación intrínseca hay relación alta y positiva con 0,760, de la misma manera la significancia es de 0.00; lo cual acepta la hipótesis específica, finalmente se puede indicar que cuando la gestión administrativa aumenta o es buena la motivación intrínseca también aumentará en la institución.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión motivación extrínseca.

**Tabla 5**

Relación entre Gestión Administrativa y Motivación Extrínseca

			Gestión Administrativa	Motivación Extrínseca
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Nota:** Elaborado en base al cuestionario aplicado

**Interpretación:**

En la tabla se aprecia que la variable gestión administrativa y la dimensión motivación extrínseca hay relación alta y positiva con 0,620, de la misma manera la significancia es de 0.00; aceptando la hipótesis específica de investigación, finalmente se puede indicar que cuando la gestión administrativa aumenta o es buena la motivación extrínseca también aumentará en la institución.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión motivación trascendente.

**Tabla 6**

Relación entre Gestión Administrativa y Motivación Trascendente

			Gestión Administrativa	Motivación Trascendente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación Trascendente	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Nota:** Elaborado en base al cuestionario aplicado

**Interpretación:**

En la tabla se aprecia que la variable gestión administrativa y la dimensión motivación hay alta y positiva con 0,580, de la misma manera la significancia es de 0.00; lo cual acepta la hipótesis específica planteada, finalmente se puede indicar que cuando la gestión administrativa aumenta o es buena la motivación trascendente también aumentará en los trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

Analizando el contexto estudiado acorde a las variables y a la población de estudio se consideró investigaciones similares, así mismo también los aportes propuestos por los diferentes autores, en ese sentido la premisa está enfocada en el objetivo general que fue determinar la relación de la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de una entidad de salud, Chimbote, 2022, en ese sentido los resultados hallados fueron que la variable gestión administrativa y la motivación se relacionan con un 0,830 estando dentro del rango alto y siendo positivo, así mismo la significancia es de 0.00; por tal motivo se aceptó la hipótesis general de investigación, cabe resaltar que estos resultados reflejan que la entidad al realizar una buena dirección en la gestión administrativa la motivación en los servidores se verá aumentado en su nivel, se ve reflejado en estos resultados la importancia de que la entidad administre bien los recursos administrativos para que la motivación siga esa misma dirección que es mantener y aumentar los niveles de motivación en el personal. Estos resultados concuerdan con lo estudiado por Gancino (2021) en su estudio en Guayaquil con las mismas variables la relación encontrada fue que la gestión administrativa y motivación en trabajadores se relacionan de una manera significativa, directa y alta con un 0.842, en ese sentido se aprecia que a mejor gestión la motivación aumenta en los colaboradores. Ante ello se tiene como soporte teórico a lo propuesto por Carmen y Masías (2017), donde indican que la organización está compuesta por máquinas, procesos, tecnologías y sobretodo lo más importante las personas convirtiéndose en un sistema social que interactúan entre sí, además de ello resalta que las personas en una organización tienen características únicas y diferentes tales como emociones y actitudes que deben ser gestionadas que pericia tratando de incentivar la estabilidad sociolaboral de los trabajadores y orientándose en la satisfacción de sus necesidades para conseguir las metas organizacionales, así mismo también argumentan que trabajadores contentos y motivados es sinónimo de productividad, cabe resaltar que no importa el rubro de la entidad para desarrollar una buena planificación de la gestión administrativa sino como la lideran los gestores y también como ven ello una fuente de motivación en su personal para que se alineen a conseguir los objetivos de ellas.

En cuanto a la discusión del primer objetivo específico es que Identificar el nivel de gestión administrativa de los trabajadores de una entidad de salud, Chimbote, 2022, los resultados demuestran que la gestión administrativa se ubica en un nivel regular con un 50%, esto significa que se desarrolla una planificación, organización, dirección y control del proceso administrativo de los recursos financieros, tecnológicos y humanos pero que no se realiza de manera óptima, por lo cual se tendría que potenciar para alcanzar niveles altos en el cumplimiento de la misión y visión de la organización. Estos resultados concuerdan por lo analizado por Bellido (2018) este estudio se realizó también en una entidad del estado, donde los resultados muestran que el 56.7.3% de personal perciben que la gestión administrativa se ubica en el mismo nivel regular con un 56.7%, los resultados aplicados a una entidad del mismo sector presenta resultados similares, lo cual demuestra que en muchas instituciones del estado se presentan esta deficiencia posiblemente por causas orientadas a la forma de dirigir y gestionar estas instituciones. Estos datos cuantitativos encontrados como resultados son respaldados por el autor Bernal (2013) donde sustenta que, una entidad debe proyectarse a desarrollar una estratégica y efectiva gestión, esta debe ir orientada siempre al bienestar del colaborador, esto es muy valorado por el trabajador cualquiera fuese su posición jerárquica, este procedimiento implica una moderna utilización de técnicas y tácticas y el desarrollo de funciones claras que podrían garantizar el triunfo organizacional corporativo, así mismo un argumentan también el uso adecuado del proceso administrativo por parte de los líderes. Cuando se analiza la gestión en una entidad pública se debe tener en cuenta que durante muchos años existe un descuido de las autoridades que desarrollan políticas hacia estas instituciones, un caso aparte son las entidades de salud donde durante muchos años se ve involucrada en casos de burocracia, mala calidad de atención a los usuarios y falta de recursos humanos y administrativos que permitan desarrollarse adecuadamente y cumplir sus metas y objetivos, esto genera muchas veces que el personal administrativo y también asistencial se desenvuelva con bajos niveles de motivación.

Teniendo en cuenta el segundo objetivo específico que fue identificar el nivel de motivación de los trabajadores de una entidad de salud, Chimbote, 2022, los resultados encontrados fueron que la motivación es percibida en un nivel alto y regular, lo mismo sucede con cada una de sus dimensiones, esto se interpreta que los trabajadores consideran que la institución brinda condiciones adecuadas para que se sientan motivados en la realización de sus tareas y funciones. Estos resultados difieren por lo encontrado por Trujillo (2018) donde en su investigación en una entidad pública en Lima halló que los niveles de motivación fueron que el 60% de trabajadores tiene una motivación baja, lo mismo sucedió con la motivación extrínseca con un nivel bajo de 50%. Ante estos resultados el autor Del Carmen (2012) indica que es la energía que impulsa a las personas y/o trabajadores a ejercer sus labores diarias y tienen que ver con el procesamiento de información que tienen de las cosas y también de procesos mentales internos que pueden estar ligados a condiciones externas que pueden hacer las veces de reforzadores y también con aspectos propios del individuo que le motivan hacer las cosas, en ese sentido, la motivación es vital en toda organización que quiere generar un ambiente de trabajo productivo más aún en instituciones del estado donde no se generan muchas buenas prácticas que potencien esta variable estudiada.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión motivación intrínseca, en base a los resultados del objetivo se aprecia que la variable gestión administrativa y la dimensión motivación intrínseca hay relación alta y positiva de 0,760, de la misma manera la significancia es de 0.00, finalmente se puede indicar que cuando la gestión administrativa aumenta o es buena la motivación intrínseca también aumentará en la institución. Estos resultados concuerdan con Villarreal (2019) donde investigó sobre la relación entre la Gestión directiva y la motivación en una entidad académica, los resultados fueron que existe una relación directa entre ambas con un coeficiente de 0.620, además de ello la motivación es alta con un 67% y la gestión directiva fue de 40%. Estos resultados coincidentes con la investigación demuestran que la gestión directiva eficaz ayudará a una organización a mantener e incrementar los niveles de motivación intrínseca de las personas es decir a las ganas propias que le pone cada trabajador para realizar sus actividades y que esta se desarrolla independientemente de cualquier estímulo externo. Estos resultados sor

respaldados por lo establecido por Carmen y Masías (2017) y Revee (2010), donde el primero afirma que la gestión tiene que ver no solo con lo financiero, tecnológico y tangibles sino también con la gestión efectiva orientada en las personas es decir que las organizaciones a través de los gestores deben proveerles condiciones adecuadas para que puedan trabajar motivados, es decir puedan sacar su máximo potencial en el cumplimiento de sus metas y que nazca de ellos mismos trabajar con ganas y con ese impulso de querer cumplirlas, cabe resaltar que fomentar la motivación intrínseca es una tarea que no solo depende lo que pueda proveer la organización sino también de las características propias de las personas que desarrollaron a través del tiempo y que tienen que ver con experiencias, aprendizajes y también del autoconcepto que puedan tener cada uno.

El cuarto objetivo específico que relaciona la gestión administrativa y la dimensión motivación extrínseca, en los resultados se aprecia que hay una relación alta y positiva de 0,620, la significancia es de 0.00; lo cual se puede indicar que cuando la gestión administrativa aumenta o es buena la motivación extrínseca también aumentará en los trabajadores. Estos resultados coinciden con el autor Truyenque (2021) que investigó en una entidad Municipal la relación entre gestión administrativa y motivación y las conclusiones evidenciaron que la gestión administrativa incide o se relaciona directa y significativamente en la motivación, así mismo la relación entre la gestión y motivación extrínseca fue alta y directa con 0,723, de la misma manera se evidenció que la gestión a través de sus procesos como planificación, la evaluación y control facilitan o ayudan a mejorar la motivación extrínseca. Louffat (2018) en su libro sustenta que, cuando una entidad aplica los conocimientos administrativos para administrar eficazmente la gestión esto favorece la motivación desde la visión del colaborador, el raciocinio adecuado de los gestores a través del uso correcto de los procesos de planeación, organización, dirección y control por parte de la empresa desde la evaluación del trabajador contratado, es por ello que el trabajador considera que una adecuada gestión es aquella que cumple con las condiciones necesarias para que los pasos o procesos de cumplan, así mismo esto es considerado también como una fuente de motivación externa que genera ese impulso que el trabajador requiere para desarrollar sus roles con idoneidad y eficacia.

El quinto objetivo específico que relaciona la gestión administrativa y la dimensión motivación de trascendencia, por lo cual las conclusiones y resultados demuestran que se presenta una relación alta y positiva de 0,580, de la misma manera la significancia es de 0.00, finalmente se puede indicar que cuando la gestión administrativa aumenta o es buena, en ese sentido, se puede inferir que la motivación trascendente también aumentará en los trabajadores de la institución, este modelo de gestión percibido por los trabajadores de la entidad fomenta y ayuda a que los trabajadores tengan una participación más activa en los equipos de trabajo, se proyecten a actividades que trasciendan fuera de la organización hacia la sociedad. Estos resultados concuerdan con Ñahui (2020) en su investigación donde relacionó la gestión administrativa, calidad de servicio y motivación en una Municipalidad, los resultados y conclusiones fueron que hay correlación positiva considerable entre las variables con la dimensión motivación trascendente con un Rho 0,535, estas coincidencias en una institución con características similares ayuda a concebir lo importante que es una buena gestión y como depende de ello para gestionar una buena práctica laboral vinculada a la motivación. Ante estos resultados el autor Sanizaca (2018) en su aporte teórico precisa que hoy en día las organizaciones visionarias incorporan un nivel más o una nueva forma de gestionar la motivación en los colaboradores de sus organizaciones esta motivación se denomina trascendente y está enfocada y relacionada con la utilidad del trabajo que realizan los trabajadores en la empresa, este autor considera que factores intrínsecos y extrínsecos son importantes e indispensables en la motivación, pero considera que la trascendencia es la esencia fundamental en la motivación y que cuando se trabaja en ello es una forma de fomentar una nueva cultura de trabajo en bien de ellos, en ese sentido la agrupación que pueden darse a través de estrategias de motivaciones que el trabajo a través de sus líderes aporta a los trabajadores refuerza el espíritu de unidad y sentimiento de integración que inclusive puede ser transmitido a actores o grupos de interés externo a la empresa.

Las actividades de responsabilidad social y de voluntariado está ligado a este tipo de motivación denominado trascendente, en la cual los trabajadores de la entidad desarrollan actividades que son lideradas y gestionadas por la organización en bien

del entorno interno y externo y donde se evidencia una participación activa, voluntaria y permanente por parte de los involucrados.

Para finalizar este acápite de la discusión y analizando lo iniciado en la realidad problemática la entidad materia de estudio viene implementando un proceso administrativo donde es dirigida por las autoridades de turno y como toda institución del estado se viene generando diversos cambios que muchas veces no ayuda a mantener una estabilidad que toda entidad de salud debe mantener, en ese sentido y a partir de ello tiene una implicancia directa en la percepción de los trabajadores con respecto a la motivación que puedan experimentar, ante ello se debe replantear y mejorar la estructura organizacional, los procesos y las practicas que tienen relación directa con los tres tipos de motivación que se abordó en esta investigación con el único objetivo que la entidad cumpla sus objetivos y este a la altura de una entidad de este rubro.

## **VI.CONCLUSIONES**

Primera: Se concluye que existe relación significativa entre las variables gestión administrativa y motivación, así mismo, el índice de relación fue de 0,830 estando dentro de la categoría alta, también se puede apreciar que la significancia menor a 0.05, lo cual se acepta la hipótesis de investigación, esto implica que cuando en la entidad se utiliza adecuadamente los procesos administrativos la motivación en los trabajadores será percibida como alta o en su medida aumentará.

Segunda: Se concluyó que la percepción de los niveles de gestión administrativa fue regular con un 50%, es decir que la forma como se gestiona la organización no cumple en su totalidad con las expectativas que debe seguir el proceso administrativo y esto está ligado a la planificación, organización, dirección y control.

Tercera: Se concluyó que la percepción de los niveles de motivación fue regular con un 50%, es decir que los trabajadores consideran que existe motivación y que la organización desarrolla ciertas prácticas para que esto se dé, sin embargo, todavía consideran que puede mejorarse para que los niveles de motivación aumenten y ello tiene que ver con la motivación intrínseca, extrínseca, extrínseca y trascendente.

Cuarta: Se concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y motivación intrínseca, el índice de relación fue de 0,760 siendo este alto, también se evidencia una significancia menor a 0.05, en ese sentido cuando en la entidad se fomenta una efectiva gestión administrativa, el impulso de querer realizar las labores en los trabajadores se dará de forma natural propia de ellos.

Quinta: Se concluyó que existe relación entre las variables gestión administrativa y motivación extrínseca, el índice de relación fue de 0,620 siendo este alto, también se evidencia una significancia menor a 0.05, lo cual indica que cuando se tiene una buena gestión la percepción de lo externo como estrategias de motivación se incrementa.

Sexta: Se concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y motivación trascendente, el índice de relación fue de 0,580 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00 valor que ese menor a 0.05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda al Gerente General y al Gerente de Recursos Humanos de la entidad proponer dentro de sus planes estratégicos y operativos estrategias que permitan incrementar los niveles de motivación en sus trabajadores, así mismo implementar indicadores de medición que permitan evaluar la efectividad de las estrategias.

Segunda: Al gerente de Recursos Humanos implementar y desarrollar planes de capacitación dirigido a los líderes de áreas con temáticas tales como; gestión administrativa efectiva y gestión de la motivación, con la finalidad de mejorar la forma de gestionar y de motivar a los colaboradores de la organización.

Tercera: Al Gerente de Recursos Humanos implementar planes de bienestar que permitan reconocer el trabajo de los colaboradores por buen desempeño y cumplimiento de metas.

Cuarta: Se sugiere a los trabajadores participar de actividades de voluntariado con la finalidad de desarrollar actividades en bien de algún grupo de interés que tenga necesidades y que tenga relación directa con la entidad, con la finalidad de mejorar los niveles de motivación trascendente en ellos.

Quinta: Se sugiere a la comunidad científica y/o a futuros investigadores a realizar investigaciones experimentales y con distintas poblaciones con la finalidad de profundizar en los resultados de las variables y poder proponer alternativas de solución más específicas.

## REFERENCIAS

- Alfani, F., Dabalen, A., Fisker, P. y Molini, V. (2015). *Can we measure resilience? A proposed method and evidence from countries in the Sahel*. Policy Research Working Paper 7(22). 1–28. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/307855407\\_Can\\_We\\_Measure\\_Resilience\\_A\\_Proposed\\_Method\\_and\\_Evidence\\_from\\_Countries\\_in\\_the\\_Sahel](https://www.researchgate.net/publication/307855407_Can_We_Measure_Resilience_A_Proposed_Method_and_Evidence_from_Countries_in_the_Sahel)
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Concytec. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Anzola, S. (2017). *Administración de pequeñas empresas*. (2da ed.). México: Editorial McGraw Hill
- Aparcana Rios, Y. R. (2021). *Gestión educativa y motivación docente en una institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81453>
- Barrera Rojas, H., & Villacruz Mercado, S. J. (2022). *Gestión del Talento Humano y Motivación de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón–2018*. Recuperado de: <http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3358>
- Bellido López, E. (2018). *Factores de Motivación y su influencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Quellouno-2018*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33874>
- Bernal, C. (2013) *Introducción a la administración de las organizaciones*. Mexico: Editorial Pearson.
- Bernal, C., Y Sierra, L. (2014) *Gestion de las organizaciones, en el siglo XXI*. Mexico: Editorial Pearson.
- Brito Cunha, N. de, Satico Ferraz, A., & Angeli dos Santos, A. A. (2021). *Implications of motivation in the application of technologists' learning strategies*. *Psico-USF*, 26, 59–69. <https://doi.org/10.1590/1413-8271202126nesp07>
- Cabanillas Contreras, S. R., & Yauri Vasquez, H. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en usuarios del Banco Pichincha de Comas, Lima 2020*.
- Carmen Panta, K. R., & Masias Castillo, R. E. (2018). *Factores relevantes en las teorías de la administración*.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Dahlvik, X. (2017). Asylum as construction work: theorizing administrative practices. *Migration Studies*, 5 (3), 369-388. Recuperado de: <https://doi.org/10.1093/migration/mnx043>
- D'Alessio, F. (2008). *El Proceso Estratégico: Un Enfoque de Gerencia*. Editorial Mc Graw Hill.
- Doupovec, M. (2009). *Obtenido de Tipos de muestreo*. Recuperado de <http://metodologia02.blogspot.mx/p/tipos-de-muestreo.html>
- Del Carmen, M. (2012). *Motivación: Gestión empresarial*. México D.F.: DS. Editorial.
- Gancino Chávez, V. B. (2021). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58720>
- Garschagen, M. (2013). Resilience and organisational institutionalism from a cross-cultural perspective: an exploration based on urban climate change adaptation in vietnam. *Nat. Hazards*, 67(1), 25–46. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/251343402\\_Resilience\\_and\\_or\\_ganisational\\_institutionalism\\_from\\_a\\_crosscultural\\_perspective\\_An\\_explora\\_tion\\_based\\_on\\_urban\\_climate\\_change\\_adaptation\\_in\\_Vietnam](https://www.researchgate.net/publication/251343402_Resilience_and_or_ganisational_institutionalism_from_a_crosscultural_perspective_An_explora_tion_based_on_urban_climate_change_adaptation_in_Vietnam)
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas
- Hernández H., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores.
- Hernández, S., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación*. México: Mc Graw Hill Education
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw Hill Education.

- Ismail V., Hindawi, L. y Alawamleh, H. (2018). The key to the successful management of child and elderly care centers in Jordan. *International Journal of Education and Child Care Policy*, 12 (3), 23 - 34. Recuperado de: <https://ijccep.springeropen.com/articles/10.1186/s40723-018-0042-5>
- Izaguirre, P. (2018). *Modelo administrativo y financiero para la diócesis de Chimbote 2017*. Tesis Universidad cesar Vallejo, Perú.
- Jiménez Quispe, W. J. (2021). *Gestión Administrativa y La Motivación en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho-2020*. Recuperado de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3199>
- La Red, D. (2017). *What are the preferred methods for modeling preferences? - Study of the comparison between pairs versus direct valuation. Revista Dialnet*. 4(1), 7-20. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6040459.pdf>
- Medvedeva, S. (2019). For the good of the nation: institutions for Jewish children in Poland during the war; A documentary story by Sean Martin. *Magazine Jstor*, 64 (3), 97-110. Recuperado de: [https://www.jstor.org/stable/10.5406/polishreview.64.3.0097?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/10.5406/polishreview.64.3.0097?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. Revista científica dominio de las ciencias, Ecuador
- Ñahui Arotinco, L. H. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Municipalidad de Cachimayo, Cuzco, 2020*.
- Miranda Arista, M. F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Centro de Emergencia Mujer Miraflores, Arequipa 2020*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60438>
- Miranda, M., Rendón, M. y Villasís, M. (2016). *Estadística descriptiva. Alergia* 63 (4), 397-407. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Milley, P. y Jiwani, F. (2014). Resilience and public administration: implications for the new political governance in Canada. *Second World Congress on Resilience. From Person to Society*, 7(3), 811–816. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/303920420\\_Resilience\\_and\\_Pu](https://www.researchgate.net/publication/303920420_Resilience_and_Pu)

blic\_Administration\_Implications\_for\_the\_New\_Political\_Governance\_in\_Canada

- Nunes B, Mendonca M y Nguyen X. (2014). A survey of software-defined networking: past, present, and future of programmable networks. *IEEE Commun Surv Tutor*, 16(3), 16 - 27. Recuperado de: <https://doi.org/10.1109/SURV.2014.012214.00180>
- Panda, L. (2019). Competitive dynamics in nonprofit organizations: evidence from India. *Asia Pacific Management Magazine*, 39 (9), 1 - 24. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-019-09666-0#citeas>
- Pérez, J. (2002). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.
- Revee, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw-Hill
- Sanizaca Muñoz, B. A. (2018). *Reflexiones acerca de la motivación*. *Revista Mapa*, 2(8). Recuperado a partir de <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/61>
- Schenelle, K. (2017). Total quality management: administrative and clinical applications in nursing homes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 41 (11), 45-56. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.1993.tb07312.x>
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño por capital humano*. (3 era ed). Mexico: 3ciencias Editorial
- Srivastava, R. (27 de noviembre de 2016). Impact of employee motivation on job performance. *People matters*. Obtenido de [https://www.peplematters.in/site/interstitial?return\\_to=%2Farticle%2Fperformancemanagement%2Fimpact-of-employee-motivation-on-job-performance-14553](https://www.peplematters.in/site/interstitial?return_to=%2Farticle%2Fperformancemanagement%2Fimpact-of-employee-motivation-on-job-performance-14553)
- Truyenque Quispe, F. R. (2021). *Gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas–Apurímac, 2021*. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72372/Truyenque\\_QFR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72372/Truyenque_QFR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Trujillo Andia, W. C. (2018). *Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional*

- Penitenciario*, Lima 2017. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15910>
- Ventura de Esquen, A. M. (2021). *Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56452>
- Villarreal León, D. (2019). *Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35633/Villarreal\\_LDDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35633/Villarreal_LDDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vincent, K. (2010). Uncertainty in adaptive capacity. *Comptes Rendus Geosci.* 337(4), 399–410. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/257671899\\_Uncertainty\\_in\\_adaptive\\_capacity](https://www.researchgate.net/publication/257671899_Uncertainty_in_adaptive_capacity)

## ANEXOS:

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Louffat (2018) sustentan que, la gestión administrativa desde la vista del trabajador, comprende al juicio y el uso de herramientas y técnicas a través de funciones que se deben de cumplir para garantizar el triunfo de una empresa, entre ellas se halla los procesos de planeación, organización, dirección y control por parte de la empresa desde la evaluación del trabajador contratado.	Se medirá la variable a través de un cuestionario, que consta de 4 dimensiones; planear, dirigir, evaluar y controlar.	Planear  Organizar  Dirigir  Controlar	Diagnóstico, Estrategias, Objetivos.  Reglamento, Funciones.  Liderazgo, Comunicación, Supervisión.  Verificación, Evaluación, Control.	Ordinal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Del Carmen (2012) argumenta que la motivación está alineado a aquellos procesos internos mentales que tienen injerencia con condiciones externas y/o internas y que genera o no satisfacción en los individuos, así mismo también establecen que es el empuje que ayudan a los trabajadores a realizar sus actividades laborales,	Se medirá la variable a través de un cuestionario, que consta de 3 dimensiones; motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.	Motivación intrínseca  Motivación extrínseca  Motivación Trascendente	Desarrollo personal.  Autonomía.  Competencias profesionales.  Condiciones laborales.  Recompensas.  Reconocimiento.  Compromiso y servicio.  Relaciones con los demás.  Cooperación.	Ordinal

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene por objetivo analizar la gestión administrativa de y la motivación en una entidad de salud, Chimbote, 2022. Declaro estar informado de la investigación y también se recogerá la información pertinente por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Se recomienda que responda a cada interrogante (ítems) formulada con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN	ÍTEMS			Valoración		
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
PLANIFICACIÓN	1. Cree usted que sus jefes se preocupan por conocer la situación de cada área de la empresa frente a diferentes problemáticas.					
	2. La empresa a través de su gestión, diagnostica adecuadamente los problemas a vencer debido a esta coyuntura, para que de esta manera exista una buena planificación administrativa.					
	3. Considera usted que las estrategias que se emplean ayudan a prevenir problemas que se puedan presentar.					
	4. Considera usted que las estrategias utilizadas están acorde a las metas de la empresa.					
	5. Considera usted que los objetivos de la organización están acordes a la coyuntura actual.					
	6. Considera que las decisiones de los jefes están enmarcadas en los objetivos de la empresa frente a la coyuntura que está atravesando.					
ORGANIZACIÓN	7. Cree usted que en esta empresa se respeta lo establecido en los reglamentos, procesos y procedimientos administrativos.					
	8. Cree usted que las acciones de los trabajadores están de acuerdo al código de ética y/o conducta que forma parte de las políticas de prácticas del personal.					

	9. Cree usted que en esta empresa se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a la experiencia para un mejor desempeño de los trabajadores.					
	10. Cree usted que la distribución de las funciones en los trabajadores favorece a la gestión administrativa en la empresa					
DIRECCIÓN	11. Cree usted que los líderes de esta empresa son referentes y guías en los trabajadores para la solución de problemas.					
	12. Considera usted que el liderazgo que se ejerce me motiva a llevar a cabo acciones para lograr mis objetivos laborales.					
	13. Crees usted que la supervisión que se realiza me ayuda a realizar un mejor trabajo.					
	14. Considera que la supervisión hacia los trabajadores ayuda a mejorar la gestión administrativa.					
	15. Cree usted que la comunicación entre los miembros de la empresa favorece y mejora la gestión administrativa.					
	16. La comunicación en esta empresa es fluida ayuda a mejorar la gestión administrativa.					
Control	17. Cree usted que se verifican sus labores, de manera constante permitiendo de esta manera afrontar de una mejor manera la atención al asegurado en cualquier área de la empresa.					
	18. Cree usted que se verifican que las labores de los trabajadores de acuerdo al cumplimiento de las órdenes de la empresa ya establecidas para enfrentar esta coyuntura.					
	19. Considera usted que se evalúa constantemente los planes de trabajo con la finalidad de establecer medidas correctivas.					
	20. Considera usted que los resultados de las evaluaciones son comunicados a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa.					
	21. Considera usted que en esta empresa se realizan reuniones y/o charlas para dar a conocer los resultados y las debilidades de la Gestión Administrativa.					
	22. Considera que en esta empresa se realizan capacitaciones sobre temas relacionados a mejora de la gestión administrativa.					

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) <b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario para medir Gestión administrativa
2) <b>Autor:</b>	
3) <b>N° de ítems</b>	22
4) <b>Administración</b>	Individual y colectiva
5) <b>Duración</b>	20 minutos
6) <b>Población</b>	Centro de salud
7) <b>Finalidad</b>	Medir la gestión administrativa
8) <b>Materiales</b>	Manual de aplicación, celular, computadora o laptop
9) <b>Codificación:</b>	Este cuestionario mide cuatro dimensiones: I. planear (ítems 1,2,3,4,5,6); II. organización (ítems 7,8,9,10); III. dirección; (ítems 11,12,13,14,15,16); IV control (ítems 17,18,19,20,21,22) los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca = 1 hasta Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cuatro dimensiones.
10) <b>Propiedades psicométricas:</b>	<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se determina la consistencia interna de las preguntas formuladas para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 personas con características similares a la población, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de (pendiente) lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p><b>Validez:</b> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos.</p>
11) <b>Observaciones:</b>	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

## CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene por objetivo analizar la gestión administrativa de y la motivación en una entidad de salud, Chimbote, 2022. Declaro estar informado de la investigación y también se recogerá la información pertinente por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Se recomienda que responda a cada interrogante (ítems) formulada con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	
DIMENSIÓN	ÍTEMS				Valoración	
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
M. INTRÍNSECA	1. Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales					
	2. Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.					
	3. Experimenta autonomía en su labor como trabajador.					
	4. Le gusta el trabajo que realiza.					
	5. Siente la necesidad de seguir en el ámbito profesional.					
	6. Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/ complementarias con metas más altas.					
M. EXTRÍNSECA	7. Existe comunicación fluida entre usted y el director (a) de su institución.					
	8. Se siente cómodo con el ambiente físico de la institución en la que trabaja.					

	9. El sueldo que recibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.					
	10. Recibe recompensas e intensivos por su labor administrativa.					
	11. Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.					
	12. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.					
M. TRASCENDENTE	13. Considera que su desempeño laboral beneficia su institución					
	14. Se siente comprometido con el logro de los objetivos institucionales.					
	15. Considera buena relación entre sus compañeros de trabajo.					
	16. Participa entusiastamente en las actividades sociales de la institución.					
	17. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.					
	18. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución.					

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR MOTIVACIÓN

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) <b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario para medir Motivación
13) <b>Autor:</b>	
14) <b>N° de ítems</b>	22
15) <b>Administración</b>	Individual y colectiva
16) <b>Duración</b>	20 minutos
17) <b>Población</b>	Centro de salud
18) <b>Finalidad</b>	Medir la motivación
19) <b>Materiales</b>	Manual de aplicación, celular, computadora o laptop
20) <b>Codificación:</b>	Este cuestionario mide tres dimensiones: I. intrínseca (ítems 1,2,3,4,5,6); II. extrínseca (ítems 7,8,9,10,11,12); III. Trascendente; (ítems 13,14,15,16,17,18) los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca = 1 hasta Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
21) <b>Propiedades psicométricas:</b>	<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se determina la consistencia interna de las preguntas formuladas para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 personas con características similares a la población, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de (pendiente) lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p><b>Validez:</b> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos.</p>
22) <b>Observaciones:</b>	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

## ANEXO 3

**CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH**

Fiabilidad Escala: Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	22

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,7333	101,067	,614	,820
P2	69,5333	98,552	,845	,916
P3	70,5333	111,838	,521	,833
P4	69,8000	96,029	,730	,917
P5	69,9333	98,924	,756	,917
P6	70,0000	97,714	,710	,818
P7	70,0667	111,352	,971	,932
P8	69,6000	98,400	,760	,917
P9	69,6000	101,114	,669	,919
P10	69,6667	99,238	,643	,920
P11	69,7333	104,352	,603	,925
P12	69,7333	100,495	,652	,920
P13	70,4000	106,971	,614	,924
P14	69,6000	99,971	,659	,819
P15	69,6667	100,381	,736	,918
P16	70,0000	88,857	,851	,914
P17	70,2667	93,067	,764	,816
P18	69,7333	104,352	,603	,925
P19	70,1333	90,981	,801	,915
P20	70,4000	106,971	,614	,924
P21	69,8000	96,029	,730	,817
P22	70,3334	90,731	,800	,913

## CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH

Fiabilidad Escala: Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,7210	101,067	,510	,810
P2	69,3433	98,210	,675	,715
P3	69,5333	101,838	,621	,633
P4	68,8001	86,029	,630	,788
P5	69,9321	98,902	,752	,702
P6	70,0000	87,714	,718	,719
P7	70,0667	111,352	,971	,932
P8	69,6000	98,400	,760	,917
P9	69,6000	101,114	,669	,919
P10	69,6612	89,238	,743	,810
P11	69,7333	104,352	,603	,925
P12	69,7333	100,495	,652	,920
P13	70,4000	106,971	,614	,924
P14	69,6000	99,971	,659	,819
P15	69,6667	100,381	,736	,918
P16	70,0000	88,857	,851	,914
P17	70,2667	93,067	,764	,816
P18	69,7333	104,352	,603	,925

## Anexo 4: Validez



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Calderón Yarleque, Luis

DNI: 32969014

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciado en Estadística	Magister en Administración de Empresas	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar, Universidad Nacional del Santa	15 años de experiencia			
02					
03					

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de abril del 2022

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Calderón Yardeque, Luis

DNI: 32969014

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciado en Estadística	Magister en Administración de Empresas	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar, Universidad Nacional del Santa	15 años de experiencia			
02					
03					

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



15 de abril del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: ~~Aplicable~~ [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. González Rueda Néstor Daniel

DNI: 32991045

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciado en Psicología	Magister en Gestión y Dirección del Talento Humano	Doctor en Psicología
----	--------------------------	--	----------------------

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar, Universidad Privada del Norte, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote	12 años de experiencia			
02	Psicólogo Consultor Externo en Caja del Santa Gerdau-SiderPerú, Tecno Fast Atco	10 años de experiencia			

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



10 de abril del 2022

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

## Observaciones:

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Néstor Daniel González Rueda

DNI: 32991045

## Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciado en Psicología	Magister en Gestión y Dirección del Talento Humano	Doctor en Psicología
----	--------------------------	--	----------------------

## Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar, Universidad Privada del Norte, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.	12 años de experiencia			
02	Psicólogo Consultor Externo en Caja del Santa, Gerdau-SiderPerú, Tecno Fast Atco	10 años de experiencia			

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



10 de abril del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador ~~Dra.~~ Aguilar Sánchez ~~Mirelly~~ Sonia

DNI: 32969014

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciada en Administración	Magister en Administración de Negocios	Doctorado en Administración

⊕ Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada Unión, Universidad San Pedro.	10 años de experiencia			
02	Jefe de Personal en Universidad Alas Peruanas	1 años de experiencia			
03	Coordinadora de la Escuela de Posgrado UCV	4 años			

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



10 de abril del 2022

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Aguilar Sánchez ~~Mirelly~~ Sonia

DNI: 32969014

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciado en Administración	Magister en Administración	Doctora en Administración
----	------------------------------	----------------------------	---------------------------

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada Unión, Universidad San Pedro.	10 años de experiencia			
02	Jefe de Personal en Universidad Alas Peruanas	1 año			
03	Coordinadora de la Escuela de Posgrado UCV	04 años			

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo.<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



10 de abril del 2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y motivación en los trabajadores de un Centro de Salud, Chimbote, 2022.", cuyo autor es AGUILAR SANCHEZ ANGELITA NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHIMBOTE, 27 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SOSA APARICIO LUIS ALBERTO <b>DNI:</b> 32887991 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5903-4577	Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 04-08- 2022 01:06:45

Código documento Trilce: TRI - 0375334