



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS
Y NEGOCIOS GLOBALES**

TESIS

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
MOTIVACIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA
N°144 -1684: DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD
LIMA NORTE - MINSA, LIMA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES**

AUTOR:

BACH. TIMOTEO VILLAVICENCIO, JHON LENIN

LIMA - PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR

JURADO EXAMINADOR

DR. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
PRESIDENTE

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA
SECRETARIO

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
VOCAL

DEDICATORIA

A mi linda madrecita, por inculcarme los valores de vida. A mis tíos que me impulsaron con sus consejos y que son ejemplos que seguir con perseverancia este largo camino de estudio. Y a toda mi familia que me transmitieron soporte incondicional en todo momento.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a dios por darme la vida, salud, sabiduría y fortaleza necesaria para lograr mi objetivo. A la Universidad Privada Telesup, por abrirme las puertas de esta noble y extraordinaria casa de estudios, para adquirir los conocimientos durante toda la etapa de mi carrera profesional; así mismo, a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y compartieron experiencias significativas para mí desarrollo personal y profesional.

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Administración de Recursos Humanos y Motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021”; cuyo objetivo general es determinar cómo se relaciona la Administración de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional; se utilizó un diseño no experimental con una población de 500 trabajadores de la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima; el tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional por conveniencia considerando una muestra de 218 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de acuerdo a las variables de estudio, obteniendo una fiabilidad de ,877 y ,910 de nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de alfa de Cronbach mediante el software SPSS, aplicada a las variables Recursos Humanos y Motivación Laboral, con un coeficiente de correlación de $\rho = .941^{**}$, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la Administración de Recursos Humanos y Motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Palabras claves: Administración de Recursos Humanos, Motivación Laboral y Expectativas de los empleados.

ABSTRACT

The present investigation titled: "Administration of Human Resources and Labor Motivation in the Executing Unit No. 144 -1684: Directorate of Integrated Health Networks Lima Norte - MINSA, Lima, 2021"; whose general objective is to determine how the administration of Human Resources and Labor motivation are related in the Executing Unit No.144 - 1684: Directorate of Integrated Health Networks Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

The research was of a quantitative approach, of an applied type, of a correlational descriptive level; a non-experimental design was used with a population of 500 workers from the Executing Unit No.144 - 1684: Directorate of Integrated Health Networks Lima Norte - MINSA, Lima; The type of sampling was non-probabilistic, intentional for convenience, considering a sample of 218 workers to whom a questionnaire was applied according to the study variables, obtaining a reliability of .877 and .910 of an acceptable level.

Among the most important results obtained according to the Cronbach's alpha statistical test using the SPSS software, applied to the variables Human Resources and Work Motivation, with a correlation coefficient of $\rho = .941^{**}$, with a significance level of 0.000 lower than the expected level ($p < 0.05$) with which the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, it can be stated that there is a significant correlation between Human Resources Administration and Labor Motivation in Executing Unit No.144 - 1684: Directorate of Integrated Health Networks Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Keywords: Human Resources Administration, Labor Motivation and Employee Expectations.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACION	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.2.1. Problema General.	19
1.2.2. Problemas Específicos	19
1.3. Justificación del Estudio	20
1.3.1. Justificación Teórica.....	20
1.3.2. Justificación Práctica.....	21
1.3.3. Justificación Metodológica.....	21
1.3.4. Justificación Social	21
1.4. Objetivo de la investigación	22
1.4.1. Objetivo general	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Antecedentes Nacionales	23
2.1.2. Antecedentes Internacionales	25
2.2. Bases Teóricas	28

2.2.1. Variable 01: Administración de Recursos Humanos.....	28
2.2.2. Variable 02: Motivación Laboral	38
2.3. Definición de Términos Básicos	51
III. MÉTODOS Y MATERIALES	55
3.1. Hipótesis de la Investigación	55
3.1.1. Hipótesis General.....	55
3.1.2. Hipótesis Específicas	55
3.2. Variables de Estudio.....	55
3.2.1. Definición Conceptual de las Variables	55
3.2.2. Definición Operacional de las Variables	56
3.3. Tipo y Nivel de la Investigación	56
3.4. Diseño de la Investigación.....	57
3.5. Población y Muestra de Estudio	58
3.5.1. Población.....	58
3.5.2. Muestra.....	59
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	60
3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	60
3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	60
3.7. Métodos de Análisis de Datos	63
3.8. Aspectos éticos	64
IV. RESULTADOS	65
4.1. Prueba de Hipótesis	65
4.1.1. Prueba de Hipótesis General.....	65
4.1.2. Prueba de Hipótesis específicas.....	66
4.2. Estadística descriptiva	69
V. DISCUSION.....	74
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	74
VI. CONCLUSIONES.....	77
6.1. Conclusiones.....	77
VII. RECOMENDACIONES.....	78
7.1. Recomendaciones.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	79
ANEXOS.....	83

ANEXO 1: Matriz de Consistencia.....	84
ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variable administración de recursos humanos.....	85
ANEXO 3: Instrumentos.....	87
ANEXO 4: Validación del instrumento	90
ANEXO 5: Matriz de datos.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Validez de los Instrumentos por Juicio de expertos de la Universidad...</i>	61
Tabla 2. <i>Valores del alfa de Cronbach.....</i>	62
Tabla 3. <i>Resumen de Procesamiento de Casos para la variable Administración de Recursos Humanos.</i>	62
Tabla 4. <i>Estadístico de Fiabilidad para la Variable Administración de Recursos Humanos.....</i>	63
Tabla 5. <i>Estadístico de Fiabilidad para la Variable Motivación Laboral.....</i>	63
Tabla 6. <i>Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.....</i>	64
Tabla 7. <i>Nivel de correlación y significación de la Administración de Recursos Humanos y la Motivación.....</i>	65
Tabla 8. <i>Nivel de correlación y significación de la Administración de Recursos Humanos y la Autoestima.....</i>	66
Tabla 9. <i>Nivel de correlación y significación de la administración de Recursos Humanos y las expectativas de los empleados.....</i>	67
Tabla 10. <i>Nivel de correlación y significación de la administración de Recursos Humanos y las recompensas.....</i>	68
Tabla 11. <i>Niveles de administración de recursos humanos.....</i>	69
Tabla 12. <i>Niveles de Motivación laboral en la unidad ejecutora nº144 -1684: dirección de redes integradas de Salud Lima Norte - MINSA, lima, 2021....</i>	70
Tabla 13. <i>Niveles de Autoestima.</i>	71
Tabla 14. <i>Niveles de expectativas de los empleados.</i>	72
Tabla 15. <i>Niveles de recompensas.....</i>	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de Administración de Recursos Humanos.	69
Figura 2: Niveles de Motivación laboral.	70
Figura 3: Niveles de Autoestima.	71
Figura 4: Niveles expectativas de los empleados.	72
Figura 5: Niveles de recompensas.....	73

INTRODUCCIÓN

La administración de recursos humanos es un elemento fundamental para poder hacer el triunfo en la organización. Involucra mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen labores fundamentales. Las colaboraciones y la era son primordiales para la labor de administración de personal, por cierto, la administración llega al fondo de las interacciones de los gerentes con todos los individuos que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen procurando de convencer a los otros de que se les unan para poder hacer el futuro que nace de los pasos de la idealización y la organización, los gerentes al entablar el ambiente correcto ayudan a sus empleados a hacer su mejor esfuerzo.

Una correcta gestión de recursos humanos, tomando en cuenta que el reclutamiento, la selección de individuos, capacitación del personal, remuneración a los individuos, evaluación del funcionamiento, desplazamiento de personal y socialización conforman procesos determinantes para conseguir las metas establecidas para la organización, asimismo compartiendo ideas, dando resoluciones para el surgimiento de la entidad, quitando la barrera que impide actuar con naturalidad, de dicha forma obtendremos un mejor grado de calidad de vida gremial, para que por medio de eso los trabajadores, logren desarrollar sus funcionalidades de forma idónea y con dedicación profesional, para el cumplimiento de las metas establecidas por la organización.

La naturaleza de la presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, justificación del estudio y los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación entre las variables de estudio.

Capítulo II, se presenta el marco teórico, el análisis de los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se presenta los métodos y materiales de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar y planificar la operacionalización de la investigación de acuerdo a las variables de estudio, asimismo se detalla el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, método de análisis de datos, propuesta de valor y aspectos deontológicos de la investigación.

Capítulo IV, se presenta los principales resultados de la investigación, primero se describe los resultados en forma unitaria para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

Capítulo V, se discute los principales resultados de investigación; luego se analiza los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

Capítulo VI, se abordan las conclusiones de acuerdo con los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

Capítulo VII, se plantean las recomendaciones o sugerencias que han ameritado las variables de estudio de acuerdo con los objetivos planteados.

Referencias, se ponen todas las referencias bibliográficas de las citas obtenidas en el presente estudio.

Anexos, se incluyen la matriz de consistencia, matriz de operacionalización, instrumento, validez de instrumento y matriz de datos.

I. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad a nivel mundial, en el mercado laboral, la Administración de Recursos Humanos, trató de señalar que los seres humanos han estado prestando atención a equipararse con nuestros pares. En la investigación salarial, señalaron que la motivación es el motor y un elemento importante en cualquier campo de la actividad humana. Pero esta es la principal demanda en el trabajo. Parte de la satisfacción obtenida a través del trabajo es que, si los empleados piensan que su trabajo vale la pena, esto es porque contribuye al bienestar general de todos y, por lo tanto, contribuye a su sentido de valía personal. Por lo que el trabajo produce una forma de satisfacer las necesidades humanas.

En ese contexto, a pesar de las diferencias existentes entre los países latinoamericanos, se puede decir que las organizaciones en general, comparten los mismos retos, basados en encontrar formas efectivas de administración de recursos humanos globales, las cuales son un desafío; hay muchos retos macroeconómicos sobre los que la administración de recursos humanos no tiene casi el control, entre estos se encuentran, los cambios en la relación del empleo, debido a esto, se busca encontrar formas de atraer, motivar y retener a los trabajadores, la falta de capacitación, entre otros son las principales desafíos en la administración del personal de las instituciones públicas o empresas privadas.

En un artículo, “Los principales problemas de RH en México” (2017) afirma que tras un sondeo realizado entre los agentes de RRHH de diversas organizaciones mexicanas, entre los principales problemas en el escenario de trabajo se evidencian, el mal ambiente laboral, mala comunicación interna, mala organización y desmotivación entre los empleados, así mismo el mal clima laboral es el mayor problema entre las empresas mexicanas, la rotación y el ausentismo es otro factor preocupante, al no contar con una buena gestión que asigne las tareas de manera equitativa y en parte también consecuencia de la desmotivación, la dinámica de rotación se vuelve fuente de conflicto, lo que ocasiona incluso en

mayores niveles de ausentismo entre los trabajadores, una mala administración que no facilita los procesos de manera eficaz y equitativa está también entre los problemas señalados. Si se analiza con detenimiento, se puede observar incluso que los primeros dos puestos de esta lista son consecuencia, de malos procesos administrativos. Esta mala gestión podría tener su núcleo en un incompetente sistema de reclutamiento y selección y una capacitación deficiente. Si el personal que se une a la organización no es el óptimo, es decir, no cuenta con las competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y valores necesarios para formar parte del equipo, difícilmente logrará integrarse; aún con un exhaustivo programa de capacitación. El no llevar a cabo un proceso de selección adecuado puede traer significativos problemas no solo 20 para un área, sino que puede significar un importante deterioro del clima laboral, manifestándose en estas pequeñas problemáticas como la no aptitud para el puesto, exceso o falta de personal en un área, problemas de comunicación, personal poco involucrado.

En la actualidad a nivel nacional, las empresas enfrentan la crisis económica que vive el País; fruto de la pandemia que paralizó las actividades económicas, las cuales están en proceso de reactivación, siendo el sector salud uno de los más afectados, debido a la alta demanda de pacientes a consecuencia del COVID-19, por falta de la implementación del sistema de servicios de salud adecuada y oportuna a favor de la población. En los estudios realizados estos últimos meses en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, se observó una disminución en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo cual se aplicó una encuesta para identificar las posibles causas, identificándose un nivel bajo de satisfacción por parte de los trabajadores.

Por otro lado, en nuestro país existen organizaciones tradicionales que a pesar de las exigencias internas y externas de adecuación a las nuevas condiciones, mantienen criterios conservadores, rígidos, reacios a modificar sus estructuras o procesos, debido fundamentalmente a que los responsables de la dirección mantienen esquemas mentales que no permiten romper paradigmas o esquemas de funcionamiento y no tener una visión de futuro; que en muchos casos, a la hora de realizar el reclutamiento de nuevos talentos no consideran las

competencias y habilidades que los postulantes tienen, sino que se dejan llevar por recomendaciones y parentesco. Las empresas olvidan un punto crítico a la hora de ver la relación del trabajador y su productividad, el cual es la motivación laboral adecuada para un buen desempeño, comúnmente casi todas las organizaciones empresariales se preocupan muy poco por las necesidades de su personal, ni les entregan un ambiente laboral estable. Muchas empresas ante la imposibilidad de contar con un departamento de recursos humanos dejan en segundo plano esta función, lo cual consecuentemente representa una desventaja ante la competitividad frente a otras empresas, el no realizar una buena selección y no capacitarlos antes de realizar sus actividades representaría disminuciones en la calidad del servicio; además, si no se realizan evaluaciones de desempeño constantes las empresas no pueden ver cómo marcha su personal y la capacidad productiva que esta pueda mostrar, es muy común ver que las empresas solo se fijan en la productividad, cuando el punto de quiebre está en el desempeño del personal. Se debe evaluar el desempeño del personal para poder implementar políticas de ascensos, debido a que al no contar con una política de ascensos en la empresa los trabajadores sienten que no mejoraran, que sus esfuerzos no serán recompensados y optaran por mantener un estándar bajo de calidad y productividad. También se debe tener en cuenta que muchos empleados optaran por migrar a otras empresas por nuevas oportunidades, lo que conllevaría a incurrir en nuevos gastos de reclutamiento, las empresas que tienen un índice de 21 rotación de personal alto muestran que son empresas que no brindan lo necesario para satisfacer a su personal y darles una calidad estable de trabajo. Por lo que debe iniciarse desde la selección de personal para evitar caer en algunos problemas a corto plazo y convertirse estos en problemas a largo plazo. El análisis y descripción del puesto de trabajo es la fase anterior a la selección de personal, antes de elegir a una persona la empresa debe conocer exactamente lo que está buscando, la falta de motivación es otro gran problema en las empresas, ya que existen empleados y profesionales que tienen mucha capacidad pero han terminado estancados al sentirse poco valorados o al quedar excluido a un segundo plano, motivar a los empleados parece más sencillo a simple vista, sin embargo, la falta de inteligencia emocional es uno de los mayores problemas en el ámbito

empresarial, La falta de motivación incrementa la crisis ya que las condiciones de empleo también son las más precarias.

La Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, es un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, responsable de operar, gestionar y articular los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en salud, conformando la Red Integrada de Salud, la cual incluye a los Hospitales y a los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención de nueve distritos de Lima Metropolitana, siendo: Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos, Independencia, Comas, Carabaylo, Puente Piedra, Santa Rosa y Ancón; el problema actual en dicha entidad es la inadecuada administración de su capital humano. Por tal sentido se presentan errores que afectan realizar una buena gestión, como el hecho de no realizar una buena planificación de recursos humanos, el análisis y descripción del puesto de trabajo es otro factor que no se considera a la hora de realizar el reclutamiento y selección de personal, consecuentemente el puesto no se cubre con el personal adecuado de tal forma que la empresa cae en exceso o falta de personal, el no tener un control adecuado de la administración del personal, afecta los presupuestos de la empresa, cuando el personal es excesivo, los procesos son muy complejos y poco claros, Asimismo ocurre también lo opuesto a esta situación, cuando la unidad ejecutora cuenta con poco personal, estos suelen tener mil usos, trabajando más de lo debido o realizando funciones para las cuales no están contratados, lo otro es la falta de capacitación, cuando un colaborador ocupa un puesto con unas funciones determinadas y al no recibir la capacitación que requiere su trabajo, se reducen notablemente las posibilidades de que sus tareas sean desarrolladas de manera eficiente. Otro gran problema que encara la unidad ejecutora, es la falta de motivación laboral, ya que su desempeño depende de numerosos factores como las condiciones ambientales de trabajo, las políticas, las normas y reglamentos, el clima organizacional, los beneficios que percibe, el sentido del logro o realización que le permita alcanzar la labor que desempeña, la responsabilidad, los reconocimientos y su progreso profesional, el personal al no contar con los factores antes mencionadas no se identifica ni se compromete con la institución y empieza a verse reducido su rendimiento y la calidad del trabajo que realiza queda afectado

y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas, lo cual es una gran preocupación para la alta dirección de la organización, con todo lo mencionado anteriormente, para la presente investigación se tomara como base la información de la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, donde se puede ver algunos de los factores que afectan los objetivos propuestos.

Los indicios en cómo se optó en la decisión de selección, este tema de suma relevancia se da en base a experiencias propias en la medida que se desarrolla el proceso de formación profesional, siendo participantes del escenario pude notar y/o identificar las irregularidades que se manejaban en la parte de Administración de Recursos Humanos frente al manejo de capital humano y dando como consecuencia resultados periódicamente variables dependientes del manejo de los colaboradores.

Es por ello, que en en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, sede en Lima, se quiere analizar la relación entre la "Administración de Recursos Humanos y la Motivación Laboral" de los trabajadores, para poder a partir de este estudio plantear estrategias que permitan mejorar ambos aspectos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General.

¿Cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y la motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 – 1684. Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte – MINSA. Lima 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y la autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021?

¿Cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y las expectativas de los empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021?

¿Cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y las recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021?

1.3. Justificación del Estudio

El presente trabajo de investigación ha considerado que la Administración de Recursos Humanos es fundamental para incentivar la Motivación Laboral, ya que no se han realizado investigación de este tipo en las entidades públicas, específicamente en el sector salud y de forma especial en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, la misma que enfrenta una disminución del desempeño del personal, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, la cual está afectando el alcance de los objetivos de la institución y el estudio le serviría para encontrar una solución a dicho problema.

1.3.1. Justificación Teórica

La presente investigación se realiza con el propósito de aportar conocimientos científicos relevantes y antecedentes con respecto a la variable “Administración de Recursos Humanos” y la “Motivación Laboral” en el sector salud, especialmente en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, entidad pública que actualmente enfrenta una difícil situación producto de la pandemia y, el conocimiento que se genere puede aportar a encontrar soluciones que ayuden a esta institución a salir adelante. Del mismo modo, la investigación busca mejorar la motivación en las labores realizadas, debido a que la motivación depende en gran medida del desempeño laboral de los trabajadores, lo cual los permiten desarrollar un trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización.

1.3.2. Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico los resultados de esta investigación beneficiaron a la institución, ya que se realizó un diagnóstico de la situación en que se encuentran los trabajadores con respecto a ambas variables de estudio, con el fin de tomar medidas preventivas y correctivas, para afrontar dicho problema. A su vez los resultados influirán en los trabajadores y usuarios. Por otro lado, la información generada puede ser utilizada como referencia para la realización de futuras investigaciones.

1.3.3. Justificación Metodológica

Los instrumentos que se emplearon en el estudio realizado poseen validez respaldada por un experto y confiabilidad realizada a través del alfa de Cronbach. Y los instrumentos utilizados se contextualizaron en el ámbito laboral, para medir la motivación y el desempeño laboral. Las conclusiones y recomendaciones permitieron tomar medidas que conlleven al mejoramiento del ambiente laboral. Esta investigación debe estar incluida en el artículo científico ya que es un problema muy común en todas las organizaciones, cuando se trata de motivación y desempeño laboral es importante saber que tan satisfechos se siente el personal de salud así podemos saber el grado de motivación y desempeño laboral.

1.3.4. Justificación Social

Se realiza con el fin de inferir en la sociedad, ya que el departamento de recursos humanos tiene como fin ayudar a las personas, en muchos ámbitos, pero en esta investigación es la motivación laboral. Esta investigación muestra la importancia de tener un buen departamento de recursos humanos para incentivar la motivación laboral, ya que todos saben que un empleado bien motivado se desempeña de mejor manera, pero el trabajo de incentivar se encarga el departamento de recursos humanos, por lo cual se debe de brindar la importancia que se merece el de tener un buen departamento de recursos humanos.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la Administración de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona la Administración de Recursos Humanos y la Autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Determinar cómo se relaciona la Administración de Recursos Humanos y las Expectativas de los Empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Determinar cómo se relaciona la Administración de Recursos Humanos y las Recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Bernazza (2021) Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020. Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Tarapoto. El estudio fue tipo básica, tuvo un diseño no experimental de corte transversal, cuya población y muestra fue de 85 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los principales resultados determinaron que el nivel de la gestión del talento humano con los logros laborales, demostraron una correlación positiva alta con 0.817; asimismo, la gestión del talento humano con las aptitudes, demostraron una correlación positiva alta con 0.806. La gestión del talento humano con la percepción demostraron una correlación alta con 0.826. Por lo tanto, cuanto mejor sea la gestión del talento humano, repercute en el desempeño laboral.

Sánchez (2018) con la tesis realizada "Cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la dirección de planeamiento del Ejército, San Borja 2018". Universidad Cesar Vallejo. Pregrado. Lima. Cuyo objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral en la DIPLANE, con una metodología del tipo correlacional descriptivo, no experimental y transversal, con una muestra de cincuenta 50 personas que trabajan en dicha Dirección, con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. Teniendo como resultado que la Cultura Organizacional y Motivación Laboral, tiene relación fuerte en la Dirección de Planeamiento del Ejército. Por ello, se deduce que 0.873 Cultura Organizacional con procesos bien establecidos, genera una Motivación Laboral 0.797 en los colaboradores logrando una mejora en la Cultura Organizacional.

Ruíz (2021) en su estudio titulado, "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020". Universidad Cesar Vallejo. posgrado. Lima. La presente investigación tuvo como objetivo general

determinar la relación entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal. El estudio fue tipo básica, diseño no experimental, cuya población fue de 153 colaboradores y una muestra fue de 110 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Teniendo como conclusión principal que existe relación directa, moderada y significativa entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,657 y un valor p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), es decir, a mejor gestión del talento humano mayor será el compromiso organizacional.

Tramontana (2019) en su tesis titulada: “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño comercial en la Distribuidora Trahis S.A.C. de Pucallpa”, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo. Tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño comercial en la distribuidora Trahis S.A.C. entre septiembre 2017 y agosto 2018. El método utilizado fue el científico hipotético, en una investigación del tipo aplicada a un nivel correlacional y con un diseño no experimental, pues no existió necesidad de manipular o experimentar con las variables señaladas. Luego de la aplicación y procesamiento de los datos obtenidos se encontró que el 54% de los gestores de venta de la distribuidora Trahis S.A.C. de Pucallpa, tiene la percepción de que su desempeño está relacionado con los procesos de gestión del talento humano que ejerce y aplica la distribuidora sobre cada uno de ellos, esto se vio reforzado estadísticamente con un valor de probabilidad (p-valor =0.000 <0.05) menor al nivel de significancia planteado.

Linares (2017) en su tesis titulada: "Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017". Posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para

motivación laboral, que lleva por nombre test de motivación laboral y el segundo para el desempeño laboral, llamado de desempeño laboral. Como resultado tenemos el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, concluyendo que, al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Alemán et. al. (2017) en la tesis "satisfacción Laboral del Personal de enfermería de La sala de Neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua". Universidad de Managua. Nicaragua. Posgrado. Tiene como objetivo determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños junio 2017. El diseño de estudio es descriptivo de corte transversal, universo constituido por 27 personas de enfermería, las variables por objetivo comprendieron; las características socio laborales, actitudes frente al puesto de trabajo y factores que determinan la satisfacción laboral, la fuente de información fue primaria, en la recolección de información se realizaron encuestas utilizando la técnica del auto llenado. Los resultados indican que el 56.5% de acuerdo y un 26.1% muy de acuerdo en considerar que tienen las condiciones óptimas en la sala para realizar sus labores lo que garantiza la calidad de atención, en relación a las consideraciones sobre el salario, el personal de enfermería se mostró insatisfecho con el sueldo, los beneficios y las prestaciones que ofrece la institución, ya que no cuenta con un sistema de incentivos, reflejándolo en la opinión muy desacuerdo con 43.5% y en desacuerdo un 39.1%. En conclusión, al clasificar las variables que inciden en la satisfacción laboral del personal de enfermería, los factores que más inciden son el ambiente de trabajo, autonomía en el desempeño desarrollo personal e identidad de la tarea, no obstante, las más bajas fueron el sistema de incentivo y

consideración sobre el salario.

Cadena (2019) en la tesis "La Motivación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Empresa Envatub S.A. De La Provincia De Pichincha". Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Posgrado. Ecuador. Tiene como objetivo general de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, debido a la existencia de factores motivacionales internos y externos inadecuados en dicha empresa que afectan a la organización. Se emplea un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa. La calidad del trabajo muestra una correlación positiva con las necesidades de protección y seguridad con un 0,758; se relaciona con las necesidades sociales y de pertenencia con un 0,345 y con las necesidades de autorrealización con un 0,319. El trabajo en equipo se relaciona con las necesidades sociales y de pertenencia con un 0,488. Esto indica que los trabajadores mantienen las necesidades de protección y seguridad, de autoestima y autorrealización en un rango medio mientras que las necesidades sociales y de pertenencia manifiestan un rango bajo. Se concluye que sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Pablos (2016) en su tesis sobre "Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres". Universidad de Extremadura. posgrado. España. Posgrado. Tiene como objetivo general determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. La muestra se elige con un muestreo aleatorio simple, ya que es cuantitativa y con diseño descriptivo, todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte del estudio. El total de cuestionarios fue un aproximado de 0.745. Los resultados obtenidos avalan la consistencia interna del cuestionario a través de los 31 ítems lo componen, siendo su valor alfa de ,904 lo que nos lleva a calificarlo como un valor satisfactorio. Estos resultados pueden deberse a que los canales de comunicación entre La dirección

de la unidad y el personal de enfermería son efectivos y fluidos, así como a la existencia de un buen trabajo en equipo, aceptándose y consensuándose por el grupo las decisiones aportadas por los profesionales. De acuerdo con los resultados expuestos, se puede confirmar que el grado de satisfacción laboral que presenta el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto en relación con la escala utilizada en esta investigación.

Portero (2019), en su tesis sobre "Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento Y Salud General En Personal Sanitario De Urgencias". Universidad de Córdoba. Posgrado. España. Tiene como objetivo evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general. El método de estudio es descriptivo transversal en una muestra de 235 profesionales de Enfermería y Medicina que trabajaban en cuatro servicios de urgencias hospitalarios de la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). Como instrumentos para la recogida de datos se utilizaron un cuestionario original y específico de variables sociodemográficas y laborales, el Maslach Burnout Inventory para medir el burnout, el General Health Questionnaire que evalúa el nivel de salud general. Los resultados muestran que los profesionales sanitarios estaban más satisfechos con la relación interpersonal con sus jefes [3,89 (0,62) puntos] y con los compañeros [3,87 (0,85) puntos]. Por otro lado, Los profesionales casados/as tuvieron incrementado el nivel de satisfacción laboral en 21,02 puntos con respecto a aquellos profesionales que estaban separados/as-divorciados/as ($p < 0,0001$). Se concluye que el nivel de estrés percibido por el personal sanitario es medio, siendo la estrategia de afrontamiento centrado en el problema la más usada. Con respecto a las dimensiones del burnout, el nivel de agotamiento emocional es bajo y los niveles de despersonalización y realización personal son moderados. Además, el nivel de satisfacción laboral es moderado.

Cifuentes y Manrique (2016) en su tesis titulada "Motivación Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de cuarto nivel de atención". Esta tesis tuvo como objetivo evaluar el grado de motivación laboral de los profesionales de

enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. El presente estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo utilizando un método hipotético deductivo. Así mismo el estudio descriptivo de corte transversal, teniendo una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Como instrumento se utilizó el cuestionario Font Roja: Un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. Como resultado tenemos el cálculo de la prueba de Anova y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables. Resultados: Se obtuvo como resultado un 80% de participación. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional ($p = 0.001$), características extrínsecas de estatus ($p = 0.02$) y monotonía laboral ($p = 0.04$). Conclusiones: No se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en relación con el género, la edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados a los profesionales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable 01: Administración de Recursos Humanos

Definiciones

La definición de la Administración de Recursos Humanos según algunos autores y que nos sirven de base para la siguiente investigación son los siguientes:

Según, Ancheyta (2018) señala “que la Administración de Recursos Humanos busca compenetrar el recurso humano con el proceso productivo de la empresa, es decir, todo el proceso administrativo”

Gutiérrez (2015) dice que:

La gestión de recursos humanos es un proceso administrativo que se aplica para desarrollar y mantener esfuerzos, experiencia, salud, conocimientos, habilidades, etc., de los miembros de la organización en beneficio de las personas las organizaciones y el país en general. (p.4)

Según Chiavenato (2017) señala que:

La administración de recursos humanos (ARH) es un área extremadamente sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que exista en cada organización, así como de la cultura organizacional que se adopte. (p.44)

Unir (2021) nos dice “que, la Administración de Recursos Humanos es una de las áreas más importantes de cualquier empresa ya que se ocupa de las personas que trabajan en ella” (p.2).

Según Martínez (2014) indica que:

La gestión de recursos humanos incluye la planificación, organización, desarrollo y coordinación, así como técnicas de control capaces de promover el desempeño efectivo del personal, a la vez es un medio para alcanzar objetivos relacionado directa o indirectamente con el puesto de trabajo. (p.5)

Incentivos

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

Estos son los “pagos” que la organización hace a los participantes (salarios, recompensas, beneficios, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, supervisión abierta, elogio, etc.). A cambio de las contribuciones, cada incentivo posee un valor de conveniencia que es subjetivo, ya que varía de individuo a individuo: lo que para uno es útil, puede no serlo para otro. A los incentivos se les llama también estímulo o recompensas. (p.14)

Contribuciones

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

Estos son los “pagos” que cada participante paga a la organización a la que pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, constancia, elogio a la organización, etc.). A cambio de incentivos cada contribución tiene un valor de conveniencia que varía según la organización: una contribución de un individuo puede brindar una gran conveniencia a la organización y es completamente innecesaria para la organización. (p.20)

Cultura organizacional

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

Cada organización tiene su cultura organizacional o cultura corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es conocer esta cultura. Formar parte de una organización significa asimilar su cultura. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte en sus actividades, hacer carrera dentro de ella es participar íntimamente de su cultura organizacional. (p.19)

Administración de recursos humanos

Según, UNIR (2018) señalo:

Esta es una de las áreas más importantes de cualquier negocio ya que se ocupa de las personas que trabajan allí. El departamento de recursos humanos se encarga (mayoritariamente) de la contratación el despido y todo lo relacionado con el desempeño de los empleados en la empresa. La gestión de recursos humanos es importante en la estrategia de cualquier negocio ya que incluye toda la gestión coordinación y planificación de todo lo relacionado con el trabajo de los empleados para lograr los objetivos de las personas y las empresas. (p. 9)

Objetivos de la administración de recursos humanos

Según, UNIR (2018) señalo:

El objetivo principal de la gestión de recursos humanos es que los empleados logren sus objetivos personales y al mismo tiempo logren los objetivos de la empresa. Los recursos humanos de la empresa trabajan para que la empresa obtenga ventajas y logre crecimiento en el mercado laboral. En este sentido el departamento de RR.HH. se esforzará por garantizar que esto se logre a través del desempeño de los empleados. ¿Y cómo puedes influir en ello? Por estar motivado y que sus empleados se sientan reconocidos y apreciados tanto personal como profesionalmente. Sin embargo, su objetivo será lograr el desempeño laboral efectivo de todos los empleados de la organización. (p. 13)

Pasos en el proceso de selección.

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2010) hace mención:

La secuencia de contratación habitual incluye un proceso de siete pasos (...) Sin embargo en la práctica el proceso de selección real varía de una organización a otra y en todos los niveles de la organización. (...) Aunque las pruebas escritas diseñadas para determinar los intereses habilidades e inteligencia de un candidato han sido durante mucho tiempo un factor clave en la selección de empleados su uso ha disminuido en los últimos 25 años. (...) Para seleccionar a los gerentes de niveles medios o altos, tal vez se realicen muchas entrevistas y se hagan pocas o ninguna prueba formal. En lugar de llenar una solicitud, el candidato quizá presente su currículum. Las entrevistas más efectivas las que anticipan mejor la actuación posterior de los solicitantes, por regla general, son planificadas con sumo cuidado. Lo ideal es que se hagan las mismas preguntas a todos los candidatos para el mismo puesto. Sin embargo, casi todas las entrevistas suelen estar mucho menos estructuradas y deliberadas. La confiabilidad de la entrevista se puede ver afectada si el entrevistador y el entrevistado tienen diferentes objetivos. (p. 425)

Capacitación y desarrollo.

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2010) hace mención:

Los programas de capacitación tienen el propósito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo presente, mientras los programas de desarrollo pretenden desarrollar capacidades para empleos futuros. Tanto los gerentes como las personas que no administran pueden obtener beneficios de los programas de capacitación y de los de desarrollo, pero es probable que la mezcla de las experiencias varíe. Es mucho más probable que las personas que no son administradoras reciban capacitación para las habilidades técnicas que requieren sus trabajos presentes, mientras que los gerentes, con frecuencia, reciben ayuda para desarrollar las habilidades que se requerirán para trabajos futuros; en particular habilidades conceptuales y relaciones humanas. (...) Primero los supervisores se reúnen sus Empleados para discutir sus metas y, después, se requiere que los supervisores informen a otros supervisores cuáles son las expectativas de sus empleados, con objeto de reducir al mínimo la posibilidad de que los supervisores "entierren" a los empleados, en su propio beneficio o para negarles ascensos. (...) La gente ya no abandona la empresa, además podemos conseguir a la persona que queramos para ocupar un puesto, sobre todo a personas de la compañía." (p. 428)

Administración de recursos humanos

Según, Gestipolis (2018) indica:

La administración de recursos humanos incluye la planificación, organización, desarrollo y coordinación, así como técnicas de control capaces de promover el desempeño de los empleados mientras que la organización representa los medios que permiten a los colaboradores directa o indirectamente lograr los objetivos individuales, relacionado con el trabajo. Significa ganar y mantener a todos en la organización trabajando y dando lo mejor de sí mismos con una actitud positiva y solidaria. Representa todas las cosas que mantienen a las personas en la

organización. Actualmente las técnicas de selección de personal deben ser más subjetivas y sutiles identificar las necesidades humanas aumentar los recursos más efectivos que puedan llegar a los candidatos adecuados evaluar el potencial físico y mental de los empleados. Los candidatos, así como su aptitud para el puesto utilizan una variedad de técnicas como entrevistas pruebas psicológicas y exámenes médicos.

Funciones del departamento de recursos humanos

Según, Gestipolis (2018) indica:

Los recursos humanos son esencialmente servicios. Su función varía según el tipo de organización a la que pertenece a su vez asesora no dirige a sus gerentes tiene la potestad de dirigir las actividades de sus divisiones. Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
2. Describe las responsabilidades que definen cada puesto y las cualidades que de poseer la persona que ocupa el puesto.
3. Evaluar el desempeño de los empleados promover el desarrollo del liderazgo. Contratar al personal adecuado para cada puesto.
4. Capacitación y desarrollo de programas cursos y todas las actividades asadas en el aumento del conocimiento de los empleados.
5. Brindar ayuda psicológica a sus empleados para mantener la armonía entre ellos además de buscar soluciones a los problemas que se presenten entre ellos.
6. Lleve un registro de los beneficios de los empleados.
7. Distribuir políticas y procedimientos de recursos humanos nuevos o revisados a todos los empleados a través de boletines reuniones memorandos o contactos personales.
8. Supervisar la gestión del programa de pruebas.
9. Desarrollar un marco asado en la capacidad personal.
10. garantiza la diversidad del lugar de trabajo porque permite a la empresa tener éxito en diferentes países y mercados globales. (p. 38)

Desarrollo de recursos humanos

Según Wayne (2017) indica:

Muchos negocios en Estados Unidos operan bajo el supuesto de que las formas y las prácticas de negocios estadounidenses marcan la pauta en todo el mundo. De manera similar, algunos profesionales de capacitación y desarrollo consideran que los principios y las estrategias de capacitación y de consultoría que funcionan para un público estadounidense pueden ser igualmente eficaces en el extranjero. Por desgracia, nada podría estar más alejado de la verdad. La capacitación y el desarrollo globales son necesarios porque los individuos, los puestos de trabajo y las organizaciones con frecuencia son muy diferentes. A continuación, se expondrán varios aspectos del desarrollo de RH a nivel global. (p. 446)

Remuneración

Según Wayne (2017) indica:

Las compañías que tienen éxito en el ambiente global alinean sus programas de recursos humanos en apoyo de sus planes estratégicos de negocios. un componente fundamental es la manera en la cual el programa total de remuneración de recursos humanos da apoyo a la forma en la que el negocio está estructurado, se organiza y opera tanto a nivel global como regional. (p. 449)

Dimensión 1: Las organizaciones

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

Una organización es un sistema de actividades coordinadas conscientemente de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la supervivencia de la organización. Una organización existe solo cuando:

Hay personas comunicativas que están dispuestas a aportar a la acción común para lograr un objetivo común.

La disposición a contribuir con la organización significa, principalmente, la capacidad de sacrificar el control sobre la propia conducta en beneficio de la coordinación. (p. 10)

Indicador 01: Características de las organizaciones

Según Chiavenato (2017) indica:

Las grandes organizaciones se les llama organizaciones complejas por poseer las características siguientes:

Complejidad: Las organizaciones se diferencian de los grupos y sociedades por su complejidad estructural que se refiere a la existencia de diferentes niveles horizontales y verticales dentro de ellos.

Anónimo: Las misiones y las actividades son importantes no las personas. Lo que importa es la acción que se realiza sin importar quién la realice.

Procesos estandarizados para procedimientos y canales de comunicación: A pesar del ambiente de trabajo impersonal las organizaciones tienden a formar grupos informales personalizados dentro de ellas. (p.25)

Indicador 02: Diferentes estructuras

Según Chiavenato (2017) indica:

Las organizaciones tienen diferentes características en términos de su estructura y procesos. Estos cambios tienen un efecto constante en la sociedad y la vida de las personas, acelerando los cambios ambientales que veremos más adelante. Durante el siglo XX, las organizaciones pasaron por tres fases distintas: la era de la industrialización clásica, la era de la industrialización neoclásica y la era de la información. (p.30)

Indicador 03: Sistemas sociales

Según Chiavenato (2017) indica:

En la sociedad moderna casi toda la producción se realiza a través de organizaciones. Así la sociedad moderna e industrializada se caracteriza

por una sociedad formada por organizaciones. El hombre moderno pasa la mayor parte de su tiempo en organizaciones de las que depende para su nacimiento vida aprendizaje trabajo salario curación obtener todos los productos y servicios que necesita. (p.28)

Dimensión 02: Las personas

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

Las organizaciones dependen de las personas para dirigir controlar operar y funcionar. No hay organización sin gente. Toda organización está formada por ellos de los que depende para su éxito y sostenibilidad. El estudio de las personas es una visión fundamental de las organizaciones y sobre todo de la ARH. Sin organizaciones y personas no haría ARH. (p. 8)

Indicador 01: Variabilidad humana

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

El hombre es un animal social con una disposición social irresistible. Las personas viven en organizaciones y entornos cada vez más complejos y dinámicos. Así “una organización es una persona una organización es un grupo y una organización es una organización. Los gerentes administran personas los gerentes administran equipos y los gerentes administran organizaciones. Un gerente es una persona un gerente es un miembro de un equipo y un gerente es un miembro de una organización”. (p. 40)

Indicador 02: Diferencias individuales

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

Hoy en día las diferencias individuales se valoran cada vez más: la gestión de recursos humanos enfatiza las diferencias y la diversidad de cada individuo en una organización. La razón es simple: cuanto mayor es la diferencia entre las personas mayor es su potencial de creatividad e innovación. (p. 39)

Indicador 03: La motivación humana

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

Entre los factores internos que afectan el comportamiento humano prestaremos especial atención a la motivación. Para comprender el comportamiento humano se necesita un conocimiento mínimo de la motivación. Es difícil definir el concepto exacto de motivación porque se ha utilizado en muchos sentidos diferentes. En general un motivo es todo aquello que motiva a la persona a actuar de determinada manera o da lugar al menos a una determinada predisposición a una determinada conducta. (p.35)

Dimensión 03: Integración del individuo en la organización

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

La integración de individuos y organizaciones no es un problema reciente. Las primeras preocupaciones surgieron con los filósofos griegos antiguos. De esta manera los individuos y las organizaciones tienen metas que alcanzar. Las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para de manera conjunta y a través de ellos lograr los objetivos organizacionales (producción rentabilidad reducción de costos expansión del mercado satisfacción de las necesidades de los clientes) etc.). Sin embargo, las personas una vez reclutadas y seleccionadas tienen metas personales que se esfuerzan por lograr y a menudo utilizan la organización para lograrlas. (p. 11)

Indicador 01: Individuo – organización

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

En otras palabras la relación personal-organizacional no siempre es una comisión o cooperativa y satisfactoria. A menudo es una relación tensa y conflictiva. Argyris¹⁰ intenta mostrar el conflicto entre los objetivos perseguidos por la organización y los objetivos que cada miembro pretende

alcanzar. Según él las metas organizacionales y las metas individuales no siempre son compatibles. (p.66)

Indicador 02: Reciprocidad

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

La interacción psicológica entre los empleados y la organización es esencialmente un proceso recíproco: la organización hace ciertas cosas para y para los participantes como darles satisfacción seguridad y estatus; en cambio los participantes rindan retroalimentación sobre su trabajo y la finalización de sus tareas. La organización espera que los empleados obedezcan su autoridad y los empleados a su vez esperan que la organización trate y actúe de manera justa. (p.40)

Indicador 03: Intercambio de recursos

Según Chiavenato (2017) nos menciona que:

Todo sistema social puede verse en términos de grupos de personas ocupadas en el intercambio de sus recursos con ciertas expectativas. Esos recursos se intercambian constantemente y, sin duda, no se limitan únicamente a recursos materiales, sino que abarcan también ideas, sentimientos, habilidades y valores. Además, en este intercambio de recursos dentro de los sistemas sociales, se desarrollan contratos psicológicos entre las personas y el sistema, las personas y los grupos, así como entre sistemas y subsistemas en los que prevalece el sentimiento de reciprocidad: cada uno evalúa lo que se ofrece y lo que se recibe a cambio. (p.50)

2.2.2. Variable 02: Motivación Laboral

Definiciones

Según Questionpro (2021) indica que “La motivación de empleados se define como el entusiasmo, el nivel de energía, el compromiso y la cantidad de creatividad que un empleado aporta diariamente a la organización”.

También Ionos (2019) manifiesta que “la motivación de los empleados incluye todas aquellas acciones que la empresa lleva a cabo para influir de manera positiva en el rendimiento de los empleados”.

Asimismo, UAEH (2020) se puede decir “que es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta”.

Concluye Nirian (2021) que “es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño”.

Según Rodríguez (2020) La etimología del término Motivación: Expresa la acción y efecto de motivar. La palabra motivo expresa lo que mueve o tiene virtud para mover; la causa o razón que mueve para una cosa.

Motivación intrínseca

Según Aamodt (2017) comenta:

Cuando las personas están intrínsecamente motivadas encontrarán la manera de desempeñarse bien porque disfrutan haciendo la tarea real o porque les gusta el desafío de hacer la tarea correcta. Cuando están motivados extrínsecamente no les gustan las tareas específicas, pero están motivados para desempeñarse bien con el fin de recibir algún tipo de recompensa o evitar consecuencias negativas. Las personas intrínsecamente motivadas no necesitan recompensas externas como pagos o premios. De hecho, que les paguen por algo que disfrutan puede reducir su satisfacción y motivación intrínseca. Se ha suscitado un debate interesante entre los investigadores que consideran que las recompensas reducen la motivación intrínseca y aquellos que no. (p.331)

Necesidades de logro y poder

Según Aamodt (2017) manifiesta:

Una teoría desarrollada por McClelland (1961) sostiene que los empleados difieren en el grado en que están motivados por la necesidad de éxito afiliación y poder. Los empleados con una alta necesidad de éxito están motivados por puestos desafiantes sobre los que tienen cierto control mientras que aquellos con una necesidad mínima de éxito están más satisfechos cuando los puestos son menos desafiantes y tienen una alta probabilidad de éxito. Por otro lado, aquellos que desean convertirse en miembros están motivados por posiciones en las que pueden trabajar y ayudar a otros. En última instancia las personas con una fuerte necesidad de poder están motivadas por el deseo de influir en los demás en lugar de simplemente tener éxito. (p.332)

Recompensas económicas

Según Aamodt (2017) nos dice que:

Se pueden utilizar incentivos económicos para motivar mejor el desempeño de los trabajadores, ya sea haciendo el pago variable una parte integral de un paquete de compensación o usando recompensas económicas como “bonos” para alcanzar ciertas metas. Aunque los sistemas de incentivos a menudo dan como resultado niveles más altos de desempeño, cuando están mal diseñados pueden tener efectos negativos como el aumento del estrés y daños a la salud y la seguridad. Los incentivos económicos en forma de bonos o premios también se utilizan para motivar a los empleados. (p.347)

Tipos de motivación

Según Up-spain (2020) indica:

La motivación puede ser de diferentes tipos: Fuente de motivación:
Motivación interna: es la motivación creada a partir de factores internos de

la persona como la satisfacción personal de los empleados. Motivación extrínseca: La motivación para trabajar se crea por factores ajenos al objeto como el aumento de salario o el reconocimiento público. Características de los estímulos percibidos: Motivación positiva: cuando el factor motivador se configura como recompensa o recompensa. Motivación negativa: si la motivación conductual del individuo está relacionada con la intimidación o el castigo. Nivel de necesidad: Motivo principal: cuando la persona actúa para satisfacer sus necesidades básicas. Motivación social: si el desempeño de un empleado se da al deseo de ser aceptado por un determinado grupo social. (p. 40)

Implementación de la motivación laboral

Según Up-spain (2020) comenta:

Las empresas cuentan con diferentes técnicas para implementar y promover la motivación laboral entre sus empleados. A continuación, se muestran algunas formas de implementarlo en su empresa:

1. Política de incentivos: los logros de ser reconocidos y recompensados.
2. Promoción en el trabajo: Los empleados se sentirán motivados por la posibilidad de ascenso en puestos y además del salario.
3. Definición de objetivos y funciones: es importante que cada empleado sepa qué hacer el tiempo disponible y los objetivos individuales del equipo y de la empresa en su conjunto.
4. Organizar correctamente la plantilla: asignación correcta de los empleados en puestos de trabajos según sus habilidades.
5. Promoción laboral: la empresa debe brindar capacitaciones para facilitar la promoción laboral del empleado. Técnica muy útil para mantener la motivación laboral constante. (p. 81)

Teoría de la motivación de Herzberg

Según Questionpro (2021) indica:

La teoría de la motivación de Herzberg o la teoría de los dos factores dice que hay dos factores a los cuales una organización puede adaptarse para contribuir en los niveles de motivación de trabajadores. Los dos factores identificados por Herzberg son: - Factores motivadores: La presencia de factores motivadores anima a los trabajadores a trabajar de manera ardua. Son los factores que se encuentran en el lugar de trabajo. -Factores de higiene: El factor de higiene, si no está presente, desalentará a los empleados de hacer su mejor esfuerzo en el trabajo. Los factores de higiene son los factores relevantes que hacen más fácil el comportamiento de los empleados. (p. 41)

La importancia de la motivación de empleados

Según Questionpro (2021) manifiesta:

La auto realización es algo muy terrenal. Es nuestra naturaleza básica nutrir algo y verlo crecer, es aplicable a la mayoría de las cosas que realizamos diariamente. La motivación juega un papel muy importante en la vida de la persona. Ya sea para mejorarnos a nosotros mismos o para mejorar el desempeño de nuestra organización. Los trabajadores motivados no necesitan que se les diga cómo hacer las cosas, toman iniciativas, están ansiosos por hacerse cargo de responsabilidades adicionales, son innovadores y emprendedores. La motivación de los trabajadores te asegura: Tener un ambiente positivo dentro de la organización, la impresión de seguridad y felicidad en el trabajo, clientes ferices, mejor rendimiento. (p. 82)

Enfócate en las recompensas intrínsecas

Según Questionpro (2021) comenta:

Es cierto que algunas personas necesitan recompensas para realizar sus tareas, pero las recompensas extrínsecas se disipan rápidamente. Concéntrese en motivar a los trabajadores desde dentro. Algunos incluso pueden decir, sí todo esto es bueno, pero tenemos que comer y pagar una

renta, bueno, eso es cierto, por eso debes recompensar bien a tus empleados, pero asegurándose de crear valores que duren para tu organización. (p. 103)

La motivación intrínseca y extrínseca se entrelazan

Según Iones (2019) comenta:

Reforzar una actitud mediante estímulos externos solo es posible durante un corto de tiempo. Cualquiera que intente motivar a los trabajadores con bonificaciones logrará un cambio de comportamiento temporal y con los castigos solo podrá prevenir la mala conducta mediante la disuasión. Por ejemplo, si se avisa al empleado de que se le puede aplicar una sanción, se le “motiva” a que no llegue tarde de manera regular. Pero con este castigo no se llega a la raíz del problema. ¿Por qué el trabajador incumple el horario de entrada frecuentemente? Probablemente carece de motivación intrínseca. Esto puede deberse a los estímulos externos, lo que ocurre normalmente cuando no se cumplen ciertas necesidades básicas. En lugar de amenazar con un castigo, puede ser más sensato hablar directamente con el trabajador. Si el ambiente de trabajo no es bueno porque, por ejemplo, el supervisor no otorga a los trabajadores ninguna libertad de acción o no muestra ningún reconocimiento por el trabajo realizado, la motivación va en decline. Aquí es donde motivación extrínseca e intrínseca interaccionan. (p. 80)

Necesidades básicas para un buen clima de trabajo

Según Iones (2019) indica:

Todavía es común motivar a los trabajadores con incentivos tales como bonos, coches de empresa, descuentos en el gimnasio o en el comedor, etc. Si bien es cierto que este tipo de estímulos aumentan el bienestar, el diseño de la actividad laboral es lo que realmente fortalece la motivación intrínseca. La revista de economía estadounidense Inc.com cita estudios de los años 50 que ya mostraban que las profesiones basadas en un trabajo

monótono y sencillo, como las cadenas de montaje, reducen en gran medida tanto la motivación como la productividad de los empleados, además de relacionarse con un incremento del ausentismo y un mayor cambio de trabajadores. Estos resultados dieron lugar a la técnica de trabajo conocida como job enlargement, es decir, incrementar las responsabilidades y actividades de los trabajadores progresivamente. Hay que acentuar que estos hallazgos siguen siendo válidos actualmente. (p. 150)

Emplear el trabajo en equipo de manera productiva

Según Iones (2019) comenta:

El trabajo en equipo puede ser de beneficio como también no para la motivación, todo depende de cómo se estructure el equipo. Y es que un equipo mal organizado supone la oportunidad de pasar desapercibidos entre compañeros que si ponen de su empeño para los empleados que han renunciado en su interior. Con una distribución organizada de las tareas, por el contrario, es posible evitar que se olvide algo o se sobrecargue a alguien. La selección de los diferentes miembros del equipo también influye en la productividad, pues si se ralentizan unos a otros hay que intervenir y buscar soluciones. Por lo general, los proyectos requieren el trabajo conjunto de varias personas. Sin embargo, algunos trabajos son más fáciles de realizar de forma individual. Además, hay empleados que prefieren la especialización de un tema y profundizar en los detalles. Por eso, se recomienda combinar el trabajo en equipo con proyectos individuales. Considera la ayuda respectiva y aprovecha el potencial de los empleados para crear los equipos. (p. 180)

Beneficios de la motivación

Según Rodríguez (2020) comenta:

La motivación en las organizaciones es una interacción “ganar-ganar”, puesto que las dos piezas relacionadas obtienen un beneficio. Para ti, como

empleado, el valor de la motivación en tu trabajo dependerá de qué aspectos sean tus ejes centrales para sentirte complacido. Todos estos, a corto y extenso plazo, te ayudarán a ganar aspectos positivos en tu área gremial como: como a mejorar el clima de la compañía y siendo enormemente valorado por los directivos; Ayuda en componentes de salud. En este aspecto, se demostró que una persona motivada sufre de menos estrés y previene la frustración profesional. Esto te ayuda a evadir patologías que son habitualmente hechas por el trabajo; Ayuda en componentes sociales. Aquí se puede detectar la aprobación por patrones culturalmente establecidos que te generarán más grande prestigio en la sociedad. Estos últimos, frecuentemente, permanecen arraigados con los componentes particulares, puesto que los empleados logran obtener un más grande estatus; Abona a los componentes individuales. En esta área se observa una optimización en tus habilidades y propiedades, puesto que día a día te vas auto asignando nuevos desafíos que te ayudan a trazar puntos motivacionales en tu vida. (p.15)

Dimensión 01: Autoestima

Según Aamodt (2017) señala:

La autoestima es el grado en el cual una persona se percibe a sí misma como valiosa y respetable De acuerdo con la teoría de la consistencia de Korman, existe una correlación positiva entre la autoestima y el desempeño. Es decir, los empleados que se sienten bien consigo mismos están motivados a desempeñarse mejor en su trabajo que aquellos que no se sienten valiosos e importantes. La teoría de la consistencia da un paso más allá en la relación entre la autoestima y la motivación al establecer que los empleados con alta autoestima en verdad desean desempeñarse a niveles altos y aquellos con baja autoestima desean hacerlo en niveles bajos. En otras palabras, los empleados intentan desempeñarse en niveles solidos con su grado de autoestima. Este deseo se basa en el hecho de que los trabajadores con baja autoestima tienden a minimizar su capacidad y desempeño reales. Por lo tanto, los empleados con baja autoestima

desearán desempeñarse a niveles más bajos de lo que sus capacidades reales les permitirían. (p.328)

Indicador 01: Talleres de autoestima

Según Aamodt (2017) nos indica:

Para aumentar la autoestima, los empleados pueden asistir a talleres para obtener una mayor comprensión de sus propias fortalezas. Se piensa que esta información eleva la autoestima al mostrarles que tienen varias fortalezas y que son buenas personas. Por ejemplo, en un programa de capacitación de autoestima llamado *The Enchanted Self*, los empleados intentan aumentar su autoestima aprendiendo cómo pensar de manera positiva, descubriendo sus cualidades positivas que podría haber pasado desapercibidas y compartiéndolas con otros. La capacitación experiencial al aire libre es otro enfoque para aumentar la autoestima. En los programas de capacitación como *Outward Bound* o “curso de las cuerdas”, los participantes aprenden que son lo suficientemente fuertes emocional y físicamente para ser exitosos y cumplir los retos. (p.329)

Indicador 02: Experiencia con el éxito

Según Aamodt (2017) nos indica:

Con el enfoque de experimentar con éxito, al empleado se le da una tarea tan sencilla que casi siempre tendrá éxito. Se piensa que este éxito incrementa la autoestima, lo que a su vez debe mejorar el desempeño, lo que eleva más la autoestima, lo que mejora más el desempeño, etc. Este método se basa indirectamente en el principio de la profecía autocumplida que establece que un individuo se desempeñará tan bien o tan mal como espere hacerlo. En otras palabras, si un individuo cree que es inteligente, se desempeñará bien en las pruebas. Si piensa que es tonto, lo hará mal. Así que, si un empleado cree que siempre fracasará, la única forma de romper el círculo vicioso será garantizando que se desempeñe de forma correcta en una tarea. (p.329)

Indicador 03: Comportamiento del supervisor

Según Aamodt (2017) nos indica:

Otro enfoque para aumentar la autoestima de los empleados consiste en capacitar a los supervisores para que transmitan un sentimiento de confianza a un empleado. La idea aquí es que, si un empleado siente que un gerente tiene confianza en él, su autoestima aumentará, así como su desempeño. Dicho proceso se conoce como el efecto Pigmalión y se ha demostrado en situaciones tan variadas como salones de clase en escuelas primarias, el lugar de trabajo, los juzgados y la milicia. El efecto Pigmalión se ha retratado en varias películas, como *Mi bella dama* y *Entre pillos anda el juego*. En contraste, el efecto Golem se presenta cuando las expectativas negativas de un individuo provocan una reducción en su desempeño real. (p.330)

Dimensión 02: Expectativas de los empleados

Según Aamodt (2017) señala:

Nuestra motivación y satisfacción laborales se determinan mediante la discrepancia entre lo que queremos, valoramos y esperamos y lo que en realidad proporciona el trabajo. Por ejemplo, si usted disfruta trabajar con personas, pero su trabajo conlleva hacerlo con información, no es muy probable que se encuentre motivado o satisfecho con él. De igual forma, si valora ayudar a los demás, pero su trabajo consiste en vender cosas a la gente que no lo necesita en realidad, es probable que no esté motivado para desempeñarse bien. Las discrepancias potenciales entre lo que los empleados quieren y lo que el trabajo les proporciona afectan la motivación y la satisfacción con su trabajo. Por ejemplo, imagine que lo que Jane valora más es el dinero y que lo que más valora Akeem es la flexibilidad. Ambas ocupan puestos que pagan bien, pero tienen horarios establecidos y una rutina estándar. (p.332)

Indicador 01: Expectativas laborales

Según Aamodt (2017) manifiesta:

Una discrepancia entre lo que un empleado esperaba que fuera un trabajo y la realidad de este puede afectar la motivación y la satisfacción. Por ejemplo, un reclutador dice a un solicitante lo bien que la pasan los empleados en una compañía y el “potencial ilimitado” de progreso. Sin embargo, después de tres meses en el puesto, el empleado todavía no ha experimentado la diversión y no ha encontrado ningún signo de las oportunidades de avance. Debido a que estas expectativas no se han cumplido, es probable que se sienta desmotivado. Los empleados comparan lo que la organización les prometió que haría por ellos con lo que realmente hace. Si la organización hace menos de lo que prometió, los empleados se sentirán menos motivados para desempeñarse adecuadamente y responderán haciendo menos de lo que prometieron. (p.332)

Indicador 02: Características laborales

Según Aamodt (2017) comenta:

De acuerdo con la teoría de las características laborales, los empleados desean puestos que sean significativos, que les den la oportunidad de ser personalmente responsables del resultado de su trabajo y que se les brinde realimentación de los resultados de su esfuerzo. Si existe discrepancia entre el grado en el que un puesto proporciona estos tres resultados y la necesidad del empleado por obtenerlos, éste estará menos motivado. De acuerdo con la teoría de las características laborales, los puestos tendrán motivación potencial si permiten a los empleados utilizar una variedad de habilidades y relacionar sus esfuerzos con un resultado que tenga significado, sea útil o sea apreciado por los compañeros, así como también otros en la sociedad. Tome por ejemplo un trabajo en el que un operario cose el logotipo de la compañía en las playeras que otros operarios fabricaron y en el que la calidad de las playeras y la costura del logo son

evaluadas por los empleados del departamento de control de calidad.
(p.333)

Indicador 03: Metas alcanzables

Según Aamodt (2017) manifiesta:

Para aumentar la motivación, se debe utilizar el establecimiento de metas. Con el establecimiento de metas se da una a cada empleado, como incrementar la asistencia, vender más productos o reducir el número de errores gramaticales en los informes. Latham y Blades dirigieron el primer estudio de establecimiento de metas que atrajo el interés de los psicólogos industriales. Su estudio se realizó porque los conductores de camiones en un aserradero no llenaban completamente los vehículos antes de realizar las entregas. El espacio vacío obviamente costaba dinero a la compañía. Para incrementar cada carga de entrega, se dieron metas de un peso específico a los conductores y se les dijo que no serían castigados ni recompensados por alcanzarlas. El resultado fue un aumento importante en la carga promedio por entrega. Aunque éste es el estudio más conocido, se ha demostrado que el establecimiento de metas es eficaz en una amplia variedad de situaciones. (p.338)

Dimensión 03: Recompensas a los empleados

Según Aamodt (2017) indica:

Una estrategia esencial para motivar a los empleados es proveer un incentivo para que cumplan las metas decretadas por una organización. Como resultado, las organizaciones dan incentivos para conseguir una amplia diversidad de conductas, incluyendo trabajar tiempo extra, realizar sugerencias, referir candidatos, permanecer en la compañía, asistir al trabajo, no involucrarse en accidentes y tener un buen desempeño. La base para estos sistemas de incentivos son los principios de condicionamiento operante que establecen que los empleados se comprometerán con

conductas por las que sean recompensados y evitarán comportamientos por los que son castigados. (p.343)

Indicador 01: Incentivo

Según Aamodt (2017) indica:

La investigación indica que un reforzador o un estímulo aversivo es más eficaz si se presenta inmediatamente después del desempeño de la conducta. Por desgracia, si el tiempo que transcurre entre la conducta y la administración del incentivo es muy largo, su eficacia se dificultará. Por ejemplo, el empleado de un restaurante que aprende cómo atender las mesas realiza varias conductas en el transcurso de servir a un cliente. Usualmente éste deja una propina después de la comida, lo que brinda realimentación inmediata sobre el desempeño del empleado. Sin embargo, si la propina es poca, el empleado no está seguro de qué conducta en particular causó la molestia del cliente. Del mismo modo, si la propina es grande, el empleado no estará seguro de qué conducta o conductas en particular dieron pie a la gran propina. De esta forma, la medición de la consecuencia por sí misma puede no ser suficiente. (p.344)

Indicador 02: Consecuencias

Según Aamodt (2017) comenta:

Si no es posible recompensar o castigar de inmediato una conducta, al menos debe quedar claro que el empleado entiende los comportamientos que dieron lugar a la recompensa o al castigo. Para volver al ejemplo del mesero, si se le dice la razón de la cantidad de su propina, será más capaz de cambiar su conducta. ¿Ha dado alguna vez a un mesero o mesera una gran propina, aunque el servicio fuera terrible? La mayoría de nosotros lo hemos hecho. Sin embargo, cuando esto sucede, se refuerza el mal desempeño del mesero y no tiene ningún incentivo para mejorar a menos que tal desempeño tenga su

propia consecuencia. De forma similar, si el mesero ha tenido un trabajo destacable, pero ha recibido una pequeña propina, se reduce la posibilidad de que repita su extraordinario desempeño. Más aún, cuando se reúnen las propinas en restaurantes para que cada empleado tenga una parte de todas las propinas recibidas, las recompensas individuales no son tan contingentes en su propia conducta como lo son cuando las propinas no se reúnen para todos. (p.345)

Indicador 03: Recompensas

Según Aamodt (2017) señala:

Obviamente, es importante recompensar a los empleados por su comportamiento laboral productivo. Sin embargo, como ha aprendido de la presentación de la jerarquía de Maslow, diferentes empleados tienen distintos valores, razón por la cual los supervisores deben tener acceso a diferentes tipos de reforzadores y estar capacitados para aplicarlos. Por ejemplo, algunos empleados pueden ser recompensados con un halago, otros con premios, otros más con trabajo interesante y aún a otros con dinero. De hecho, un metaanálisis de Stajkovic y Luthans descubrió que todas las recompensas económicas, no económicas y sociales dieron como resultado mejores niveles de desempeño. Es importante realizar encuestas periódicas a los empleados sobre lo que desean, ya que a menudo los supervisores y los empleados tienen diferentes ideas sobre lo que es gratificante e importante. (p.345)

2.3. Definición de Términos Básicos

Calidad

Capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de cualidad.

Clima organizacional.

Atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos que determinan el comportamiento de los trabajadores y que pueden ser inducidos de forma que la organización.

Capacitación laboral

Consiste en métodos por la cual las empresas se encargan de brindar herramientas de aprendizaje para que su personal a fin de que desarrollen habilidades.

Desempeño laboral:

Son las actividades que se realizan al marco de una unidad de competencia y que están expresadas en términos de resultados o logros.

Condiciones Laborales:

son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización.

Dinámica de grupo:

Conjunto de acciones, cambios, interacciones, reacciones y movimientos que actúan en un grupo de personas y que lo llevan a comportarse en la forma como lo hace.

Desarrollo humano

Es la creación de un entorno en el que las personas puedan llegar a desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses.

Evaluación del personal

Proceso que consiste en medir el rendimiento laboral del trabajador, con el objeto de llegar a la toma de decisiones objetivas sobre los recursos humanos.

Factores Motivacionales:

Situación en la que una persona en edad laboral y en proceso de búsqueda de empleo, no encuentra trabajo.

Indicadores:

son valores que permiten cuantificar el grado de cumplimiento de un determinado objetivo, son cuantitativos.

Inducción

Consiste en familiarizar al nuevo trabajador con la empresa. Con la finalidad de que puede conocer su filosofía, cultura, su historia, políticas, patrones de conducta.

Inducción laboral

Proceso, mediante el cual, la empresa busca familiarizar al nuevo trabajador dentro de sus instalaciones. Logrando que este puede conocer su filosofía, cultura, su historia, políticas, patrones de conducta, etc.

Evaluación del personal

Instrumento se encarga de mejorar los resultados del área de recursos humanos de la empresa.

Métodos de Evaluación:

sirve para estimar la manera en que el empleado lleva a cabo su labor, apoyándose en los resultados que ha logrado hasta el día de la evaluación.

Motivación

Considerada como un impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Motivación organizacional

Es la aptitud de la organización para movilizar su capital humano para lograr

sus metas.

Organización

Grupo de individuos de tipo administrativo, creada con la finalidad de alcanzar un propósito u objetivo en común con la colaboración de todos los que la integran ya sea con sus conocimientos, destrezas o facultades.

Plan de acción

Considerada como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto o cumplimiento de los objetivos.

Perfil de un puesto:

Características óptimas para el desempeño de una función laboral: formación, experiencia, aptitudes, liderazgo del candidato o candidata, etc.

Recursos humanos

Es un conjunto de empleados o colaboradores dentro de una organización, también es considerada como un área que organiza el desempeño humano.

Rendimiento

Es el resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad económica.

Remuneración

Es el salario que otorga la empresa al trabajador por la prestación de servicio, esta remuneración muchas veces es el principal factor por el que el trabajador acepta la propuesta de la empresa para ocupar un cargo.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación entre la Administración de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Existe relación entre la Administración de Recursos Humanos y la Autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Existe relación entre la Administración de Recursos Humanos y las Expectativas de los Empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Existe relación entre la Administración de Recursos Humanos y las Recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

3.2. Variables de Estudio

3.2.1. Definición Conceptual de las Variables

Variable 01: Administración de Recursos Humanos.

Según Chiavenato (2017) señala que, la Administración de Recursos Humanos (ARH) es un área extremadamente sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que exista en cada organización, así como de la cultura organizacional que se adopte. (p.44)

Variable 02: Motivación Laboral

Según Ionos (2019) La Motivación de los empleados incluye todas aquellas acciones que la empresa lleva a cabo para influir de manera positiva en el rendimiento de los empleados (p.3).

3.2.2. Definición Operacional de las Variables

Definición Operacional de la Variable 01: Administración de Recursos Humanos.

La variable Administración de Recursos Humanos de naturaleza cualitativa la cual se encuentra conformado por las dimensiones: las organizaciones, las personas e Integración del individuo en la organización, analizando sus atributos mediante un cuestionario.

Definición Operacional de la Variable 02: Motivación Laboral

Motivación Laboral de naturaleza cualitativa el cual se encuentra conformado por las dimensiones: autoestima, Expectativas de los empleados y recompensa a los empleados, analizando sus atributos mediante un cuestionario.

3.3. Tipo y Nivel de la Investigación

Investigación Aplicada

Como expresa Lozado (2014), indica que: La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. (p. 5)

El tipo de investigación de esta tesis es aplicada como la propia percepción lo puede concretar se refiere a aplicar los aportes teóricos que respaldados por otras teorías las cuales serán una muestra patente en favor a la sociedad.

Nivel descriptivo

Según Hernández, et al (2014), indica que “Los estudios que son descriptivos busca detallar las propiedades y características más fundamentales del objeto de estudio de cualquier fenómeno que se analice” (p. 92).

En este estudio el nivel es descriptivo conveniente a que se orienta a conseguir información en correlación con el objeto de estudio y se va a puntualizar los aspectos más importantes que se refiera para comprobar la correlación entre nuestras variables.

Nivel correlacional

Se utilizó el estudio Correlacional, Valderrama (2016) señala que los estudios correlacionales miden el grado de correlación que existe entre las variables, la variable 1 y la variable 2 del análisis (p.45). Es decir que se miden las dos variables, se consigue y se mide la conexión estadística entre ellas, sin el dominio de ninguna variable extraña.

3.4. Diseño de la Investigación

No experimental

Hernández et al., (2014) afirma que el diseño no experimental es "un estudio realizado sin manipulación intencional de variables, y los fenómenos se observan solo en el entorno" (p. 152).

Correlacional

Citando a Cortés e Iglesias (2004), señala que, este tipo de estudio mide en qué medida la relación entre dos o más variables interfiere con el análisis de estas correlaciones y la evaluación de los resultados. (P 21)

Transversal

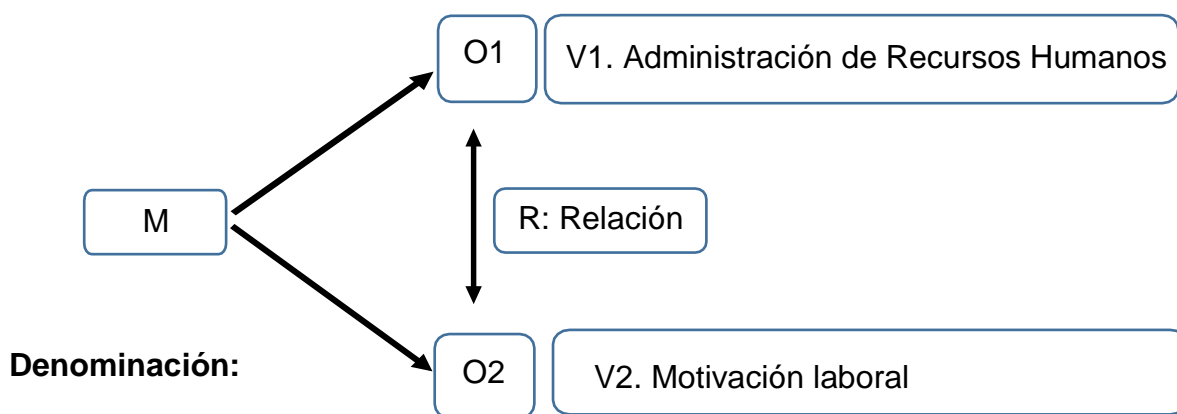
Cabezas et al. (2018) explican que este tipo de estudios recolecta datos en un momento determinado y solo una vez. Su objetivo es describir variables y estudiar su incidencia y correlación en un momento determinado. Esta investigación es similar a una "radiografía" en un momento dado en que se

desarrolla el problema y puede ser: descriptiva o correlacionada dependiendo de cómo se plantee el problema. (p. 79)

De acuerdo con el diseño del estudio que no fue experimental al no manipular variables de estudio se utilizó una encuesta transversal es decir se realizó la encuesta. correlacionadas porque se buscó la relación entre las dos variables de investigación y sus respectivos aspectos de las dos variables: gestión y motivación del recurso humano. en el trabajo en un momento dado con respecto a la relación del resultado tal como se define y explica.

Diagrama del diseño de investigación:

Gráfico:



3.5. Población y Muestra de Estudio

3.5.1. Población

Según Gómez (2012) define a la población como el junto de elementos que se encuentra interrelacionados en una agrupación diseñada para conseguir los objetivos específicos, se ha proyectado como oferta de mostrar alternativas de desenlace a los problemas planteados. (p. 87).

Por lo que la población es aquella que cumple con las propiedades que se quiere averiguar. La población que se está tomando en cuenta en esta indagación son los 500 trabajadores que laboran en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

3.5.2. Muestra

El tipo de muestreo fue no probabilístico, ya que según Ochoa (2015) el muestreo aleatorio simple es una técnica de muestreo en la que todos los elementos que forman el universo - y que por lo tanto están incluidos en el marco mastral - tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra.

Entonces, según Hernández (2018) conceptualiza la muestra como una población representativa y adecuada. En esta encuesta, la muestra está compuesta de 218 trabajadores.

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

De esta forma tenemos:

z = nivel de confianza 95%

N = universo 500

p= proporción positiva 0.5

q= proporción negativa 0.5

e= margen de error 5%

n = tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (500) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (500 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 218$$

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

En relación con Trespalacios, Vázquez y Bello (2005) la encuesta es una herramienta de investigación descriptiva que precisan comprobar de antemano las preguntas a ejecutar (p. 96)

En toda técnica a investigar es considerable la aplicación del instrumento en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de conseguir testimonio de modo sobresaliente y comprensible, con el fin de proponer una sugerencia o recomendación en base al problema de investigación, según los datos reales obtenidos.

3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Hernández (2018) considera al cuestionario como un junto de preguntas en relación con una o más variables a calcular la cual debe poseer semejanza con el planteamiento del conflicto e hipótesis planteadas. (p. 250)

Cabe señalar que el cuestionario será verificado por expertos en Desarrollo, recaudación y métodos del Motivación Laboral. Asimismo, se realizarán pruebas piloto para medir la confiabilidad del instrumento.

El cuestionario fue validado por juicio de expertos; siendo dos capacitados profesionales especializados que están conformados por el Mg. Michel Jaime Mendez Escobar y el Mg. Jhon Hayrol Falconi Atoche, quienes evaluaron el tema y calificaron en contenido del instrumento de forma pertinente, relevante y claro. (ver anexos).

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Desde el enfoque de Hernández et al., (2014), sostienen que:

Para aprobar un instrumento de medición, se tiene que juzgar acorde a todos los tipos de justificación. A superior comprobación de validez de contenido, validez de criterio y de validez de constructo, del instrumento de medición, puede hacer una representación más exacta de las variables que se va a medir. (p. 204)

Proceso que se realizará mediante la intervención y participación de profesionales (juicio de expertos), expertos calificados de las Universidades, quienes observarán y analizarán si la formulación de los ítems respectivos de los instrumentos es aplicable para la investigación.

Tabla 1.

Validez de los Instrumentos por Juicio de expertos de la Universidad.

Validador	Experto	Resultados
Metodólogo	Mg. Michel Jaime Mendez Escobar	Aplicable
Temático	Mg. Jhon Hayrol Falconi Atoche	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Análisis de confiabilidad

Valderrama (2016) sostiene que "la confiabilidad del instrumento se mide mediante la prueba alfa de Cronbach para determinar el grado de equivalencia de los elementos de medición" (p. 229).

Se empleó la fórmula del alfa de Cronbach porque las variables están medidas en la escala de LÍkert (politémica): Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se siguieron los siguientes pasos.

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario que mide el Administración de recursos humanos, primero se determinó una muestra piloto

de 218 trabajadores. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.

- b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\text{Donde: } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

El nivel de confiabilidad se clasifica mediante la siguiente tabla:

Tabla 2.

Valores del alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.

Resumen de Procesamiento de Casos para la variable Administración de Recursos Humanos.

		N.º	%
Casos	Válido	218	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	218	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

Estadístico de Fiabilidad para la Variable Administración de Recursos Humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,877	18

Fuente: Elaboración propia

Se obtiene un coeficiente de ,877 que determina que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

Tabla 5.

Estadístico de Fiabilidad para la Variable Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,910	18

Fuente: Elaboración propia

Se obtiene un coeficiente de ,910 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

3.7. Métodos de Análisis de Datos

Partiendo de una premisa concreta, se extraerán conclusiones generales mediante inducción. De igual forma, para el análisis de datos de nuestra investigación, brindaremos la versión SPSS 21 del programa, que nos permitirá analizar mejor las variables a través de tablas y figuras; ayudando así a interpretar la información recolectada de los 500 trabajadores en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Dichos procedimientos han permitido organizar y ordenar de acuerdo con los resultados obtenidos según las variables y dimensiones de estudio, a fin de realizar las tablas y figuras estadísticas de manera descriptiva e inferencial, determinándose de manera confiable la relación entre las variables de estudio y garantizar la veracidad de los resultados. Para el proceso estadístico y análisis de

datos se utilizó el programa SPSS y el coeficiente “r” de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Tabla 6.

Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.

Valores	Lectura
De – 0.91 a – 1	Correlación muy alta
De – 0,71 a – 0.90	Correlación alta
De – 0.41 a – 0.70	Correlación moderada
De – 0.21 a – 0.40	Correlación baja
De 0 a – 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0,71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación cumple con todos los criterios éticos tanto en los datos como en la información brindada por parte de los encuestados.

- **Confidencialidad:** Se asegura la protección de la identidad de la institución y las personas que participen como información de la investigación.
- **Objetividad:** El análisis de la situación encontrada se basa en criterios, técnicas e instrumentos imparciales.
- **Originalidad:** Se citan todas las fuentes bibliográficas de la información mostrada con el fin de demostrar la inexistencia de plagio intelectual.
- **Veracidad:** La información mostrada será verdadera, cuidando la confidencialidad de esta.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de Hipótesis

4.1.1. Prueba de Hipótesis General

H0: La Administración de Recursos Humanos no se relaciona con la Motivación en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.

H1: La Administración de Recursos Humanos se relaciona con la Motivación en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.

Tabla 7.

Nivel de correlación y significación de la Administración de Recursos Humanos y la Motivación.

Correlaciones				
			var1	var2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	218	218
	var2	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	218	218

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, se muestra la relación que hay entre las variables la Administración de Recursos Humanos y la Motivación, determinada por el Rho de Spearman $\rho = .941^{**}$, lo cual significa que existe una correlación media entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La Administración de Recursos Humanos se relaciona con la Motivación en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.

4.1.2. Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H0: La administración de Recursos Humanos no se relaciona la autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

H1: La administración de Recursos Humanos se relaciona la autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Tabla 8.

Nivel de correlación y significación de la Administración de Recursos Humanos y la Autoestima.

Correlaciones				
			var1	d1v2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	218	218
d1v2	d1v2	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	218	218

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8, se observa la relación entre las variables de Administración de Recursos Humanos y la Autoestima, determinada por el Rho de Spearman $\rho = .846^{**}$, lo cual significa que existe una correlación media entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, en consecuencia a lo anterior, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La Administración de Recursos Humanos se relaciona la Autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Hipótesis específica 2:

H0: La Administración de Recursos Humanos no se relaciona con las expectativas de los empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.

H1: La Administración de Recursos Humanos se relaciona con las expectativas de los empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.

Tabla 9.

Nivel de correlación y significación de la administración de Recursos Humanos y las expectativas de los empleados

			var1	d2v2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	218	218
	d2v2	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	218	218

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9, se muestra la relación entre las variables la administración de Recursos Humanos y las expectativas de los empleados, determinada por el Rho de Spearman $\rho = .877^{**}$, por lo tanto, significa que existe una correlación media entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo cual, rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La administración de Recursos Humanos se relaciona con las expectativas de los empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.

Hipótesis específica 3:

H0: La Administración de Recursos Humanos no se relaciona con las recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

H1: La Administración de Recursos Humanos se relaciona con las recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

Tabla 10.

Nivel de correlación y significación de la administración de Recursos Humanos y las recompensas

			var1	d3v2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	218	218
	d3v2	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	218	218

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 10, se observa la relación entre las variables la administración de Recursos Humanos y las recompensas, determinada por el Rho de Spearman $\rho=.808^{**}$, lo cual significa que existe una correlación media entre las variables, frente al $\rho= 0.000 < 0.05$, en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La administración de Recursos Humanos se relaciona con las recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

4.2. Estadística descriptiva

Tabla 11.

Niveles de administración de recursos humanos

Administración de Recursos Humanos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	104	47,7
	Medio	62	28,4
	Alto	52	23,9
	Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia.

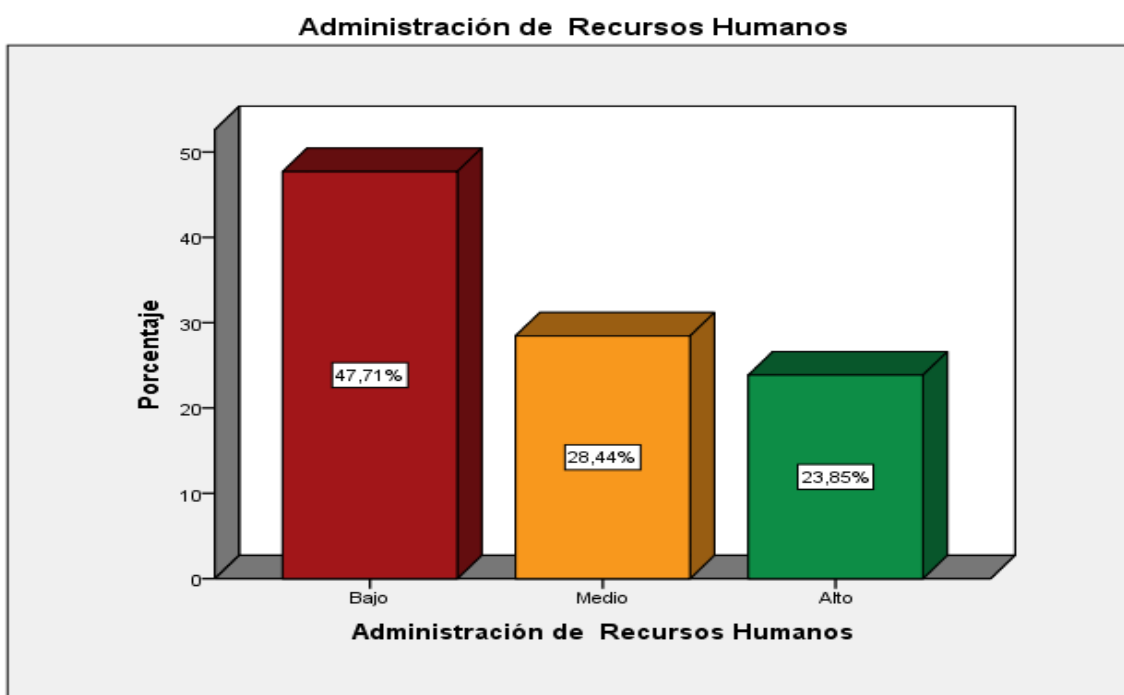


Figura 1: Niveles de Administración de Recursos Humanos.

En la tabla 11 y figura 1, se aprecia el nivel de administración de recursos humanos en la unidad ejecutora nº144 -1684, donde 104 (47.71%) empleados manifiestan bajos niveles en la administración de recursos humanos, en contraste 52 (23.85%) del personal indica que existe niveles altos de gestión en la administración de recursos humanos en la unidad ejecutora nº144 -1684: dirección de redes integradas de salud Lima Norte - Minsa, Lima, 2021.

Tabla 12.

Niveles de Motivación laboral en la unidad ejecutora nº144 -1684: dirección de redes integradas de Salud Lima Norte - MINSA, lima, 2021.

Motivación Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	116	53,2
	Medio	50	22,9
	Alto	52	23,9
	Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia.

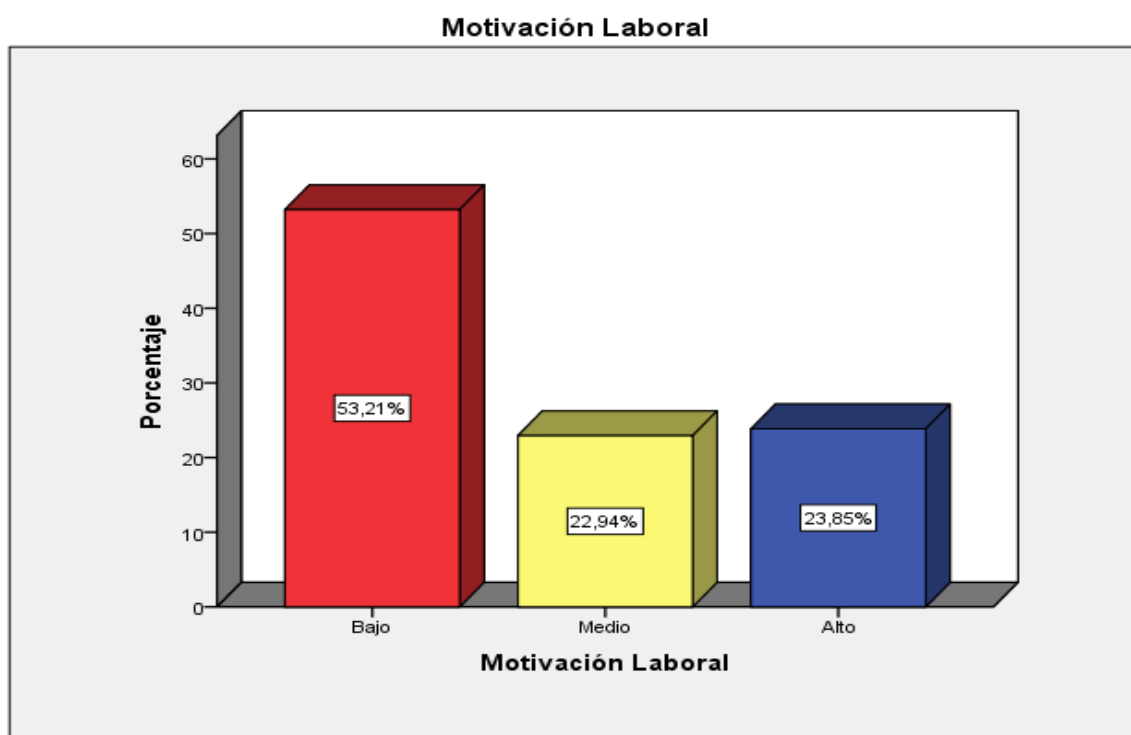


Figura 2: Niveles de Motivación laboral.

Fuente: Propia

En la tabla 12 y figura 2, se muestra el nivel de motivación laboral en la unidad ejecutora nº144 -1684, donde 116 (53.21%) empleados concluyen que existen una baja motivación laboral, en contraste a 50 (22,94%) trabajadores que indican que existe niveles regulares de motivación laboral en la unidad ejecutora nº144 -1684: dirección de redes integradas de salud Lima Norte - Minsa, Lima, 2021.

Tabla 13.

Niveles de Autoestima.

Autoestima				
		Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	84	38,5	
	Medio	86	39,4	
	Alto	48	22,0	
	Total	218	100,0	

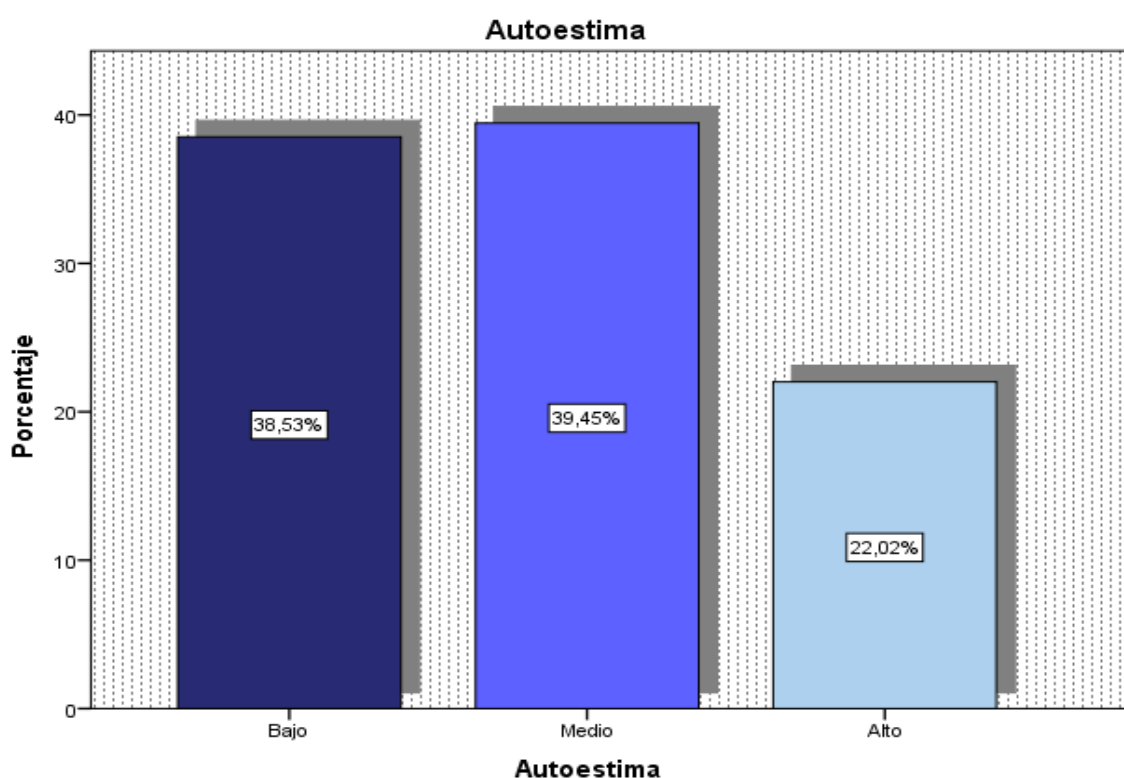


Figura 3: Niveles de Autoestima.

Fuente: Propia

En la tabla 13 y figura 3, se observa que el nivel autoestima en la unidad ejecutora n°144 -1684, donde 48 (22%) empleados manifiestan una alta autoestima en el personal, en contraste 86 (39.45 %) del personal indica que existe niveles regulares de autoestima en el personal de la unidad ejecutora n°144 -1684: dirección de redes integradas de salud Lima Norte - Minsa, Lima, 2021.

Tabla 14.

Niveles de expectativas de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	84	38,5
	Medio	73	33,5
	Alto	61	28,0
	Total	218	100.0

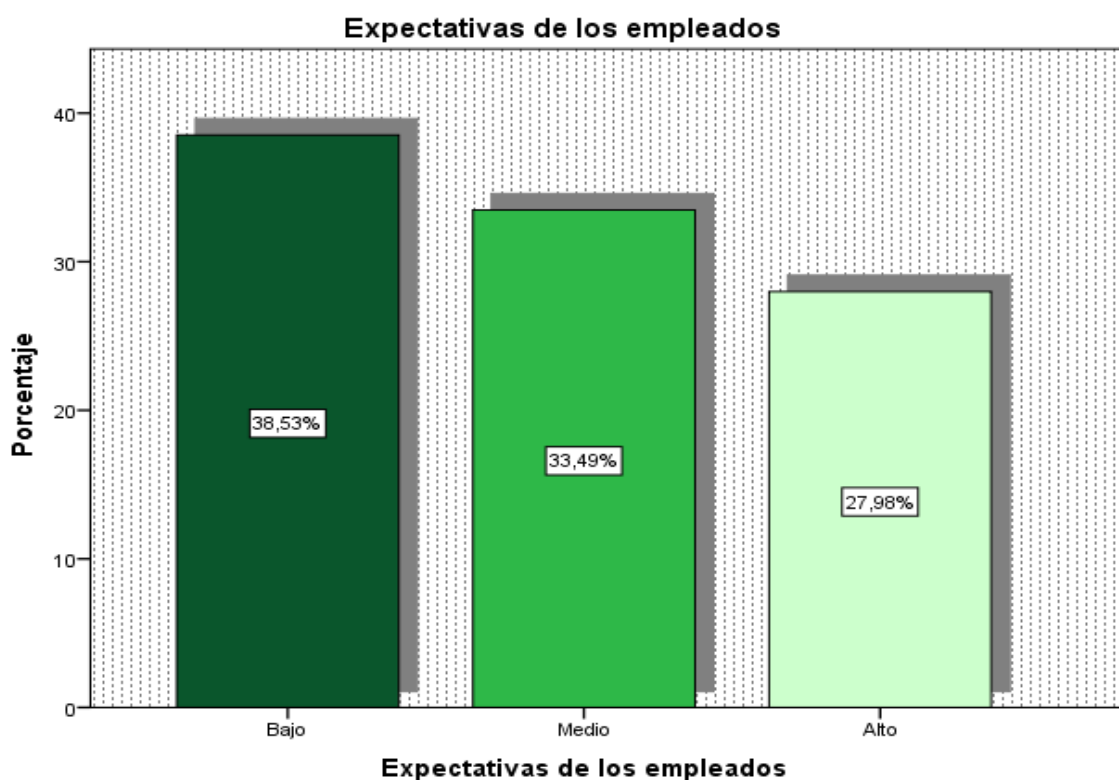


Figura 4: Niveles expectativas de los empleados.

Fuente: Propia

En la tabla 14 y figura 4, se observa que los niveles de expectativas de los empleados en la unidad ejecutora nº144 -1684, donde 61 (27.98%) empleados manifiestan niveles altos de expectativa de los empleados, en contraste 84 (38.53%) del personal indica que existe niveles bajos de expectativas de los empleados en la unidad ejecutora nº144 -1684: dirección de redes integradas de salud Lima Norte - Minsa, Lima, 2021.

Tabla 15.

Niveles de recompensas.

Recompensas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	92	42,2
	Medio	66	30,3
	Alto	60	27,5
	Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

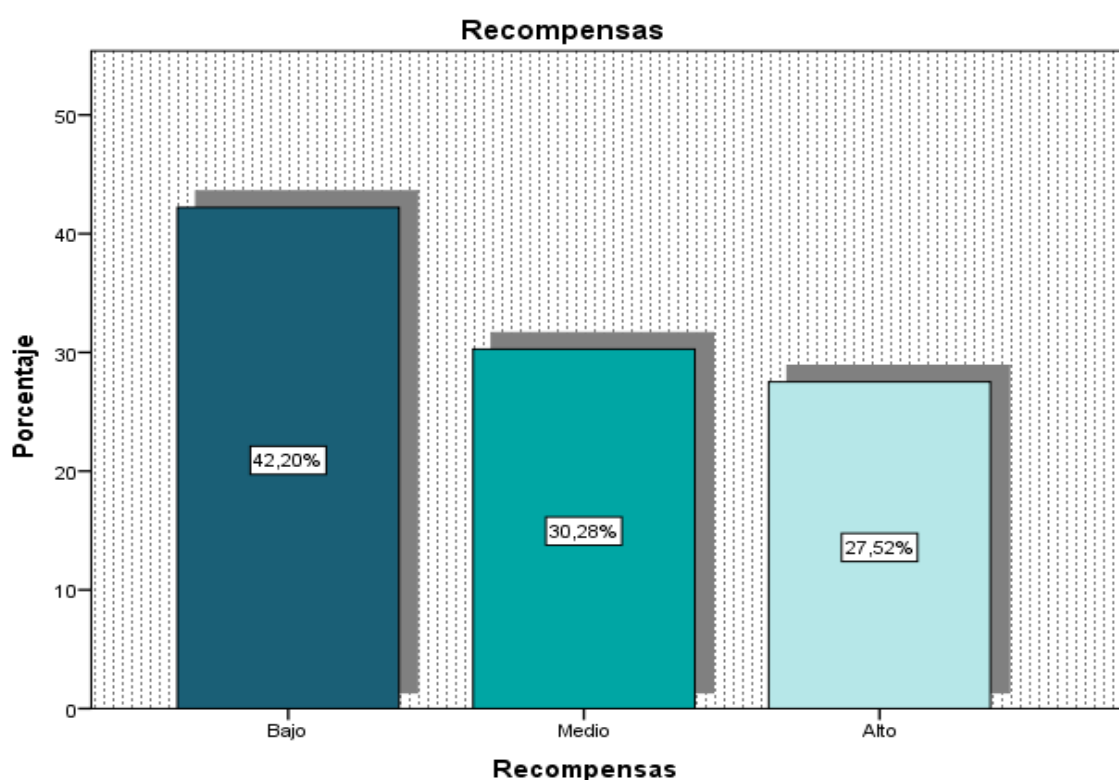


Figura 5: Niveles de recompensas.

Fuente: Propia

En la tabla 15 y figura 5, se muestra que los niveles de recompensas de los empleados en la unidad ejecutora n°144 -1684, donde 60 (27.52%) empleados manifiestan niveles altos de recompensas en el personal, en contraste 92 (42.2%) del personal indica que existe niveles bajos de recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 -1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021.

V. DISCUSION

5.1. Análisis de discusión de resultados

Antes de empezar la discusión, explicaremos bien cada variable. Gestipolis (2018) podemos saber que la administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también en el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Asimismo, up-saín (2020) nos informa que, las empresas tienen diferentes técnicas para implementar e impulsar la motivación laboral en sus empleados, como política de incentivos, promoción laboral, etc.

Con respecto al objetivo general, se busca determinar cómo se relaciona la administración de recursos humanos y la motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 202, lo cual también se puede ver en ciertos estudios, como el de Bernazza (2021) que nos da como resultado una correlación alta y positiva de 0,806 y 0,826, demostrando así la existencia de una relación significativa entre las variables.

Con respecto al objetivo específico 1, se obtiene que existe una relación significativa entre la administración de recursos humanos y la autoestima de los trabajadores de la unidad ejecutora N° 1441684 dirección de redes integradas de Salud Lima Norte Minsa, Lima, 2021. Este resultado también se afirma para Aamodt (2017), de acuerdo con la teoría de la consistencia de Korman, existe una correlación positiva entre la autoestima y el desempeño. Es decir, los empleados que se sienten bien consigo mismos están motivados a desempeñarse mejor en su trabajo que aquellos que no se sienten valiosos e importantes.

Con respecto al objetivo específico 2, se obtiene que existe una relación significativa entre la administración de recursos humanos y las expectativas de los empleados en la unidad ejecutora N° 144 - 1684: Dirección de Redes Integradas

de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021. Este resultado se contrasta con lo que indica Aamodt (2017) Nuestra motivación y satisfacción laborales se determinan mediante la discrepancia entre lo que queremos, valoramos y esperamos y lo que en realidad proporciona el trabajo. Por ejemplo, si usted disfruta trabajar con personas, pero su trabajo conlleva hacerlo con información, no es muy probable que se encuentre motivado o satisfecho con él.

Con respecto al objetivo específico 3, se obtiene que existe una relación significativa entre la administración de recursos humanos y las recompensas en la unidad ejecutora N°144 – 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021. Este resultado también se afirma, ya que es fundamental recompensar a los empleados por su comportamiento gremial benéfico. No obstante, como ha aprendido de la presentación de la jerarquía de Maslow, diferentes empleados poseen diversos valores, razón por la cual los supervisores deben tener ingreso a diversos tipos de reforzadores y estar capacitados para aplicarlos.

Por último, las organizaciones olvidan un punto crítico en el momento de ver la interacción del trabajador y su productividad, el cual es la motivación gremial idónea para un óptimo funcionamiento. Es por esto por lo que muchas organizaciones frente a la incapacidad de disponer de un departamento de recursos humanos dejan en segundo plano esta funcionalidad, lo que consecuentemente representa una desventaja frente a la competitividad ante otras organizaciones, el no hacer una buena selección y no capacitarlos antecedente de hacer sus ocupaciones representaría disminuciones en la calidad del servicio.

Una vez ya visto todo lo expuesto, se puede ver que toda organización funciona de manera adecuada con un buen departamento de recursos humanos, es por ello que siempre habrá necesidades básicas para mantener un buen clima de trabajo, como Ionos (2019) señala, es común motivar a los empleados con incentivos tales como bonos, coches de empresa, descuentos en el gimnasio o en el comedor, etc. Si bien es cierto que este tipo de estímulos aumentan el bienestar, es el diseño de la actividad laboral real lo que fortalece la motivación intrínseca. La

revista de economía estadounidense Inc.com cita estudios de los años 50 que ya demostraban que las profesiones basadas en un trabajo monótono y sencillo, como las cadenas de montaje, reducen en gran medida tanto la motivación como la productividad de los empleados, además de relacionarse con un aumento del ausentismo y una mayor fluctuación de empleados. Estos resultados dieron lugar a la técnica de trabajo conocida como job enlargement, es decir, aumentar las responsabilidades y actividades de los trabajadores progresivamente. Hay que destacar que estos hallazgos siguen siendo válidos hoy en día. (p. 150)

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones

Primera

Respondiendo al objetivo general se determinó que existe una relación significativamente fuerte entre Administración de Recursos Humanos y Motivación Laboral de la Unidad Ejecutora N° 144-1684, con $p=0.941$ Y un sig de 0.000, lo que indica que a una buena gestión en la administración de recursos humano logra motivar laboralmente al personal en unidad ejecutora N°144-1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSA, Lima, 2021

Segunda

Se concluyó que hay una relación alta entre la Administración de Recursos Humanos y la Autoestima de los trabajadores en la Unidad Ejecutora N° 144-1684, con $p=0.846$ y un sig de 0.000, el departamento de recursos humanos mejora la autoestima del personal de la Unidad Ejecutora N° 144-1684.

Tercera

Se llegó a la conclusión que existe relación significativamente fuerte entre la administración de recursos humanos y las expectativas de los empleados en la unidad ejecutora N°144-1684, con $p=0.877$ y un sig de 0.000, lo que indica que una buena Administración de Recursos Humanos aumenta de manera significativa las expectativas de los empleados.

Cuarta

Finalmente se concluye que existe una relación alta entre la administración de recursos humanos y las recompensas en la Unidad Ejecutora N°144-1684, con $p=0.808$ y un sig de 0.000, que manifiesta que existe una relación significativa a las recompensas al personal con una mejor Administración de Recursos Humano en la Unidad Ejecutora N°144-1684.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Recomendaciones

Primera

Se recomienda a los altos mandos responsables de la entidad, motivar al personal administrativo de recursos humanos para mejorar el clima laboral mediante capacitaciones enfocadas a mejorar su perfil profesional, pasantías laborales que permita conocer otros puestos laborales administrativos que les permita complementar su experiencia laboral, la cual permitirá el mejor desempeño del personal.

Segunda

A los responsables se recomienda enfocarse en realizar focus group y encuestas laborales que les permita identificar problemas de salud mental como fatiga, estrés, autoestima, las cuales afectan al entorno laboral y familiar del personal que labora.

Tercera

Así mismo, a los jefes inmediatos cumplir con las expectativas laborales de los empleados, tales como el cumplimiento del reglamento interno para lograr transparencia e imparcialidad al momento que exista alguna disputa laboral interna, así como el cumplimiento de promesas laborales que se brinden al personal.

Cuarta

Por último, se recomienda un programa de incentivos laborales generales, del tipo económico para motivar al personal por el logro de metas, incentivo en temas de educación, que les permita crecer profesionalmente al personal y sus familiares, todo ello que permita recompensar el logro de metas y el desempeño del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alemán et. al. (2017) con las tesis "Satisfacción Laboral Del Personal De enfermería De La Sala De Neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Davila Bolaños. Managua". Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Posgrado.

Ancheyta y Asociados (2016). Administración De Personal En Recursos Humanos. Recuperado de <https://www.asfiscal.com/2019/12/17/administracion-personal-en-recursos-humanos/>

Anónimo. (2013-2021). Enciclopedia. Administración de Recursos Humanos. Recuperado de <https://concepto.de/administracion-de-recursos-humanos/>

Anónimo. (2019). Startup Guide IONOS. Motivación de los empleados: mejora el clima de trabajo y aumenta los ingresos. Recuperado de <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/motivacion-de-los-empleados/>

Anónimo. (2021). Administración de recursos humanos: ¿qué es y cómo funciona? UNIR la universidad en Internet.

Anónimo. (2021). Question Pro.Motivación de empleados: Definición, tipo, importancia y como mejorarla.

Bernazza, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac. Tesis de posgrado. Universidad cesar vallejo, Perú.

Cabezas, E (2018) introducción a la metodología científica (1ra Ed) Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

- Cadena (2019) en la tesis "La Motivación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Empresa Envatub S.A. De La Provincia De Pichincha". Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Posgrado.
- Cifuentes, J. y Manrique, F. (2016). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la investigación. (Primera, Ed.) México DF: Universidad Autónoma del Carmen.
- Galván, M. A. (2021) Motivación Laboral. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- Gestiopolis (2021). Administración. Qué es, definición, importancia, objetivos y características. ¿Ciencia, arte, técnica? Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/administracion-que-es/>
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. (Primera, Ed.) México DF: Red Tercer Milenio S.C.
- Hernández Siampieri, R. & Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta Ed.) México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México DF: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ª Edición. Mc Graw-Hill, S.A. de C.V.
- Ionos (2019). Motivación de los empleados: mejora el clima de trabajo y aumenta los ingresos. Recuperado de: <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/motivación-de-los-empleados/>

- Linares, S. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Lozada, J. (2014) Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Revista Dialnet. vol 3(1), p. 47-50.
- Martínez, L.G. (2004). Gestipolis. Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona? Recuperado de <https://www.gestipolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>
- Mondy, R. (2016). Administración de recursos humanos. (11va ed.). Pearson Educación.
- Orellana. (2019). Motivación laboral. Economipedia.com
- Ochoa, C. (2015) Muestreo probabilístico: muestro aleatorio simple. Netquest. Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-aleatorio>
- Pablos (2016) con la tesis presentada "Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres". Universidad de Extremadura. Posgrado. España.
- Portero (2019) "Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento Y Salud General En Personal Sanitario De Urgencias". Universidad de Córdoba. Argentina. Posgrado.
- Question Pro (2021). Motivación de empleados: Definición, tipos, importancia y cómo mejorarla. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-de-empleados/>
- Rodríguez, D. (2014). Motivación laboral y personal. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/motivacion-laboral-y-personal/>

- Ruiz, C. (2021). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. Tesis de posgrado. Universidad Cesas Vallejo, Perú.
- Salamanca, L.X. (2021). Útil Blog Universidad. La importancia de la Administración de Recursos Humanos. Recuperado de <https://www.utel.edu.mx/blog/estudia-en-linea/la-importancia-de-la-administracion-de-recursos-humanos/>
- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). Administración. (6ta ed.). Pearson Educación.
- Sánchez, F. (2018) con la tesis realizada "Cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la dirección de planeamiento del Ejército, San Borja 2018". Universidad Cesar Vallejo. Pregrado. Lima
- Tramontana, C. (2019). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño comercial en la Distribuidora Trahis S.A.C. de Pucallpa. Tesis de posgrado. Universidad Continental, Perú.
- Trepalacios, J., Vásquez, R., & Bello, L. (2005). Investigación de Mercados. México DF: International Thomson Editores.
- Unir (2021). Administración de recursos humanos: ¿qué es y cómo funciona? Recuperado de <https://mexico.unir.net/vive-unir/administracion-recursos-humanos-funciones/>
- Up SPAIN (2020). La Motivación Laboral: ¿Qué Es Y Cómo Implementarla? Recuperado de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
- Valderrama, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 5ra. Ed. Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología		
<p>Administración de Recursos Humanos y Motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p> <p>¿Cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y la motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y la motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la administración de Recursos Humanos y la motivación Laboral en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p>	<p>Administración de Recursos Humanos</p>	<p>Las organizaciones</p>	características de las organizaciones	P1, P2	<p><u>Tipo de investigación</u> Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional</p>		
					diferentes estructuras	P3, P4			
					sistemas sociales	P5, P6			
				<p>Las organizaciones como sistemas sociales</p>	variabilidad humana	P7, P8		<p><u>Diseño</u> No experimental de corte transversal</p>	
					diferencias individuales	P9, P10			
					la motivación humana	P11, P12			
				<p>integración del individuo</p>	individuo-organización	P13, P14			<p><u>Población</u> Muestra de 500 trabajadores</p>
					reciprocidad	P15, P16			
					intercambio de recursos	P17, P18			
				Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos			
<p>¿Cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y la autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y la autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la administración de Recursos Humanos y la autoestima en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p>	comportamiento del supervisor	P21, P22					
			talleres de autoestima	P23, P24					
<p>¿Cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y las expectativas de los empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y las expectativas de los empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la administración de Recursos Humanos y las expectativas de los empleados en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p>	<p>Expectativas de los empleados</p>	expectativas laborales	P25, P26	<p><u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos</p>			
				características laborales	P27, P28				
				metas alcanzables	P29, P30				
<p>¿Cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y las recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la administración de Recursos Humanos y las recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la administración de Recursos Humanos y las recompensas en la Unidad Ejecutora N°144 - 1684: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte - MINSa, Lima, 2021.</p>	<p>Recompensas</p>	incentivo	P31, P32		<p><u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.25</p>		
				consecuencias	P33, P34				
				recompensas	P35, P36				

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variable administración de recursos humanos

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
Administración de recursos humanos	Según Chiavenato (2017) señala que, la administración de recursos humanos (ARH) es un área extremadamente sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que exista en cada organización, así como de la cultura organizacional que se adopte. (p.44)	La variable Administración de recursos humanos de naturaleza cualitativa la cual se encuentra conformado por las dimensiones: las organizaciones, las personas e Integración del individuo en la organización, analizando sus atributos mediante un cuestionario..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las organizaciones 2. Las organizaciones como sistemas sociales 3. integración del individuo 	<ul style="list-style-type: none"> - características de las organizaciones - diferentes estructuras - sistemas sociales - variabilidad humana - diferencias individuales - la motivación humana - individuo-organización - reciprocidad - intercambio de recursos 	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Operacionalización de variable motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
Motivación laboral	Según Ionos (2019) La motivación de los empleados incluye todas aquellas acciones que la empresa lleva a cabo para influir de manera positiva en el rendimiento de los empleados (p.3).	La variable motivación laboral de naturaleza cualitativa el cual se encuentra conformado por las dimensiones: autoestima, Expectativas de los empleados y recompensa a los empleados, analizando sus atributos mediante un cuestionario.	<p>1. Autoestima</p> <p>2. Expectativas de los empleados</p> <p>3. Recompensas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - experiencia con el éxito - comportamiento del supervisor - talleres de autoestima - expectativas laborales - características laborales - metas alcanzables - incentivo - consecuencias - recompensas 	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

ANEXO 3: Instrumentos

INSTRUMENTO PARA MEDIR: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

El presente cuestionario tiene motivos de investigación en la unidad ejecutora nº144 - 1684: dirección de redes integradas de salud Lima Norte - Minsa, lima, 2021

- 1 Nunca
- 2 Casi Nunca
- 3 A Veces
- 4 Casi Siempre
- 5 Siempre

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Las organizaciones					
01	¿Considera usted que la organización cuenta con las mejores características?					
02	¿Cree usted que las características que tiene la organización cumplen con las expectativas del trabajador?					
03	¿piensa usted que la organización ha tenido diferentes estructuras laborales a través del tiempo?					
04	¿Usted considera que la organización debe de cambiar la estructura organizacional que tiene?					
05	¿Considera usted que la organización presente un adecuado sistema organizacional en beneficio de su personal?					
06	¿Considera usted que los sistemas sociales son importantes en relación a las organizaciones?					
	DIMENSION 2: Las personas					
07	¿cree usted que a la organización le interesa su personal laboral?					
08	¿piensa usted que la variabilidad de habilidad del personal es buena para la organización?					
09	¿Considera usted que las diferencias individuales del personal afectan a la organización?					
10	¿usted considera que el personal toma en cuenta las diferencias individuales al momento de trabajar en equipo?					
11	¿Considera usted que el personal es motivado laboralmente en su centro de labores?					
12	¿cree usted que la organización se preocupa por motivar al personal laboral?					

	DIMENSION 3: Integración del individuo en la organización					
13	¿cree usted que los objetivos de la organización se relacionan con los objetivos del personal?					
14	¿piensa usted que los trabajadores saben trabajar en equipo ante tareas de gran magnitud que le son asignadas?					
15	¿Considera usted que existe reciprocidad entre el personal y la organización?					
16	¿usted considera que la reciprocidad influye en cómo se integra el personal en sus puestos de trabajo?					
17	¿cree usted que el intercambio de recursos mejora el desempeño del personal?					
18	¿piensa usted que la integración del personal es el principal foco en su organización?					

INSTRUMENTO PARA MEDIR: MOTIVACION LABORAL.

El presente cuestionario tiene motivos de investigación en la unidad ejecutora n°144 - 1684: dirección de redes integradas de salud Lima Norte - Minsa, lima, 2021

- 1 Nunca
- 2 Casi Nunca
- 3 A Veces
- 4 Casi Siempre
- 5 Siempre

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Autoestima					
01	¿Considera usted que la organización brinda talleres de autoestima?					
02	¿cree usted que el personal cuenta con un buen autoestima en su centro de labores?					
03	¿piensa usted que si el personal tiene éxito en sus tareas encomendadas mejora el autoestima de dicho trabajador?					
04	¿usted considera que la experiencia exitosa de los altos mandos influye en el autoestima de los trabajadores a su cargo?					
05	¿Considera usted que el comportamiento del supervisor influye en el autoestima del personal?					
06	¿usted considera que el autoestima aumenta cuando el personal recibe reconocimiento de parte de su organización?					

	DIMENSIÓN 2: Expectativas de los empleados					
07	¿Considera usted que el personal cuenta con expectativas laborales en su organización?					
08	¿cree usted que la organización cumplirá con todas las promesas brindadas al inicio de su carrera laboral?					
09	¿piensa usted que los puestos de la organización satisfacen las expectativas laborales ofrecidas al ingreso laboralmente?					
10	¿Considera usted que las características laborales del personal corresponden con las necesidades de la organización?					
11	¿Considera usted que el personal cuenta con metas que son alcanzables?					
12	¿Considera usted que la motivación laboral que siente al trabajar varía de acuerdo con la importancia de la tarea encomendada?					
	DIMENSIÓN 3: Recompensas					
13	¿Considera usted que los incentivos son importantes para mantener motivados a los empleado?					
14	¿Considera usted que la organización cuenta con los mejores incentivos del mercado laboral?					
15	¿Considera usted que las recompensas laborales se brindan de manera justa al personal?					
16	¿Considera usted que la organización brinda recompensas racionales de acuerdo con la labor realizada?					
17	¿Considera usted que los incentivos que brinda la organización al personal ayudan a mejorar el desempeño del trabajador?					
18	¿Considera usted que es importante recompensar a los empleados por la labor que realiza?					

ANEXO 4: Validación del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento: Administración de Recursos Humanos

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Administración de Recursos Humanos							
	DIMENSIÓN 1: Las organizaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que la organización cuenta con las mejores características?	X						
2	¿Cree usted que las características que tiene la organización cumplen con las expectativas del trabajador?	X						
3	¿piensa usted que la organización ha tenido diferentes estructuras laborales a través del tiempo?	X						
4	¿Usted considera que la organización debe de cambiar la estructura organizacional que tiene?	X						
5	¿Considera usted que la organización presente un adecuado sistema organizacional en beneficio de su personal?	X						
6	¿Considera usted que los sistemas sociales son importantes en relación a las organizaciones?	X						
	DIMENSIÓN 2: Las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿cree usted que a la organización le interesa su personal laboral?	X						
8	¿piensa usted que la variabilidad de habilidad del personal es buena para la organización?	X						
9	¿Considera usted que las diferencias individuales del personal afectan a la organización?	X						
10	¿usted considera que el personal toma en cuenta las diferencias individuales al momento de trabajar en equipo?	X						
11	¿Considera usted que el personal es motivado laboralmente en su centro de labores?	X						
12	¿cree usted que la organización se preocupa por motivar al personal laboral?	X						
	DIMENSION 3: Integración del individuo en la organización	Si	No	Si	No	Si		
13	¿cree usted que los objetivos de la organización se relacionan con los objetivos del personal?	X						
14	¿piensa usted que los trabajadores saben trabajar en equipo ante tareas de gran magnitud que le son asignadas?	X						
15	¿Considera usted que existe reciprocidad entre el personal y la organización?	X						
16	¿usted considera que la reciprocidad influye en cómo se integra el personal en sus puestos de trabajo?	X						
17	¿cree usted que el intercambio de recursos mejora el desempeño del personal?	X						
18	¿piensa usted que la integración del personal es el principal foco en su organización?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Michel Jaime Mendez Escobar DNI: 10797162

Especialidad del validador: Mg. Administración de negocios - MBA

08 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SÍ, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

JHON HAYROL FALCONI ATOCHE

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Experto Informante.

Firma del

¹**Pertinencia:**

El ítem corresponde al concepto teórico formulado..... 08 de octubre del 2021

²**Revelancia:**

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Certificado de validez de contenido del instrumento: Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: MOTIVACION LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: Autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que la organización brinda talleres de autoestima?	X						
2	¿cree usted que el personal cuenta con un buen autoestima en su centro de labores?	X						
3	¿piensa usted que si el personal tiene éxito en sus tareas encomendadas mejora el autoestima de dicho trabajador?	X						
4	¿usted considera que la experiencia exitosa de los altos mandos influye en el autoestima de los trabajadores a su cargo?	X						
5	¿Considera usted que el comportamiento del supervisor influye en el autoestima del personal?	X						
6	¿usted considera que el autoestima aumenta cuando el personal recibe reconocimiento de parte de su organización?	X						
	DIMENSIÓN 2: Expectativas de los empleados	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que el personal cuenta con expectativas laborales en su organización?	X						
8	¿cree usted que la organización cumplirá con todas las promesas brindadas al inicio de su carrera laboral?	X						
9	¿piensa usted que los puestos de la organización satisfacen las expectativas laborales ofrecidas al ingresa laboralmente?	X						
10	¿Considera usted que las características laborales del personal corresponden con las necesidades de la organización?	X						
11	¿Considera usted que el personal cuenta con metas que son alcanzables?	X						
12	¿Considera usted que la motivación laboral que siente al trabajar varía de acuerdo con la importancia de la tarea encomendada?	X						
	DIMENSIÓN 3: Recompensas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que los incentivos son importantes para mantener motivados a los empleado?	X						
14	¿Considera usted que la organización cuenta con los mejores incentivos del mercado laboral?	X						
15	¿Considera usted que las recompensas laborales se brindan de manera justa al personal?	X						
16	¿Considera usted que la organización brinda recompensas racionales de acuerdo con la labor realizada?	X						
17	¿Considera usted que los incentivos que brinda la organización al personal ayudan a mejorar el desempeño del trabajador?	X						
18	¿Considera usted que es importante recompensar a los empleados por la labor que realiza?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Michel Jaime Mendez Escobar DNI: 10797162

Especialidad del validador: Mg. Administración de negocios - MBA

08 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SÍ, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

JHON HAYROL FALCONI ATOCHE

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Experto Informante.

Firma del

¹**Pertinencia:**

El ítem corresponde al concepto teórico formulado..... 08 de octubre del 2021

²**Relevancia:**

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Trabajador 191	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5
Trabajador 192	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1
Trabajador 193	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	2	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	5	2	3
Trabajador 194	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
Trabajador 195	2	5	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1
Trabajador 196	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
Trabajador 197	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	5	2	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2
Trabajador 198	2	5	2	2	2	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	2
Trabajador 199	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2
Trabajador 200	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3
Trabajador 201	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3
Trabajador 202	1	2	3	5	2	1	1	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	1	3	3	1	2	2	5	1	3	2	1	2	2
Trabajador 203	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	1	3	3	1	2	2	5	1	3	2	1	2	2	5	1	3	2
Trabajador 204	3	1	2	5	2	5	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1
Trabajador 205	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
Trabajador 206	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 207	3	1	3	1	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4
Trabajador 208	3	1	3	1	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3
Trabajador 209	5	2	2	2	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5
Trabajador 210	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	1
Trabajador 211	4	1	2	3	5	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3
Trabajador 212	3	2	1	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	5	3	1	5	5	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	5	1
Trabajador 213	5	3	1	2	5	2	5	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	3	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2
Trabajador 214	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
Trabajador 215	3	4	1	2	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2
Trabajador 216	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2
Trabajador 217	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5
Trabajador 218	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4

procesamiento timoteo.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	y1	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	y2	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	y3	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	y4	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	y5	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	y6	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	y7	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	y8	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	y9	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	y10	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	y11	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	y12	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	y13	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	y14	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	y15	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	y16	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	y17	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	y18	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	var1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
38	var2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
39	d1v2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
40	d2v2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
41	d3v2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	var1_	Numérico	5	0	Administración de Recursos Humanos	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	var2_	Numérico	5	0	Motivación Laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44	d1v2_	Numérico	5	0	Autoestima	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	d2v2_	Numérico	5	0	Expectativas de los empleados	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46	d3v2_	Numérico	5	0	Recompensas	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
47											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

18°C 03:55 12/12/2021