

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“La gestión de personal y la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial Essalud Huánuco - 2022”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Iribarren Vigilio, Diana Loyda

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:****Área:** Ciencias Sociales**Sub área:** Economía, negocios**Disciplina:** Negocios, Administración**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41944520

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el
desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003- 1423-2737
2	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22512599	0000-0002- 6062-6705
3	Blanco Tipismana, Jose Martin	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001- 7118-719X

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **08:00 horas del día 28 del mes de noviembre del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

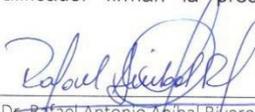
Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero	(Presidente)
Mtro. Martín Moisés Gonzales Acuña	(Secretario)
Mtro. José Martín Blanco Tipismana	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 652-2024-D-FCOMP-PAEE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada "**LA GESTIÓN DE PERSONAL Y LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA DE LOS TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL ESSALUD HUÁNUCO - 2022**", presentada por la Bachiller, **IRRIBARREN VIGILIO, Diana Loyda**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

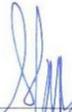
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **APROBADA** con el calificativo cuantitativo de **13 TRES** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **9:45 am** horas del día **28 del mes de noviembre del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero
N° DNI 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE



Mtro. Martín Moisés Gonzales Acuña
DNI: 22512599
Código ORCID: 0000-0002-6062-6705



Mtro. José Martín Blanco Tipismana
DNI: 22474198
Código ORCID: 0000-0001-7118-719X



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: DIANA LOYDA IRRIBARREN VIGILIO, de la investigación titulada "La gestión de personal y la motivación extrínseca de los trabajadores de la Red Asistencial Essalud Huánuco - 2022", con asesor WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1624-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 27 de agosto de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

7. IRRIBARREN VIGILIO, DIANA LOYDA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	3%
3	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	revistas.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO,
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la Red asistencial por su apoyo con el llenado de las encuestas e instrumentos en general.

A los funcionarios de la Red asistencial, por su autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación.

A todas aquellas personas que han contribuido con el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICO.....	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. GESTIÓN DEL PERSONAL.....	20
2.2.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.....	29
2.2.2.2. PROMOCIÓN EN EL TRABAJO	33
2.2.2.3. DESARROLLO PROFESIONAL.....	35
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	38

2.4.	HIPÓTESIS.....	39
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	39
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	39
2.5.	VARIABLES.....	39
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	39
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE.....	40
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
CAPÍTULO III.....		43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		43
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.3.1.	ENFOQUE.....	43
3.3.2.	ALCANCE O NIVEL.....	43
3.3.3.	DISEÑO.....	44
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.2.1.	POBLACIÓN.....	44
3.3.1.	MUESTRA.....	44
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	45
3.4.	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	45
3.5.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	45
CAPÍTULO IV.....		46
RESULTADOS.....		46
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	46
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	76
CAPÍTULO V.....		81
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		81
5.1.	DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES.....	81
5.2.	DISCUSIÓN CON EL MARCO TEÓRICO.....	83
CONCLUSIONES.....		85
RECOMENDACIONES.....		86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		87
ANEXOS.....		89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 La Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores.....	46
Tabla 2 La Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores.....	47
Tabla 3 La Red asistencial desarrolla las competencias de sus y trabajadores.	48
Tabla 4 Las competencias de sus trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial.....	49
Tabla 5 La Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores.	50
Tabla 6 La Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación.	51
Tabla 7 La Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo.	52
Tabla 8 La Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación.....	53
Tabla 9 Las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias.	54
Tabla 10 Las pruebas dadas motivan mi incorporación en la Red asistencial.	55
Tabla 11 La entrevista en el proceso de selección fue cortés.	56
Tabla 12 La entrevista fue motivadora.	57
Tabla 13 La Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo.	58
Tabla 14 La Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores.....	59
Tabla 15 La Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio.	60
Tabla 16 La Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia.	61
Tabla 17 La Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores. .	62
Tabla 18 La Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la Red asistencial.....	63
Tabla 19 La Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen	

metas.....	64
Tabla 20 Los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos.	65
Tabla 21 Las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas.	66
Tabla 22 Las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos.....	67
Tabla 23 La Red asistencial tiene como política de personal los ascensos.	68
Tabla 24 La Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas.	69
Tabla 25	70
Tabla 26 La red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas.....	71
Tabla 27 La Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores.	72
Tabla 28 La Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos.....	73
Tabla 29 La gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores.....	74
Tabla 30 La gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores.....	75
Tabla 31 Criterios para definir la inferencia entre las variables gestión del personal con la motivación intrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco 2022.	76
Tabla 32 Análisis inferencial de la relación entre la gestión del personal con la motivación extrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023.....	77
Tabla 33 Análisis inferencial de la relación entre la gestión del desempeño con la motivación extrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023.	78
Tabla 34 Análisis inferencial de la relación entre la selección del personal con la motivación extrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023.	79
Tabla 35 Análisis inferencial de la relación entre la selección del personal con la motivación extrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023.	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores.....	46
Figura 2 La Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores.....	47
Figura 3 La Red asistencial desarrolla las competencias de sus y trabajadores.	48
Figura 4 Las competencias de sus trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial.....	49
Figura 5 La Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores.	50
Figura 6 La Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación.	51
Figura 7 La Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo.	52
Figura 8 La Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación.....	53
Figura 9 Las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias.	54
Figura 10 Las pruebas dadas motivan mi incorporación en la Red asistencial.	55
Figura 11 La entrevista en el proceso de selección fue cortés.....	56
Figura 12 La entrevista fue motivadora.....	57
Figura 13 La Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo.	58
Figura 14 La Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores.....	59
Figura 15 La Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio.	60
Figura 16 La Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia.	61
Figura 17 La Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores.	62
Figura 18 La Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la Red asistencial.....	63
Figura 19 La Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen	

metas.....	64
Figura 20 Los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos.	65
Figura 21 Las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas.	66
Figura 22 Las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos.....	67
Figura 23 La Red asistencial tiene como política de personal los ascensos.	68
Figura 24 La Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas.	69
Figura 25 La Red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores.	70
Figura 26 La red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas.....	71
Figura 27 La Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores.	72
Figura 28 La Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos.....	73
Figura 29 La gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores.....	74
Figura 30 La gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores.....	75

RESUMEN

La tesis ha sido desarrollada tomando en cuenta el objetivo general planteado, el cual fue describir de qué manera se relaciona la gestión del personal con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2022, el tipo de investigación empleado para el desarrollo de esta tesis fue aplicada, con un enfoque cuantitativo dada la naturaleza de las variables, con un alcance descriptivo correlacional, no alterado el comportamiento de las variables, por el contrario su análisis en el estado natural ha permitido hacer las inferencias respectivas en torno a los resultados obtenidos. Con una población y muestra de 70 trabajadores, la tesis ha aplicado la encuesta como instrumento, teniendo como principal conclusión la demostración que existe una relación directa entre la gestión de personal y la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2022, el cual queda demostrado a partir de los fundamentos inferenciales cuyo valor positivo 0.570, describiendo estadísticamente dicha afirmación sustentado además en información de la tabla 1 y la tabla 21 cuyos valores porcentuales afirma que el respeto los procedimientos para medir el desempeño de los trabajadores genera una motivación dada su objetividad tal como precisa el 32.9% y 42.9% de trabajadores encuestados.

Palabras Claves: *Competencias, gestión, desarrollo, motivación, productividad.*

ABSTRACT

The thesis has been developed taking into account the general objective set, which was to describe how personnel management is related to the extrinsic motivation of the workers of the ESSALUD Huánuco – 2022 healthcare network, the type of research used for the development of this thesis was applied, with a quantitative approach given the nature of the variables, with a correlational descriptive scope, without altering the behavior of the variables; on the contrary, its analysis in the natural state has allowed us to make the respective inferences about the results obtained. With a population and sample of 70 workers, the thesis has applied the survey as an instrument, with the main conclusion being the demonstration that there is a direct relationship between personnel management and the extrinsic motivation of the workers of the ESSALUD Huánuco – 2022 healthcare network. which is demonstrated from the inferential foundations whose positive value is 0.570, statistically describing said statement, also supported by information from table 1 and table 21, whose percentage values affirm that respect for the procedures to measure the performance of workers generates motivation. given its objectivity as specified by 32.9% and 42.9% of workers surveyed.

Keywords: *Competencies, management, development, motivation, productivity.*

INTRODUCCIÓN

La tesis desarrollada en término del comportamiento de 2 variables importantes como es gestión de personal y la motivación extrínseca en la Unidad de Investigación expuesta, esto en razón de que el comportamiento de la variable gestión de personal ha mostrado evidencias de que podría estar teniendo algún vínculo con la motivación de los trabajadores Es por ello que el objetivo de la investigación fue describir cómo se relaciona ambas variables en el ámbito de la organización de estudio.

La tesis se divide en cinco capítulos, el primero de ellos contiene información relevante de los motivos que han generado el desarrollo de la presente investigación, el segundo capítulo cuenta con información conceptual y teórica de las publicaciones hechas respecto a las dos variables de estudio, el tercer capítulo contempla la metodología, el cuarto capítulo expone los resultados, el quinto capítulo es la discusión de resultados.

Respecto a los métodos y técnicas empleadas, la tesis siendo de tipo aplicada con un diseño no experimental de corte transversal, ha preparado instrumentos de investigación a partir del cual se han obtenido información primaria teniendo como fuente principal a la muestra de estudio que son los trabajadores de la red asistencial. Si bien es cierto, la tesis ha tenido limitaciones de orden de tiempo sin embargo he ido fueron superados gracias a la disponibilidad y al apoyo de quienes intervinieron en la presente investigación, Así mismo, se ha podido establecer criterios para el recojo oportuno de los datos demandados.

A partir de esta experiencia metodológica, la tesis ha podido describir que efectivamente hay una relación entre la gestión de personal y la motivación extrínseca en los trabajadores de la red asistencial, a partir del cual se establecen comportamientos que pueden generar cambios en la conducta organizacional del sujeto de estudio. De igual manera es importante precisar, que, al ser demostrada la hipótesis planteada, esta información se constituye en relevante y valiosa para proyectar futuras investigaciones cuya complejidad sea mayor respecto a la elaborada en la red asistencial.

CAPÍTULO

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La gestión de personal permite organizar y simplificar los procesos relativos a las relaciones que se establecen entre los empleados y la empresa, por lo que aumenta la eficiencia de los trabajadores y del departamento de recursos humanos y, en consecuencia, la productividad de la compañía en su conjunto.

La motivación extrínseca es el conjunto de acciones que llevas a cabo para conseguir una recompensa externa. El ejemplo más común es el económico, pero la motivación extrínseca no es solamente la búsqueda de un aumento de sueldo.

En un escenario post pandemia, las organizaciones en el mundo han tenido que adaptar estrategias, y sistemas que permitan una mejor gerencia de sus trabajadores, quienes en muchos casos han sido afectados de manera directa e indirecta en términos sanitarios o sociales. Es por ello, que las grandes empresas han comprendido que como necesidad es urgente componentes de motivación complementaria a la intrínseca que deben ser implementados. La motivación extrínseca, una variable que hoy es parte de las organizaciones como medio para consolidar la relación que tienen los trabajadores con los propósitos de la organización. (Cepal, 2020).

Empresas como Google, Twiter, Chevron, son ejemplo de empresas mundiales que han comprendido lo dicho y ofrecen a sus trabajadores ambientes adecuados para el trabajo, independientemente de la buena remuneración. Sin embargo, no solo las organizaciones privadas tuvieron que tomar estas decisiones. Las entidades públicas en el mundo también estuvieron sometidos a esta realidad. Emulando a lo que hacen las empresas, las intendencias, las municipalidades, en Latinoamérica han hecho una apuesta para que el esfuerzo de sus trabajadores en primera línea de pandemia, hoy se vean reconocido con importantes remuneraciones, y espacios estableces de trabajo. Ejemplo, de ello son las municipalidades en Santiago, quienes cuentan con trabajadores que han sido contratados desde

tiempos de pandemia, y hoy tienen un trabajo que reconoce su esfuerzo. (Cepal, 2020).

Los trabajadores tienen un rol importante en las organizaciones públicas, son ellos quienes sostienen la funcionalidad, por ello, su trabajo debe ser gerenciado con criterios estándares que garantice una adecuada labor. En el caso de Perú, todavía es una necesidad comprender que las gerencias de recursos humanos en el ámbito público deban tener un sistema de motivación clara, por el contrario, pareciera que están desvinculadas entre sí. En tiempos post pandemia, se ha podido registrar demandas de sindicatos de trabajadores en las municipalidades a consecuencia que las instituciones no cumplen con lo ofrecido, teniendo en si una débil motivación. (Cepal, 2020).

La red asistencia ESSALUD Huánuco, la motivación extrínseca no se da de manera continua, ya que no en toda actividad que realizan existe un beneficio o recompensa para el trabajador, muchas veces cuando no hay esta recompensa externa su desempeño ya no es el mismo, cuando la actividad no está vinculada a un reconocimiento su desarrollo no es adecuadamente, en cuanto a la motivación económica no se da en todas las actividades lo cual afecta al empeño y desenvolvimiento que puede poner el trabajador. Respecto a la promoción laboral no hay muchas oportunidades para que puedan ascender siendo esta una desmotivación para el trabajador. Concerniente al desarrollo profesional aun es limitante debido a que no todos los trabajadores se establecen objetivos en el ámbito laboral y que esto sea motivante para desarrollar sus funciones y poder crecer profesionalmente, los trabajadores en general no tienen motivación por parte de la institución ni por parte de ellos mismos. (García, 2020)

Respecto a la actual gestión del personal, de acuerdo al artículo de opinión realizado, en el tema de reclutamiento no se está reforzando al trabajador después de ser reclutados, no se los capacita de acuerdo al área de trabajo que van estar desempeñándose, los trabajadores en su mayoría no se encuentran fidelizados con la institución, esto conlleva a que los trabajadores de la red de salud no se desempeñen de manera adecuada debido a que no están preparados específicamente para un área determinado. (García, 2020).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona la gestión del personal con la motivación, extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera se relaciona la gestión del desempeño con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2023?

¿De qué manera se relaciona la selección de personal con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2023?

¿De qué manera se relaciona la gestión del cambio con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Describir de qué manera se relaciona la gestión del personal con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera se relaciona la gestión del desempeño con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

Determinar de qué manera se relaciona la selección de personal con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

Determinar de qué manera se relaciona la gestión del cambio con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICO

El desarrollo de la presente investigación se ha justificado dado que la discusión de resultados ha puesto en cuestionamiento a lo que se sabe de las variables de estudio, demostrando claramente su contribución a la ciencia a partir de mejorar los alcances de lo que ya se sabía tanto de gestión de personal como de la motivación extrínseca.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El desarrollo de la presente investigación se ha justificado puesto que sus resultados pueden ser tomados en cuenta por quienes toman decisiones en la red asistencial, pudiendo tener políticas de mejoras del comportamiento organizacional efectiva.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La tesis ha desarrollado una metodología apropiada que ha permitido el recojo de la información, el cual al ser referenciado puede servir para medir el comportamiento de la variable en los mismos términos en otro contexto o se referente para la elaboración de técnicas más complejas.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se contó con los recursos financieros para la inversión necesaria que demande la investigación. Se contó con la asesoría pertinente. Se contó con el apoyo de la dirección de la Red asistencial. Se contó con la bibliografía necesaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Porras (2020) en su tesis titulada **“La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del cantón Salcedo”** presentada a la Universidad Técnica de Ambato, tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión del Talento Humano COHORTE 2017; llego a las siguientes conclusiones:

- En el mayor número de los datos estudiados, los empleados no están conformes con el estado laboral, ya que las compañías no cumplen con los acuerdos pactados al contratarlos. Como tampoco hay equidad en los pagos que cada trabajador obtiene, ya que las labores que realizan son parecidas, y tienen retrasos en los pagos de salarios.
- Normalmente, los empleados no sienten que se les valora en la organización en la que prestan sus servicios, debido a que no se les brinda reconocimientos sobre su buen rendimiento, tampoco sienten que se les considere en la toma de decisiones; y tampoco le brindan soluciones rápidas y optimas a los problemas que se presenten en la empresa.
- El mayor número de empleados afirman que no se les brinda capacitaciones en las organizaciones en que laboran, debido a que los jefes no realizan evaluaciones al rendimiento cada año, de tal manera, no tienen conocimiento sobre la falta de capacitación que tienen los trabajadores.

Chango (2019) en su tesis titulada **“Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Rotación del Personal de la Empresa Grancomar S.A.”** presentada a la Universidad de Guayaquil, tesis para optar el Grado de Contador Público Autorizado; llego a las siguientes conclusiones:

- Después de los datos obtenidos en la investigación, concluimos que en la compañía Grancomar en el área de gestión de personal o de recursos humanos, no se hace un procedimiento estandarizado al momento de contratar o escoger nuevos trabajadores, asimismo, los beneficios que se le brinda no cubren las necesidades de estos nuevos trabajadores. Es por ello que en la compañía se realiza cambio de trabajadores de manera recurrente.
- Los Trabajadores en el área de operaciones, no se identifican con la marca de la empresa, tampoco se comprometen con los propósitos que estos se propongan. Ya que estos empleados consideran que la jornada laboral es exigente, que cuentan con un sueldo insatisfactorio, los cuales son conocedores de las labores que desempeñan y tiene la mentalidad de hacer bien su función. Es por ello que con esta investigación podemos proponer que se tiene que realizar una optimalización del ámbito de recursos humanos con el fin de bajar los recambios de los trabajadores.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Rojas y Vílchez (2018) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018” presentada a la Universidad Norbert Wiener, tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión en Salud; llegaron a las siguientes conclusiones:

- Según los resultados obtenidos se ha demostrado que hay una interrelación significativa entre las variables de la gestión del talento humano y el rendimiento de los trabajadores del puesto de salud, asimismo, cuenta con una interrelación significativa entre la variable independiente con la dimensión de la calidad de empleo, del rendimiento de los empleados de la institución puesta en estudio. Finalmente, podemos concluir que en la empresa hay una interrelación significativa entre la variable independiente y la dimensión de trabajo grupal de la institución Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.

Díaz y Rojas (2018) en su tesis titulada **“Análisis de la motivación Extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018”** presentada a la Universidad Peruana Unión, tesis para optar el grado de Licenciados en Administración y Negocios Internacionales; llegaron a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a objetivo específico número 1, podemos concluir que la calificación de los colaboradores con respecto a su satisfacción en la atención a sus necesidades fisiológicas, brindada en la Micro Red de Salud Jepelacio (MRSJ), el 65% califico de manera regular la atención brindada, y el 35% respondió que es malo la atención brindada a sus necesidades fisiológicas por parte de la MRSJ.
- De acuerdo a objetivo específico número 2, podemos concluir que, con respecto a la satisfacción en la atención a sus necesidades de seguridad, brindada en la Micro Red de Salud Jepelacio, el 87.5% califico de malo la atención brindada con respecto a sus necesidades de seguridad por parte de la MRSJ., y el 12.5% respondió que es regular el servicio que da a los requisitos de seguros por parte de la M.R.S.J.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Sanchez (2017) en su tesis titulada **“Gestión del Personal y Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo 2017”** presentada a la Universidad de Huánuco, tesis para optar el Grado de Licenciado en Administración de Empresas; llego a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a los resultados, se concluye que la gestión de trabajadores es influyente de manera significativa en la conducta empresarial, ya que por medio de una planificación, capacitaciones y evaluaciones se logra tener empleados incentivados, en la Municipalidad de la Provincia de Ambo, lo cual se sustenta en el diagrama 5 y 7. Asimismo, el estudio muestra que la planificación de los recursos humanos es influyente de manera significativa en la conducta empresarial, debido a que los empleado se identifican con

los propósitos de la municipalidad puesta en estudio.

- De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos concluir que las capacitaciones de los trabajadores son influyentes de manera significativa en la municipalidad puesta en estudio, debido a que ayuda a que los empleados estén preparados para que puedan desempeñarse de manera significativa en las labores encargadas por el área de gerencia.

Malpartida (2019) en su tesis titulada “Gestión del Personal y Clima Organizacional en la Empresa Automotores Mopal S.A. Huánuco 2018” presentada a la Universidad de Huánuco, Tesis para optar el Grado de Licenciada en Administración; llego a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo con la investigación y los resultados obtenidos concluimos que hay una interrelación positiva entre la administración de trabajadores y el ambiente empresarial en la organización Automotores Mopal S.A. Huánuco 2018, la cual se demuestra en los gráficos 6 y 25 en la que se confirma que la organización les brinda la facilidad de crecer profesionalmente lo que ayuda que los trabajadores se sientan identificados con la organización.
- De acuerdo con la investigación y los resultados obtenidos concluimos que los datos de trabajadores se encuentran interrelacionadas de forma directa con el ambiente empresarial, lo cual se demuestra en los cuadros 4 y 18, ya que en estos se demuestran que cuando se tiene trabajadores especializados y capacitados hace que las funciones se desarrollen de manera óptima y eficiente para la compañía.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DEL PERSONAL

Según Ibañez (2015) afirma que las gestiones del personal contienen las actividades administrativas del área de RR.HH. e interviene desde los métodos de contrataciones de los nuevos

trabajadores hasta el momento en que culmine su contrato. Por esta razón, es primordial tener consideración a las normas legales, cumplir con lo pactado en los contratos de los empleados. (Camacho, 2015) afirma que la gestión de personal son las actividades primordiales que se efectúa en el área de RR.HH. en todo tipo de organización. Comprende a todas las actividades relacionadas a la administración de los recursos humanos de la misma empresa, desde la contratación de personal, la separación de talentos y las capacitaciones que se les brindara a cada uno de estos miembros.

Según Porret (2014) sostiene que se define como gestión de personal como el control del comportamiento y el ambiente laboral que existe en la organización. Las cuales comprenden muchas labores, partiendo desde las condiciones consideradas para contratar personal y las normas legales, hasta todas las condiciones y remuneraciones que estos percibirán por la prestación de sus servicios.

Según Ibañez (2015) sostiene que la razón propósito primordial de la gestión del personal es de brindar a los trabajadores información reciente, para que se pueda mantener una buena comunicación dentro de la empresa. Tenemos que tener el conocimiento que la forma de administrar todos los procesos es de manera óptima la cual ayudara que el apoyo interno se mantenga de forma seguida. Normalmente es responsabilidad del área de recursos humanos de coordinar y hacer lo más resumido posible el procedimiento sobre los trabajadores de las organizaciones. Si el área de gestión de personal hace sus labores respetando las normas y eficientemente, sirve de ayuda para la consecución de metas o propósitos de las empresas. Lo cual es algo positivo para las organizaciones, ya que, si los empleados se sienten conformes y se identifiquen con la empresa, se tendrá mayor productividad y eficiencia. Asimismo, menora las faltas por salud o cualquier tipo y hace que los trabajadores quieran ir a trabajar así estén enfermos.

Tareas de la gestión de personal

Según Porret (2014) asegura que las tareas básicas de la gestión de personal son las siguientes:

- Reconocer las exigencias de los trabajadores, juntar y analizar datos sobre las nuevas tendencias.
- Establecer, administrar y controlar los diversos expedientes de los trabajadores.
- Consignar las contrataciones, los términos y las variaciones de trabajadores.
- Establecer los puntos de cada contrato, en donde se vean los acuerdos establecidos por las dos partes.
- Realizar los procesos de gestión de los trabajadores.
- Cerciorarse el ingreso y cuando culmine el contrato de cada trabajador.
- Gestionar el suministro de los trabajadores.
- Manejar el tema de los pagos de sueldo de cada trabajador.
- Supervisar el ingreso y salida de los trabajadores

Funciones de la gestión de personal

Según Ibañez (2015) sostiene que las funciones que se tiene que desarrollar dentro de la gestión del personal son las siguientes:

- **Proporcionar información:** brindar información actual de cada trabajador, a conjuntos determinados o a los trabajadores en general. La información se otorga de acuerdo a los datos de los empleados (Ibañez, 2015).
- **Desarrollar procesos:** los contratos, los cambios, los asensos o el despido de los trabajadores están bajo el mando de la compañía. Y es el área de gestión de personal que está a cargo del departamento de administración (Ibañez, 2015).
- **Notificaciones:** el área de RR. HH está encargado de brindar los permisos a los trabajadores de los diversos departamentos (Ibañez, 2015).
- **Control:** por medio del control se puede ver las variaciones de

horario, las faltas, el tiempo agregado, cuando les toca sus vacaciones o el horario laboral. El manejo del horario laboral es primordial, ya que nos ayuda a brindar horas flexibles para los trabajadores (Ibañez, 2015).

- **Protección de personal:** la gestión de personal tiene que brindar seguridad y garantía sobre el buen cuidado y la salud de los trabajadores en el área laboral, así como la información personal como la ley lo establece (Ibañez, 2015).

Tipos de gestión de personal

De acuerdo con Porret (2014) sostiene que en esta área los procedimientos se pueden dar inicio desde cualquier parte. Es por ello que el autor clarifica a la gestión de personal en tres tipos:

- **Gestión estratégica del personal:** en este tipo de gestión son los que se encargan de manera directa de poder cubrir los requisitos de los trabajadores, tanto del actual como del futuro (Porret, 2014).
- **Gestión táctica del personal:** Este tipo de gestión está dirigida fundamentalmente a los procesos y la planeación de todo el presupuesto que tenga la empresa. Es fundamental establecer normas para las contrataciones, las selecciones y las capacitaciones de los trabajadores (Porret, 2014).
- **Gestión del personal operativo:** este tipo de gestión se basa en tareas de ayuda o actividades relacionadas con la influencia hacia a los trabajadores (Porret, 2014).

2.2.1.1. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Según Durán (2020) sostiene que la gestión del rendimiento tiene el propósito de estar mejorando continuamente el logro de los objetivos de la empresa, como también busca mejorar los resultados de los trabajadores de manera individual. En el momento que una organización se implemente completamente son evaluadas de manera seguida, ya que dependerá mucho del seguimiento realizado los logros alcanzados.

Según Cordero (2019) sostiene que la gestión del desempeño

cuando se trata de instituciones estatales, las gestiones de desempeño es el procedimiento que ayuda que el establecimiento de objetivos sea más fácil. Las cuales tiene que estar de manera estructurada desde los jefes hasta las áreas de operacionaliza.

Elementos para una gestión del desempeño exitosa

Según Durán (2020) sostiene que en la gestión del desempeño existen elementos las cuales ayudan que esta sea exitosa:

Procedimientos: Un procedimiento es un conjunto de acciones que tienen que realizarse todas igualmente, para obtener los mismos resultados bajo las mismas circunstancias (por ejemplo, procedimiento de emergencia). La ejecución de todas las actividades se denomina proceso, mientras tanto un procedimiento que se encuentra incluido es el de ejecutar una tarea específica. (Durán, 2020).

Competencia: Competencia es la atribución social asignada a quien pone en acción, en distintos contextos, los componentes cognoscitivos, actitudinales y procedimentales que conforman un saber profesional para actuar eficazmente en una situación determinada. (Durán, 2020).

Retroalimentación: La retroalimentación expresa opiniones, juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje, con los aciertos y errores, fortalezas y debilidades de los estudiantes. Durante el proceso de retroalimentación, la intervención del docente es fundamental. (Durán, 2020)

Objetivos de la gestión del desempeño

Según Silva (2018) sostiene que la gestión del desempeño tiene dos principales objetivos en las organizaciones:

Objetivos de la evaluación: trata de la evaluación de las capacitaciones de los trabajadores para encargarse de objetivos importantes de la empresa. Cuando se brinda asesorías a los trabajadores sobre el entorno competitivo actual y los que se busca

perfeccionar. Y entrelazar al desempeño con las motivaciones, premios, incentivos etc. (Silva, 2018).

Objetivos de desarrollo: este objetivo se logra alcanzar por medio de la determinación de las necesidades de capacitación de los trabajadores respecto a los cumplimientos de los análisis y revisiones de las capacidades personales y empresariales. La asesoría es primordial para que los trabajadores sientan confianza y del mismo modo, perfeccionen su rendimiento (Silva, 2018).

2.2.1.2. SELECCIÓN DEL PERSONAL

Según Amo (2019) sostiene que el procedimiento de clasificación de trabajadores es primordial para una empresa, debido a que los trabajadores serán los encargados de alcanzar las metas y objetivos planteados. Cuando hablamos de selección de personal tenemos que considerar que engloba a una gran carga, los cuales son dependientes de los propósitos que tenga una organización. Según, Trigine & Gan, (2013) sostienen que podemos definir a la selección de personal como un procedimiento que se tiene que seguir de acuerdo a las normas de una empresa a la hora de contratar nuevos trabajadores. La cual empieza desde el momento en que un individuo acude a una empresa para postular por un puesto.

Importancia del proceso de selección de personal

Trigine & Gan (2013) afirman que considerar a los procesos de selección de personal es importante y que con las cuales se tendrán los siguientes beneficios:

- Encontrar empleados calificados: por medio de la selección de nuevos empleados se encontrará al personal con características que la empresa busca.
- Menora el costo en las capacitaciones: ya que se selecciona solo personal calificados, y que conozca las labores, hace que se menore las capacitaciones.
- Se simplifica la resolución de problemas de los trabajadores: por medio de una selección eficiente hace que los empleados

se sientan conformes con sus puestos de trabajo y por esta razón las variaciones de trabajadores se disminuyen en las empresas.

Requisitos para el procedimiento de selección de personal

Según Amo (2019) sostiene que se tiene que considerar el siguiente procedimiento para que la selección de personal sea exitosa:

- La cantidad de postulantes tiene que ser los necesarios, ya que si no se tiene la cantidad necesaria no se podrá encontrar al personal indicado.
- Se tiene que contar con un trabajador capacitado para la selección del nuevo trabajador entre todos los postulantes. Ya que los nuevos trabajadores tienen que contar con los requisitos que la empresa necesita.
- Especificar las especificaciones necesarias que tiene que contar los postulantes. De esta manera facilitara la selección de personal por medio de la experiencia y conocimientos.

Proceso y pasos de selección de personal

Según Amo (2019) sostiene que para que una selección de personal sea efectiva tiene que seguir los siguientes pasos que nombramos a continuación:

Evaluación inicial: la persona que postula para un puesto tiene que llenar todo un formulario y después enviar su hoja de vida, en las cuales tiene que añadir una carta de presentación. En la cual llega al área de RR.HH. para que sea evaluada y analizada; luego pasara por una entrevista por un tiempo prolongado (Amo, 2019).

Pruebas de empleo: luego del primer paso, se podría hacer que los solicitantes pasen algunas pruebas. En las cuales se mide las destrezas, sus habilidades, la personalidad, su motivación, etc. (Amo, 2019).

Entrevista de trabajo: en este punto se realiza una entrevista personal con el que se presentó al puesto. De esta manera podrá saber más sobre el solicitante (Amo, 2019).

Verificación de referencias: en este paso se analizan la información del candidato de acuerdo a las referencias proporcionadas por la este mismo. Las cuales ayudaran a que el reclutador conozca mejor a la persona que postula a la empresa (Amo, 2019).

Examen médico: en este paso el solicitante será evaluado tanto física como mentalmente. Y de acuerdo a ello se comprobará si los candidatos podrán ejecutar las labores o no (Amo, 2019).

Selección final: es donde conocerán los candidatos si fueron seleccionados o no (Amo, 2019).

2.2.1.3. GESTIÓN DEL CAMBIO

Según Durán (2018) sostiene que la gestión del cambio tiene la finalidad de hacer que la puesta en práctica de los nuevos procedimientos de cambios sea más fácil, lo cual es fundamental trabajar con los individuos que son los encargados de estas funciones y ayudar a que todos estén conscientes y acepten las innovaciones en un mundo empresarial que existe muchos cambios de manera constante.

Según Ferrer (2014) afirma que la Gestión del Cambio es una disciplina de administración que propone un conjunto de acciones para preparar a los miembros de una empresa para los cambios. Eso es porque las organizaciones están formadas por personas y estas necesitan un proceso hasta adaptarse a las novedades y las nuevas realidades.

¿Cómo llevar a cabo la gestión del cambio?

Ferrer (2014) sostiene que las empresas tienen que considerar de qué manera las variaciones impactaran en los trabajadores, los mecanismos o en los procedimientos que ya estaban acostumbrados. Por lo que es fundamental seguir los siguientes

pasos: Los procedimientos para planear y poner en práctica las variaciones, comunicar sobre el cambio, programar e implementar y evaluar la efectividad de estas innovaciones y si son en beneficio de la empresa

Asimismo, el autor Ferrer (2014) afirma que la gestión del cambio cuenta con tres formas que las empresas pueden poner en marcha:

- **Cambio de desarrollo.** ayuda a que los procedimientos sean mejores en una organización que ya se encuentran posicionadas (Ferrer, 2014).
- **Cambio de transición.** Hace que las empresas se alejen de sus métodos actuales por unos nuevos que ayuden a la solución de problemáticas (Ferrer, 2014).
- **Cambio transformacional.** Cambia el comportamiento y la manera en que funciona una empresa (Ferrer, 2014).

Importancia de implementar la gestión del cambio en una empresa

- **Asegura el éxito de proyectos e iniciativas.** Asimismo, perfecciona las capacidades de una empresa para que estén preparados para las variaciones que se presenten de manera constante (Durán, 2018).
- **Ayuda aprovechar el talento humano.** Puesto que al tener un manejo estandarizado el desempeño laboral, y de esta manera la gestión del cambio podrá hacer un seguimiento recurrente a las funciones que desarrollen los trabajadores. De acuerdo a las variaciones que se puedan hacer en una empresa, los trabajadores recibirán capacitaciones para saber que roles deberán cumplir (Durán, 2018).
- **Garantiza el crecimiento organizacional.** Por medio de las diversas variaciones ayudara a que la empresa logre el perfeccionamiento de sus funciones y las cuales servirán de ayuda para adentrarse en el mercado empresarial en la cual podrá posicionarse y permanecer en el mercado proyectado

(Durán, 2018).

- **Facilita los periodos de cambio comercial.** Ayuda a que las empresas evolucionen de forma seguida, de esta manera, los empleados estarán motivados y serán productivos cuando se implementen nuevos mecanismos o nuevos procesos (Durán, 2018).
- **Aumenta la moral de los empleados.** Fomenta a la creación de nuevos grupos para el desarrollo de funciones, y debido a esto la productividad será mejor las cuales resaltarán en los productos o servicios de calidad que brinde la empresa (Durán, 2018).
- **Reduce los costos de una organización.** Cuando se cuente con empleado capacitados para afrontar las diversas variaciones que tendrá la empresa, las organizaciones no sienten la necesidad de contratar una persona externa. Lo cual ayuda a disminuir los costes y que los trabajadores sientan que son considerados para funciones importantes para la empresa (Durán, 2018).

2.2.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Según Fischman (2014) sostiene que la motivación extrínseca se refiere a la clase de motivo en las que participan las causas por las que los individuos realizan labores o tareas determinadas se encuentren fuera, o que se encuentren entrelazadas por motivos externos.

De acuerdo con Rubió (2016) afirma que en este tipo de motivaciones las recompensas o premios, ya sean positivos o negativos, son de fuera y no son controlados por los individuos. Por ello, se define como motivaciones intrínsecas a las recompensas que se obtienen o brindan cuando las personas cumplen labores específicas.

Finalmente, Turiezo (2016) sostiene que la motivación extrínseca se diferencia por hacer dichas funciones en las que las personas obtienen recompensas, ya sean de manera negativa o positiva, pero todos estos son del exterior. O sea que estos no tienen control sobre lo que van a recibir después de realizar alguna función.

Fases de la motivación extrínseca

Motivación externa: en esta fase las motivaciones son complementados por cosas externas. El individuo no puede controlarlo y se basa de acuerdo a la demanda del exterior, por la que espera ser recompensado (Turiezo, 2016).

Motivación introyectada: la fase dos el individuo sigue manteniendo su atención a la demanda que se brinda desde fuera, no obstante, las recompensas serán recibidas desde el interno de la empresa (Turiezo, 2016).

Motivación regulada por identificación: en esta tercera etapa el individuo seguirá con la misma conducta y seguirá ejecutando labores externas. Sin embargo, cuenta con más independencia y pertinencia para ser el portador de las decisiones sobre las remuneraciones que recibirá (Turiezo, 2016).

Motivación por integración: es la fase final, en la que la motivación es de manera interna. Debido que en esta fase el individuo se adentra a los objetivos individuales (Turiezo, 2016).

Características de una motivación extrínseca

Según Fischman (2014) sostiene que las características resaltantes de una motivación extrínseca son las siguientes:

- Se centra en cumplir la meta y de esta manera lograr que sea aprobada por otro individuo.
- Se puede encaminar hacia la motivación intrínseca.
- Las motivaciones del exterior o recompensas hacen que la persona se interese por ser partícipe de estas labores que desde el inicio no tuvo interés alguno.

Personas con motivación extrínseca

Según Rubió (2016) sostiene que las personas relacionan a la motivación extrínseca con lo siguiente:

- Realizar actividades a cambio de efectivo

- Obtener incentivos por tiempo agregado a sus labores
- Leer un libro para la obtención de una calificación
- Lograr alcanzar propósitos de un empleo para que sea recompensado
- Hacer un cambio de trabajo con el fin de tener una mejor remuneración.
- Aprobar un curso para que tenga alguna recompensa por parte de los padres

2.2.2.1. MOTIVACIÓN ECONÓMICA

Según Arrogante (2018) sostiene que la motivación económica es la más considerada por el área administrativa, debido a que los individuos brindan sus servicios a cambio de una retribución económica, las cuales ayudan a satisfacer sus necesidades y llevar una vida cómoda. La manera en que se los motiva es por medio de incentivos, premios, aumentos, etc. Y otra manera de motivarlos es por medio de vacaciones, electrodomésticos, capacitaciones, etc.

Según Napolitano (2018) afirman que la motivación económica es considerada una ciencia la cual busca incrementar los resultados. Sin embargo, hoy en día estos principios están puestos en duda. Debido a que muchos trabajadores capacitados de una organización están en la busca de nuevas formas de motivarse a tus empleados. Las cuales sobresalen en el momento en que se ponga en práctica y estas redunden cuando se potencien las labores en el trabajo.

Tipos de motivación económica

Según Napolitano (2018) sostiene que la motivación económica se basa en los siguientes cuatro tipos:

Incentivos: son un tipo de programa de compensación que utilizan las empresas para estimular la motivación y el desempeño de los empleados con el fin de aumentar su producción.

Remuneración: se considera remuneración al sueldo, salario, jornal, haber, comisiones, bonificaciones y otros, en tanto se trate de una retribución por los servicios prestados a la empresa. Que la retribución pagada sea de libre disposición del trabajador.

Sueldo: es más conocido como el dinero que las organizaciones les brinda a sus trabajadores por un servicio prestado, y de acuerdo a las labores que se les ha encargado. Este sueldo no tiene que ser menor al sueldo mínimo estipulado por el gobierno del Perú (Napolitano, 2018).

Sobresueldo: es todas las horas extras que presta un empleado a la empresa. Como empresa no se les permite hacer que un trabajador le brinde, más de tres horas extras y como máximo se puede hacer 3 días a la semana (Napolitano, 2018).

Prestación: es el monto de efectivo que tiene que percibir un empleado de manera anual, que no es parte de su sueldo, con el propósito que el trabajador pueda cubrir algunas necesidades que no son cubiertas con su sueldo de cada mes (Napolitano, 2018).

Comisión: son todos los montos extras que le brinda la empresa a un empleado por el alcance de los objetivos de la empresa, como también se puede dar de acuerdo al monto de ventas que se han realizado y si estas sobrepasan las metas establecidas (Napolitano, 2018)

Etapas de motivaciones económicas

Fijo: en esta etapa las remuneraciones son en forma de pago en efectivo que la compañía le brinda a cada trabajador respetando el mínimo establecido de acuerdo a la ley. Estos pagos se acuerdan con cada trabajador antes de que el contrato sea firmado por ambas partes y las cuales no se encuentren relacionadas con los objetivos o propósitos específicos (Arrogante, 2018).

Variable: en esta etapa los pagos dependen del rendimiento de cada empleado en un periodo fijado. De tal manera, la empresa tiene que tener un sistema en el cual evalúa el rendimiento y el logro de resultados de cada trabajador (Arrogante, 2018).

Mixto: en esta etapa los sueldos antes mencionados son combinados. Normalmente, se encuentran relacionadas por el pago de acuerdo al tiempo y un pago más de acuerdo a la consecución de un proyecto (Arrogante, 2018).

2.2.2.2. PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Según Arce (2020) sostiene que una promoción laboral es cualquier tipo de cambio que experimenta un empleado, que representa una mejora en sus condiciones profesionales. Es una oportunidad para avanzar en su carrera profesional.

Vásquez (2021) sostiene que podemos definir la promoción interna como un sistema de selección de personal para cubrir posibles vacantes que no implica la contratación de nuevos empleados sino el ascenso laboral de profesionales que ya forman parte de la empresa.

Tipos de promoción en el trabajo

Según Vásquez (2021) sostiene que, aunque todos los ascensos suelen agruparse como si de una misma categoría se tratara, es de esta manera que la promoción en el trabajo se divide en los siguientes tipos:

Recompensa: son brindadas de manera seguida de acuerdo a los proyectos establecidos y a la consecución de estas, las cuales ayudan a que la empresa brinde recompensas a los trabajadores que fueron partícipes en este logro (Vásquez, 2021).

Oportunidad: es el motivo más usado, ya que se fomenta cuando un empleado deja ser parte de una organización y los encargados buscan la forma de llenar el puesto con otro individuo (Vásquez, 2021).

Necesidad: es parecida a la oportunidad, pero no tiene una diferenciación primordial. Ya que esto se da cuando un trabajador tiene alguna emergencia o sufre algún accidente, es ahí donde la empresa en acuerdo al área de recursos humanos busca cubrir el puesto con una persona ya perteneciente de la empresa y que

tenga las capacidades de desarrollar las mismas funciones (Vásquez, 2021).

Retención: algunas veces, las organizaciones ascienden a los trabajadores sin antes de hacer un estudio óptimo, con el fin de mantenerlos dentro de su planilla (Vásquez, 2021).

Favoritismos: en algunas ocasiones las empresas suelen brindar un ascenso a los trabajadores que a pesar de no tener la capacidad óptimas, fueron leales a la organización en todo momento (Vásquez, 2021).

Razones para apostar por el ascenso en el trabajo

Según Arce (2020) sostiene que las organizaciones que preparen buenas estrategias de promoción en el interior de estas, podrán alcanzar grandes recompensas y las cuales ayudaran a que el crecimiento sea óptimo y efectivo:

Motivación y compromiso: por más que los salarios o las actividades sean ideales en todo ámbito de la organización, varios de los trabajadores no estarán conformes al 100% si no tienen promociones al interior de la empresa. (Arce, 2020).

Mayor capacidad de retención del talento: esto es la mayor ventaja de la promoción de trabajadores en una organización. Los trabajadores capacitados normalmente tienen ambiciones y no renunciaran a seguir creciendo profesionalmente de manera individual. (Arce, 2020).

Reducción de costes: los procedimientos de selección implican un costo aumentado en el momento de contratar nuevos trabajadores, en especial si son áreas importantes para las organizaciones. (Arce, 2020).

Mejora del clima laboral: cuando se pone trabajas para que los trabajadores tengan ascensos, hace que los empleados se sientan insatisfechos y no tengan confianza entre ellos sobre lo que la organización busca, de esta forma no se podrá mejorar el ambiente laboral. (Arce, 2020).

Asensos: es un proceso a través del cual un empleador mueve a una persona hacia la parte superior de la estructura jerárquica de una organización. Por lo general, permite que el profesional avance en su carrera, obtenga mayor carga de responsabilidad e incluso un salario más alto. (Arce, 2020).

Reconocimientos: es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos. (Arce, 2020).

2.2.2.3. DESARROLLO PROFESIONAL

Según León (2021) afirma que cuando se trata del comportamiento, sensatez, desarrollo, es ahí cuando se puede decir que se trata de crecimiento profesional ya que esto se encuentra entregado con la formación individual. Es ilógico hacer una diferenciación entre la formación de la persona con la formación de un profesional, ya que cada individuo va superando diversas pruebas desde su niñez, y estas seguirán haciendo en la adultez en los centros laborales.

Según Canepa & Merino (2020) sostiene que la formación profesional se establece como un periodo en que los empleados se encuentren satisfechos y conformes con las labores que se les otorga en la organización, y quiero seguir desarrollándolas de manera óptima con el fin de crecer profesionalmente.

Beneficios del desarrollo profesional

Según Canepa & Merino (2020) sostiene que el desarrollo de personal tiene beneficios para las empresas y hace que el clima laboral sea beneficioso para los trabajadores:

Liderazgo: es aquella capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos (como podrían ser los trabajadores de una empresa) y así conseguir unos

determinados objetivos en común. (Canepa & Merino, 2020).

Productividad: es un indicador de la eficiencia del sistema productivo que tiene en cuenta el tiempo como factor fundamental para su cálculo (ver ejemplo al final) La producción consiste en un proceso en donde los factores de producción son empleados para la fabricación de bienes y servicios. (Canepa & Merino, 2020).

Impulsa el crecimiento profesional de los trabajadores, ayuda a que las ganancias sean mucho más para las organizaciones, ya que cuanto mayor crecimiento profesional tiene los trabajadores, más productivos serán y podrán ser artífices de las actividades imperantes (Canepa & Merino, 2020).

El crecimiento profesional ayuda a que los trabajadores quieran seguir superándose y sean innovadores en la empresa (Canepa & Merino, 2020).

Hace que las labores grupales sean mejores y por ello consigan alcanzar los propósitos a favor de las empresas de manera óptima (Canepa & Merino, 2020).

Etapas del desarrollo profesional

Según León (2021) sostiene que el desarrollo laboral se sustenta en cinco etapas.

- Crecimiento (0-14 años): En ese lapso, la persona explora intereses, se relaciona con otras, va componiendo su personalidad que se adentra en las áreas educativas en las que se va a formar (León, 2021).
- Exploración (15-24 años): Los primeros pasos del plan de desarrollo profesional. El adolescente encuentra sus intereses y los empieza a potenciar con una formación más especializada (universidad, prácticas en empresas, primeros trabajos). Una etapa de ansiedad por aprender, pero en la que aún no se tiene experiencia (León, 2021).
- Establecimiento (25-44 años): Se define la verdadera personalidad y es el momento de asentarse en el campo laboral deseado. Poco a poco se comienza a construir la

carrera profesional. Busca más oportunidades para sumar experiencia y desarrollo profesional (León, 2021).

- Mantenimiento y consolidación (45-64 años): La persona se enfoca en mantener su posición, de hacerse un nombre en su profesión y comienza la etapa de enseñanza a los más jóvenes. A su vez, será el momento de liderar y alcanzar el éxito (León, 2021).
- Declive (65 años en adelante): Progresivamente, la productividad de la persona disminuye a la vez que las oportunidades se reducen. Se acerca al retiro y los planes de sucesión empresarial (León, 2021).

Importancia del desarrollo profesional

Según Chiavenato (2021) sostiene que el plan de desarrollo profesional influye en los siguientes campos:

- Gestión eficiente del personal, contando con personal calificado y con talento.
- Facilita el balance entre el trabajo, las exigencias del puesto y el responsable.
- Fomenta la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia en los empleados.
- La organización propicia la justa valoración de puestos de trabajo a través del desarrollo profesional.
- Mejora en la productividad con empleados más capacitados y satisfechos para sus tareas.
- Reconocer fortalezas y debilidades; en especial si se cuenta con un método de evaluación de desempeño que se puede aplicar de forma grupal o individual.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Ámbito de acción:** es el entorno global en la cual se desarrollan una o más procedimientos, y las cuales tiene un tiempo límite para ser desarrollado.
- **Asesorar:** es cuando una persona brinda nuevas ideas, las cuales se basan a las experiencias de dicha persona.
- **Capacitar:** brindar preparación a los trabajadores para desarrollar funciones puestas por la empresa y del mismo modo para que puedan mantener un comportamiento óptimo dentro del ámbito laboral.
- **Control:** acción de hacer un registro de los objetivos alcanzados por los trabajadores, asimismo del manejo de los recursos de la empresa, manejo y supervisión de la productividad, etc.
- **Coordinar:** es la acción de cambiar datos entre las diversas áreas de la empresa. Con el fin de hacer que el ambiente laboral sea satisfactorio y estos puedan ayudar a la obtención de las metas u objetivos de la empresa.
- **Eficiencia:** consta del tiempo y la forma en que un trabajador desarrolla sus funciones, y las cuales son medidas a los resultados que este tenga a favor de la empresa.
- **Eficacia:** consta del desarrollo de las funciones de manera ordenada y respetando los parámetros establecidos por la empresa.
- **Motivación:** es un factor muy importante para las empresas, ya que cuanto más motivado este el empleado, mayores resultados se obtendrán.
- **Objetivo general:** es el fin o propósito de toda organización que busca lograr alcanzar de acuerdo a las planificaciones, estrategias e información establecida.
- **Planificación:** es muy importante para la empresa ya que por medio de la planificación podemos prevenir las dificultades que se puedan presentar, de dar un buen uso a los recursos con el

fin de alcanzar los propósitos establecidos.

- **Procedimiento:** es la forma en que se desarrolla los proyectos escogidos por una empresa, y las cuales consta con un periodo de tiempo establecido, con las formas de ejecución y con los beneficios que este tendrá al finalizarse.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H0: La gestión del personal se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- La gestión del desempeño se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023
- La selección de personal se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023
- La gestión del cambio se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión del Personal

Dimensiones

- Gestión del Desempeño
- Selección de Personal
- Gestión del Cambio

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación Extrínseca

Dimensiones

- Motivación económica
- Promoción en el trabajo
- Desarrollo profesional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión del Personal Según Porret (2014) sostiene que se define como gestión de personal como el control del comportamiento y el ambiente laboral que existe en la organización.	Gestión de desempeño	Procedimientos	1. La Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores.
			2. La Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores.
	Gestión de desempeño	Competencia	3. La Red asistencial desarrolla las competencias de sus y trabajadores.
			4. Las competencias de sus trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial.
	Gestión de desempeño	Retroalimentación	5. La Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores.
			6. La Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación.
	Selección del personal	Evaluación inicial	7. La Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo
			8. La Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación

			9. Las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias
		Pruebas	10. Las pruebas dadas motivan mi incorporación en la Red asistencial
		Entrevistas	11. La entrevista en el proceso de selección fue cortés
			12. La entrevista fue motivadora
		Cambio desarrollo	13. La Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo
			14. La Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores
		Gestión del cambio	15. La Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio
		Cambio transición cambio	16. La Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia
		Transformación	17. La Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores
			18. La Red asistencial promueve la cultura y el clima organizacional en la Red asistencial
Motivación Extrínseca Según Fischman (2014) sostiene que la motivación extrínseca se refiere a la clase de motivo en las que		Incentivos	19. La Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas
	Motivación económica		20. Los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos
		Remuneraciones	21. Las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas
			22. Las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos

participan las causas por la que los individuos realizan labores o tareas determinadas se encuentren fuera, o que se encuentren entrelazadas por motivos externos.	Promoción en el trabajo	Asensos	23. La Red asistencial tiene como política de personal los ascensos	
			24. La Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas	
		Reconocimientos	25. La red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores	
			26. La red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas	
	Desarrollo profesional	Liderazgo	27. La Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores	
			28. La Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos	
		Productividad		29. La entidad impulsa la productividad de sus trabajadores
				30. La entidad busca mejorar la productividad de sus trabajadores.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2014) sostiene en sus postulados que las tesis son de dos tipos. Básica que tiene que ver con estudios que enriquecen el conocimiento respecto a la variable, y la segunda es la aplicada, la misma que usa conocimientos para resolver problemas. Al respecto, y entendiendo la teoría la tesis que se plantea fue de tipo aplicada, dado que se usaron conocimientos para poder resolver las preguntas planteadas en el planteamiento respectivo.

3.3.1. ENFOQUE

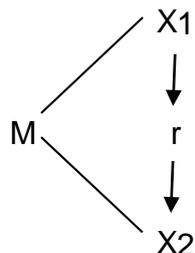
Hernández et al. (2018) para el autor las tesis pueden ser cuantitativas y cualitativas, su definición está en función a las características de las variables planteadas. El respecto, la tesis plantea variables que han sido medidas de manera cuantitativa, dado que las categorías planteadas se procesaran con números porcentuales para poder entender el comportamiento de ello. Por ello, la tesis fue de tipo cuantitativa.

3.3.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández et al. (2018) sostiene que las tesis pueden ser descriptivas cuando estas buscan caracterizar a cada una de las variables en base a sus dimensiones, a partir del cual se puede hacer reflexiones respecto a su comportamiento. Pueden ser además relacionales, dado que a partir de la descripción se puede inferir el nivel de asociatividad entre ellas. Comprendiendo el concepto la tesis fue descriptiva correlacional, dado que, a partir de la descripción de las variables, con técnica estadística de Pearson se hicieron las inferencias respectivas en cuanto al nivel de relación entre las variables.

3.3.3. DISEÑO

Hernández et al. (2018) sostiene que las tesis que no manipulan las variables son no experimentales. Por ello, la tesis planteada fue de ese tipo, dado que no se manipulará las variables. Así mismo, los instrumentos fueron aplicados de manera uniforme a toda la muestra seleccionada. Por ello, la tesis fue no experimental de tipo transeccional, teniendo como base el siguiente esquema:



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández et al. (2018) en su libro de metodología sostiene que la población es el conjunto de sujetos o personas de quien se hace los argumentos en la investigación. En ese sentido, la tesis trabajó con los trabajadores de la red asistencial de Essalud Huánuco, los mismos que están distribuidos de la siguiente manera: Trabajadores Nombrados 38, Trabajadores CAS 27 y Locadores 5: Total población 70. Esta información se obtuvo del Registro de planilla red asistencial.

3.3.1. MUESTRA

Hernández et al. (2018) sostiene que las muestras son un conjunto específico que representa a la población. Pudiendo estas ser estimadas de manera probabilística (técnica que permite a cada individuo ser seleccionada de manera aleatoria) y no probabilística (pudiendo esta ser intencional). Según las características de la población, y dada su accesibilidad, la muestra

fue no probabilística de tipo intencional, pudiendo aplicar los instrumentos a la totalidad de la población. Es decir, para la tesis la muestra es igual a la población $N = 70$.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son los métodos y herramientas que se usan para reunir información de manera organizada.

Técnica: Encuesta

Instrumentos: Cuestionarios

3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La tesis empleó la siguiente técnica: Encuesta, técnica aplicada de manera personal a los trabajadores de la red asistencial, según las preguntas establecidas en el instrumento.

La tesis empleó el siguiente instrumento: Guía de cuestionario: preguntas con alternativas que tienen como categorías la escala de Likert.

3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

- La tesis empleó tablas de doble entrada con frecuencias relativas y porcentuales,
- La tesis presentó los resultados con gráficos de barras.
- La tesis estableció las inferencias con el estadígrafo de Pearson, cuyos criterios de análisis se establecerá antes de la hipótesis.

La tesis empleó el paquete Office 365 para la redacción de los informes finales y el planteamiento de las conclusiones respectivas.

La tesis empleó el método de las fichas para poder registrar la información relevante en torno a la tesis.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

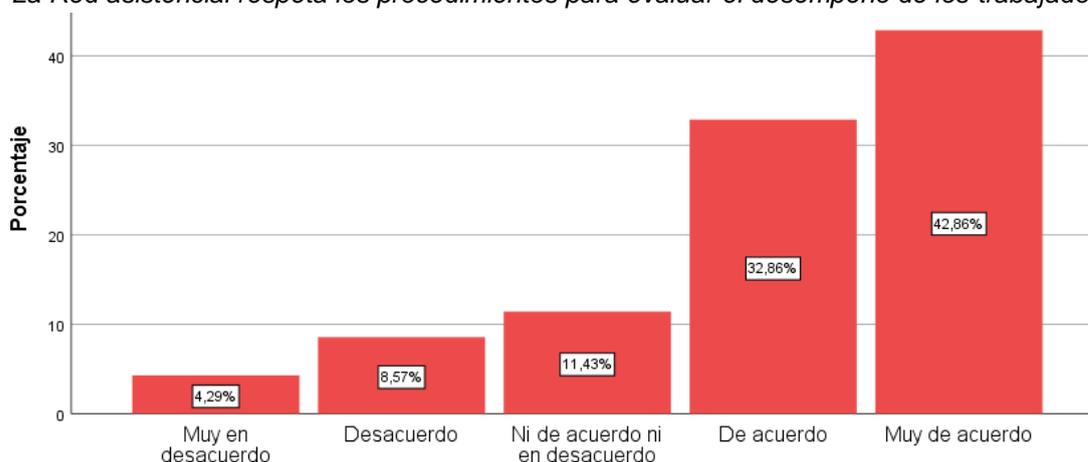
La Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 1

La Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores



Nota. Tabla 1

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo, el 32,86% respondieron estar de acuerdo con que la Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar su desempeño, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo con que la Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar su desempeño. Si bien es cierto, hay un porcentaje alto que confirma la pregunta planteada a los trabajadores, sin embargo, de estos resultados se puede desprender que hay un porcentaje importante que no está de acuerdo con ello por lo que debe ser una preocupación para la red asistencial.

Tabla 2

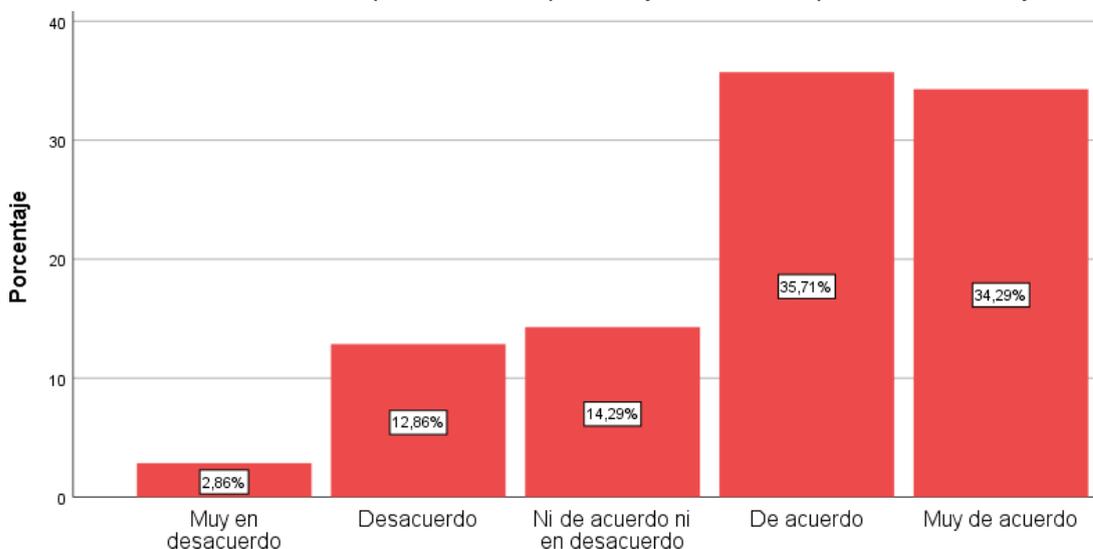
La Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 2

La Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores



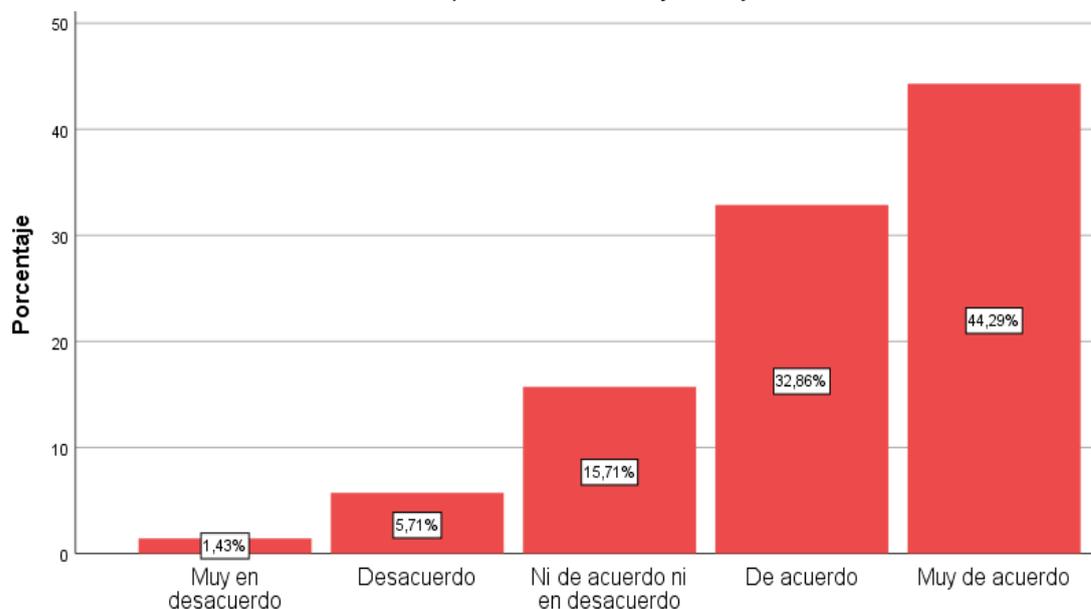
Nota. Tabla 2

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Tabla 3*La Red asistencial desarrolla las competencias de sus y trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

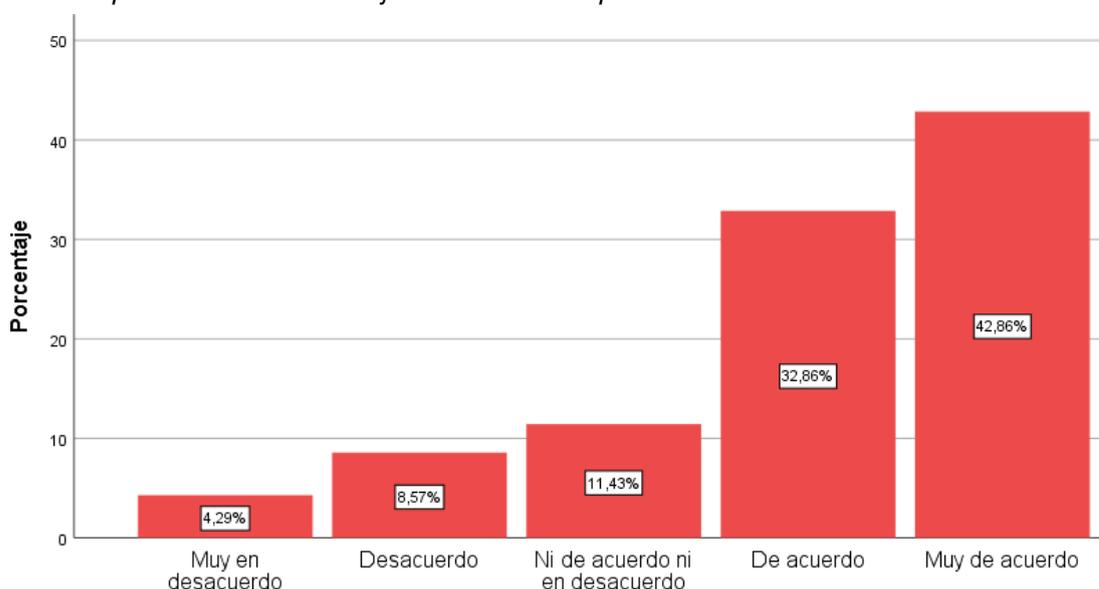
Figura 3*La Red asistencial desarrolla las competencias de sus y trabajadores*

Nota. Tabla 3

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial desarrolla las competencias de los trabajadores, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial desarrolla las competencias de los trabajadores, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial desarrolla las competencias de los trabajadores.

Tabla 4*Las competencias de sus trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
	De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
	Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 4***Las competencias de sus trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial**Nota.* Tabla 4

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que las competencias de cada uno de los trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que las competencias de cada uno de los trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que las competencias de cada uno de los trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial.

Tabla 5

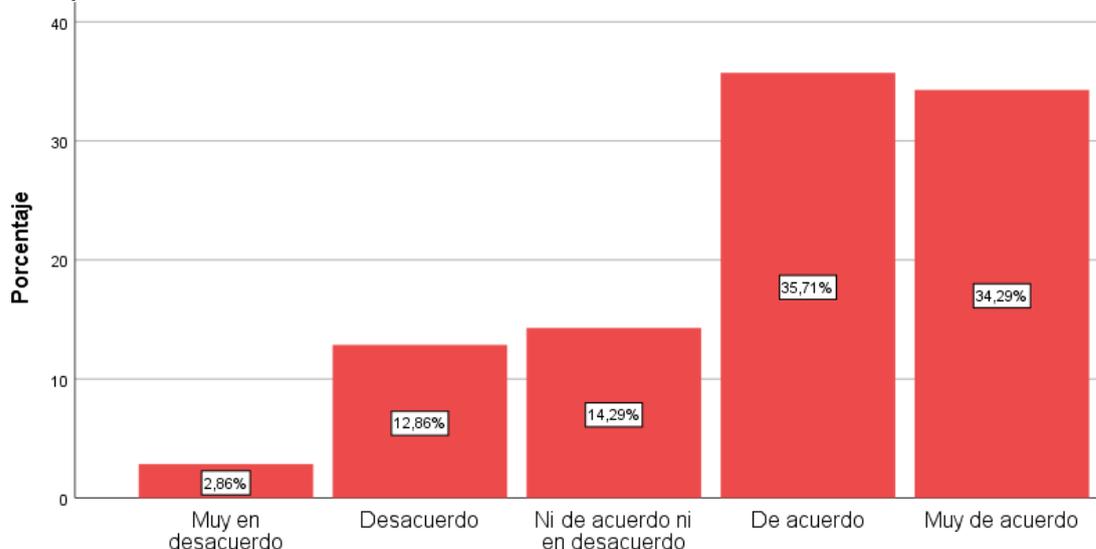
La Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 5

La Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores

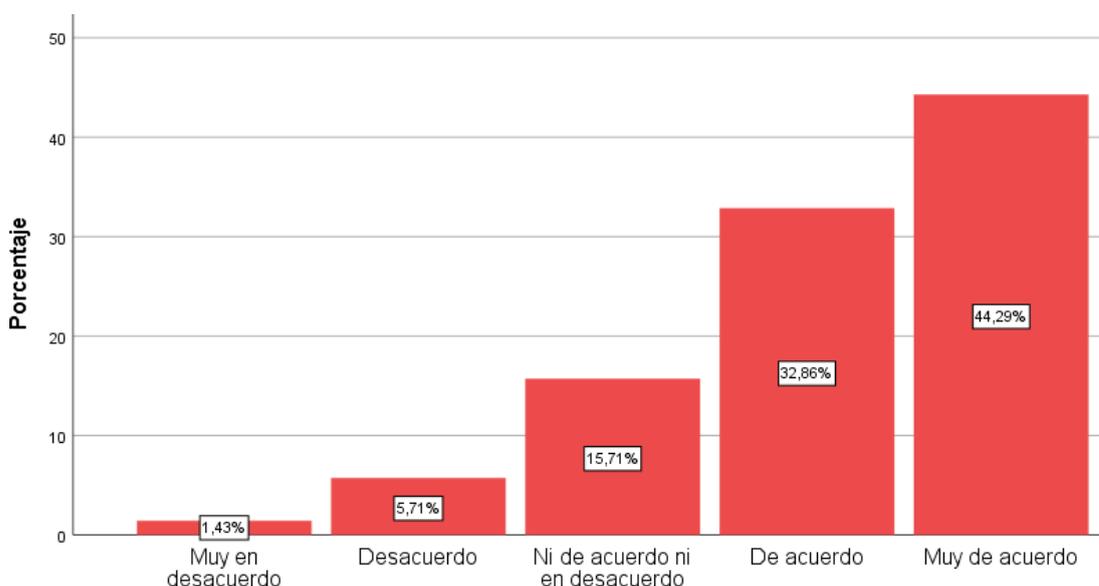


Nota. Tabla 5

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores.

Tabla 6*La Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación*

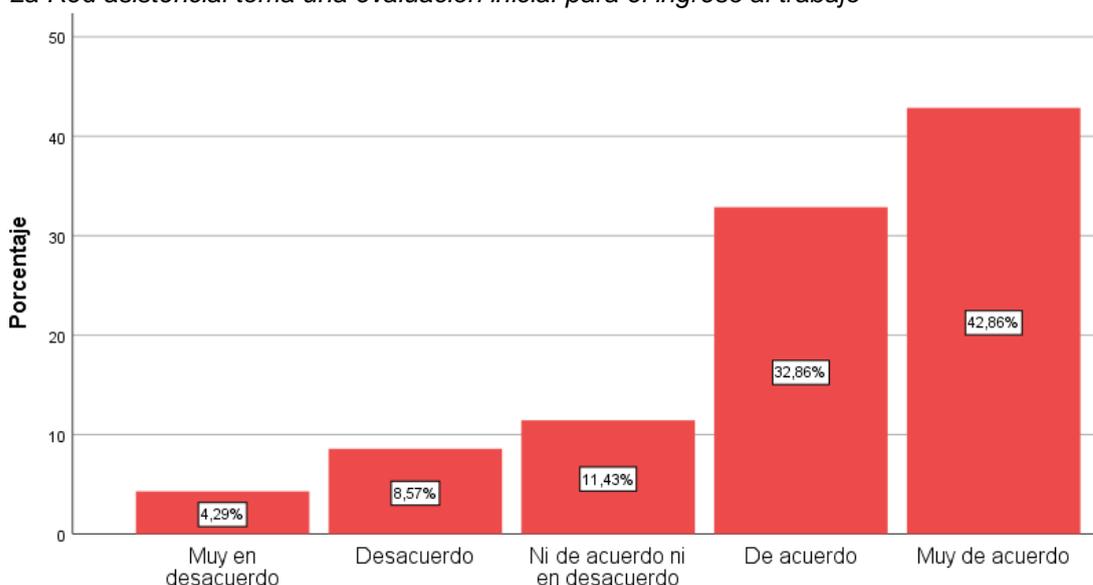
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 6***La Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación**Nota.* Tabla 6

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación.

Tabla 7*La Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo*

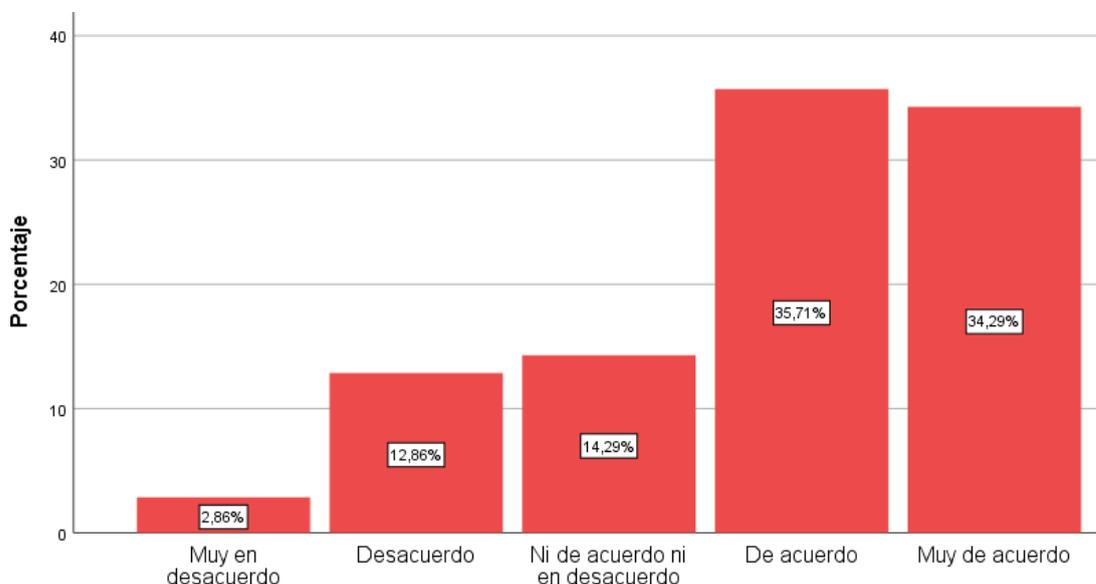
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
	De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
	Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 7***La Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo**Nota.* Tabla 7

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo, esto quiere decir que la institución realiza adecuadamente la selección del personal, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo.

Tabla 8*La Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación*

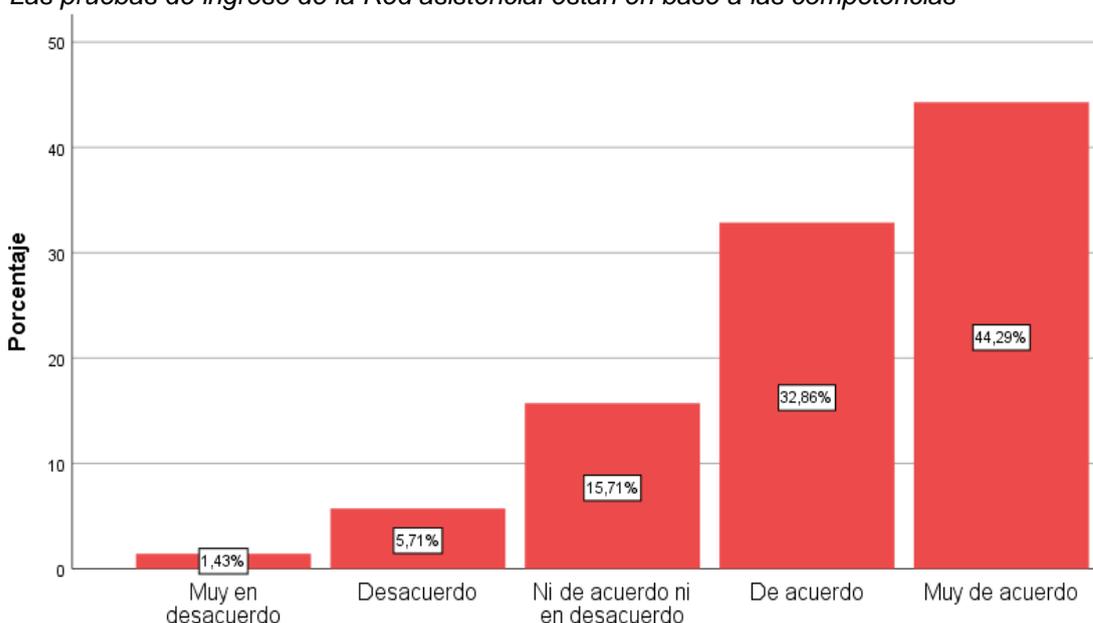
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 8***La Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación**Nota. Tabla 8*

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación.

Tabla 9*Las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias*

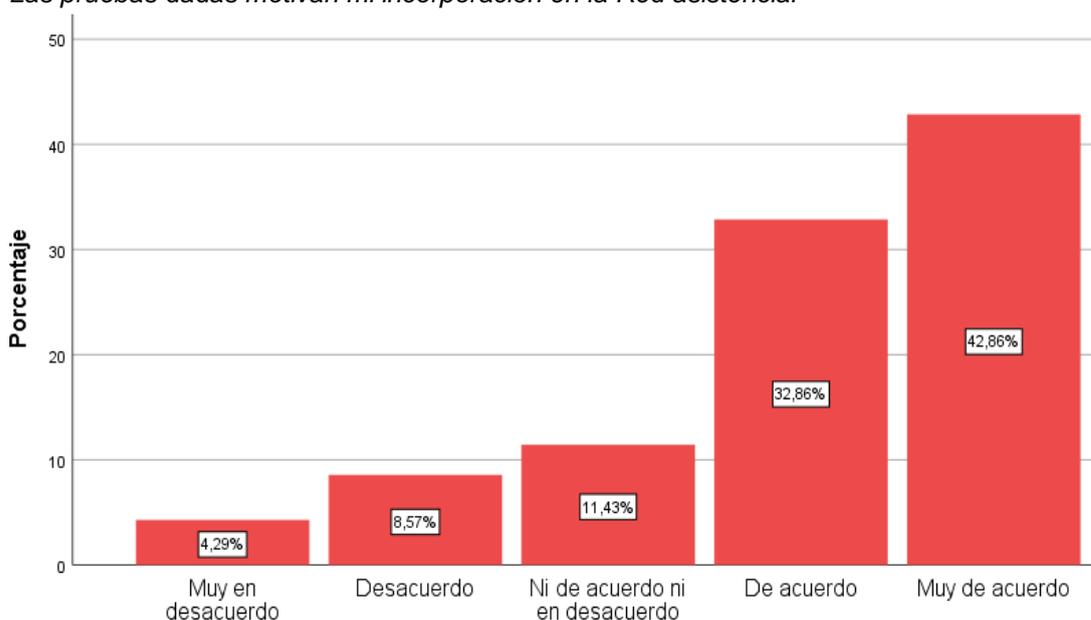
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 9***Las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias**Nota.* Tabla 9

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias.

Tabla 10*Las pruebas dadas motivan mi incorporación en la Red asistencial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
	De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
	Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

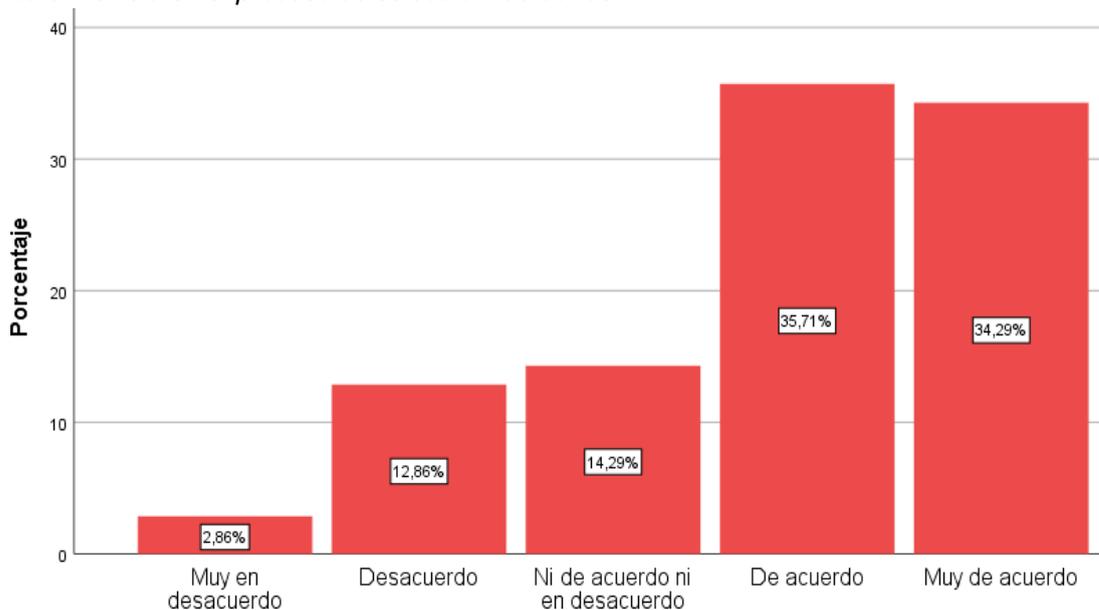
Nota. Encuestas realizadas**Figura 10***Las pruebas dadas motivan mi incorporación en la Red asistencial**Nota.* Tabla 10

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que las pruebas dadas motivan su incorporación en la Red asistencial, el 32,66% respondieron estar de acuerdo que las pruebas dadas motivan su incorporación en la Red asistencial, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que las pruebas dadas motivan su incorporación en la Red asistencial.

Tabla 11*La entrevista en el proceso de selección fue cortés*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 11*La entrevista en el proceso de selección fue cortés*

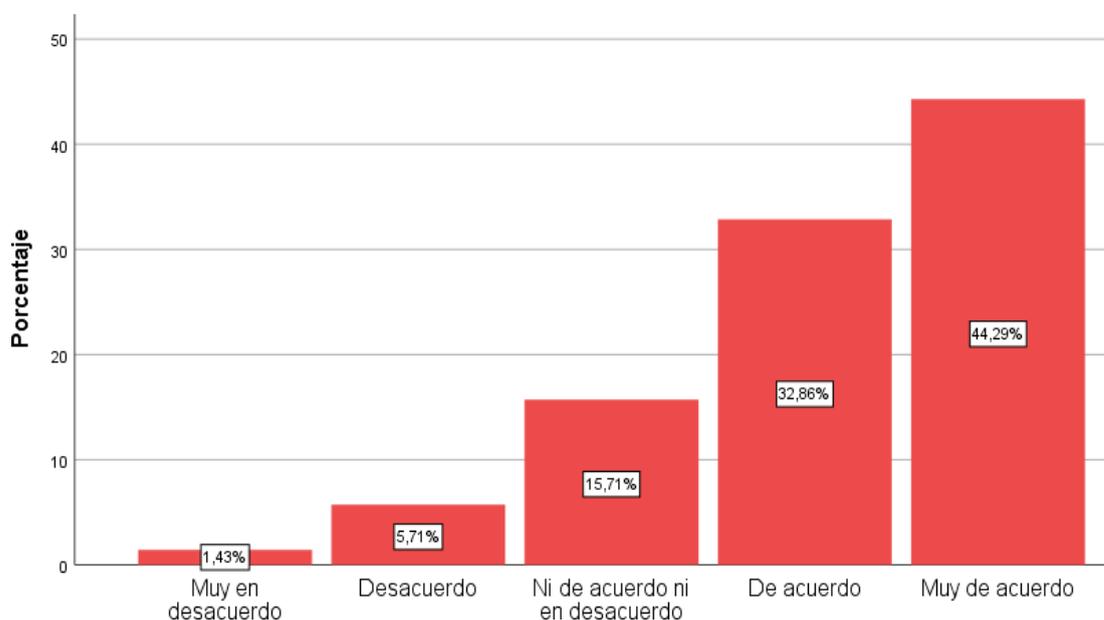
Nota. Tabla 11

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que para la selección del personal la entrevista en el proceso fue cortés, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que para la selección del personal la entrevista en el proceso fue cortés, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que para la selección del personal la entrevista en el proceso fue cortés.

Tabla 12*La entrevista fue motivadora*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 12*La entrevista fue motivadora*

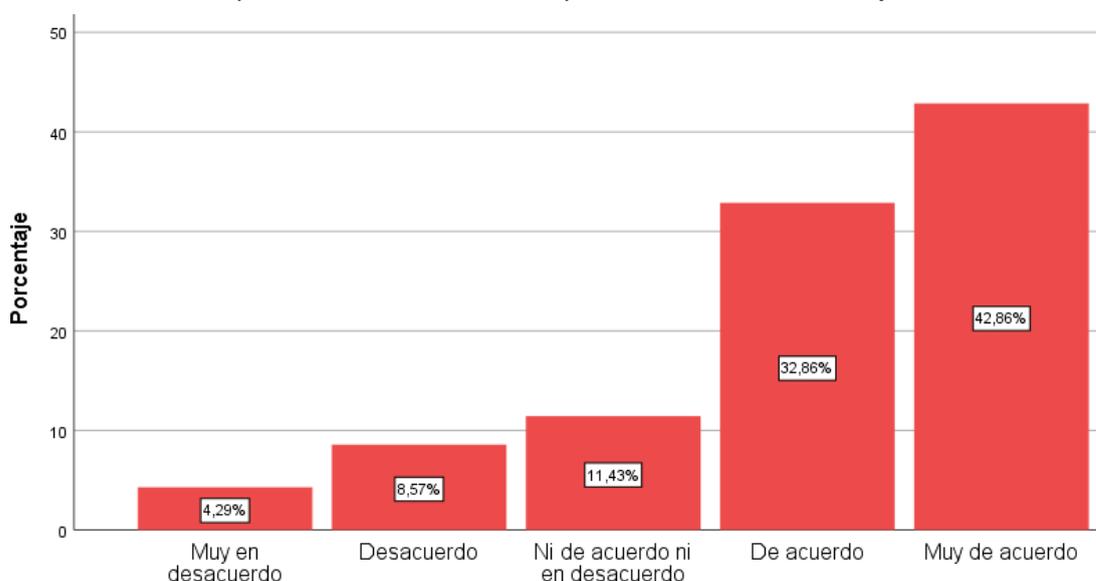
Nota. Tabla 12

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que durante la selección del personal la entrevista fue motivadora, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que durante la selección del personal la entrevista fue motivadora, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que durante la selección del personal la entrevista fue motivadora.

Tabla 13*La Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
	De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
	Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 13*La Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo*

Nota. Tabla 13

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo

Tabla 14

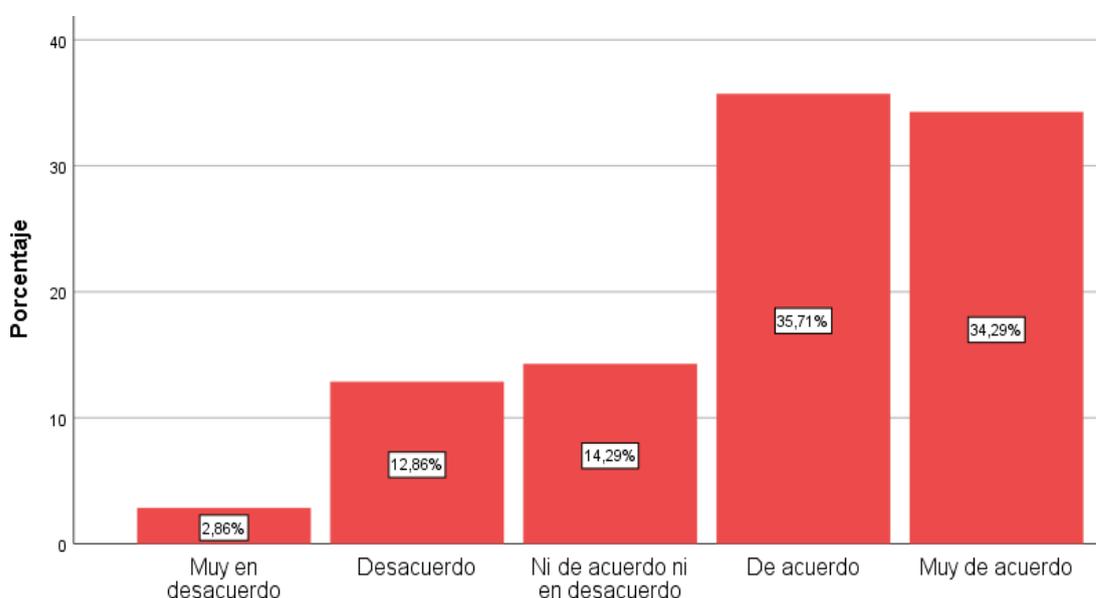
La Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 14

La Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores



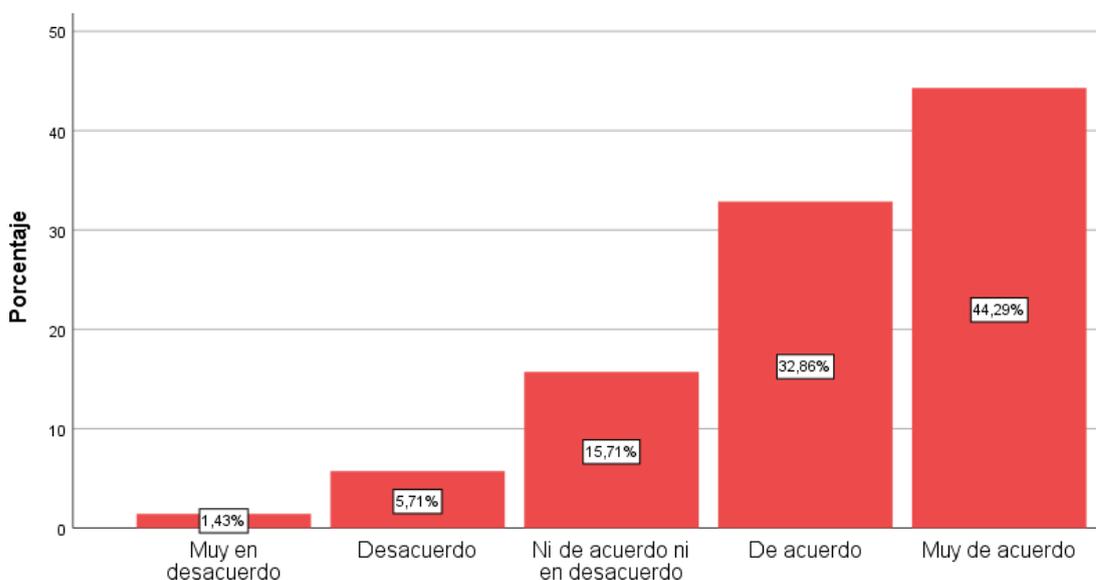
Nota. Tabla 14

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores.

Tabla 15*La Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 15*La Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio*

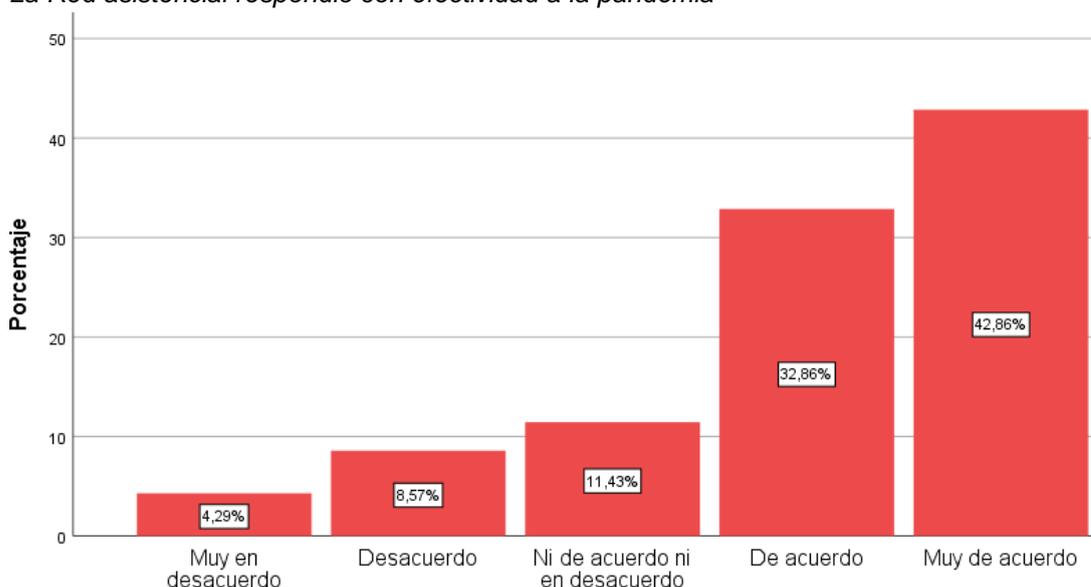
Nota. Tabla 15

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio.

Tabla 16*La Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
	De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
	Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 16*La Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia*

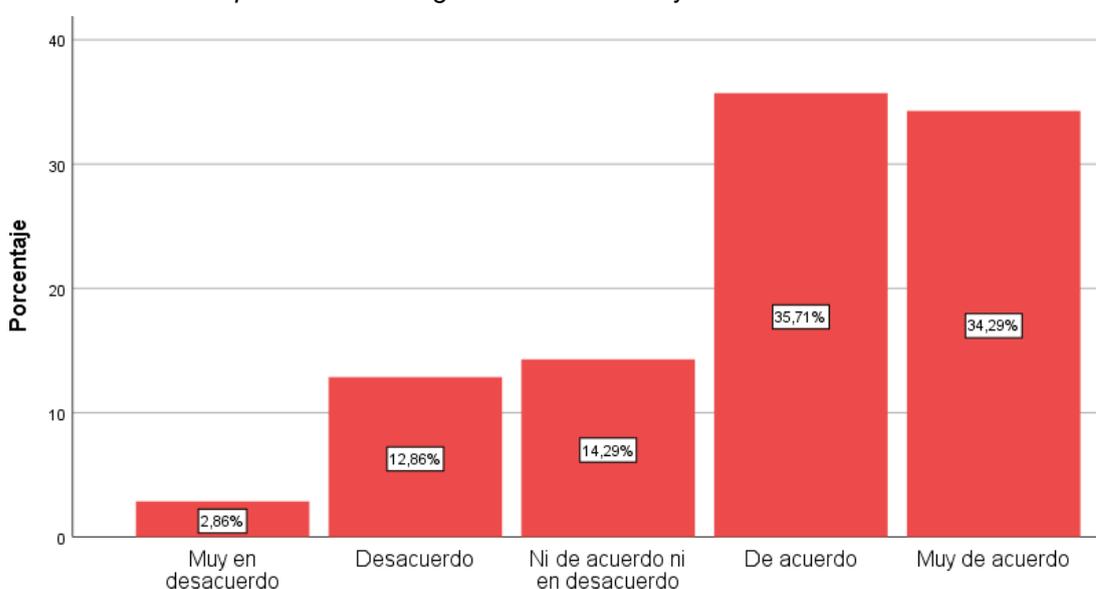
Nota. Tabla 16

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia.

Tabla 17*La Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 17*La Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores*

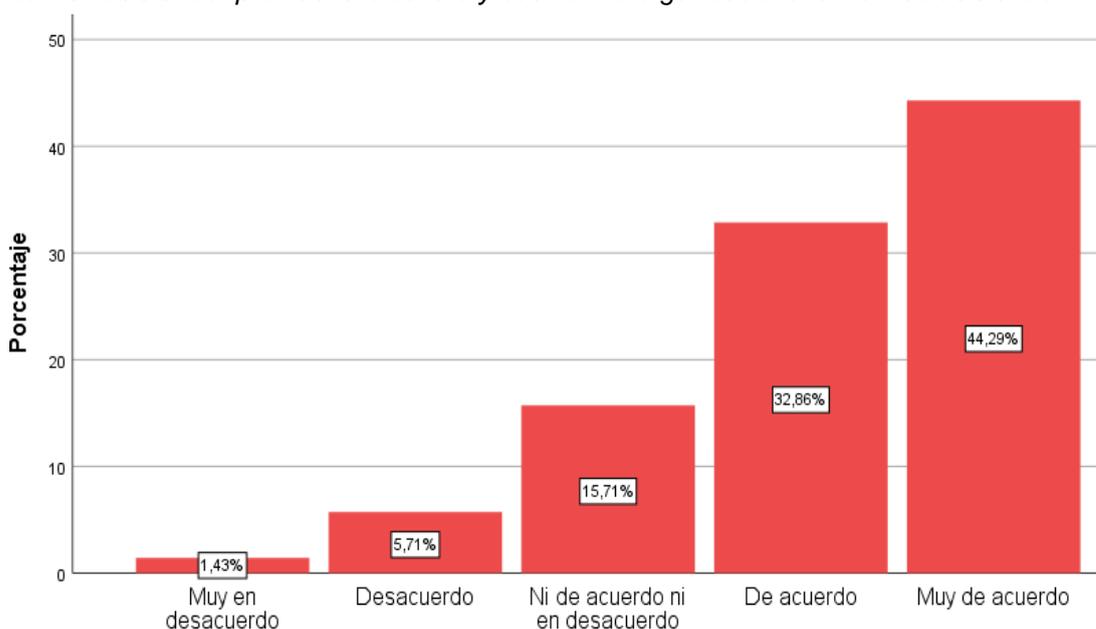
Nota. Tabla 17

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores.

Tabla 18*La Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la Red asistencial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

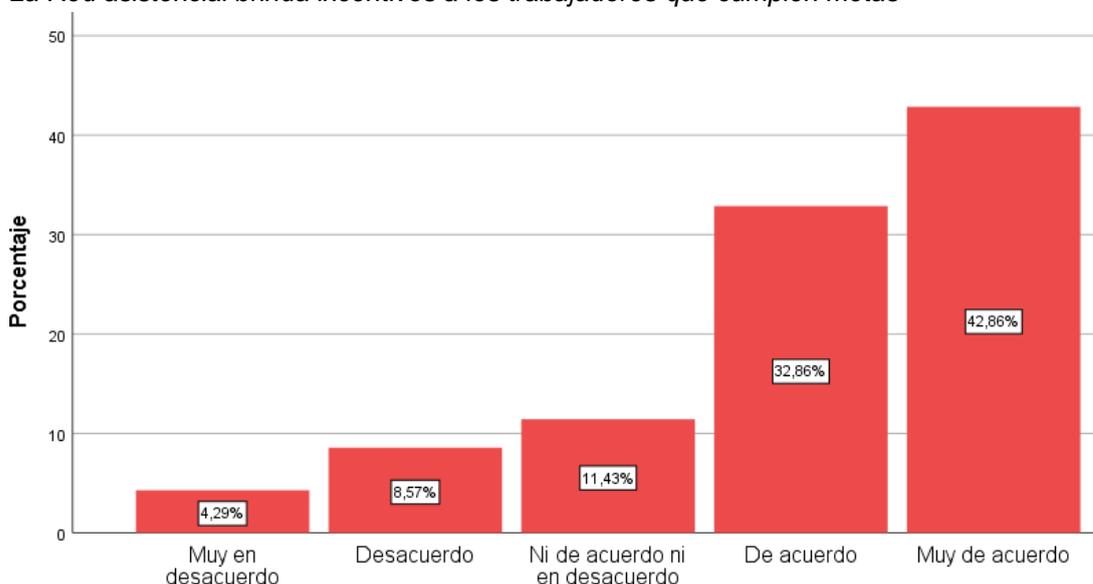
Figura 18*La Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la Red asistencial*

Nota. Tabla 18

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la institución, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la institución, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la institución.

Tabla 19*La Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas*

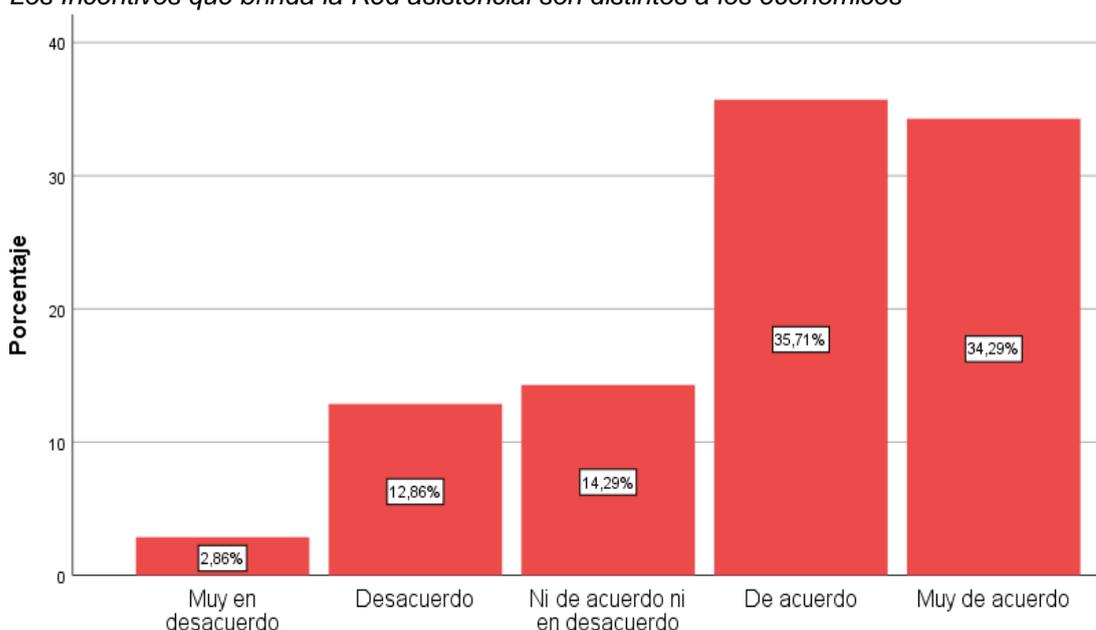
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
	De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
	Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 19***La Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas**Nota.* Tabla 19

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas.

Tabla 20*Los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos*

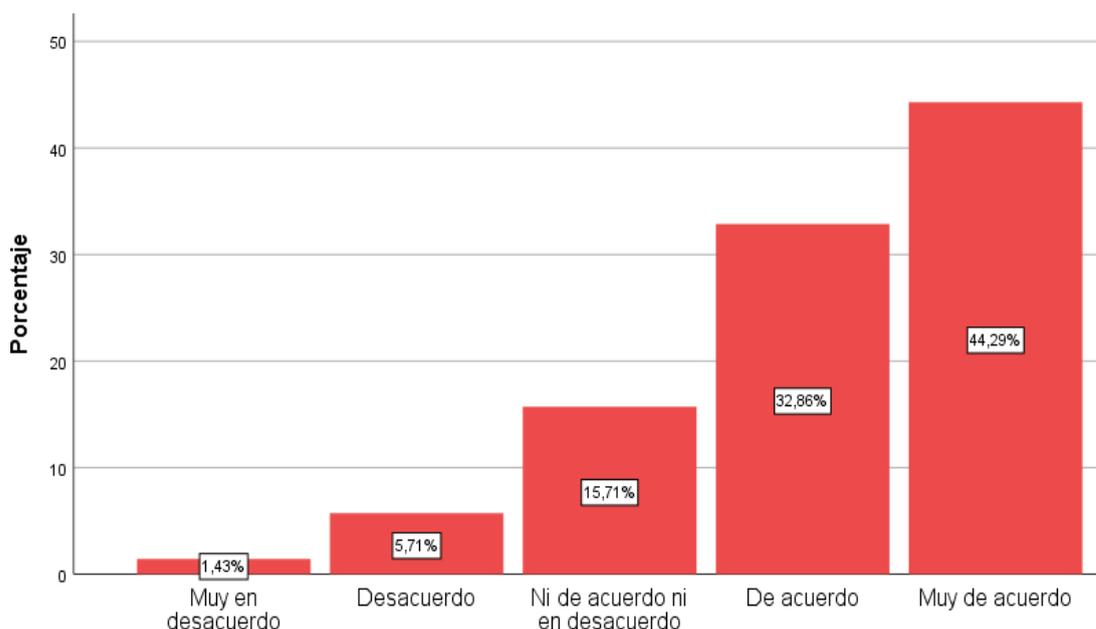
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 20***Los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos**Nota.* Tabla 20

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos.

Tabla 21*Las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas*

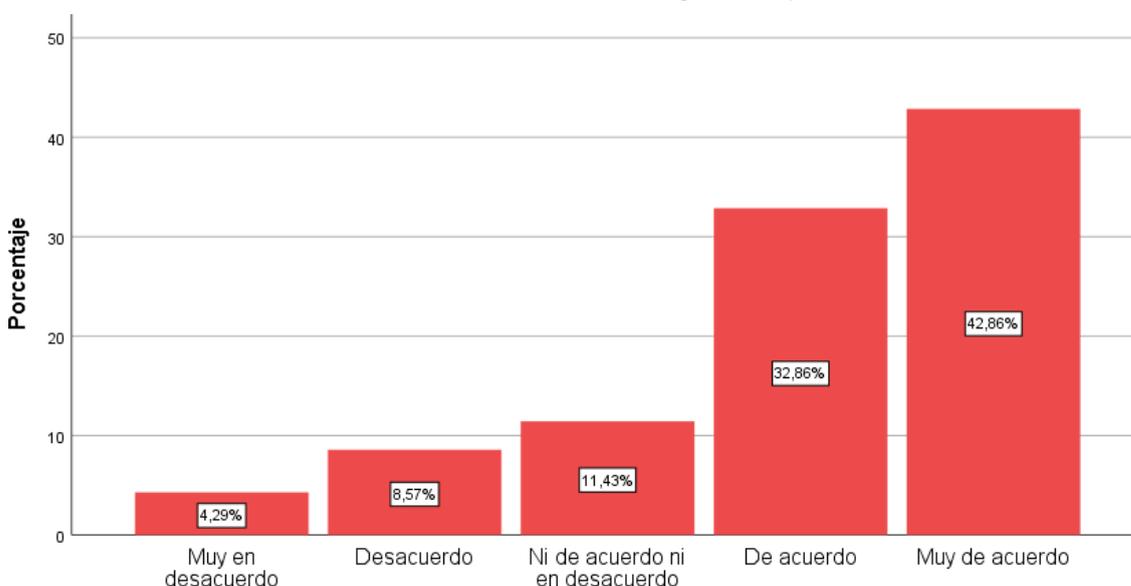
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 21***Las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas**Nota.* Tabla 21

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas.

Tabla 22*Las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
	De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
	Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

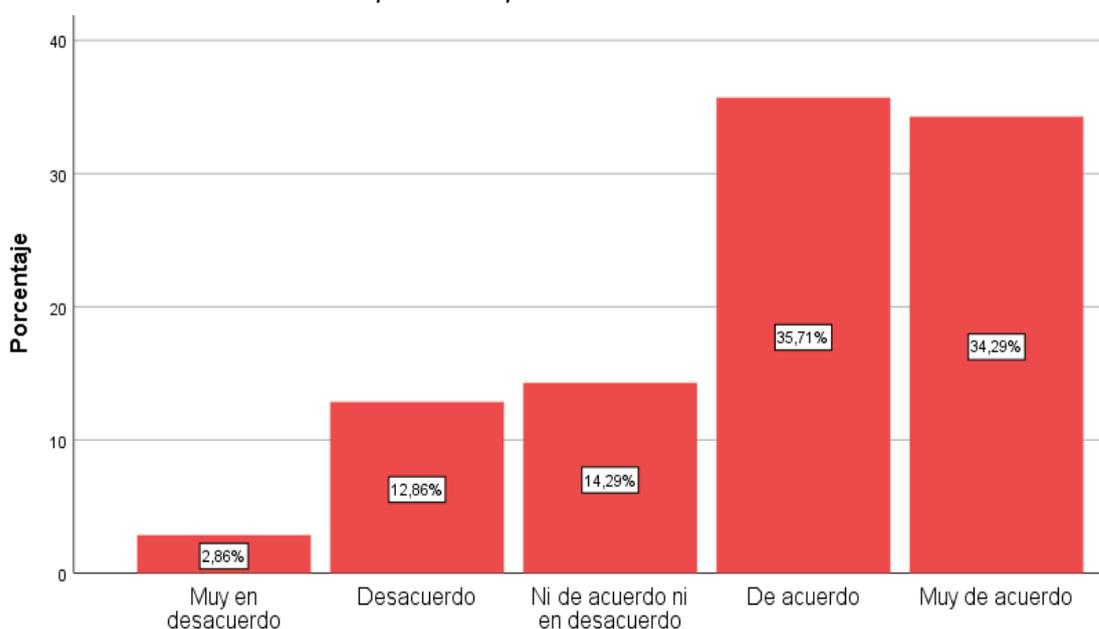
Nota. Encuestas realizadas**Figura 22***Las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos**Nota.* Tabla 22

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos.

Tabla 23*La Red asistencial tiene como política de personal los ascensos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

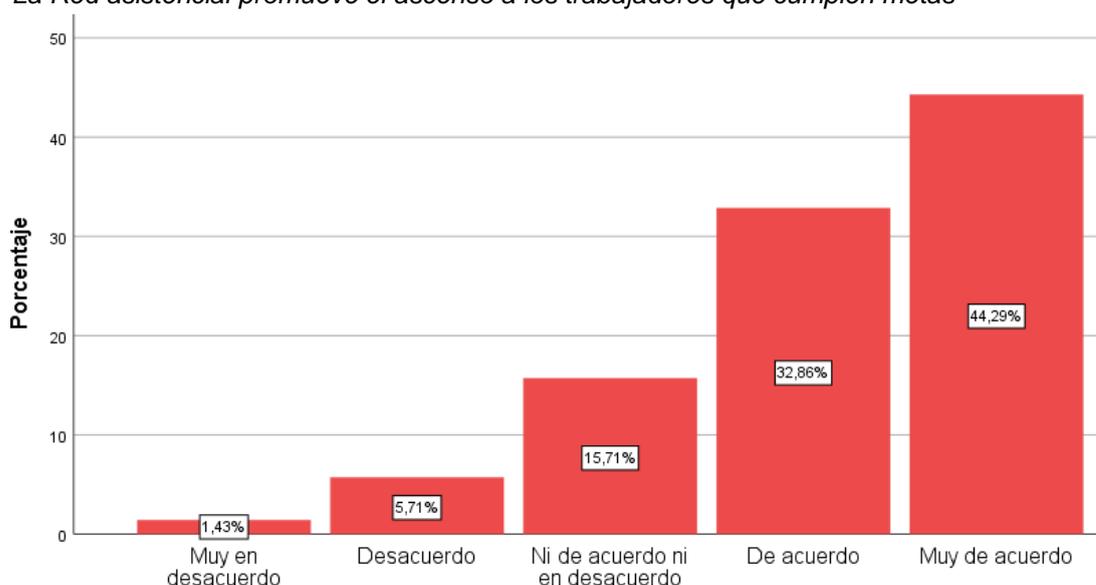
Figura 23*La Red asistencial tiene como política de personal los ascensos*

Nota. Tabla 23

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial tiene como política de personal los ascensos, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial tiene como política de personal los ascensos, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial tiene como política de personal los ascensos.

Tabla 24*La Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

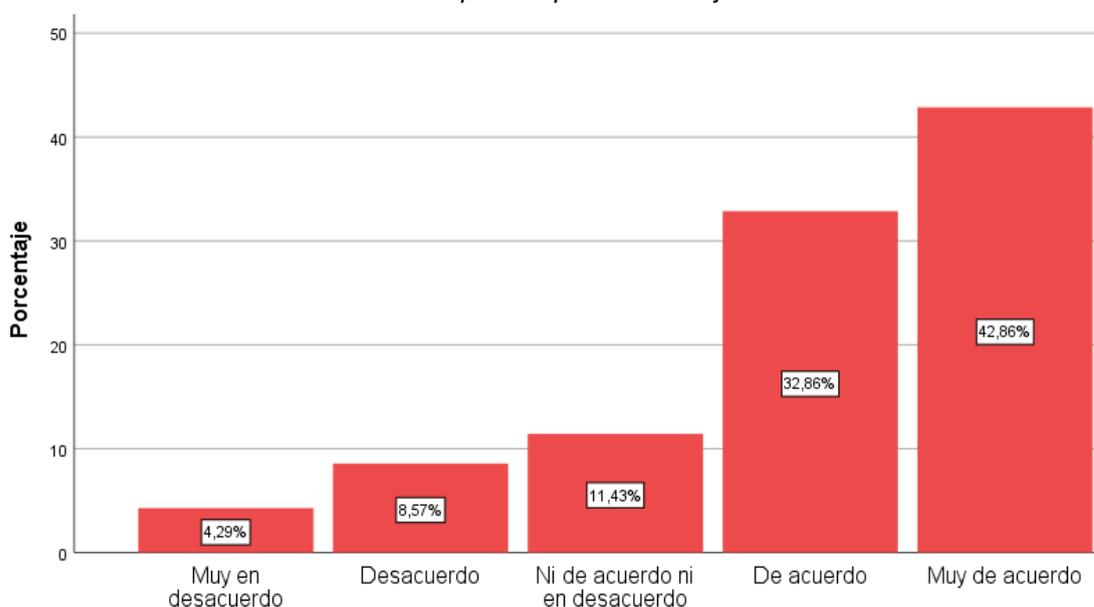
Nota. Encuestas realizadas**Figura 24***La Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas**Nota.* Tabla 24

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas.

Tabla 25*La red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
	De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
	Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Encuestas realizadas

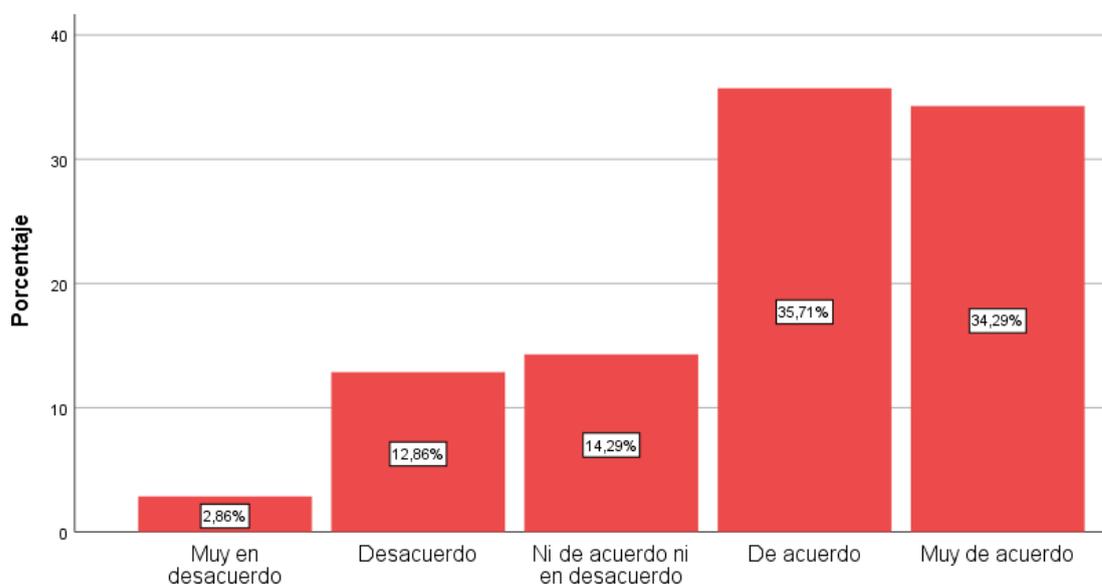
Figura 25*La Red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores*

Nota. Tabla 25

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores.

Tabla 26*La red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

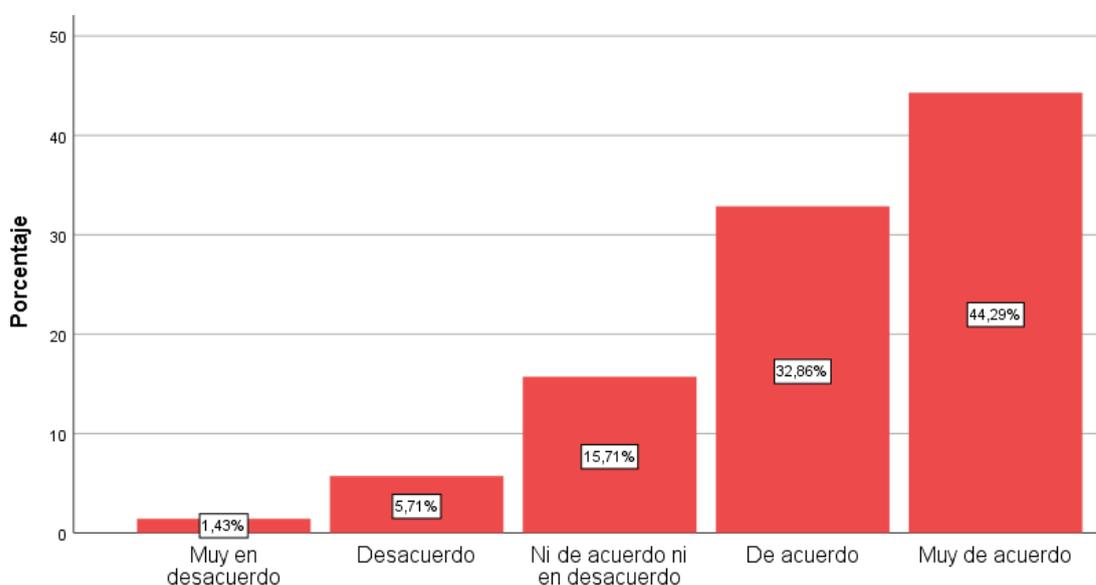
Nota. Encuestas realizadas**Figura 26***La red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas**Nota.* Tabla 26

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas.

Tabla 27*La Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 27*La Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores*

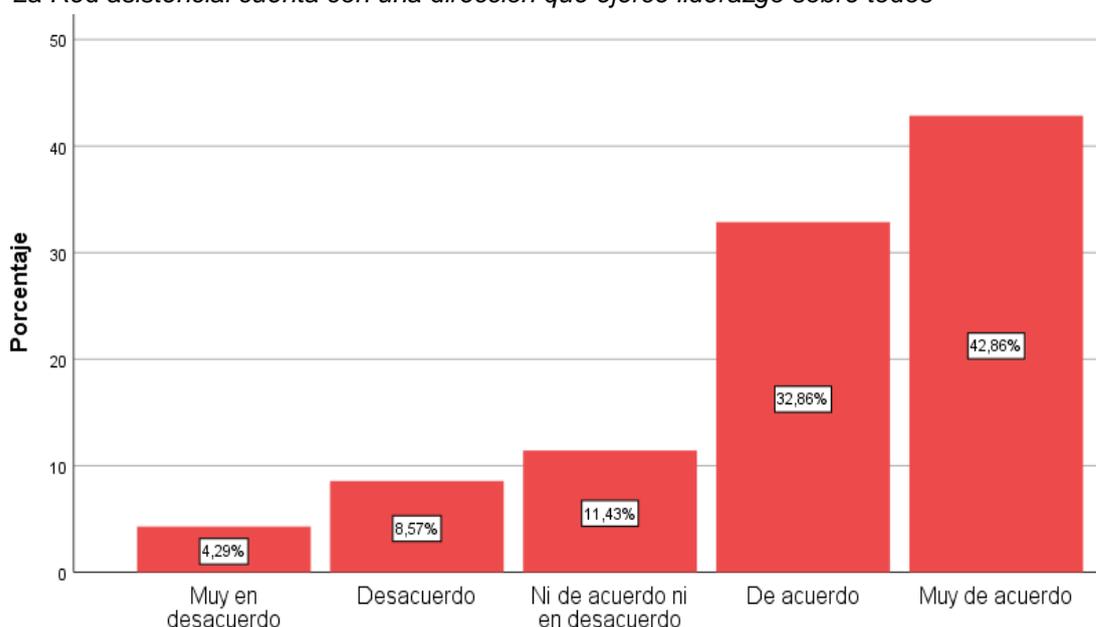
Nota. Tabla 27

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores.

Tabla 28*La Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
Desacuerdo	6	8,6	8,6	12,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	24,3
De acuerdo	23	32,9	32,9	57,1
Muy de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

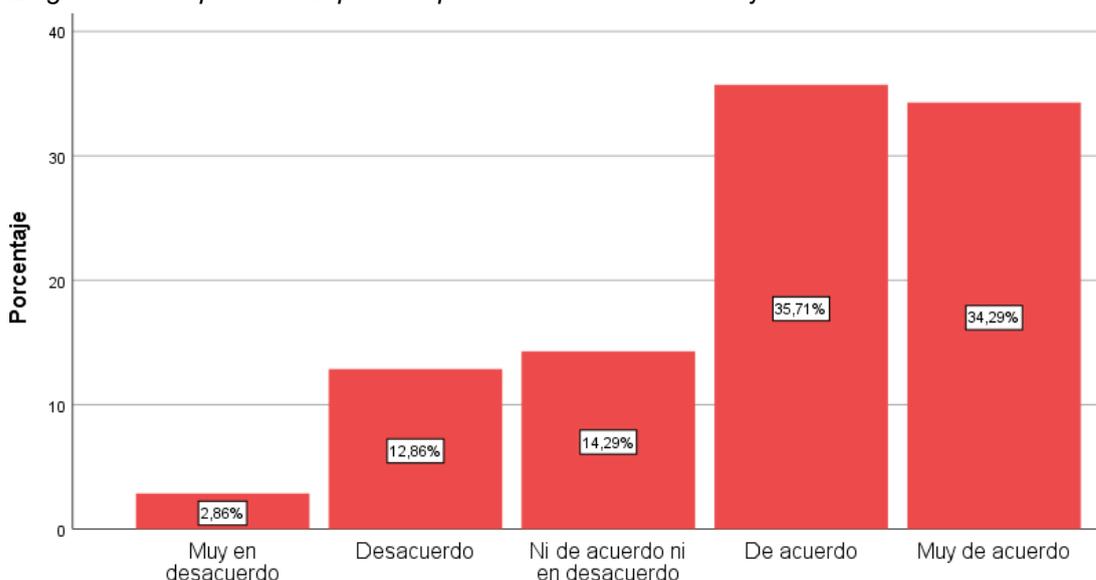
Figura 28*La Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos*

Nota. Tabla 28

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 42,86% respondieron estar muy de acuerdo que la Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos, el 11,43% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 8,57% respondieron estar en desacuerdo y el 4,29% respondieron estar muy en desacuerdo que la Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos.

Tabla 29*La gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Desacuerdo	9	12,9	12,9	15,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14,3	14,3	30,0
	De acuerdo	25	35,7	35,7	65,7
	Muy de acuerdo	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

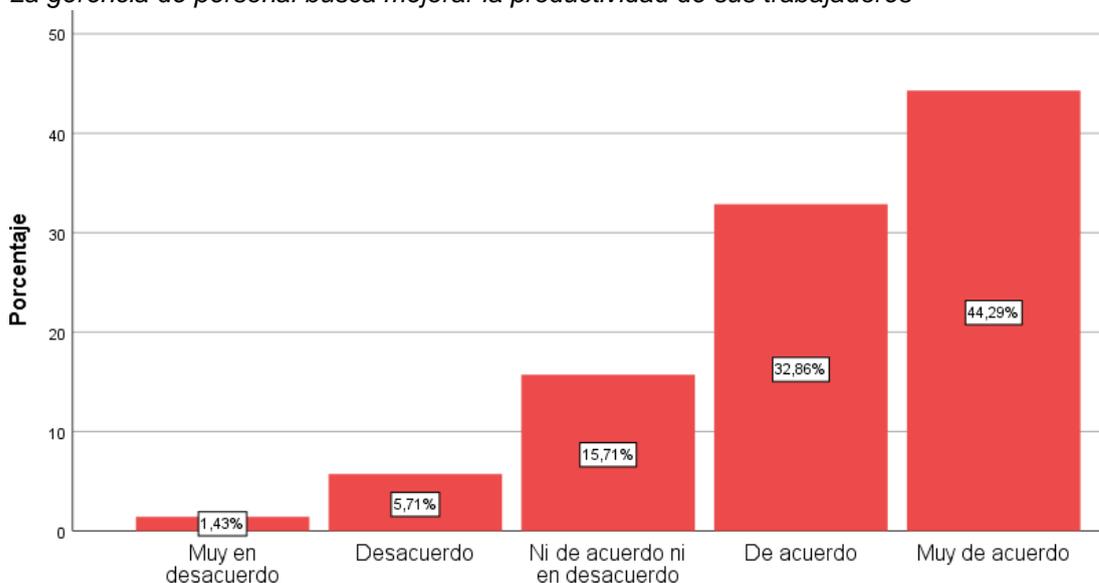
Nota. Encuestas realizadas**Figura 29***La gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores**Nota.* Tabla 29

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 35,71% respondieron estar de acuerdo que la gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores, el 34,29% respondieron estar muy de acuerdo que la gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores, el 14,29% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la interrogante, el 12,86% respondieron estar en desacuerdo y el 2,86% respondieron estar muy en desacuerdo que la gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores.

Tabla 30*La gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Desacuerdo	4	5,7	5,7	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,7	15,7	22,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	55,7
	Muy de acuerdo	31	44,3	44,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 30*La gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores*

Nota. Tabla 30

Análisis e interpretación: según la encuesta realizada a los trabajadores de la Red asistencial Essalud Huánuco respondieron que: el 44,29% respondieron estar muy de acuerdo que la gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores, el 32,86% respondieron estar de acuerdo que la gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores, el 15,71% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al desarrollo de sus competencias, el 5,71% respondieron estar en desacuerdo y el 1,43% respondieron estar muy en desacuerdo que la gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La metodología de tipo correlacional planteada para la presente investigación ha sido definida para poder establecer la coincidencia en la distribución de datos de ambas variables. Para tal efecto, la tabla que se a continuación se presenta expone los criterios de análisis para poder asistir en la interpretación correspondiente de las tablas anteriormente expuestas.

Tabla 31

Criterios para definir la inferencia entre las variables gestión del personal con la motivación intrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco 2022

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables
$r = 0$	Ninguna correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

Nota. Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

Es importante referir, que las tablas que a continuación se presentan tienen como soporte la información de las figuras presentadas en la parte 4.1 de esta tesis, en el cual se describe el comportamiento de cada variable a partir de la opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Essalud de Huánuco. La tesis no altera ningún comportamiento para establecer la correlación entre las variables. Sin embargo, a lo mencionado la tesis coge información relevante de las diferentes tablas correspondiente a cada una de las dimensiones de la variable para poder establecer el tratamiento a través del estadígrafo descrito en la tabla anterior e inferir sobre ello la viabilidad de las hipótesis planteadas en los términos correlacionales que establece el proyecto de investigación.

HIPÓTESIS GENERAL

La gestión del personal se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

Tabla 32

Análisis inferencial de la relación entre la gestión del personal con la motivación extrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

		Gestión de personal	Motivación extrínseca
Gestión de personal	Correlación de Pearson	1	,570
	Sig. (bilateral)		,029
	N	70	70
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,570	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	70	70

Nota. Tabla 1 y Tabla 21

Argumentos Hipotéticos: podemos observar que el coeficiente de correlación obtenida cuyo valor es 0.570 describe una relación directa entre la gestión de personal y la motivación extrínseca en la red asistencial, validado con el indicador de significancia cuyo valor es menor a 0.05. Esta afirmación de relación entre ambas variables motivada por datos de la tabla 1 y la tabla 21 se puede comprender a partir de los resultados mencionado por los trabajadores el cual sostiene que la red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores percibido por el 32.9% y 42.9% de los trabajadores encuestados. Esta respuesta de quienes laboran en dicha organización genera un tipo de motivación extrínseca dada la objetividad de la red asistencial al momento de evaluarlas. Por ello, en la tabla 21, son los mismos trabajadores quienes mencionan que las remuneraciones en la red asistencial son las adecuadas, oscilan por encima del promedio de mercado. Así afirma el 32.9% y 44.3% de la tabla en cuestión. Es en ese sentido, que dichos argumentos pueden permitir confirmar la hipótesis general planteada dada la relación directa y significativa que existe entre la gestión de personal y la motivación extrínseca en los trabajadores de la red asistencial de salud Huánuco 2022. Si bien es cierto, la relación no es perfecta, sin embargo, los argumentos vertidos superan los indicadores establecidos en la tabla de criterios permitiendo corroborar que efectivamente hay una relación en el sentido directo entre la gestión de personal y la motivación extrínseca.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

La gestión del desempeño se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

Tabla 33

Análisis inferencial de la relación entre la gestión del desempeño con la motivación extrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

	Gestión del desempeño	Motivación extrínseca	
Gestión del desempeño	Correlación de Pearson	1	,550
	Sig. (bilateral)		,025
	N	70	70
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,550	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	70	70

Nota. Tabla 3 y Tabla 29

Argumentos Hipotéticos: Una de las dimensiones de la gestión de personal es la del desempeño, a partir del comportamiento de ella la motivación extrínseca en la red asistencial puede ser expuesta por los trabajadores. Podemos observar en la tabla anterior que el estadígrafo de correlación sustenta un nivel de relación positiva entre la dimensión y la variable con un coeficiente cuyo valor es 0.550, con un nivel de significancia menor a 0.05. La afirmación en las líneas anteriores puede ser suficiente para confirmar la hipótesis específica sin embargo está es corroborada con datos de la tabla 3 donde los trabajadores perciben que la red asistencial fomente el desarrollo de sus competencias a partir de capacitaciones en las que participa siendo éstas de tipo técnica tal como sostiene el 32.9% y 44.3% de quienes fueron encuestados. Las repercusiones de estas respuestas permiten inferir la percepción que tienen los trabajadores respecto a si la gerencia de personal impulsa la productividad de sus trabajadores; en la tabla 29 las respuestas afirman en 35.7% y 34 3% de manera positiva la percepción que tienen los trabajadores al respecto a ese fomento de la productividad. De esta manera podemos confirmar la hipótesis específica número uno en el sentido que sí hay una relación positiva entre la gestión del desempeño y la motivación extrínseca en los trabajadores de la red asistencial de Essalud Huánuco 2022. Los argumentos descriptivos y de inferencia validan dicha afirmación.

La selección de personal se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

Tabla 34

Análisis inferencial de la relación entre la selección del personal con la motivación extrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

	Selección del personal	Motivación extrínseca
Selección del personal	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,661
	N	,028
	70	70
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,661
	Sig. (bilateral)	,025
	N	70

Nota. Tabla 10 y Tabla 30

Argumentos hipotéticos: la red asistencial en Huánuco sigue protocolos de incorporación de nuevos trabajadores con estándares nacionales dictados desde la sede nacional, en ese sentido en la tabla 10 podemos observar si estos procedimientos a modo de prueba motivan la incorporación de un trabajador en la red asistencial, los resultados que obtenemos permiten ver aspectos positivos a nivel del 32 9% y 42.9% de las respuestas de los trabajadores afirmando que dichas pruebas si motiva su incorporación dado que éstas son de tipo objetivo e incluyeron preguntas propias de la carrera profesional. Con estas pruebas hechas al inicio de la incorporación, la red asistencial confirma lo expresado por los trabajadores en la tabla 30 donde la gerencia del personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores teniendo las mismas cantidades porcentuales de 32 9% y 44 3% de trabajadores que muestra respuestas positivas. Esta es una motivación de tipo extrínseca dado que los trabajadores encuentran un estímulo de corte profesional en su incorporación en la red asistencial. Podemos sumar a estos argumentos los valores positivos del coeficiente de correlación cuyo dato expresado en 0661 permite confirmar la hipótesis planteada dado que sí existe relación entre la selección de personal y la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial de Essalud Huánuco 2022. Vale sostener, en estos argumentos los trabajadores de la red expresan con claridad su apeo a cada una de las variables planteadas para confirmar la segunda hipótesis específica de la presente investigación.

La gestión del cambio se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023.

Tabla 35

Análisis inferencial de la relación entre la selección del personal con la motivación extrínseca en la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023

		Gestión del cambio	Motivación extrínseca
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	1	,688
	Sig. (bilateral)		,032
	N	70	70
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,688	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	70	70

Nota. Tabla 13 y Tabla 19

Argumentos Hipotéticos: pero la gestión del cambio teóricamente ha sido considerada como la tercera dimensión dentro de la estructura de gestión de personal que viene siendo evaluada en la presente investigación, para medir su comportamiento se han planteado una serie de preguntas como la de la tabla 13 donde se puede observar que la percepción de los trabajadores respecto a la promoción de la innovación en los procedimientos de trabajo es positiva siendo 32.9% y 42.9% de respuestas de esa naturaleza de quienes fueron encuestados. En la tabla 19 respecto a la motivación extrínseca se puede observar en la red asistencial a los trabajadores que cumplen metas en el marco de sus políticas de gestión del cambio y éste efectivamente es percibido por la misma cantidad de trabajadores que han manifestado la opinión positiva en la tabla 13 descrita al inicio de este párrafo. Sumado a ello podemos advertir que el coeficiente de correlación obtenido es positivo cuyo valor es 0.688 con un nivel de significancia menor a 0.05 describe fundamentalmente la relación positiva que existe entre la gestión del cambio y la motivación intrínseca en los trabajadores de la red asistencial de salud Huánuco 2022, confirmando la tercera hipótesis específica planteada para la presente investigación. De esta manera podemos observar que la tesis ha demostrado las hipótesis planteada s de 2 maneras fundamentales, el primero de ellos en términos descriptivos y el segundo de manera inferencial que corrobora la afirmación planteada por el investigador.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES

La tesis ha planteado como hipótesis establecer la relación entre la gestión de personal y la motivación extrínseca en los trabajadores de la red asistencial de Huánuco, en ese contexto las tablas descritas hasta ahí han demostrado y confirmado dicha hipótesis sin embargo los autores publicados en términos internacionales coinciden en dicha relación dado los hallazgos obtenidos en las investigaciones hechas, por ejemplo el autor Porras (2020) en su tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del cantón Salcedo” el cual indica que si hay relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores donde afirma que las capacitaciones son muy importantes para que los colaboradores estén preparados para poder desempeñar sus funciones, por otro lado los trabajadores sienten que no reciben ningún tipo de incentivos o no se sienten motivados para poder trabajar, es por ello que la importancia de la gestión del talento humano radica en analizar el comportamiento de los colaboradores de manera adecuada y en función a ello busca motivarlos. En ese sentido la investigación cuenta con procedimientos para mejorar el desempeño de sus trabajadores desarrollando sus competencias, buscando motivarlos en función a las metas alcanzadas esperé yo que la gestión del personal se relaciona con la motivación extrínseca. Chango (2019) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Rotación del Personal de la Empresa Grancomar S.A.” Otro de los autores a nivel internacional hacen referencia a que la gestión del talento humano equivalente al de Recursos Humanos tiene injerencia en el comportamiento de las personas y las decisiones que se toman sobre ella, no siendo distinta lo que ha comprendido esta investigación en el sentido que la red asistencial las decisiones de la gestión de Recursos Humanos están generando motivaciones extrínsecas objetivas dentro de los trabajadores que constituyen.

En cuanto a las investigaciones referenciales a nivel nacional tenemos a los autores Rojas y Vilchez (2018) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018” donde indica en sus conclusiones que hay una relación significativa entre ambas variables de estudio, en ese contexto la forma como se gestiona a los trabajadores se ve reflejado en el desempeño que éstos puedan tener dentro de la institución, es por ello la importancia de realizar una adecuada gestión del personal para poder reclutar personal calificado. En tal sentido esta investigación hace una adecuada selección del personal teniendo en cuenta los procesos de evaluación inicial, las pruebas y entrevistas a los postulantes, en base a ello cuentan con trabajadores que están en la capacidad de dar soluciones. Díaz & Rojas (2018) en su tesis titulada “Análisis de la motivación Extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018” el autor hace referencia que las políticas de motivación son importantes para estimular un comportamiento diligente y acelerado respecto a la expectativa productiva que se tiene de los trabajadores, en ese contexto la investigación concluida no es ajena lo que ha entendido el autor nacional en el sentido que efectivamente la reta asistencial tiene algunas políticas que mejoran el comportamiento en términos extrínsecos de los trabajadores.

En cuantos al antecedente local tenemos al autor Sanchez (2017) en su tesis titulada “Gestión del Personal y Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo 2017” el cual indica que la gestión de trabajadores es influyente en la conducta empresarial que los trabajadores, donde señala que la adecuada planificación, capacitación, evaluación y motivación de los trabajadores conlleva a que tengan un desenvolvimiento adecuado en sus funciones. En función a lo mencionado la investigación gestiona el desempeño en función a los procedimientos, competencias y retroalimentación en cual da pase a que se pueda evaluar a cada trabajador, teniendo como cultura la retroalimentación, estas acciones se ven reflejadas en el comportamiento que tienen dentro de la institución. Malpartida (2019) en su tesis titulada “Gestión del Personal y Clima Organizacional en la Empresa Automotores Mopal S.A. Huánuco 2018” de igual manera el autor hace referencia a que la gestión de personal y el clima organizacional van de la

mano, dado que las políticas de la digestión de personal en la empresa evaluada han mejorado un ambiente comprometido con las metas ecolocación de vehículos en la ciudad de Huánuco, si bien es cierto la reta asistencial no es una empresa lucrativa sin embargo sus políticas son similares a las que establece la empresa dado que hay metas que se debe cumplir y estas suelen ser motivación que de manera extrínseca es expresada en cada 1 de los trabajadores.

5.2. DISCUSIÓN CON EL MARCO TEÓRICO

Queda demostrado con el análisis descriptivo y las inferencias estimadas, que la red asistencial cuenta con un sistema de gestión de personal reconocido por los trabajadores. En términos teóricos, siendo una organización de categoría nacional en el sector salud demuestra que cumple con todos los considerandos que los autores han publicado en sus textos, tal como se puede advertir Ibañez (2015), quien advierte de los métodos que emplea la gestión de personal para la incorporación de nuevos trabajadores deben ser motivación suficiente para que estos puedan tener una adaptación rápida en el proceso de desarrollo de la carrera profesional. Así podemos encontrar trabajadores que expresan reconocer el área de gestión de personal de la red asistencial busca mejorar sus competencias a partir de talleres técnicos y blandos. Siendo estos criterios para incorporar a nuevos trabajadores ha logrado que la Red Asistencial en el corto plazo cobertura sus diferentes áreas de trabajo gracias a lo que han entendido los autores y publicada en los diferentes textos.

En cuanto la motivación intrínseca es diferente los autores quienes explican que se refiere a motivos en los que los individuos realizan labores impulsado por factores externos. Para Fishman (2014) las características resaltantes de una motivación extrínseca son las siguientes: Se centra en cumplir la meta y de esta manera lograr que sea aprobada por otro individuo; Se puede encaminar hacia la motivación intrínseca; y las motivaciones del exterior o recompensas hacen que la persona se interese por ser partícipe de estas labores que desde el inicio no tuvo interés alguno.

En ese contexto, los resultados obtenidos de la presente investigación permiten comprender que los incentivos como por ejemplo las resoluciones

de reconocimiento o una remuneración que está por encima del mercado ofrecido por la red asistencial son factores que están impulsando el comportamiento de los trabajadores de una manera más eficiente. La Red asistencial, ofrece fundamentalmente líneas de carrera en el trabajo que viene desarrollando, así como el impulso de su liderazgo y productividad gracias a la gestión de personal que desarrolla en la organización.

En suma, podemos sostener la vigencia de estos conceptos en términos de una organización pública está garantizado dado que la investigación ha obtenido resultados coherentes que han podido demostrar que existe una relación directa y significativa entre la gestión de personal y la motivación extrínseca.

CONCLUSIONES

1. La tesis ha podido demostrar que existe una relación directa entre la gestión de personal y la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco – 2023, el cual queda demostrado a partir de los fundamentos inferenciales cuyo valor positivo 0.570, describiendo estadísticamente dicha afirmación, sustentado además de manera descriptiva en información de la tabla 1 y la tabla 21 cuyos valores porcentuales afirma que el respeto los procedimientos para medir el desempeño de los trabajadores genera una motivación dada su objetividad tal como precisa el 32.9% y 42.9% de trabajadores encuestados.
2. La tesis ha podido demostrar que existe una relación directa entre la gestión del desempeño y la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco 2023, dicha afirmación es corroborada inferencial mente con el estadígrafo cuyo valor es 0.550 positiva respaldada de manera descriptiva con información de la tabla 3 y 21 donde se puede advertir que en el primero de ellos reconoce que las capacitaciones son de tipo técnica (32.9% y 44.3%) lo que permite el impulso de la productividad de los trabajadores (35.7% y 34.3%).
3. La tesis ha podido demostrar que la selección de personal dio una relación directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco 2023, el cual puede ser comprendida con el estadígrafo obtenido cuyo valor es 0.661 fundamentado en información descriptiva de la tabla 10 y 30 donde se expresa en las mismas cantidades porcentuales que los trabajadores valoran los procedimientos para las pruebas de evaluación (32.9% y 42.9%).
4. La crisis ha podido demostrar que existe relación directa entre la gestión del cambio y la motivación extrínseca de los trabajadores, el cual puede ser demostrado con los resultados del estadígrafo cuyo valor es positivo 0.688 describiendo tal condición sustentada además con información descriptiva de las tablas 13 y 19 donde se puede advertir que el 32.9% y 42.9% reconocen las innovaciones en los procedimientos como motivación para cumplir con las metas en sus áreas de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. La tesis recomienda a la red asistencial de Essalud Huánuco, establecer un convenio con la Unidad de Investigación de la Universidad, a efectos de coordinar el desarrollo de una investigación de tipo explicativa en el cual se pueda medir la influencia que tiene su oficina de gestión de personal en la motivación de los trabajadores tanto intrínseca como extrínseca, los cuales permitirán tener mejores alcances respecto a la infertilidad de la política que emplea para gerenciar a los trabajadores en dicha organización.
2. Respecto a la gestión del desempeño, la tesis recomienda a la Red Asistencial publicar los procedimientos de dicha evaluación, Así mismo tener una infografía clara donde se explique los alcances de las evaluaciones y la objetividad que estos tienen para la totalidad de trabajadores, tal como se puede evidenciar en la tabla 2 donde existe porcentajes de indiferente (14.3%), desacuerdo (12.9%), y muy en desacuerdo (2.9%) que no perciben cuales son los procedimientos actuales.
3. Respecto a la selección de personal, la tesis recomienda a la red asistencial, analizar las pruebas que motivan la incorporación de trabajadores a la red asistencial, dado que en la tabla 10 existe un porcentaje de indiferencia de 11.4%, 8.6% desacuerdo, y 4.3% muy en desacuerdo de las evaluaciones actuales, los cuales disminuyen la motivación de los incorporados.
4. La tesis recomienda a la red asistencial, diseñar una política de gestión del cambio, en el cual se busque adaptar de manera rápida las competencias de los trabajadores a las exigencias de la política nacional de asistencia de la salud, dado que en la tabla 15 se observa que hay un porcentaje de indiferente 15.7%, 5.7% desacuerdo, 1.4% muy en desacuerdo de las políticas actuales de gestión del cambio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning, S.L.
- Arce Ortíz, E. (2020). *El sistema de inspección del trabajo en el Perú*. Editorial Palestra Editores.
- Arrogante, R. A. (2018). *Organización de eventos empresariales*. Editorial ediciones Paraninfo, S.A.
- Camacho Mora, A. D. (2015). *Indicadores de Gestión en la Administración de Personal*. Editorial GRIN Verlag.
- Canepa, P., & Merino. (2020). *El futuro del trabajo*. Editorial Penguin Random House Grupo.
- Cepal. (2020). *Gestión del talento Humano y la motivación*. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/.pdf>.
- Chango Santos, M. X. (2019). *Gestión del talento Humano y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Grancomar S.A.* <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/46290>Universidad.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Editorial Independently Published.
- Cordero Troconis, A. J. (2019). *Gestión Del Desempeño*. Editorial Independently Published.
- Díaz Pezo, E., & Rojas. (2018). *Análisis de la motivación Extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018*. Tarapoto. Universidad Peruana Unión.
- Durán Ascencio, A. (2018). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño y gestion del cambio*. Editorial Elearning, S.L.
- Ferrer, J. (2024). *Gestión del cambio*. Editorial Atlasbooks Dist Serv.
- Fischman. (2014). *Motivación 360°*. Editorial Penguin Random House Grupo.
- Garcia. (2020). *Gestion del personal en la organización*. <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/planesjaen.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. M. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial MCGraw- Hill Interamericana.
- Ibañez Marcos, B. (2015). *Gestión de recursos humanos*. Editorial Paraninfo, S.A.

- Leon Aquino, G. J. (2021). *Gestión de recursos humanos*. Editorial Editex
- Malpartida Rivera, R. D. (2019). *Gestión del Personal y Clima Organizacional en la Empresa Automotores Mopal S.A. - Huánuco 2018*.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1787>
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral*. Editorial Babelcube Inc.
- Ñaupas Paitan, H., Mejia Mejia, E., & Novoa Ramirez, E. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Editorial ediciones de la U.
- Porras Supe, A. D. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del cantón Salcedo*. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31964>.
- Porret Gelabert, M. (2014). *Gestión de personas*. Editorial ESIC.
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018*. Universidad Nobert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1711>
- Rubió Sanchez, T. (2016). *La importancia de tener motivados al recurso humano*. Editorial ediciones Octaedro.
- Sanchez Gonzales, J. I. (2017). *Gestión del Personal y Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo 2017*. Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/502>.
- Silva Rodriguez de San Miguel, J. A. (2018). *La gestion y desarrollo organizacional*.
- Trigine Prats, J. S. (2013). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial ediciones Díaz de Santos.
- Turiezo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Editorial Alienta.
- Vasquez H, E. (2021). *Gerencia de programas sociales*. Universidad del Pacífico. Editorial Fondo.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Iribarren Vigilio, D. (2022). *La gestión de personal y la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial Essalud Huánuco – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General ¿De qué manera se relaciona la gestión del personal con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022?</p> <p>Específicos ¿De qué manera se relaciona la gestión del desempeño con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022?</p>	<p>General Describir de qué manera se relaciona la gestión del personal con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022</p> <p>Específicos Determinar de qué manera se relaciona la gestión del desempeño con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la selección de personal con la motivación extrínseca de los trabajadores de la</p>	<p>General H0 La gestión del personal se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022</p> <p>H1 La gestión del personal no se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco -2022</p> <p>ESPECIFICOS La gestión del desempeño se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca</p>	<p>Independiente - Gestión del personal</p> <p>Dimensiones: - Gestión del desempeño - Selección de personal - Gestión del cambio</p> <p>Dependiente Motivación extrínseca</p> <p>Dimensiones - Motivación económica - Promoción en el trabajo - Desarrollo profesional</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: La tesis es de tipo cuantitativa, comprende el establecimiento de categorías para cada ítem que medirá las dimensiones de las variables establecidas.</p> <p>Nivel: El nivel de investigación Explicativa correlacional, en el sentido que se determinara causa y efecto entre las variables.</p>	<p>Encuesta</p>

<p>¿De qué manera se relaciona la selección de personal con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022?</p>	<p>red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la gestión del cambio con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022</p>	<p>de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco -2022</p> <p>La selección de personal se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022</p>	<p>Diseño:</p> <p>La tesis es no experimental, no manipulara ninguna de las variables, es no experimental de tipo transeccional.</p>
<p>¿De qué manera se relaciona la gestión del cambio con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022?</p>		<p>La gestión del cambio se relaciona de manera directa con la motivación extrínseca de los trabajadores de la red asistencial ESSALUD Huánuco - 2022</p>	

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta

La siguiente encuesta tiene fines académicos. Es anónima. Y sus resultados ayudarán a mejorar lo que conocemos respecto a la gerencia del personal y la motivación extrínseca. Llene con sinceridad cada apartado según lo siguiente:

1 muy en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4, de acuerdo, 5 muy de acuerdo.

VARIABLE	DIEMNSIONES	INDICADORES	Ítems	1	2	3	4	5
Gestión del Personal	Gestión del Desempeño	Procedimientos	1. La Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores.					X
			2. La Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores.				X	
		Competencia	3. La Red asistencial desarrolla las competencias de sus y trabajadores.				X	
			4. Las competencias de sus trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial.				X	
		Retroalimentación	5. La Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores			X		
			6. La Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación.			X		
	Selección del Personal	Evaluación inicial	7. La Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo.					X
			8. La Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación				X	
		Pruebas	9. Las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias.					X
			10. Las pruebas dadas motivan mi incorporación en la Red asistencial.				X	
		Entrevistas	11. La entrevista en el proceso de selección fue cortés.				X	
			12. La entrevista fue motivadora.				X	
	Gestión del Cambio	Cambio desarrollo	13. La Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo.				X	

			14. La Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores.				X		
		Cambio transición	15. La Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio.				x		
			16. La Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia.				x		
		Cambio transformación	17. La Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores.				X		
			18. La Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la Red asistencial.				X		
Motivación Extrínseca	Motivación Económica	Incentivos	19. La Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas.				X		
			20. Los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos.				X		
		Remuneraciones	21. Las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas.					X	
			22. Las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos.					X	
	Promoción en el Trabajo	Ascensos	23. La Red asistencial tiene como política de personal los ascensos.					X	
			24. La Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas.					X	
		Reconocimientos	25. La red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores.					X	
			26. La red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas.					X	
	Desarrollo Profesional	Liderazgo	27. La Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores.						X
			28. La Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos.					X	
Productividad		29. La gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores.					X		
		30. La gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores.						X	

Encuesta

La siguiente encuesta tiene fines académicos. Es anónima. Y sus resultados ayudarán a mejorar lo que conocemos respecto a la gerencia del personal y la motivación extrínseca. Llene con sinceridad cada apartado según lo siguiente:
1 muy en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4, de acuerdo, 5 muy de acuerdo.

VARIABLE	DIEMNSIONES	INDICADORES	Ítems	1	2	3	4	5
Gestión del Personal	Gestión del Desempeño	Procedimientos	1. La Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores.			X		
			2. La Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores.			X		
		Competencia	3. La Red asistencial desarrolla las competencias de sus y trabajadores.			X		
			4. Las competencias de sus trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial.				X	
		Retroalimentación	5. La Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores			X		
			6. La Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación.			X		
	Selección del Personal	Evaluación inicial	7. La Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo.				X	
			8. La Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación				X	
		Pruebas	9. Las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias.				X	
			10. Las pruebas dadas motivan mi incorporación en la Red asistencial.				X	
		Entrevistas	11. La entrevista en el proceso de selección fue cortés.				X	
			12. La entrevista fue motivadora.				X	
	Gestión del Cambio	Cambio desarrollo	13. La Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo.				X	

			14. La Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores.			X		
		Cambio transición	15. La Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio.			X		
			16. La Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia.			X		
		Cambio transformación	17. La Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores.			X		
			18. La Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la Red asistencial.			X		
Motivación Extrínseca	Motivación Económica	Incentivos	19. La Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas.			X		
			20. Los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos.				X	
		Remuneraciones	21. Las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas.				X	
			22. Las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos.				X	
	Promoción en el Trabajo	Ascensos	23. La Red asistencial tiene como política de personal los ascensos.			X		
			24. La Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas.				X	
		Reconocimientos	25. La red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores.			X		
			26. La red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas.				X	
	Desarrollo Profesional	Liderazgo	27. La Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores.				X	
			28. La Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos.			X		
Productividad		29. La gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores.			X			
		30. La gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores.				X		

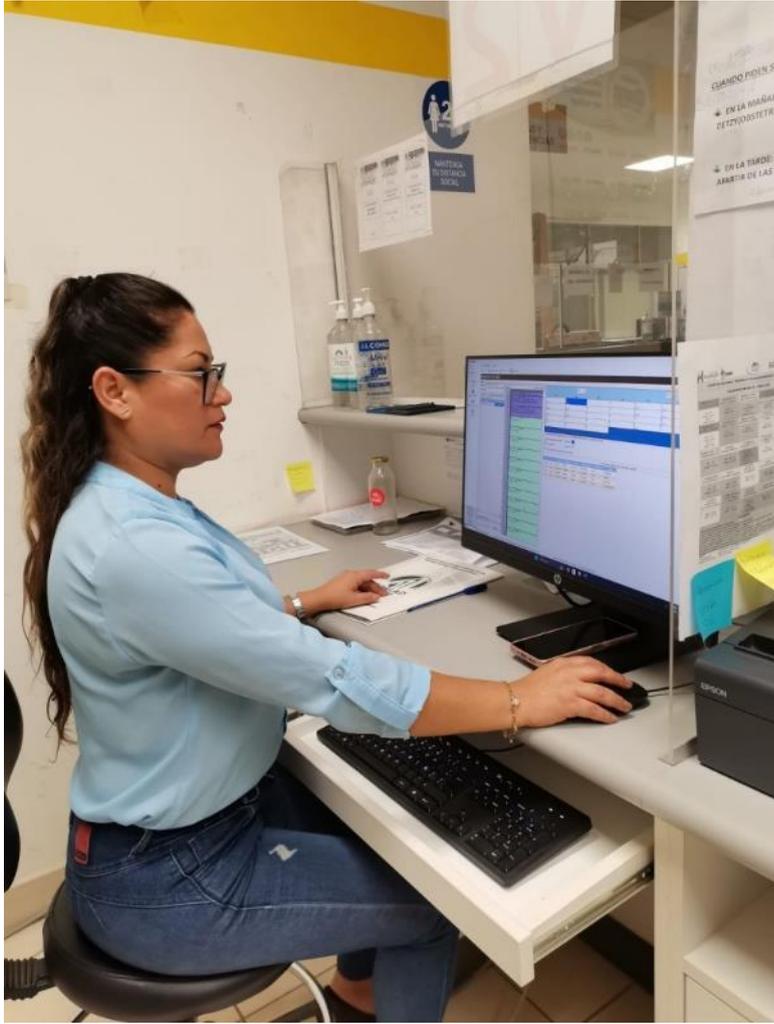
Encuesta

La siguiente encuesta tiene fines académicos. Es anónima. Y sus resultados ayudarán a mejorar lo que conocemos respecto a la gerencia del personal y la motivación extrínseca. Llene con sinceridad cada apartado según lo siguiente:

1 muy en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4, de acuerdo, 5 muy de acuerdo.

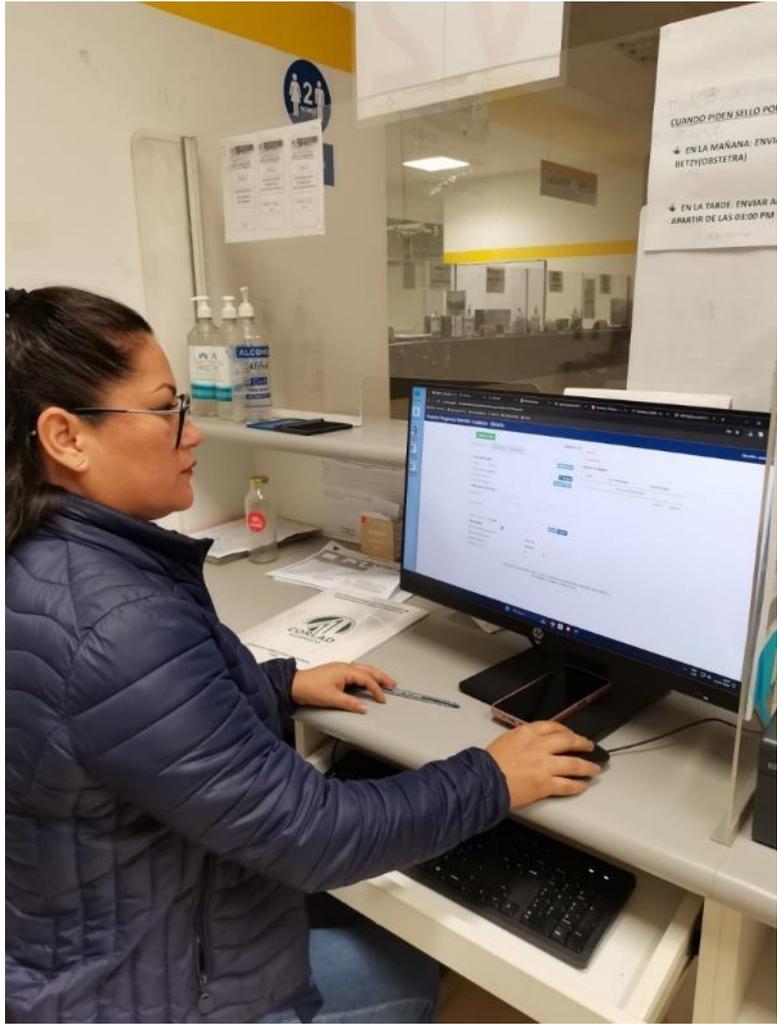
VARIABLE	DIEMNSIONES	INDICADORES	Ítems	1	2	3	4	5		
Gestión del Personal	Gestión del Desempeño	Procedimientos	1. La Red asistencial respeta los procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores.				X			
			2. La Red asistencial cuenta con procedimiento para mejorar el desempeño de los trabajadores.				X			
		Competencia	3. La Red asistencial desarrolla las competencias de sus y trabajadores.			X				
			4. Las competencias de sus trabajadores fueron adquiridas en la Red asistencial.			X				
		Retroalimentación	5. La Red asistencial hace retroalimentación cuando evalúa resultados obtenidos de sus trabajadores			X				
			6. La Red asistencial tiene como cultura la retroalimentación.			X				
	Selección del Personal	Evaluación inicial	7. La Red asistencial toma una evaluación inicial para el ingreso al trabajo.					X		
			8. La Red asistencial toma las pruebas de ingreso como indicador cualitativo de evaluación					X		
		Pruebas	9. Las pruebas de ingreso de la Red asistencial están en base a las competencias.						X	
			10. Las pruebas dadas motivan mi incorporación en la Red asistencial.						X	
		Entrevistas	11. La entrevista en el proceso de selección fue cortés.						X	
			12. La entrevista fue motivadora.					X		
	Gestión del Cambio	Cambio desarrollo	13. La Red asistencial promueve la innovación de procedimientos en el trabajo.					X		

			14. La Red asistencial fomenta trabajos en base a procedimientos propuestos por los trabajadores.			X			
		Cambio transición	15. La Red asistencial está preparada para adaptarse al cambio.			X			
			16. La Red asistencial respondió con efectividad a la pandemia.				X		
		Cambio transformación	17. La Red asistencial promueve la integración de sus trabajadores.			X			
			18. La Red asistencial promueve la cultura y buen clima organizacional en la Red asistencial.			X			
Motivación Extrínseca	Motivación Económica	Incentivos	19. La Red asistencial brinda incentivos a los trabajadores que cumplen metas.			X			
			20. Los Incentivos que brinda la Red asistencial son distintos a los económicos.			X			
		Remuneraciones	21. Las remuneraciones en la red asistencial son adecuadas.					X	
			22. Las remuneraciones en la red asistencial me motivan seguir trabajando con ellos.					X	
	Promoción en el Trabajo	Ascensos	23. La Red asistencial tiene como política de personal los ascensos.					X	
			24. La Red asistencial promueve el ascenso a los trabajadores que cumplen metas.			X			
		Reconocimientos	25. La red asistencial reconoce la labor que cumplen los trabajadores.			X			
			26. La red asistencial reconoce a los trabajadores con diplomas.					X	
	Desarrollo Profesional	Liderazgo	27. La Red asistencial promueve el liderazgo entre los trabajadores.					X	
			28. La Red asistencial cuenta con una dirección que ejerce liderazgo sobre todos.			X			
Productividad		29. La gerencia del personal impulsa la productividad de sus trabajadores.			X				
		30. La gerencia de personal busca mejorar la productividad de sus trabajadores.			X				











“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales Dr. Jorge Luis López Sánchez

Asunto: **Autorización al desarrollo de la investigación de proyecto de tesis.**

Por el presente hago presente de conocimiento que mi persona en calidad de funcionario jefe de la oficina de coordinaciones y prestaciones de atención primaria de la red asistencial EsSalud Huánuco, he autorizado a la Srta. Bach. Diana Loyda Iribarren Vigilio con DNI 41944520, para el desarrollo de la investigación denominada “LA GESTION DE PERSONAL Y LA MOTIVACION EXTRINSECA DE LOS TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL ESSALUD HUANUCO- 2022” la cual permite tener mejor asertividad en la toma de decisiones.

Agradecer considerar la presente para los fines necesarios.

Atentamente.



CESAR TORRES NONAJULO
JEFE DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN
PRESTACIONES Y ATENCIÓN PRIMARIA
RED ASISTENCIAL HUANUCO


03 de Julio 2024.