

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE
HUACHO, 2021**

Presentado por:

CARLA MILAGROS MEJÍA MACEDO

ASESOR:

M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVÁEZ

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Huacho – Perú

2022

**MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE
HUACHO, 2021**

CARLA MILAGROS MEJÍA MACEDO

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(°). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVÁEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2022**



M(O). DANIEL ALBERTO O. VALENZUELA
NÁRVAEZ
ASESOR



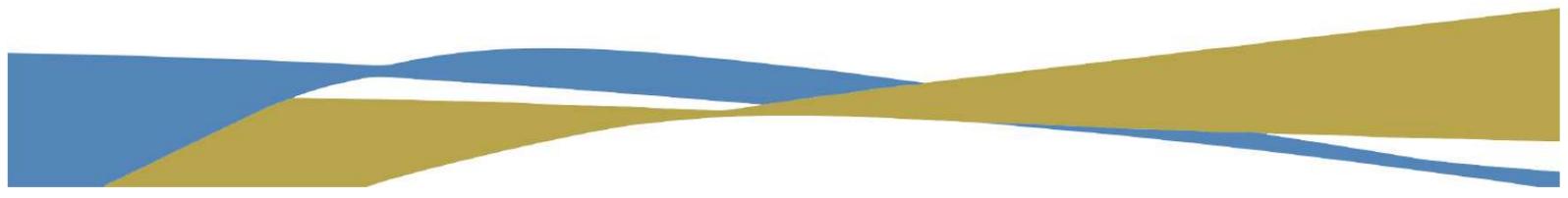
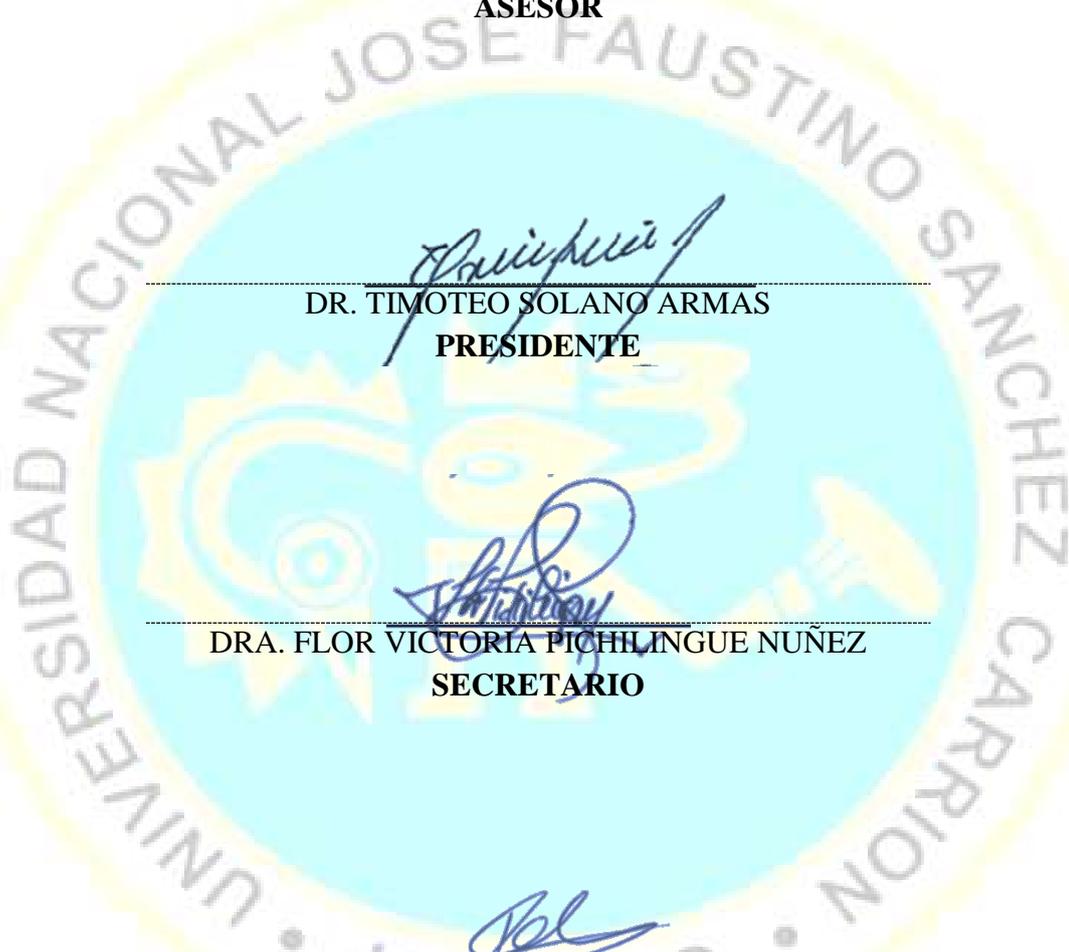
DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE



DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ
SECRETARIO



DR. FELIX GIL CARO SOTO
VOCAL



DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mi querida madre, quien es la persona que me ha apoyado y motivado a seguir día a día, impulsando mi camino a cada vez ser mejor y superarme en todo lo que me proponga, a ella siempre estarán dedicados todos mis logros, hoy y siempre.

Carla Milagros Mejía Macedo



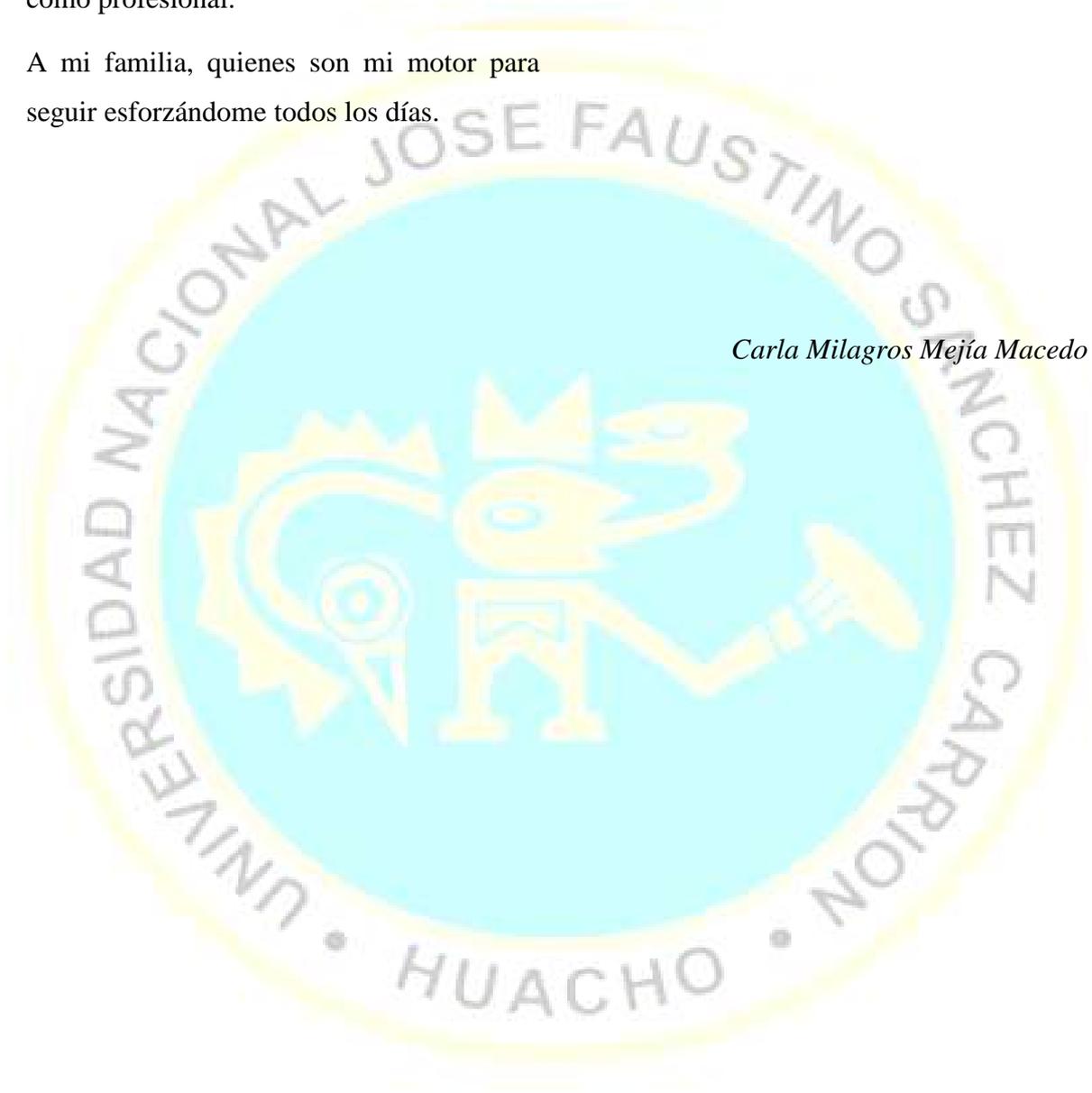
AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme seguir mi camino.

A mi universidad, por brindarme los conocimientos necesarios para forjarme como profesional.

A mi familia, quienes son mi motor para seguir esforzándome todos los días.

Carla Milagros Mejía Macedo



Índice

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

Capítulo I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del Problema.....	14
1.2.1 Problema General.....	14
1.2.2 Problemas Específicos.....	15
1.3 Objetivos de la Investigación.....	15
1.3.1 Objetivo General.....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
1.4 Justificación de la investigación.....	15
1.5 Delimitación del estudio.....	15
1.6 Viabilidad del estudio.....	16

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	17
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	18
2.4.1 Hipótesis general.....	40
2.4.2. Hipótesis específicas.....	40
2.5 Operacionalización de las variables.....	41

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1	Diseño metodológico	42
3.2	Población y muestra	42
3.2.1	Población	42
3.2.2	Muestra	42
3.3	Técnicas de recolección de datos	43
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	43

Capítulo IV RESULTADOS

4.1	Análisis de resultados	44
	Resultados descriptivos de la motivación laboral.....	44
4.2	Contrastación de hipótesis	50

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1	Discusión de resultados	53
------------	--------------------------------------	----

Capítulo VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones	57
6.2	Recomendaciones	57

REFERENCIAS

7.1	Fuentes bibliográficas	59
7.2	Fuentes electrónicas	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organización.....	44
Figura 2. Relaciones.....	45
Figura 3. Salario.....	46
Figura 4. Condiciones personales.....	47
Figura 5. Características del trabajo.....	48
Figura 6. Relaciones interpersonales.....	49



ÍNDICE DE TABLAS

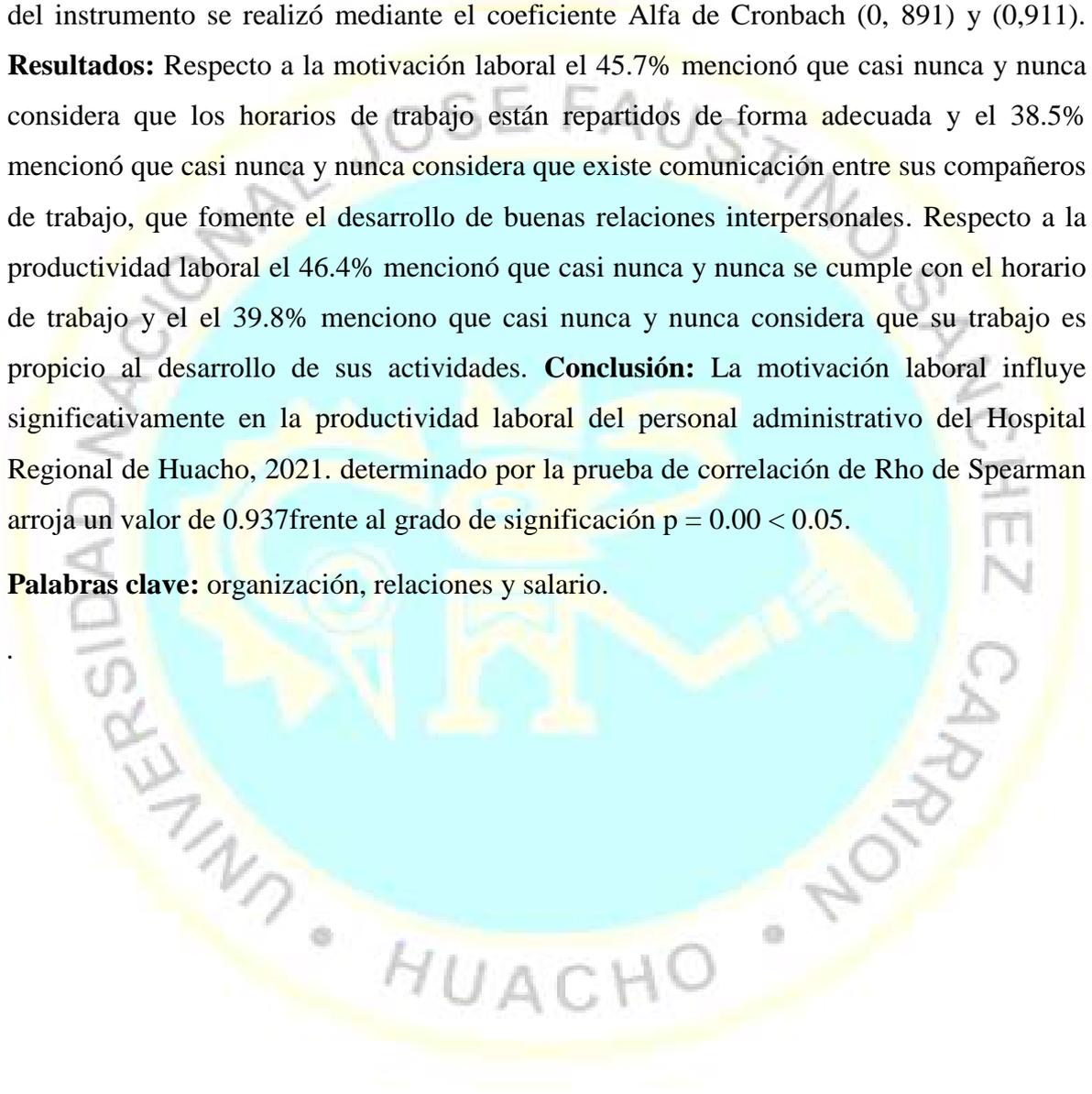
Tabla 1. Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de la organización	44
Tabla 2. Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de las relaciones	45
Tabla 3. Resultados de las frecuencias absolutas y relativas del salario	46
Tabla 4. Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de las Condiciones personales	47
Tabla 5. Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de las Características del trabajo	47
Tabla 6. Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de las relaciones interpersonales	48
Tabla 7. Pruebas de normalidad	49
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman entre la motivación laboral y productividad laboral	50
Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman entre la organización y productividad laboral	50
Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre las relaciones y productividad laboral	51
Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman entre el salario y productividad laboral	51

Resumen

Objetivo: Determinar de qué manera la motivación laboral influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básico, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 247 trabajadores administrativos. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,891) y (0,911).

Resultados: Respecto a la motivación laboral el 45.7% mencionó que casi nunca y nunca considera que los horarios de trabajo están repartidos de forma adecuada y el 38.5% mencionó que casi nunca y nunca considera que existe comunicación entre sus compañeros de trabajo, que fomente el desarrollo de buenas relaciones interpersonales. Respecto a la productividad laboral el 46.4% mencionó que casi nunca y nunca se cumple con el horario de trabajo y el 39.8% menciona que casi nunca y nunca considera que su trabajo es propicio al desarrollo de sus actividades. **Conclusión:** La motivación laboral influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021. determinado por la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.937 frente al grado de significación $p = 0.00 < 0.05$.

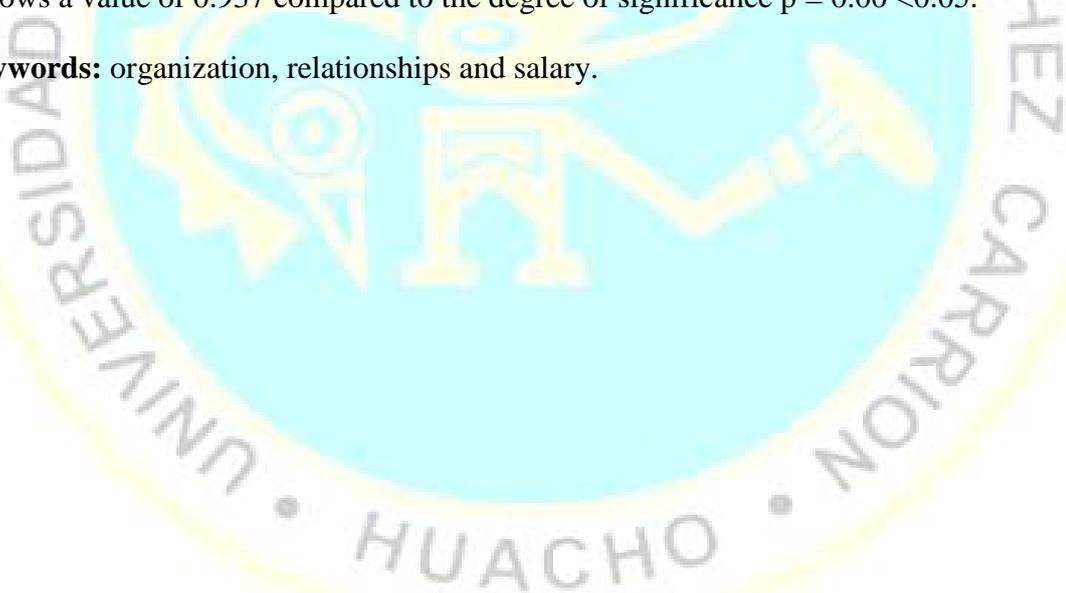
Palabras clave: organización, relaciones y salario.



Abstract

Objective: To determine how work motivation influences the work productivity of the administrative staff of the Huacho Regional Hospital, 2021. **Methods:** This research is basic, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 247 administrative workers. The reliability of the instrument was performed using the Cronbach's alpha coefficient (0.891) and (0.911). **Results:** Regarding work motivation, 45.7% mentioned that almost never and never consider that work schedules are distributed appropriately and 38.5% mentioned that almost never and never consider that there is communication between their coworkers, which encourages development of good interpersonal relationships. Regarding labor productivity, 46.4% mentioned that work hours are almost never and never met and 39.8% mentioned that they almost never and never consider that their work is conducive to the development of their activities. **Conclusion:** Work motivation significantly influences the labor productivity of the administrative staff of the Huacho Regional Hospital, 2021. Determined by the Spearman Rho correlation test, it shows a value of 0.937 compared to the degree of significance $p = 0.00 < 0.05$.

Keywords: organization, relationships and salary.

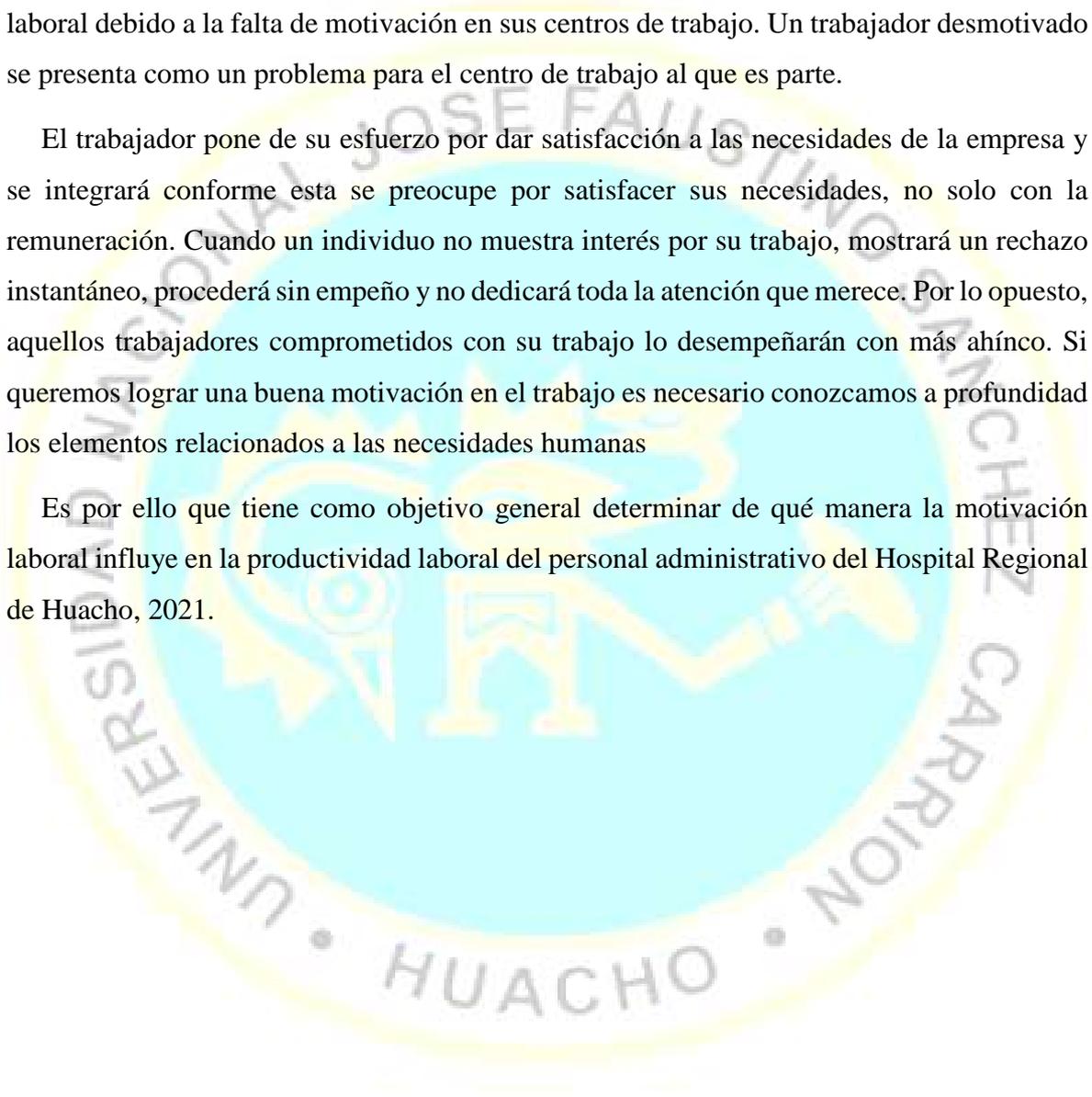


INTRODUCCIÓN

Entre las necesidades más importantes para el ser humano está la motivación, vivimos en un entorno dinámico, generando un desgaste anímico en los trabajadores. Pese a que el personal presenta las habilidades, capacidades, conocimientos y motivaciones en sus actividades, así como propósitos personales que alteran la satisfacción y productividad laboral debido a la falta de motivación en sus centros de trabajo. Un trabajador desmotivado se presenta como un problema para el centro de trabajo al que es parte.

El trabajador pone de su esfuerzo por dar satisfacción a las necesidades de la empresa y se integrará conforme esta se preocupe por satisfacer sus necesidades, no solo con la remuneración. Cuando un individuo no muestra interés por su trabajo, mostrará un rechazo instantáneo, procederá sin empeño y no dedicará toda la atención que merece. Por lo opuesto, aquellos trabajadores comprometidos con su trabajo lo desempeñarán con más ahínco. Si queremos lograr una buena motivación en el trabajo es necesario conozcamos a profundidad los elementos relacionados a las necesidades humanas

Es por ello que tiene como objetivo general determinar de qué manera la motivación laboral influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.



Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En estas épocas se viene realizando diferentes estudios en relación a la productividad laboral, hechas en organizaciones públicas y privadas, dado la importancia del factor humano para lograr los objetivos trazados. En el contexto internacional, en un estudio hecho por García y Sierra (2020) manifestaron que los elementos decisivos en la poca eficiencia hechas por un conjunto de colaboradores fueron la falta de capacitación, falta de motivación, generando así una insatisfacción laboral. Asimismo, Otero (2018) refiere que el personal únicamente no tiene atracción por el tema salarial sino que, es importante reconocerse por su trabajo y función hecha, para sentirse motivados y así lograr un rendimiento efectivo y alcanzar buenos grados de eficiencia.

El Perú también presenta estos problemas, Salinas (2020) señala que la mayoría de organizaciones no tiene las herramientas necesarias para elevar la productividad, además de que los trabajadores se ven sometidos a excesiva carga de trabajo tienen que laborar más de sus horas de trabajo normales. Por otro lado, Barreto (2020) señala que existen factores perjudiciales como las remuneraciones bajas, inseguridad laboral, escalamiento laboral limitado, insuficiente renovación en las condiciones laborales disminuyendo el rendimiento del personal.

Entre las necesidades más importantes para el ser humano está la motivación, vivimos en un entorno dinámico, generando un desgaste anímico en los trabajadores. Pese a que el personal presenta las habilidades, capacidades, conocimientos y motivaciones en sus actividades, así como propósitos personales que alteran la satisfacción y productividad laboral debido a la falta de motivación en sus centros de trabajo. Un trabajador desmotivado se presenta como un problema para el centro de trabajo al que es parte. Por lo tanto, según lo descrito anteriormente y en base a los estudios resaltados la investigación tiene como finalidad el conocer como la motivación laboral viene influyendo en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho.

El Hospital Regional de Huacho se fundó en el año 1970, y creado como Centro Base, se convirtió en Hospital de Apoyo y después a partir de 1990 es considerado Hospital Regional. El Hospital Regional de Huacho es el foco de los Servicios Básicos Huaura – Oyón, cuenta con 45 Puestos y 09 Centros de Salud. La institución tiene por finalidad una atención de salud especializada e íntegra de sus trabajadores dando énfasis a la salud materno infantil y en la sociedad de pobreza extrema.

Hoy en día se observa que el Hospital Regional de Huacho presenta bajos índices de productividad laboral, debido a muchos factores, como la demora constante que tiene la logística impidiendo a los trabajadores cumplir con sus funciones; no existe mucho apoyo entre trabajadores; no es equitativa la distribución de los recursos para todas las áreas de los trabajadores; la jefatura del hospital no gestiona efectivamente los medios monetarios dados al personal; no se emplean las herramientas adecuadas para medir la eficacia de las actividades del personal.

Así mismo, con respecto a la motivación laboral también se han encontrado problemas dentro del Hospital Regional de Huacho ya que no se brinda constantemente el reconocimiento por las metas obtenidas; por ende, no sienten que su desempeño sea apreciado por la institución; no cuentan con un espacio apropiado ya que los espacios de trabajo son muy reducidos; además las herramientas con que laboran son obsoletas, así como obsoletos; falta capacitación de acuerdo a la labor que realiza en su sitio de trabajo; no reciben muchos incentivos todo ello conduce a que el personal no tengan rendimiento eficiente sus laborales.

Por consiguiente, si el Hospital Regional de Huacho decide no tomar las acciones necesarias para corregir los puntos antes señalados no tendría una disminución considerable de ausentismo y por ende no se lograrán los objetivos trazados.

Por ende, el Hospital Regional de Huacho es necesario programas motivacionales que ayude a motivar personal a aumentar el grado de eficiencia. Así como cuantificar el grado de productividad en el personal, incentivándolos por medio de promociones laborales.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la motivación laboral influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera la organización influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021?

¿De qué manera las relaciones influyen en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021?

¿De qué manera el salario influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar de qué manera la motivación laboral influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar de qué manera la organización influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

Determinar de qué manera las relaciones influyen en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

Determinar de qué manera el salario influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación metodológica: En el estudio se acudirá a la utilización de instrumentos de investigación como el cuestionario, para después pasar por un procesamiento de información de esta manera establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad laboral en la Hospital Regional de Huacho.

Justificación práctica: La investigación busca proponer recomendaciones sobre las dificultades que se exponen en la investigación.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación geográfica: Hospital Regional de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

Delimitación temporal: Julio del año 2021 a marzo del año 2022.

Delimitación social: Personal administrativo del Hospital Regional de Huacho.

Delimitación semántica: Motivación laboral y productividad laboral.

La motivación es un procedimiento que establece, fuerza, rumbo, tenacidad del esfuerzo de una persona para alcanzar sus objetivos (Robbins y Judge, 2017).

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) señala que la productividad laboral es el resultado de la fórmula en la que se divide la producción con calidad en un plazo determinado entre los insumos empleados.

1.6 Viabilidad del estudio

La tesis fue factible ya que se contó de medios monetarios, humanos y materiales; asimismo el tema de estudio se tuvo un acceso amplio respecto a libros, artículos científicos e informes de investigación.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Daza (2019) realizó la tesis de maestría titulada “Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael nivel II de San Juan del César, La Guajira”, la cual fue aprobada por Universidad Externado de Colombia. Colombia. La investigación tuvo como objetivo el determinar la influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida de los trabajadores de planta administrativa de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, La Guajira. La población 350 empleados. Sus resultados referentes a los factores motivacionales señalan que 11% de los encuestados, consideran que “nunca” han sido bien remunerados y 26% opina que “nunca” se le tiene en cuenta para tomar decisiones en la organización. La investigación concluyó en que los factores motivacionales intrínsecos del talento humano de una organización como la ESE Hospital San Rafael Nivel II, influyen en gran medida en la CVL del personal que al mismo tiempo se muestra en el rendimiento de estos, y se trata de los servicios de salud, genera un impacto en la CVL de la sociedad.

Yépez (2019) realizó la tesis de maestría titulada “Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil”, la cual fue aprobada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo analizar las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil. Es una investigación es mixta de corte transversal y alcance correlacional. La población fue 14 personas. Utilizó la entrevista y la encuesta. En los resultados sobre productividad laboral, el 42.90% manifiesta que no cumple con las metas y objetivos en los tiempos asignados cuando se encuentra fatigado, un 7,10% está parcialmente en desacuerdo en la importancia de cumplir con sus actividades laborales colectivamente y 14,30% está parcialmente en desacuerdo se implemente un plan de pausas activas para que les ayude a mantener un buen estado de

salud y mejore su productividad laboral. Se concluye que las pausas activas si inciden en la productividad laboral del personal que labora en la empresa OH&S.

Molina (2013) elaboró la tesis de maestría titulada “Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerrade la ciudad de Guayaquil”, la cual fue aprobada por Universidad de Guayaquil. Quito. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo diagnosticar cuales son los indicadores y los tipos de motivación y satisfacción laboral presentes en los trabajadores del Hospital León Becerra de Guayaquil. Es una investigación descriptiva y explicativa y el diseño es de corte no experimental - transaccional. La investigación utilizó como técnicas la observación, la entrevista y cuestionario. La población fue 226 colaboradores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que la varibale motivación laboral se evalúa a través de ciertas dimensiones como el salario el cual indica que el 5% del personal mostró su desaprobación y un 29% del personal mostró su baja aprobación con respecto al desarrollo profesional. La investigación concluyó que los indicadores de motivación presentes son motivación extrínseca y motivación intrínseca.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ochoa (2019) realizó la tesis de licenciatura titulada “Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019”, la cual fue aprobada por la Universidad César Vallejo. Lima. Perú. La investigación tuvo como objetivo identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo. Es una investigación básica, el diseño de la investigación es no experimental transversal. La población fue 108 profesionales. La investigación utilizó la encuesta y el cuestionario. Dentro de los resultados de productividad laboral señalan que un 48.15% de los encuestados perciben que el nivel es regular. Se concluye que existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo.

Inga (2018) realizó la tesis de maestría titulada “Motivación y satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en Unidades Críticas del Hospital María Auxiliadora 2016”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Lima. Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre

motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora. Es una investigación tipo cuantitativa, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La muestra fue 68 enfermeras. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados con respecto a las dimensiones de motivación laboral mostraron que el 16% de las enfermeras considera que el incentivo laboral es malo. Se concluye que existe relación directa y significativa entre ambas variables.

Farroñan (2016) realizó la tesis de licenciatura titulada “Impacto del desempeño laboral administrativo en la productividad y logro de objetivos del Hospital Metropolitano S.A., Chiclayo 2016”, la cual fue aprobada por la Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar el impacto del desempeño laboral del colaborador administrativo en la productividad y logro de objetivos del Hospital Metropolitano S.A. El estudio fue correccional. La población fue 46 colaboradores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta y como instrumento el cuestionario. En función a los resultados de productividad laboral señalan que un 8% indicó que no se encuentran desarrollando sus habilidades ya que los estudios que tienen no concuerdan con su puesto laboral, un 9% indica que no existe compañerismo en su área de trabajo y el 20% afirma que algunas veces sí, algunas veces no se cumplen metas establecidas mensuales que tiene la empresa. Se concluye que el impacto que tiene el desempeño laboral influye de manera directa con la productividad de los colaboradores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable independiente: Motivación laboral

A) Definiciones

Robbins y Judge (2017) señalan que la motivación es un procedimiento que establece, fuerza, rumbo, tenacidad del esfuerzo de una persona para alcanzar sus objetivos.

Chiavenato (2015) lo define como las fuerzas internas que dirigen a una persona a manifestar su conducta determinada hacia la empresa.

Schermerhorn (2010) menciona que constituye el grado, dirección y tenacidad del esfuerzo de la persona que dedica a sus labores.

B) Dimensiones

Martínez (2013) hace mención de ciertos elementos cuya influencia es importante en la motivación del personal de una organización. Los cuales son:

Organización

Se refiere a los elementos cuyo impacto es negativo en la motivación del personal, elementos que guardan relación con la empresa. Son sus indicadores:

Horarios mal repartidos

Localización no conveniente

Controles puntillosos

Fastidios burocráticos

Relaciones

Se refiere a los vínculos con compañeros de trabajo y superiores dentro de la empresa. Son sus indicadores:

Clima de tensión

Competición negativa

Rivalidades interpersonales.

Jerarquía incompetente.

Salario

Se refiere a la remuneración que percibe el trabajador por sus funciones en el trabajo. Son sus indicadores:

Comparaciones en desventajas con lo que se obtendría obtener en otros lugares.

Sistema de salario sin relación con el mérito de los esfuerzos.

C) Importancia de la motivación laboral

Martínez (2013), los trabajadores y su desempeño son aspectos esenciales en la organización. La gerencia trata de extender al máximo tanto la eficiencia y la eficacia de la persona, al mismo tiempo, se enfoca en sus necesidades. Si se quiere tener éxito en la motivación, es importante que coincidan intereses individuales y empresariales. En caso de que la empresa quiera que todo el personal de los distintos niveles, además

de su presencia física en el lugar de trabajo, se muestren entusiasmados, ilusionados y con gran compromiso (motivación), debe alinear los propósitos personales con los organizacionales.

El trabajador pone de su esfuerzo por dar satisfacción a las necesidades de la empresa y se integrará conforme esta se preocupe por satisfacer sus necesidades, no solo con la remuneración. Cuando un individuo no muestra interés por su trabajo, mostrará un rechazo instantáneo, procederá sin empeño y no dedicará toda la atención que merece. Por lo opuesto, aquellos trabajadores comprometidos con su trabajo lo desempeñarán con más ahínco. Si queremos lograr una buena motivación en el trabajo es necesario conozcamos a profundidad los elementos relacionados a las necesidades humanas.

D) Motivar mediante el diseño de puesto del trabajo

Robbins y Judge (2017) mencionan que lo que se vio a primera vista con respecto a la motivación de las personas la manera como se organiza el trabajo ha sido más alta de lo que se esperaba. Puede tener influencia en el esfuerzo que realiza el individuo, los elementos en su puesto, esto es lo que sugiere el diseño del puesto de trabajo, implica el modelo de característica de puesto, en lo siguiente se realiza un análisis, ayuda como referencia a la identificación de oportunidades para cambiar los elementos.

El modelo de las características del puesto de trabajo

Es postulado por J. Richard Hackman y Greg Oldham, mencionan cuatro dimensiones laborales esenciales de cualquier empleo.

- La identidad de la tarea. Es el nivel del puesto que se necesita para finalizar una parte de la actividad entera e identificable.
- La importancia de la tarea. Hace referencia al nivel que la labor en el que el puesto afecta a otras o personas o la vida del individuo.
- La autonomía representa. Hace referencia al nivel que el puesto brinda al empleado ser libre, tener discreción y ser independiente para que organice sus deberes y establezca los procesos que los ejecute.

- La retroalimentación. Es el nivel en la realización de las tareas que se le da al individuo una información esclarecida y directa acerca de la eficacia de su desempeño.

Se fusionan para desarrollar una labor de significancia que la persona considera esencial, de mucho valor y gran importancia. Aquellos puestos con mayor autonomía dan a los empleados un sentimiento de ser responsable por los efectos, en tanto que la retroalimentación señala con que eficacia realiza su actividad. El MCPT señala que cuando se alcanzan recompensas cuando a los individuos aprenden (saben de los resultados en el modelo) que de manera personal se han desempeñado mejor (experimentación de responsabilidad) es una labor que es considerada esencial (experimentación de propósito). Cuanto más se vea la presencia de los tres estados psicológicos, más será la motivación, la capacidad de rendir y la satisfacción de los empleados, y menos será la ausencia y la posibilidad que dejen la empresa.

E) Teorías de motivación

Chiavenato (2015) señala las teorías más importantes que se apoyan motivación.

Pirámide de carencias de Maslow

Fue postulada por Abraham Maslow y cuyo fundamento está en la jerarquía o pirámide de carencias, mejor dicho, se puede clasificar de forma ordenada las necesidades y de influencia en la conducta. Se han identificado las siguientes necesidades:

- *Las carencias fisiológicas* son carencias que se relacionan con la alimentación, habitación y protección en oposición a la tristeza o dolor. Además, son conocidas como necesidades biológicas y requieren satisfacción circular y repetitiva que asegure la subsistencia de la persona.
- *Las necesidades de seguridad* son aquellas de libertad de riesgo (existentes o ficticio) y protección en oposición a advertencias del ambiente externo. Además, se encuentra ligado a la subsistencia de la persona.
- *Las carencias colectivas* son aquellas relacionadas con el afecto, intervención, pertenecer a equipos, cariño y estima. Se vinculan con otros individuos y con las ganas de brindar y aceptar.

- *Las necesidades de estima* están vinculadas a la manera como el individuo nota y hace evaluación.
- *Las necesidades de autorrealización* son aquellas de mayor relevancia en el individuo y le dictan a cómo desarrollar sus cualidades y capacidades. Conocidas necesidades humanas que están ubicadas en la cima de la pirámide y muestran su desempeño que realiza cada individuo por lograr su propia capacidad y su desarrollo de manera continua en el transcurso de la vida.

En concreto, hay dos tipos de necesidades, se encuentran ubicadas en orden primario como las carencias fisiológicas y las carencias de seguridad, y estas serán satisfechas externamente y aquellas de orden secundario que la persona satisface interiormente.

Teoría ERC

La teoría ERC fue fundamentada por el psicólogo Clayton Alderfer el cual laboró con la pirámide de Maslow, aunque la alineo a través del estudio empírico e hizo un resumen acerca de las necesidades de las existencias, las carencias de relaciones y las carencias de crecimiento por ello se denominó la teoría ERC.

- *Las necesidades de existencia* señalan la comodidad física: la realidad, la conservación y a la subsistencia.
- *Las necesidades de relaciones* hacen referencia el anhelo de interrelación con otros individuos, mejor dicho, la interacciones en la sociedad.
- *Las necesidades de crecimiento* indican al crecimiento de la capacidad del individuo y las aspiraciones de crecer de cada persona. Implican un conjunto de elementos intrínsecos, también la de autorrealización.

Doctrina de los dos factores de Herzberg

La doctrina fue postulada por Frederick Herzberg manifiesta que la motivación de los individuos de dos factores que se encuentran bastante vinculados.

- *Los factores higiénicos* son las situaciones laborales que se encuentran cerca del individuo. Implica establecimientos físicos, las remuneración y contribuciones en sociedad, las políticas de la organización, la formas de liderar, el entorno organizacional, los vínculos entre el personal y la dirección, las reglamentaciones internas, las ocasiones de crecimiento, los vínculos entre

compañeros, entre otros. Como el ambiente laboral. En el ejercicio de la práctica, son los factores higiénicos sus capacidades es limitada para influenciar de los trabajadores. El término “higiene” manifiesta una forma de tener prevención y una naturaleza precavido. En el caso los factores son buenos impiden la insatisfacción, puesto que influyen en la conducta, aunque no consigue alzar de manera importante ni duradera la complacencia del individuo. Pero, cuando son inestables tienen un efecto de la falta de complacencia. Por tal razón los conocidos factores de insatisfacción comprenden:

La remuneración recibida.

Contribuciones sociales recibidas.

Contextos laborales y confort.

Vínculos con el director.

Vínculos entre compañeros y fraternidad.

Políticas de la empresa.

Los elementos higiénicos son vinculados con los extrínsecos de la persona y con las carencias primarias.

Los elementos motivacionales se relacionan con el perfil ocupacional y todo lo relacionado a esta. Creación de una satisfacción perdurable e incrementan la productividad a grados de supremacía. En el caso de que los factores motivación sean eficaces incrementan de forma sustancial la satisfacción de los individuos y en el caso en donde son escasos terminan con esta. Estos factores son:

El absoluto uso de capacidades del individuo.

El libre albedrío en las determinaciones y así como al realizar la labor.

Cumplir con todas las obligaciones laborales.

Determinación clara de los objetivos y la metas que guardan relación con las labores.

Evaluación del propio desempeño.

Estos factores son aquellas situaciones internas de la persona que la conllevan a sentirse satisfecho y realizar personalmente. Son vinculados con las necesidades secundarias.

Herzberg concluye que los factores que están a cargo de la satisfacción profesional son diversos que provocan sentirse insatisfecho y no tiene vinculados a ellos.

Doctrina de la determinación de propósitos

El psicólogo estadounidense Edwin Locke manifiesta que un pilar primordial de motivación son las ganas de esforzarse para lograr lo propuesto. Manifiesta que el individuo lo que va realizar y el esfuerzo que deberá realizar para conseguirlo. Esta teoría examina la consecuencia que la determinación de objetivos, los retos y la realimentación pueden provocar el esfuerzo del individuo. El psicólogo manifiesta distintos elementos para definir los objetivos:

- Lo primordial de los objetivos es dar motivación a los individuos.
- Cuando los objetivos son específicos ayudan a la mejora del desempeño de cada persona.
- Cuando los objetivos son complejos y son aprobados, estos ayudan a mejorar gradualmente el desempeño de aquellos objetivos de mayor facilidad.
- La realimentación provocada por alcanzar los objetivos beneficia un buen desempeño.

Esta teoría de basa en estos términos:

- Los objetivos especificados y de mayor dificultad de lograr conllevan a buenos frutos de los objetivos extendidos y de manera general. Detallar cada objetivo trabaja como un estímulo interno.
- Si el individuo aprueba el objetivo y tiene capacitación, en medida que este sea más complejo mayor será el grado de esfuerzo. Cuando un individuo se compromete con un objetivo de mayor dificultad este ejecuta su mayor esfuerzo.
- El individuo realiza un desempeño mejor cuando recibe realimentación acerca de lo que avanza en su objetivo y aquello le brinda información lo que realiza y lo debe realizar. La realimentación es un hilo conductor de conducta. En el caso de que esta se genera por sí sola, mejor dicho, que el mismo individuo inspecciona su esfuerzo y avance, tendrá mayor poder que aquella que se logra a través de un elemento externo.

- Algunos individuos tienen preferencia con aquellos objetivos determinados por el director. Aunque, el individuo a menudo tiene una conducta más cuando tiene una participación en la definición de sus propios objetivos, ya que es un propósito que él quiere lograr.
- La eficacia personal quiere decir que la persona tiene una seguridad certera que tiene la capacidad de la labor que se le ha pedido. Cuanto nivel grado sea la eficacia de los trabajadores, mayor nivel de confianza tenga podrá realizar su labor con éxito. Los individuos tienen un menor nivel de eficacia tienen una mayor tendencia a dejar sus labores y a renunciar de sus esfuerzos; entretanto, los trabajadores que tienen mayor nivel de eficacia personal tiene una tendencia a luchar de manera ardua. Estas corresponden a la realimentación mala con mayor nivel de especificación.
- No se trabaja de igual forma con la definición de los objetivos de cada individuo. Los efectos positivos cuando la labor es sencilla, distinguida y autónoma. En el caso de que haya existencia de mayor nivel de interdependencia en las labores, al momento de fijar objetivos será de mayor agrado.

De acuerdo con la doctrina de la definición de propósitos hay 4 métodos principales para dar motivación a los individuos:

- El efectivo. No es solamente lo que motiva, este tan solo tiene que aplicar con los siguientes métodos.
- Detallar los objetivos.
- Intervención al momento de decidir y definir los objetivos.
- Volver a diseñar el empleo y las labores, de forma que constituye un reto de gran magnitud y concede más cargo a los individuos.

Doctrina de las expectativas

Es llamada también como la doctrina de las expectativas, y trata que las necesidades humanas serán satisfechas que se ve algunas conductas.

En una circunstancia, los individuos deben elegir por distintas conductas que pueden hacer satisfechas sus necesidades.

Esta teoría da una aplicación de la manera en cómo las personas escogen una conducta entre un grupo de alternativas. Está basado en un postulado que parece sencillo, de que los individuos eligen los comportamientos que piensan que tienen un efecto sobre ellos (recompensas como salario, reconocimiento y éxito) y como resultado atrae ya que satisfacen su necesidad particular. Este principio, la teoría refleja el análisis y la predicción de las conductas que los individuos escogen.

Esta teoría consiste que los individuos están motivados cuando sienten que cumplirá la labor (resulta intervalo) y que las retribuciones (último resultado) que llevan por ello deberá ser alta en vez del desempeño que hayan realizado.

La teoría de las expectativas por Vroom señala que consiste en tres definiciones:

- *La valencia* es lo esencial brindado a cierta retribución. Las preferencias personales (valencias) por ciertos resultados finales, el cual hacer que se recuerde la teoría del campo de Lewin. Una valencia buena señala lo que quiere el eludir un resultado final.
- *La expectativa* es cuando se carece del esfuerzo que orientara el desempeño que se desea. Hay recursos que orientan a un fruto final. El incentivo es el procedimiento se encuentra regido a la elección entre distintas conductas.
- *La instrumentalidad* es cuando se carece del desempeño está vinculado con las retribuciones que se desean. Se determina un vínculo entre causa y efecto entre el resultado intermedio final. El instrumento presenta valores desde +1.0 a -1.0, como también los coeficientes correlación de grado estadístico que se liga de forma directa o no el resultado final. Si el individuo nota que no tiene vínculo entre la productividad elevada y una recompensación monetaria, el instrumento es vacío, mejor dicho, la productividad no es utilizada para tener mayores ingresos.

Según Vroom, existen tres factores que motivan a las personas al momento de realizar:

- *Los objetivos de cada persona*, es decir, las ganas de lograr el propósito. Ciertos propósitos de cada persona son la remuneración, la aprobación social y de ser reconocido. Un individuo tiene la posibilidad de lograr en simultáneo distintos propósitos.

- *El vínculo que se nota entre una eficiencia elevada y el logro de los propósitos de cada individuo.* Cuando un individuo está pensando en un propósito esencial es lograr un sueldo más elevado, puede una alta motivación para realizar más. Aunque si para el individuo es primordial ser aceptado por los demás integrantes de su equipo, llegar por debajo de su nivel de que el mismo equipo al determinado con una regla informal. En tal caso, hay posibilidad que el grupo rechace tal conducta.
- *Apreciación de la habilidad de cada persona* de influenciar en el mismo grado de productividad. Cuando el individuo decide hacer grandes esfuerzos se dará en el resultado, tendrá una tendencia a tener más empeño.

F) La intervención del personal y la motivación

Griffin y Moorhead (2010) señalan que la intervención y el apoderamiento son amplitudes del diseño de puestos ya que cada uno cambia esencialmente la manera en cómo el personal ocurre y si el personal tiene voz en las decisiones sobre su labor. La intervención acontece si el personal tiene voz en las decisiones con correspondencia a su labor.

El apoderamiento es un procedimiento de acceder a que el personal constituya sus propósitos, decidir y solucionar dificultades señalan que la intervención del personal en la labor asimismo puede representar un elemento fundamental en la motivación. La intervención casi permanente es suscitada a través de la gestión activa y el apoderamiento.

Los gerentes en numerosos temas emplean dentro de su cargo y mando. Asimismo, el apoderamiento es una percepción más amplia que origina intervención de varias áreas, aunque no restringida, al entorno y el clima laboral.

G) Elementos de una motivación eficaz

Whetten y Cameron (2011) mencionan un programa que las fases para concebir un plan motivador completo y de cooperación sustentado en ideas donde el personal puede desempeñar sus funciones con eficacia y a la vez sentir satisfacción.

Es importante conocer que han cambiado notablemente las ideas que prevalecieron por décadas en los estudios con respecto a los vínculos entre la motivación,

satisfacción y rendimiento. Cuando los autores utilizaron estos términos en un inicio era en un patrón: (satisfacción – motivación – motivación).

Primeramente, a medida que los estudiosos recababan información sobre los elementos de predicción y desempeño, lograron descubrir que era errónea la lógica causal satisfacción, motivación y rendimiento.

Como segundo punto, las correcciones entre dichas variables (motivación – rendimiento – satisfacción) resultaron muy bajas, recomendó agregar bastantes elementos de dicho patrón. Como, ahora sabemos que un elevado desempeño produce más satisfacción en el personal cree que su empresa hace esfuerzos por recompensar de forma eventual.

Mejor dicho, el rendimiento orienta a la satisfacción si se evidencia que los incentivos se sustentan en el rendimiento, en semejanza con la veteranía o la pertenencia. La suma de la relación existente entre rendimiento e incentivo ha mejorado bastante, ahora se entiende más las dinámicas en una organización vinculadas al rendimiento laboral, donde se han incorporado un patrón optimizado: (motivación – rendimiento – satisfacción).

H) Uso de los sistemas de recompensas para motivar el desempeño

Griffin (2011) manifiesta que un sistema de estímulos corporativos son aquellos procesos formales e informales por lo que se realiza una definición, evaluación y retribución. Es decir, las retribuciones tienen una relación en particular son aquellas que un fuerte efecto para dar la mejora a la motivación y el desempeño existente.

Las retribuciones se basan en el rendimiento poseen distintos papeles y con una diversificación de objetivos en las empresas. Aquellos procesos más importantes implican a la vinculación de las retribuciones con el incentivo y el rendimiento. En particular, las empresas desean que los trabajadores puedan desempeñarse en grados cada vez mayores y requieren de su ímpetu. Las retribuciones se juntan en grados de desempeños mayores, los trabajadores deben estar motivados para realizar su labor para lograr las retribuciones. En ese caso, los intereses de cada individuo concuerdan con las de la empresa. Las retribuciones que se basan en el desempeño además son oportunas con otras conductas del personal, como la retención y la ciudadanía.

Sistema de estímulos por méritos

Los sistemas que se basan en premios son unas de las maneras más esenciales que pueden dar apoyadas en el rendimiento. La remuneración por mérito consiste a una remuneración que se le da al trabajador sobre la base del valor relativo de lo que contribuye. Siendo así, los planes de pago por méritos son aquellos proyectos que recompensan que están basados de forma frontal en el mérito de gran magnitud del estímulo.

Generalmente el plan por pago por mérito reparte los sueldos anuales de las personas en la empresa con fundamento en su mérito relativo. De la misma manera, el mérito está definido en el fundamento en el rendimiento personal y los aportes de la empresa.

Sistema de recompensas mediante incentivos

Es uno de los sistemas de mayor antigüedad de recompensas basadas en el desempeño, este tipo de sistema se da mediante incentivo.

En un programa de estímulos de pago por pieza, la empresa remunera a un trabajador una porción de la plata por cada unidad que realiza. Sin embargo, en esto sistema tienen un error porque no consideran tal como los grados de remuneración mínimo y están basados en las hipótesis que el rendimiento de una persona se controla en su totalidad y que el trabajo desempeña una actividad cuantitativamente en el transcurso de su periodo laboral. Por lo cual, la mayor parte de las empresas de hoy en día puede ejecutar sistemas de estímulos por medios de estímulos empleando técnicas de sofisticación.

Programas de pago de incentivos

Generalmente, esta clase de estímulos retribuyen el rendimiento personal con fundamento a tiempo real. Mejor dicho, va más allá de aumentar la remuneración de la base final del año, en vez de esto la persona le dan una porción de aumento por su rendimiento extraordinario que muestra lo cercano de su rendimiento. Es posible que estos programas se realizan bajo una evaluación imparcial en términos de unidades de producción, en lugar de un análisis parcial del rendimiento dado por el jefe.

Pueden existir ciertas alteraciones en un programa de pago por pieza tienen algo de popularidad.

Una de las maneras comunes de incentivos personal son el porcentaje de ventas que se retribuyen en relación al desempeño por ventas. Como en el caso, aquellos trabajadores de ventas de productos de consumo y agentes de ventas al detalle pueden ser retribuidos bajo este tipo de sistema de comisiones. Comúnmente, el individuo se le puede dar un porcentaje de la cantidad de ventas lograda por el porcentaje de un determinado tiempo. En cierto puesto de ventas se basan en su totalidad en la comisión adicional como incentivo.

Otras formas de recompensas

Las empresas en algunas circunstancias además utilizan ciertas maneras estímulos para incentivar a los trabajadores. Como cuando un estímulo no económico como el tiempo libre extra, puede ser de bastante utilidad. Como cuando una organización puede determinar una competencia de ventas donde un equipo de ventas que alcance el nivel más alto de aumento mayor en el transcurso de un tiempo en particular, se le brinde una semana adicional remunerada, quizás inclusive en un sitio fijo como un centro vacacional.

Un pro esencial de los estímulos que se relaciona con los programas de mérito es que los estímulos es una recompensa y no se puede acumular como parte de la remuneración esencial de la persona. Mejor dicho, una persona que tiene un desempeño que se destaca puede tener un estímulo monetario le dan el incentivo una sola vez, apoyado en ese grado de rendimiento. Si el rendimiento de la persona se utiliza en un tiempo a largo plazo, entonces las personas le pueden dar un nivel bajo de incentivo o quizás no existe estímulo a largo plazo.

En resultado, su salario esencial es igual o quizás sufra un aumento de forma moderada, él o ella le dan recompensas de incentivos por tener un desempeño que ha sido un ejemplo. También porque aquellos programas por misma esencia, están orientados en eventos de una única ocasión, es bastante para la empresa dar un determinado un proyecto de estímulos por comercializar un servicio en el transcurso un servicio, después tendera a alterar el estímulo a un servicio diverso el siguiente trimestre, de acuerdo a como se presente la circunstancia.

2.2.2 Variable dependiente: Productividad laboral

A) Definiciones

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) hacen mención que es el resultado de la fórmula en la que se divide la producción con calidad en un plazo determinado entre los insumos empleados.

Chiavenato (2015) manifiesta que es el mejoramiento continuo para llegar al objetivo y la eficiencia con la que se gestiona el recurso humano.

Fernandez (2010) señala que la productividad por lo general es un vínculo entre medios empleados y bienes logrados (p.25).

Schroeder (2005) señala que la productividad es una valoración de las prácticas adecuadas en la organización junto con el personal con respecto a los propósitos trazados.

B) Dimensiones

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) consideraron en la productividad laboral las siguientes dimensiones:

Condiciones personales

Los cuales empiezan del nacimiento de elementos propios de una persona en el trabajo, por tal motivo que la responsabilidad se halla la puntualidad en el trabajo y el cumplimiento de las funciones recibidas, en donde emplea sus destrezas en poner en práctica los saberes que tiene a fin de cumplir con sus actividades a tiempo con poco ímpetu y que ello le genera éxito. Siendo sus indicadores los siguientes:

- Asistencia y puntualidad.
- Conocimiento y habilidades.
- Eficiencia y responsabilidad.

Característica del trabajo

El entorno laboral y su organización tanto orgánica y funcional fijan el elemento externo en la eficiencia del personal, dado el entorno propuesto, además de tener los recursos necesarios y de acuerdo a ello tendrá un impacto en la responsabilidad para lograr las metas eficientemente. Es por eso que, la funciones enteramente de la calidad laboral se lleva cabo de forma persona o en equipo, al igual que diferenciando si se es responsable de un área o empleado, dado que está sujeto al nivel de producción y su dedicación al respecto, es por tal motivo que debe tenerse en cuenta efectivamente la

independencia y la unión en el logro de lo propuesto. Siendo sus indicadores los siguientes:

- Calidad del trabajo.
- Cantidad del trabajo.
- Autonomía del trabajo

Relaciones interpersonales

Son considerados como la habilidades comunicativas y organizativas de cualquier organización donde el personal se relaciona en diferentes ambientes de trabajo además del intercambio de vivencias que conducen a la fijación de niveles de vínculo entre la organización y sus estructuras jerárquicas lo cual establece la clase de relación que se da en el clima de trabajo. Siendo su indicador el siguiente:

- Relación empleado-jefe inmediato.
- Retroalimentación del personal.
- Participación en la planificación.

C) Importancia de la productividad

Gómez (2003) menciona que, en una organización, este tema es esencial para incrementar las utilidades. De esta manera, la productividad en una empresa es fruto de las actividades a realizar para lograr metas propuestas por la organización, así como concebir un entorno laboral positivo.

Asimismo, la productividad demanda una administración eficiente de los medios que se tiene para lograr cada función que realiza la empresa, como, por ejemplo, la fabricación o producción de la producción donde mencionan las herramientas empleadas y el vínculo interno de la organización.

Y, por último, la eficiencia con frecuencia se relaciona la capacidad y el tiempo; ya que a menos tiempo se dedique en alcanzar los frutos deseados, más será el nivel eficiente del sistema que se empleará en la organización o negocio.

Sí que se quiere obtener una productividad empresarial positiva se debe iniciar por una gestión adecuada, mejor dicho, los métodos que se emplean a la organización en su totalidad con el fin de optimizar la eficiencia, la sostenibilidad, la competitividad y asegurar que se logre en los tiempos establecidos.

Tener la capacidad de identificar factores que no tienen una función idónea, mejor dicho, no tienen eficiencia para lograr los propósitos, es esencial aumentar la eficiencia en el negocio. El incremento de la eficiencia tiene, asimismo, en su mayoría beneficios para la organización, cual fuese de dimensión y actividad.

Es un apoyo para lograr los propósitos con más nivel y efectividad. Conlleva un gran ahorro en costes, puesto que ayuda a quitar factores inútiles en el logro de las metas trazadas.

Además, es un enorme ahorro de tiempo, lo brinda la probabilidad de desempeñar más funciones en poco tiempo y, con frecuencia, con poco ímpetu. Ello es, en el largo plazo, tener más tiempo en actividad que ayuden al crecimiento de la organización.

Y, por último, brinda a la organización más agilidad y, por ende, la adaptabilidad de reponer las transformaciones a las exigencias de los consumidores o del mercado en general.

D) Indicadores de productividad

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) nos indican que la existen de indicadores que con frecuencia se emplean en la valoración del rendimiento de un sistema, donde se vinculan con la productividad:

- Eficiencia

Conocida como el empleo adecuado de los medios disponibles. Es decir, significa los medios utilizados y los frutos logrados. De igual forma, es la facultad de una organización, que tiene por objeto lograr metas, aun cuando comprendan hechos difíciles y bastante competitivos.

Se relaciona con la productividad; aun cuando se emplea únicamente como criterio de valoración de la productividad se relaciona a la productividad el empleo de medios, únicamente se considera la cantidad y no calidad de lo requerido, se resalta hacia dentro de la organización buscar la eficiencia y lograr un estilo para la organización en su totalidad que se materializa en una valoración y control minucioso del logro del presupuesto de egresos, el empleo de horas disponibles.

- Efectividad

Es el vínculo entre los frutos obtenidos y los frutos planteados ayuda a evaluar el nivel de cumplimiento de los propósitos planteados. Se toma en cuenta la cantidad como un solo criterio, que son estilos efectivitos, en los cuales priorizan los frutos, no se considera el costo. Además, la efectividad se relaciona con la productividad por medio del impacto en el alcance de más y mejores bienes.

E) Elementos que impactan en la productividad

Schroeder (2005) señala los principales elementos de la productividad, los cuales son; la inversión de capital, el estudio y desarrollo, la tecnología, los valores, posturas colectivas y las políticas del gobierno, hay una serie de elementos primarios en la productividad organizacional; el medio, las cualidades del trabajo y las aptitudes y actitudes de las personas:

- El medio: muchas variables generadas por el medio no pueden ser controladas. Como, por ejemplo, las leyes y normas dadas por el gobierno, los constantes cambios de valores y posturas colectivas que impactan en las personas, las transformaciones en tecnología, los precios de los insumos, el capital y la energía.
- Cualidades laborales: la cultura de la organización, impacta en el personal, su comportamiento laboral, su rendimiento y su efectividad al momento de trabajar en la organización. El trato entre las personas y entre sí mismas, además impacta en gran medida en su manera de realizar sus funciones en la organización.
- Complacencia por el mismo trabajo – Desafío laboral: los principales elementos que resaltan son, las cualidades del puesto, la relevancia del trabajo en sí como un factor determinante en la complacencia del trabajo.

F) Medición de la productividad en empleados

Fernandez (2010) nos brinda breves luces de cómo cuantificar la productividad es el coeficiente entre la cantidad de unidades producidas (vehículos, cocinas, laptops, entre otros) y la cantidad de personal que está en nómina (u horas de personal que asisten a su trabajo). Lo cual cuantifica el nivel competitivo de una empresa o prestación. El coeficiente ayuda a reconocer la localización de cualquier error en productividad del personal de salud y sus orígenes. Puesto que añadida al vínculo entre producción y trabajo total de los trabajadores de oficina, por lo general se puede cuantificar el coeficiente entre producción y dotación del personal asistencial.

La cuantificación en ciertas organizaciones del Estado es parcial ya que es complicado su medición, es así que se emplean los objetivos, la gerencia por resultados, la delegación de actividades en particular, asignaciones de cargo para cuantificar la efectividad de la producción laboral, es lamentable que en la mayoría de organizaciones del estado está bajo regímenes antiguos de gerencia, y es por eso que es complicado cuantificar la eficiencia en el trabajo que genera que el personal tenga un ritmo laboral rutinario e ineficiente que perjudica al usuario.

G) Desarrollo de la productividad en el trabajo

Fernandez (2010) nos detalla la forma que se viene empleando mejores prácticas locales y extranjeras para la administración del personal. Hoy en día se tiene gran cantidad de procesos de cargo y requisitos de gestión, que se perfeccionan constantemente y el personal interesado debe seleccionar los más oportunos. Como cuando se tiene que incorporar a trabajadores talentosos, con valores y conducta apropiada, interesar y retener al personal con talento; obtener un buen nivel de complacencia en el trabajo; recompensar conforme al mercado y consistencia interna; incentivar la iniciativa y emprendimiento del personal; ser responsables se planes de sucesión para que continúe el negocio, y ver los temas de regalos.

La capacitación es un factor relevante para el desarrollo de la productividad en el trabajo, las mejoras al personal incrementan el valor de la organización, la planeación del bienestar en el trabajo impacto en gran medida en el incentivo, la retribución por los objetivos hechos es una alternativa adicional, en las organizaciones del estado no es posible otorgar compensaciones monetarias por planillas de pago, aunque si se ponen en práctica la capacitación y el bienestar se tendrá un gran fruto, el buen manejo de estas opciones ayuda a incentivar al personal.

H) Herramientas y técnicas para optimizar la productividad

De acuerdo con Koontz, Weihrich y Cannice (2012), mencionan:

1. Planificación y monitoreo de inventarios. Se trata de la planeación funcional en cada proceso, los mecanismos esenciales son pequeñas cajas negras, con respecto al control rígido dado en los inventarios.
2. Cuantificación del inventario a un tiempo exacto. Se traduce en un adecuado control, que ayuda a la organización tener una mejor productividad, a través de la minimización de costes y que se lleve a cabo en el tiempo exacto.

3. El outsourcing. Consiste en la contratación de un proveedor externo que cuenta con la experiencia para llevar a cabo su función y producción, para minimizar costes en prestaciones de los trabajadores.
4. Estudio de actividades. Empleo de métodos de estudio, en entornos difíciles, para lograr un principio cuantitativo de resolución de dificultades.
5. Ingeniería de valor. Se sustenta en el valor de las actividades, con un gran nivel de producción monetario en el transcurso de la fabricación, por ello se llama ingeniería de valor.
6. Reducción laboral. Consiste en la amplificación y optimización laboral a través del empleo de técnicas y procesos del personal.
7. Círculos de calidad. Conforme la organización pasa dificultades en la labor, un grupo de individuos de la propia organización que se reúnen para solucionar dificultades, por ello se llaman círculos de calidad.

I) Productividad y eficacia

Gómez (2003) menciona que tal vez el concepto más conocido de productividad se trata de un proceso tangible, empleada por gran cantidad de especialistas en economía; la eficiencia llega a ser el vínculo entre los bienes y de uno o más de los medios empleados en el proceso de fabricación, dadas ampliamente, la eficiencia es un temas de métodos; que es posible emplearse en diferentes organizaciones, que cambian de persona o equipo hasta una empresa, industria, o una economía local.

J) Intervención y productividad

Gómez (2003) señala que la intervención repercute de manera positiva o negativa acerca de la productividad, lo que está sujeto de un conjunto de elementos que pasan en una cierta situación, es conveniente centrarse desde un enfoque práctico en vez de una investigación teórica, en principio la intervención repercute satisfactoriamente acerca de la productividad, sin embargo en circunstancia es limitado, prácticamente no condiciona por si misma el surgimiento de factores perjudiciales, la existencia de elementos buenos que en un comienza depende de dos elementos claves de actividad económica que desempeña la organización o cierto sector que se está presentes en la organización.

K) Capacitación y productividad

Fernandez (2010) detalla que la cuantificación de la productividad dadas en las organizaciones la posibilidad de continuar en este mundo muy competitivo y exigente formación es un potencial clave para concretarlo y conseguir de la mejor forma las capacidades del personal.

Los elementos contribuyen en gran medida en la productividad contamos con el estudio y desarrollo tecnológico, una adecuada planificación de procesos de producción y desarrollo de capacidades psicológicas y físicas de la fuerza laboral a través de la formación.

Un proyecto de formación se debe enfocar en las carencias que tiene la organización para una mejor productividad e impedir egresos en situaciones innecesarias que no ayudan a la organización, el objetivo es optimizar las destrezas del personal y su incentivo, la formación en cada nivel, en estos tiempos globalizados es necesario actualizarse en los nuevos métodos de administración, tecnología y de personal, la formación no debe ser complicado por el contrario debe ser participativa, muy atractiva en lo visual, corta y precisa que impacte en el personal y no lo perjudique en términos de estrés sino que este entienda que forma parte del incentivo de un buen personal.

L) Satisfacción y productividad

Robbins y Judge (2017), la complacencia en el trabajo es un tema de gran interés en los tiempos actuales por tener resultados en la organización que muestran la eficiencia, la eficacia y efectividad logrado por la empresa; y estos son indicadores de conducta que posiblemente se deriven de políticas y decisiones de la organización.

El personal se inclina por actividades que les brindan la posibilidad de emplear capacidades, que tengan una cantidad de funciones, autonomía y feedback de la forma en cómo rinden, esto genera que un desafío moderado genera satisfacción, variedad de trabajos y feedback de su propia actuación.

Es necesario considerar un desafío moderado, puesto que un desafío enorme crearía frustración y sensación de fracaso en el personal, reduciendo la complacencia.

M) La productividad en las organizaciones

Fernandez (2010) describe la eficiencia en las organizaciones, por otro lado, es posible emplear algunos en la organización. Que sobrepasa las habilidades personales y

se enfoca en el buen empleo de factores y medios de la organización, mejor dicho, del personal, del capital, de los medios tangibles, de medios tangibles, de las técnicas productivas, entre otros, para lograr lo propuesto con eficacia.

Si se desea tener una productividad positiva es importante enfocarse en el medio de mayor valor que posee la organización como es el personal, de dichos medios está sujeto el éxito empresarial, se torna en un apropiado perfil de puesto que el personal más preparado realiza su labor con más dedicación, en poco tiempo y con pocos medios, si estos medios se les añade formación podrán tener un mejor desarrollo en sus capacidades en pro de la organización.

2.3 Definición de términos básicos

Variable independiente: Motivación laboral

La motivación es un procedimiento que establece, fuerza, rumbo, tenacidad del esfuerzo de una persona para alcanzar sus objetivos (Robbins y Judge, 2017).

Organización

Se refiere a los elementos cuyo impacto es negativo en la motivación del personal, elementos que guardan relación con la empresa (Martínez, 2013).

Relaciones

Se refiere a los vínculos con compañeros de trabajo y superiores dentro de la empresa (Martínez, 2013).

Salario

Se refiere a la remuneración que percibe el trabajador por sus funciones en el trabajo (Martínez, 2013).

Variable dependiente: Productividad laboral

Es el resultado de la fórmula en la que se divide la producción con calidad en un plazo determinado entre los insumos empleados (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Condiciones personales

Los cuales empiezan del nacimiento de elementos propios de una persona en el trabajo, por tal motivo que la responsabilidad se halla la puntualidad en el trabajo y el cumplimiento de las funciones recibidas (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Características del trabajo

El entorno laboral y su organización tanto orgánica y funcional fijan el elemento externo en la eficiencia del personal, dado el entorno propuesto, además de tener los recursos necesarios y de acuerdo a ello tendrá un impacto en la responsabilidad para lograr las metas eficientemente (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Relaciones interpersonales

Son considerados como la habilidades comunicativas y organizativas de cualquier organización donde el personal se relaciona en diferentes ambientes de trabajo además del intercambio de vivencias que conducen a la fijación de niveles de vínculo entre la organización y sus estructuras jerárquicas lo cual establece la clase de relación que se da en el clima de trabajo (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La motivación laboral influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

La organización influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

Las relaciones influyen significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

El salario influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

2.5 Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
MOTIVACIÓN LABORAL	<i>Organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios mal repartidos. - Localización no conveniente. - Fastidios burocráticos.
	<i>Relaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de tensión. - Competición negativa. - Rivalidades interpersonales. - Jerarquía incompetente.
	<i>Salario</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Comparaciones en desventajas con lo que se obtendría obtener en otros lugares. - Sistema de salario sin relación con el mérito de los esfuerzos.

Fuente: Martínez (2013).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
PRODUCTIVIDAD LABORAL	<i>Condiciones personales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad. - Conocimiento y habilidades. - Eficiencia y responsabilidad.
	<i>Características del trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo. - Cantidad del trabajo. - Autonomía del trabajo.
	<i>Relaciones interpersonales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación empleado-jefe inmediato. - Retroalimentación del personal. - Participación en la planificación.

Fuente: Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo básico porque genera conocimientos a partir de conocimientos científicos previos, con el propósito de conocer la realidad (Díaz, Escalona, Castro, León, & Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque se establece la relación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño es no experimental porque no se manipuló las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 247 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

3.2.2 Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 247}{0.0025(247 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 150.58$$

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Está representada por 151 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son Motivación laboral y productividad laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.



Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Resultados descriptivos de la motivación laboral

Tabla 1

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de la organización

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera que los horarios de trabajo están repartidos de forma adecuada?	42	27.8%	27	17.9%	26	17.2%	28	18.5%	28	18.5%
2. ¿Considera que su espacio de trabajo se encuentra en sitio adecuado?	28	18.5%	27	17.9%	26	17.2%	31	20.5%	39	25.8%
3. ¿Considera que se verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo?	44	29.1%	29	19.2%	30	19.9%	21	13.9%	27	17.9%

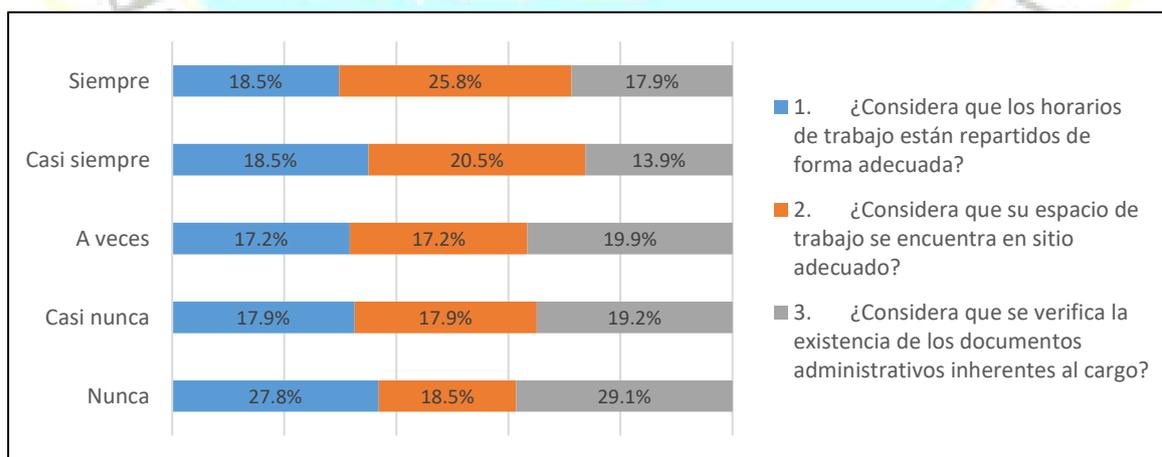


Figura 1. Organización.

Tabla 1, con referencia a si considera que los horarios de trabajo están repartidos de forma adecuada el 45,7% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 17,3% evidenciaron que a veces y el 37% mencionaron que siempre y casi siempre. En segundo

lugar, en el caso si considera que su espacio de trabajo se encuentra en sitio adecuado el 36,5% indicaron que casi nunca y nunca, el 17,2% mencionaron que a veces y el 46,3% manifestaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si considera que se verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo el 48,3% respondieron que nunca y casi nunca, el 19,9% indicó que a veces y el 31,8% respondieron que casi siempre y siempre.

Tabla 2

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de las relaciones

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Considera que existe comunicación entre sus compañeros de trabajo, que fomente el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	30	19.9%	28	18.5%	32	21.2%	30	19.9%	31	20.5%
5. ¿Considera que existe una competencia negativa entre compañeros de trabajo?	30	19.9%	30	19.9%	33	21.9%	36	23.8%	22	14.6%
6. ¿Considera que existen rivalidades entre compañeros de trabajo?	33	21.9%	39	25.8%	32	21.2%	18	11.9%	29	19.2%
7. ¿Considera que la jerarquía de la institución es incompetente?	23	15.2%	30	19.9%	31	20.5%	33	21.9%	34	22.5%



Figura 2. Relaciones.

Tabla 2, en referencia a si considera que existe comunicación entre sus compañeros de trabajo, que fomente el desarrollo de buenas relaciones interpersonales el 38,5% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 21,2% evidenciaron que a veces y el 40,4%

mencionaron que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en el caso si considera que existe una competencia negativa entre compañeros de trabajo el 39,8% indicaron que casi nunca y nunca, el 21,9% mencionaron que a veces y el 38,4% manifestaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si considera que existen rivalidades entre compañeros de trabajo el 47,7% respondieron que nunca y casi nunca, el 21,2% indicó que a veces y el 31,1% respondieron que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, con respecto a si considera que la jerarquía de la institución es incompetente el 35,1% respondieron que siempre y casi siempre, el 20,5% indicó que a veces y el 44,4% respondieron que casi siempre y siempre.

Tabla 3

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas del salario

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. ¿Considera que podría obtener más ventajas si trabajara en otra institución?	35	23.2%	24	15.9%	36	23.8%	19	12.6%	37	24.5%
9. ¿Considera que su salario es equivalente al esfuerzo que realiza?	37	24.5%	30	19.9%	33	21.9%	23	15.2%	28	18.5%

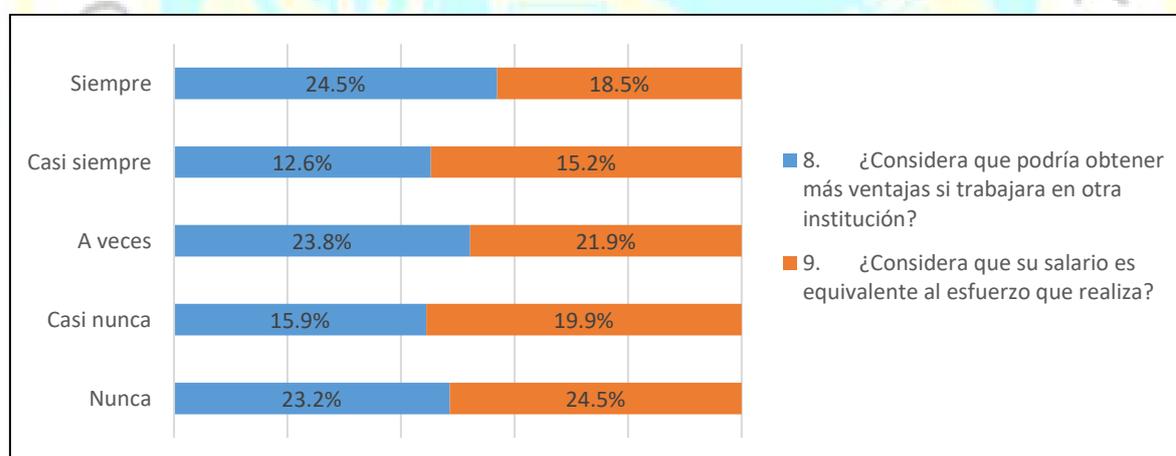


Figura 3. Salario.

Tabla 3, en referencia a si considera que podría obtener más ventajas si trabajara en otra institución el 39,1% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 23,8% evidenciaron que a veces y el 37,1% mencionaron que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en el caso si considera que su salario es equivalente al esfuerzo que realiza el 44,4% indicaron que casi nunca y nunca, el 21,9% mencionaron que a veces y el 33,7% manifestaron que siempre y casi siempre.

Resultado descriptivo de la productividad laboral

Tabla 4

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de las Condiciones personales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. ¿Cumple con el horario de trabajo?	29	19.2%	41	27.2%	26	17.2%	27	17.9%	28	18.5%
11. ¿Cree que tiene dificultades para cumplir sus actividades, por falta de conocimiento?	30	19.9%	26	17.2%	23	15.2%	37	24.5%	35	23.2%
12. ¿Considera que puede resolver dificultades relacionadas a sus actividades, sin recurrir a los demás?	42	27.8%	30	19.9%	36	23.8%	17	11.3%	26	17.2%

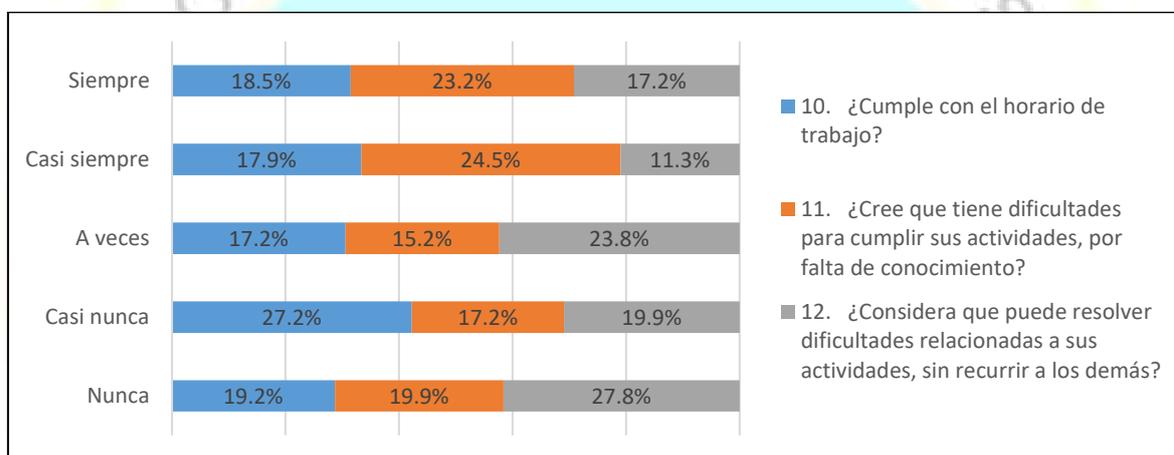


Figura 4. Condiciones personales.

Tabla 4, en referencia a si considera que si cumple con el horario de trabajo el 46,4% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 17,2% evidenciaron que a veces y el 36,4% mencionaron que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en el caso si considera que, si cree que tiene dificultades para cumplir sus actividades, por falta de conocimiento el 37,1% indicaron que casi nunca y nunca, el 15,2% mencionaron que a veces y el 47,7% manifestaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si considera que puede resolver dificultades relacionadas a sus actividades, sin recurrir a los demás el 47,2% respondieron que nunca y casi nunca, el 23,8% indicó que a veces y el 28,5% respondieron que casi siempre y siempre.

Tabla 5

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de las Características del trabajo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

13. ¿Considera que su trabajo es propicio al desarrollo de sus actividades?	33	21.9%	27	17.9%	31	20.5%	29	19.2%	31	20.5%
14. ¿Considera que se mantiene un ritmo laboral equilibrado?	32	21.2%	30	19.9%	32	21.2%	36	23.8%	21	13.9%
15. ¿Considera que se tiene la libertad para tomar decisiones propias entorno a su trabajo?	28	18.5%	43	28.5%	32	21.2%	18	11.9%	30	19.9%

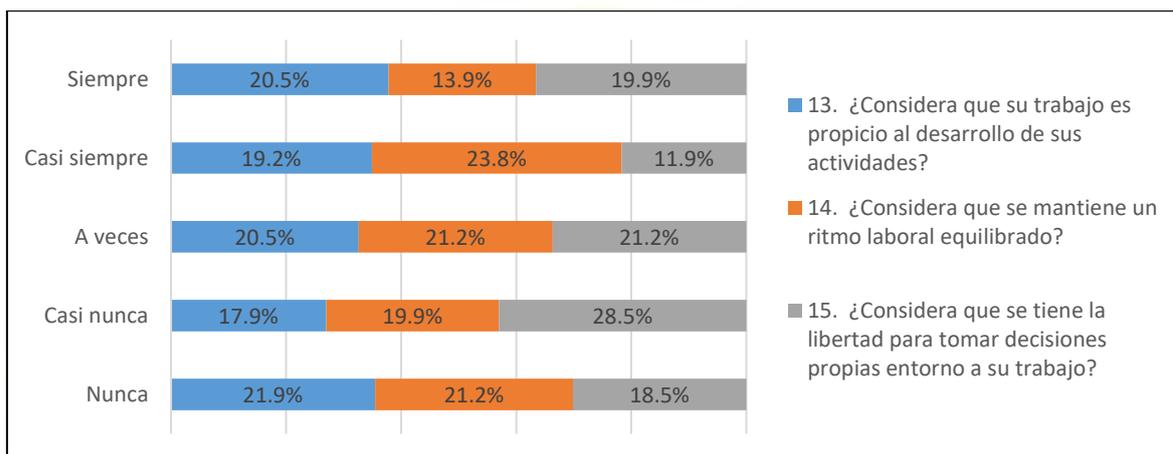


Figura 5. Características del trabajo.

Tabla 5, en referencia a si considera que su trabajo es propicio al desarrollo de sus actividades el 39,8% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 20,5% evidenciaron que a veces y el 39,7% mencionaron que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en el caso si considera que se mantiene un ritmo laboral equilibrado el 41,1% indicaron que casi nunca y nunca, el 21,2% mencionaron que a veces y el 37,7% manifestaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si considera que se tiene la libertad para tomar decisiones propias entorno a su trabajo el 47% respondieron que nunca y casi nunca, el 21,2% indicó que a veces y el 31,8% respondieron que casi siempre y siempre.

Tabla 6

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas de las relaciones interpersonales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16. ¿Considera que sus jefes le brindan el apoyo necesario para resolver los problemas?	24	15.9%	30	19.9%	30	19.9%	33	21.9%	34	22.5%
17. ¿Percibe que el jefe informa periódicamente si el trabajo está bien hecho?	34	22.5%	23	15.2%	38	25.2%	19	12.6%	37	24.5%
18. ¿Cree que se toman decisiones importantes sin consultarlo?	36	23.8%	30	19.9%	34	22.5%	23	15.2%	28	18.5%

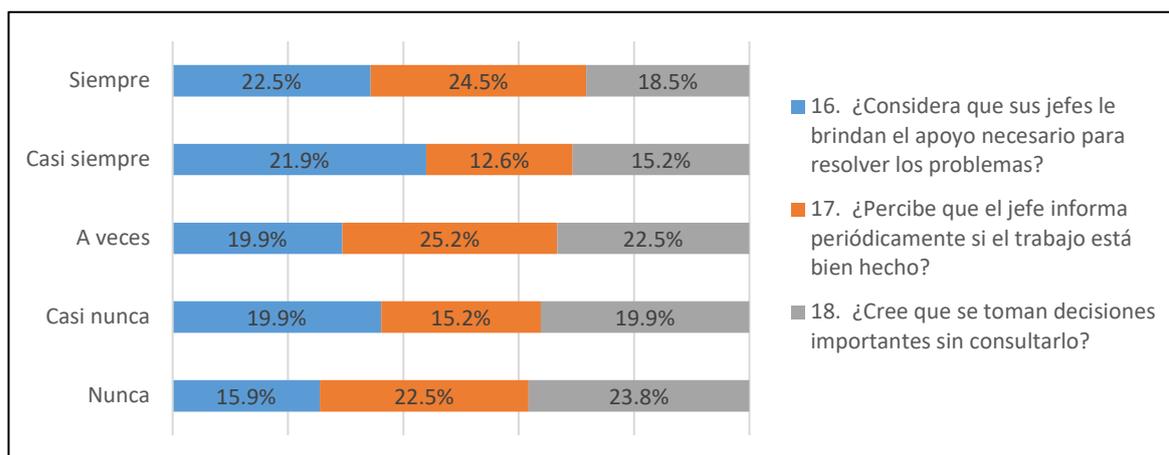


Figura 6. Relaciones interpersonales

Tabla 6, en referencia a si considera que sus jefes le brindan el apoyo necesario para resolver los problemas el 35,8% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 19,9% evidenciaron que a veces y el 44,3% mencionaron que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en el caso si considera que, si percibe que el jefe informa periódicamente si el trabajo está bien hecho el 37,7% indicaron que casi nunca y nunca, el 25,2% mencionaron que a veces y el 37,1% manifestaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si cree que se toman decisiones importantes sin consultarlo el 43,7% respondieron que nunca y casi nunca, el 22,5% indicó que a veces y el 33,7% respondieron que casi siempre y siempre.

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Por lo mostrado en la Tabla 7, se optó por utilizar la prueba de Rho Spearman.

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	.075	151	.039
Organización	.101	151	.001
Relaciones	.096	151	.002
Salario	.124	151	.000
Productividad laboral	.074	151	.040

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre la motivación laboral y productividad laboral

			Motivación laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,937**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	151	151
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,937**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	151	151

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 8 que la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.937, con una significancia de $p = 0.00 < 0.05$; lo cual nos indica que la motivación laboral influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

Hipótesis específica 1

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre la organización y productividad laboral

			Organización	Productividad laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	,461**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	151	151
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,461**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	151	151

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 9 que la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.461, con una significancia de $p = 0.00 < 0.05$; lo cual nos indica que la

organización influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

Hipótesis específica 2

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre las relaciones y productividad laboral

			Relaciones	Productividad laboral
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	1.000	,638**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	151	151
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,638**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	151	151

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 10 que la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.638, con una significancia de $p = 0.00 < 0.05$; lo cual nos indica que las relaciones influyen significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.

Hipótesis específica 3

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre el salario y productividad laboral

			Salario	Productividad laboral
Rho de Spearman	Salario	Coefficiente de correlación	1.000	,412**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	151	151
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,412**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	151	151

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 11 que la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.412, con una significancia de $p = 0.00 < 0.05$; lo cual nos indica que el salario

influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021.



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera la motivación laboral influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021; se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.937 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia del 0.00. Esto conlleva a determinar que en los últimos años se viene realizando diferentes estudios en relación a la productividad laboral, hechas en organizaciones públicas y privadas, dado la relevancia, dado la importancia del factor humano para lograr los objetivos trazados. En el contexto internacional, en un estudio hecho por García y Sierra (2020) manifestaron que los elementos decisivos en la poca eficiencia hechas por un conjunto de colaboradores fueron la falta de capacitación, falta de motivación, generando así una insatisfacción laboral. Asimismo, Otero (2018) refiere que el personal únicamente no tiene atracción por el tema salarial, sino que, es importante reconocerse por su trabajo y función hecha, para sentirse motivados y así lograr un rendimiento efectivo y alcanzar buenos grados de eficiencia.

El Perú también presenta estos problemas, Salinas (2020) señala que la mayoría de organizaciones no tiene las herramientas necesarias para elevar la productividad, además de que los trabajadores se ven sometidos a excesiva carga de trabajo tienen que laborar más de sus horas de trabajo normales. Por otro lado, Barreto (2020) señala que existen factores perjudiciales como las remuneraciones bajas, inseguridad laboral, escalamiento laboral limitado, insuficiente renovación en las condiciones laborales disminuyendo el rendimiento del personal. Entre las necesidades más importantes para ser humano está la motivación, vivimos en un entorno dinámico, generando un desgaste anímico en los trabajadores. Pese a que el personal presenta las habilidades, capacidades, conocimientos y motivaciones en sus actividades, así como propósitos personales que alteran la satisfacción y productividad laboral debido a la falta de motivación en sus centros de trabajo

Según el objetivo específico 1 señala: Determinar de qué manera la organización influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de

Huacho, 2021; se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.461 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.00. Por consiguiente, en base al teórico Layton Alderfer el cual laboró con la pirámide de Maslow, menciona que los factores higiénicos son las situaciones laborales que se encuentran cerca del individuo. Implica establecimientos físicos, las remuneración y contribuciones en sociedad, las políticas de la empresa, las formas de liderar, el clima organizacional, los vínculos entre el personal y la dirección, las reglamentaciones internas, las ocasiones de crecimiento, los vínculos entre compañeros, entre otros. Como el ambiente laboral. En el ejercicio de la práctica, son los factores higiénicos sus capacidades se limitada para influenciar de los trabajadores. El término “higiene” manifiesta una forma de tener prevención y una naturaleza precavida. En el caso los factores son buenos impiden la insatisfacción, puesto que influyen en la conducta, aunque no consigue alzar de manera importante ni duradera la satisfacción del individuo. Pero, cuando son inestables tienen un efecto de insatisfacción. Ante esto, Farroñan (2016) en su tesis de licenciatura titulada “Impacto del desempeño laboral administrativo en la productividad y logro de objetivos del Hospital Metropolitano S.A., Chiclayo 2016”, obtuvo en función sus resultados: la productividad laboral señalan que un 8% indico que no se encuentran desarrollando sus habilidades ya que los estudios que tienen no concuerdan con su puesto laboral, un 9% indica que indica que existe compañerismo en su área de trabajo no existe compañerismo en su área de trabajo y el 20% afirma que algunas veces sí, algunas veces no se cumplen metas establecidas mensuales que tiene la empresa. Se concluye que el impacto que tiene el desempeño laboral influye de manera directa con la productividad de los colaboradores. Asimismo, Ochoa (2019) en su tesis de licenciatura titulada “Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019”, indico que sus resultados de productividad laboral señalan que un 48.15% de los encuestados perciben que el nivel es regular. Se concluye que existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo.

Según el objetivo específico 2 señala: Determinar de qué manera las relaciones influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021; se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.638 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.00. Por consiguiente, Martínez (2013) consideraron que los trabajadores y su desempeño son

aspectos esenciales en la organización. La gerencia trata de extender al máximo tanto la eficiencia y la eficacia de la persona, al mismo tiempo, se enfoca en sus necesidades. Si se quiere tener éxito en la motivación, es importante que coincidan intereses individuales y empresariales. En caso de que la empresa quiera que todo el personal de los distintos niveles, además de su presencia física en el lugar de trabajo, se muestren entusiasmados, ilusionados y con gran compromiso (motivación), debe alinear los propósitos personas con los organizacionales. El trabajador pone de su esfuerzo por dar satisfacción a las necesidades de la empresa y se integrará conforme esta se preocupe por satisfacer sus necesidades, no solo con la remuneración. Cuando un individuo no muestra interés por su trabajo, mostrará un rechazo instantáneo, procederá sin empeño y no dedicará toda la atención que merece. Por lo opuesto, aquellos trabajadores comprometidos con su trabajo lo desempeñarán con más ahínco. Si queremos lograr una buena motivación en el trabajo es necesario conozcamos a profundidad los elementos relacionados a las necesidades humanas. Por otra parte, Griffin y Moorhead (2010) mencionan que, la comunicación entre personas y conjunto es esencial en todas las organizaciones. El propósito principal es alcanzar una actividad combinada. Así como el sistema nervioso central de la persona replica a los incentivos y organiza las réplicas mandando recados a diversas áreas del cuerpo, la comunicación organiza los actos de las áreas de la empresa. Si no se tiene, una empresa simplemente sería un conjunto de colaboradores particulares haciendo labores por separado. Los actos organizacionales no deberán tener organización y se encontraría dirigida a blancos personales en vez de organizacionales. El segundo blanco de la comunicación es repartir datos. La información se vincula con los blancos de la empresa, que brindan a los integrantes una meta y un sentido. Otra función de la comunicación que tiene como objetivo compartir información es dar a los individuos instrucciones para que realicen labores particulares. En tanto que los datos acerca de los objetivos organizacional brindan a la persona una noción en lugar que tienen acciones en el ambiente. la comunicación sobre las tareas les indica son los deberes de su puesto y cuáles no. Asimismo, los empleados deben recibir datos acerca de los frutos de su empeño como la evaluación de su desempeño. Los datos y el hecho de compartirla son importante para conceptualizar las dificultades, producir y examinar las opciones, ejecutar decisiones y dar control como evaluación a los frutos. Para finalizar, la comunicación manifiesta los afectos y los sentimientos. La comunicación interna dista mucho de ser simplemente un conjunto de hechos y cifras. Las personas en la organización como en cualquier otra parte, a menudo necesita comunicar emociones como dicha, enfado, queja, ánimo y miedo. Ante esto, Yépez (2019) realizó la tesis de maestría titulada “Las pausas activas y su incidencia

en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil”, la cual en sus resultados sobre productividad laboral, el 42.90% manifiesta que no cumple con las metas y objetivos en los tiempos asignados cuando se encuentra fatigado, un 7,10% está parcialmente en desacuerdo en la importancia de cumplir con sus actividades laborales colectivamente y 14,30% está parcialmente en desacuerdo se implemente un plan de pausas activas para que les ayude a mantener un buen estado de salud y mejore su productividad laboral. Se concluye que las pausas activas si inciden en la productividad laboral del personal que labora en la empresa OH&S.

Según el objetivo específico 3 señala: Determinar de qué manera el salario influye en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021; se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.412 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.00. Por consiguiente, Daza (2019) en su tesis de maestría titulada “Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael nivel II de San Juan del César, La Guajira”, la cual sus resultados referentes a los factores motivacionales señalan que 11% de los encuestados, consideran que “nunca” han sido bien remunerados y 26% opina que “nunca” se le tiene en cuenta para tomar decisiones en la organización. La investigación concluyó los factores motivacionales intrínsecos del talento humano de una organización como la ESE Hospital San Rafael Nivel II, influyen en gran medida en la CVL del personal que al mismo tiempo se muestra en el rendimiento de estos, y se trata de los servicios de salud, genera un impacto en la CVL de la sociedad. Adicionalmente, Molina (2013) en su tesis de maestría titulada “Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerrade la ciudad de Guayaquil”, la cual los resultados mostraron que la variable motivación laboral se evalúa a través de ciertas dimensiones como el salario el cual indica que el 5% del personal mostró su desaprobación y un 29% del personal mostró su baja aprobación con respecto al desarrollo profesional. La investigación concluyó que los indicadores de motivación presentes son motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que la organización influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021. Esto debido a que el valor obtenido en la Rho de Spearman arroja un valor de 0.461. Es decir, a medida que la organización brinde un espacio apropiado; además de equipos y capacitación de acuerdo a la labor que realiza en su sitio de trabajo será mayor el ritmo laboral equilibrado.

Se concluye que las relaciones influyen significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021. Esto debido a que la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.638, con una significancia de $p = 0.00 < 0.05$. Es decir, a medida que se fomente el desarrollo de buenas relaciones interpersonales en la organización será mayor la eficacia del desarrollo de las actividades lográndose los objetivos trazados.

Se concluye que el salario influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021. Esto debido a que el valor obtenido en Rho de Spearman arroja un valor de 0.412, con una significancia de $p = 0.00 < 0.05$. Es decir, a medida que la jefatura del hospital maneje con eficiencia los recursos financieros asignados al personal incrementara su desempeño eficiente de sus laborales.

Por lo expuesto

La motivación laboral influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021. determinado por la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.937 frente al grado de significación $p = 0.00 < 0,05$.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda incentivar la productividad del personal brindando soluciones a sus necesidades básicas como un espacio apropiado, equipos y capacitación de acuerdo a la labor.

Se recomienda fomentar el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales en la organización para ayudar a ejercer la buena comunicación y el desempeño de las actividades lográndose los objetivos trazados.

Se recomienda implementar un sistema de incentivos y manejo eficiente de los recursos financieros asignados al personal con el fin de incrementar su motivación y mejorar su desempeño.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Bain, R. (2003). *La productividad* (2 ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Fernandez, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* (2 ed.). Madrid: Editorial Club Universitario.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Griffin, R., & Moorhead, R. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Un perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz de Santos.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.
- Schroeder, R. (2005). *Administración de operaciones: casos y conceptos contemporáneos*. México: McGraw-Hill.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8 ed.). México: Pearson.

7.2 Fuentes electrónicas

- Barreto, H. (2020). Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 8 de julio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7129/Sedano_GHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daza, E. (2019). Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael nivel II de San Juan del César, La Guajira. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 8 de julio de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2225/DNA-spa-2019-Influencia_de_los_factores_motivacionales_en_la_calidad_de_vida_laboral_de_los_trabajadores?sequence=1&isAllowed=y
- Farroñan, L. (2016). Impacto del desempeño laboral administrativo en la productividad y logro de objetivos del Hospital Metropolitano S.A., Chiclayo 2016. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo . Recuperado el 8 de julio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31884/farro%c3%b1an_hl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, E., & Sierra, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. Tesis de grado, Universidad de EAFIT, Medellín. Recuperado el 8 de julio de 2021, de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Inga, D. (2018). Motivación y satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en Unidades Críticas del Hospital María Auxiliadora 2016. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Huánuco. Recuperado el 8 de julio de 2021, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3171/PAGS%2000087%20I53.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Molina, R. (2013). Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerrade la ciudad de Guayaquil. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 08 de julio de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6092/1/082013%20TESIS%20MSC%20MOTIV%2017082013%20-21082013versi%c3%b3n%20MODELO%20UG.pdf>
- Ochoa, C. (2019). Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 8 de julio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36456/Ochoa_T_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otero, C. (2018). Motivación laboral: factor de éxito empresarial. Universidad de San Buenaventura. Recuperado el 8 de julio de 2021, de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_7a18a3649943deab220f5001b59782f6
- Salinas, N. (2020). Incidencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal administrativo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra, 2020. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 8 de julio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48617/Salinas_PNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yépez, C. (2019). Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 8 de julio de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13242/4/T-UCSG-POS-MAE-244.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

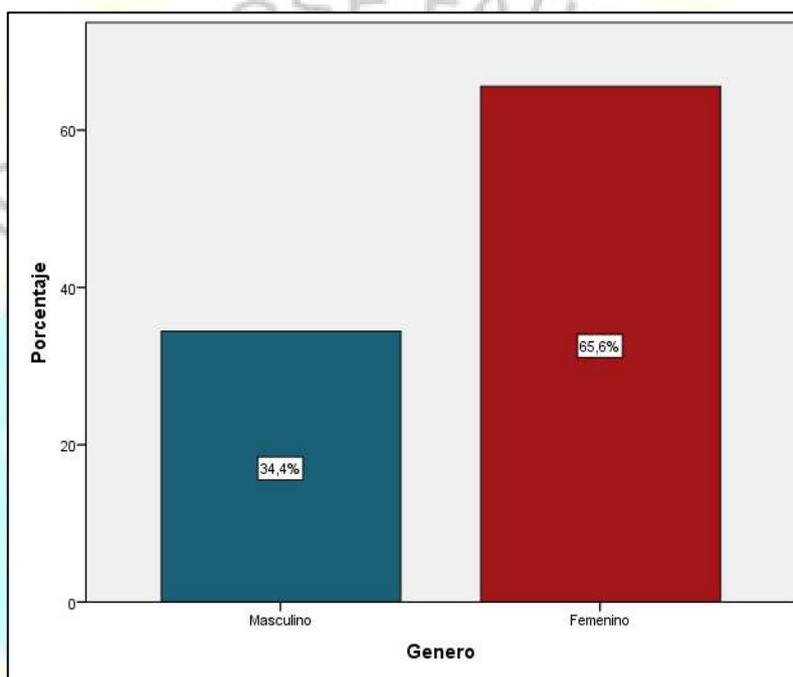
CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Considera que los horarios de trabajo están repartidos de forma adecuada?					
2. ¿Considera que su espacio de trabajo se encuentra en sitio adecuado?					
3. ¿Considera que se verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo?					
DIMENSIÓN 02					
4. ¿Considera que existe comunicación entre sus compañeros de trabajo, que fomente el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
5. ¿Considera que existe una competencia negativa entre compañeros de trabajo?					
6. ¿Considera que existen rivalidades entre compañeros de trabajo?					
7. ¿Considera que la jerarquía de la institución es incompetente?					
DIMENSIÓN 03					

8. ¿Considera que podría obtener más ventajas si trabajara en otra institución?					
9. ¿Considera que su salario es equivalente al esfuerzo que realiza?					
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
10. ¿Cumple con el horario de trabajo?					
11. ¿Cree que tiene dificultades para cumplir sus actividades, por falta de conocimiento?					
12. ¿Considera que puede resolver dificultades relacionadas a sus actividades, sin recurrir a los demás?					
DIMENSIÓN 02					
13. ¿Considera que su trabajo es propicio al desarrollo de sus actividades?					
14. ¿Considera que se mantiene un ritmo laboral equilibrado?					
15. ¿Considera que se tiene la libertad para tomar decisiones propias entorno a su trabajo?					
DIMENSIÓN 03					
16. ¿Considera que sus jefes le brindan el apoyo necesario para resolver los problemas?					
17. ¿Percibe que el jefe informa periódicamente si el trabajo está bien hecho?					
18. ¿Cree que se toman decisiones importantes sin consultarlo?					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES**Tabla
Género**

		f	%
Válido	Masculino	52	34.4
	Femenino	99	65.6
	Total	151	100.0



Se muestra que el género el 34.4% es del género masculino y el 65.6% son del género femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0. 800). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,800
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	202,832
	gl	36
	Sig.	,000

De acuerdo a los valores de sus comunalidad la totalidad de los ítems supera el valor de 0,4 por lo tanto se considera sin extraer a ninguno para formar parte de los instrumentos.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	.843
P2	1.000	.808
P3	1.000	.523
P4	1.000	.793
P5	1.000	.860
P6	1.000	.739
P7	1.000	.859
P8	1.000	.552
P9	1.000	.673
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDACION DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0. 848). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,848
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	190,618
	gl	36
	Sig.	,000

De acuerdo a los valores de sus comunalidad la totalidad de los ítems supera el valor de 0,4 por lo tanto se considera sin extraer a ninguno para formar parte de los instrumentos.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P10	1,000	.673
P11	1,000	.604
P12	1,000	.454
P13	1,000	.449
P14	1,000	.757
P15	1,000	.803
P16	1,000	.412
P17	1,000	.798
P18	1,000	.634
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0. 891 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	9

CONFIABILIDAD DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alfa de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.911 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	9



ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	MOTIVACIÓN LABORAL	Organización	p1	p2	p3	Relaciones	p4	p5	p6	p7	Salario	p8	p9
1	22	10	1	5	4	10	3	3	1	3	2	1	1
1	21	4	1	1	2	10	3	1	3	3	7	5	2
1	31	11	4	3	4	14	3	5	2	4	6	5	1
1	22	4	1	2	1	10	2	3	1	4	8	5	3
1	21	6	1	4	1	12	4	4	2	2	3	2	1
1	21	10	2	4	4	7	4	1	1	1	4	3	1
1	28	12	5	2	5	10	4	4	1	1	6	3	3
1	20	7	1	5	1	11	4	1	2	4	2	1	1
1	30	12	3	5	4	13	2	3	3	5	5	4	1
1	30	8	3	4	1	13	2	4	2	5	9	5	4
1	25	7	1	1	5	13	4	4	3	2	5	1	4
1	26	8	1	5	2	11	1	3	3	4	7	3	4
2	31	11	5	3	3	16	4	5	3	4	4	3	1
2	20	6	3	2	1	10	4	1	2	3	4	3	1
2	29	9	1	3	5	10	1	1	4	4	10	5	5
1	31	12	3	4	5	13	4	3	1	5	6	3	3
1	25	8	5	2	1	13	5	4	3	1	4	3	1
1	28	8	3	1	4	12	5	4	1	2	8	5	3
1	36	14	4	5	5	16	3	3	5	5	6	3	3
1	29	10	5	4	1	11	3	4	2	2	8	5	3
1	29	7	2	3	2	15	5	3	3	4	7	4	3
1	32	12	5	5	2	14	5	4	1	4	6	1	5

1	29	10	4	3	3	11	2	2	2	5	8	3	5
1	27	6	1	4	1	15	4	4	2	5	6	5	1
1	27	12	5	5	2	11	5	3	1	2	4	1	3
1	25	7	1	3	3	13	4	3	4	2	5	1	4
1	32	11	5	5	1	13	5	3	1	4	8	5	3
1	29	8	5	2	1	15	3	5	5	2	6	5	1
2	30	10	4	5	1	16	4	5	4	3	4	3	1
2	27	13	4	4	5	9	2	2	2	3	5	4	1
2	26	8	3	4	1	16	3	4	4	5	2	1	1
2	27	13	5	4	4	7	1	4	1	1	7	5	2
2	28	14	5	4	5	9	1	2	1	5	5	4	1
2	30	7	5	1	1	17	5	2	5	5	6	4	2
2	26	5	2	2	1	12	3	5	2	2	9	4	5
2	18	7	1	1	5	8	1	1	2	4	3	1	2
2	26	6	3	1	2	13	3	4	2	4	7	5	2
1	24	12	2	5	5	7	1	1	2	3	5	3	2
1	29	12	3	5	4	11	5	1	2	3	6	1	5
1	28	8	1	2	5	13	5	2	2	4	7	5	2
1	29	7	3	3	1	15	2	5	5	3	7	2	5
1	19	8	2	5	1	9	1	5	1	2	2	1	1
1	33	11	4	4	3	16	5	1	5	5	6	2	4
1	24	9	4	1	4	9	3	3	2	1	6	5	1
1	22	9	4	4	1	8	1	3	3	1	5	3	2
1	24	10	2	5	3	8	1	4	2	1	6	5	1
1	26	8	1	5	2	13	4	2	2	5	5	2	3
1	23	6	1	1	4	13	3	2	5	3	4	1	3
1	31	8	1	3	4	17	5	5	2	5	6	2	4
1	26	8	3	4	1	13	1	3	5	4	5	2	3

1	25	4	2	1	1	14	5	3	4	2	7	4	3
2	21	6	1	2	3	10	1	1	4	4	5	2	3
2	26	7	2	3	2	12	3	2	3	4	7	2	5
2	26	11	1	5	5	13	5	4	2	2	2	1	1
2	27	9	1	5	3	15	5	4	3	3	3	2	1
2	31	11	1	5	5	12	4	3	4	1	8	3	5
2	29	12	5	4	3	12	4	2	3	3	5	3	2
1	29	12	5	2	5	14	5	5	3	1	3	1	2
1	30	12	5	2	5	12	3	3	2	4	6	5	1
1	26	3	1	1	1	16	2	4	5	5	7	4	3
1	28	12	2	5	5	11	4	1	1	5	5	1	4
1	26	13	5	5	3	9	4	2	1	2	4	1	3
1	34	8	3	4	1	16	4	5	5	2	10	5	5
1	31	12	2	5	5	12	2	3	2	5	7	3	4
1	23	8	4	3	1	12	4	3	2	3	3	1	2
1	24	9	1	5	3	9	2	2	2	3	6	4	2
1	26	8	1	2	5	15	3	3	4	5	3	1	2
1	27	11	4	4	3	10	2	1	2	5	6	3	3
1	28	7	3	3	1	15	5	4	2	4	6	1	5
1	27	5	2	2	1	13	2	5	4	2	9	5	4
2	28	10	5	3	2	12	5	1	1	5	6	1	5
2	24	9	5	3	1	7	1	2	3	1	8	4	4
2	21	7	4	1	2	11	3	1	3	4	3	1	2
2	29	6	1	4	1	14	4	1	4	5	9	5	4
2	28	7	2	1	4	17	5	4	4	4	4	1	3
2	26	9	3	4	2	13	5	2	5	1	4	2	2
2	23	9	5	1	3	9	1	5	1	2	5	1	4
2	22	5	3	1	1	11	1	2	3	5	6	3	3

2	29	9	3	2	4	13	5	2	5	1	7	3	4
2	32	10	2	5	3	16	4	2	5	5	6	1	5
2	23	11	1	5	5	6	1	1	1	3	6	5	1
2	31	9	1	5	3	12	5	1	2	4	10	5	5
2	21	8	4	1	3	8	1	1	3	3	5	3	2
2	32	12	4	5	3	14	5	3	5	1	6	3	3
2	23	7	4	2	1	11	4	1	1	5	5	3	2
2	28	9	1	4	4	14	1	3	5	5	5	1	4
2	25	10	5	4	1	12	3	5	1	3	3	1	2
2	23	7	1	3	3	9	1	5	1	2	7	2	5
2	19	4	1	1	2	8	4	2	1	1	7	5	2
2	18	9	2	5	2	5	1	1	1	2	4	1	3
2	21	5	2	1	2	10	3	2	4	1	6	3	3
2	27	9	3	3	3	11	4	4	1	2	7	2	5
2	24	10	4	1	5	8	1	4	1	2	6	1	5
2	20	7	3	2	2	9	1	1	4	3	4	2	2
2	22	8	5	1	2	10	2	1	2	5	4	1	3
2	24	8	2	4	2	12	1	3	3	5	4	2	2
2	24	9	1	5	3	12	3	4	3	2	3	2	1
2	33	10	1	4	5	14	5	2	3	4	9	5	4
2	31	8	4	2	2	15	3	4	4	4	8	3	5
2	27	7	2	2	3	11	1	2	5	3	9	4	5
2	30	11	2	5	4	13	4	1	3	5	6	3	3
2	26	13	5	4	4	9	3	2	1	3	4	1	3
2	31	9	5	3	1	14	5	1	5	3	8	3	5
2	24	10	4	4	2	12	4	1	2	5	2	1	1
2	24	6	4	1	1	9	2	1	2	4	9	5	4
2	30	8	5	1	2	17	2	5	5	5	5	2	3

2	26	9	3	3	3	10	1	4	2	3	7	5	2
2	24	3	1	1	1	14	4	2	5	3	7	5	2
2	26	7	3	2	2	11	3	2	4	2	8	3	5
2	21	5	2	2	1	11	1	4	3	3	5	3	2
2	20	3	1	1	1	8	2	3	1	2	9	5	4
2	29	10	5	3	2	13	3	3	2	5	6	2	4
2	30	10	4	2	4	14	5	3	4	2	6	4	2
2	34	12	4	5	3	15	5	4	5	1	7	3	4
2	35	13	3	5	5	16	2	5	5	4	6	5	1
2	24	5	1	3	1	15	2	5	5	3	4	3	1
2	27	8	2	5	1	12	3	3	5	1	7	4	3
2	22	5	3	1	1	13	2	5	2	4	4	3	1
2	29	10	2	4	4	16	4	5	5	2	3	2	1
2	32	14	5	4	5	12	1	4	3	4	6	5	1
2	23	9	5	3	1	9	2	3	1	3	5	3	2
2	25	12	5	5	2	8	1	1	4	2	5	4	1
2	25	10	3	5	2	11	2	2	3	4	4	3	1
2	31	8	4	1	3	15	5	3	3	4	8	5	3
2	24	5	1	3	1	17	5	5	2	5	2	1	1
2	31	10	2	4	4	15	5	4	3	3	6	3	3
2	24	8	1	2	5	10	3	2	3	2	6	4	2
2	19	5	3	1	1	11	2	1	5	3	3	1	2
2	25	9	2	4	3	14	2	3	5	4	2	1	1
2	25	7	3	3	1	10	2	4	1	3	8	3	5
2	32	11	4	5	2	12	3	3	5	1	9	5	4
2	21	7	2	1	4	8	3	3	1	1	6	5	1
2	24	7	2	2	3	13	3	4	5	1	4	3	1
2	33	11	2	4	5	14	2	4	5	3	8	4	4

2	21	4	1	2	1	10	1	2	3	4	7	2	5
2	23	11	4	5	2	8	2	3	2	1	4	2	2
2	28	8	1	3	4	14	2	4	3	5	6	5	1
2	32	11	4	2	5	13	5	4	2	2	8	5	3
2	27	11	3	5	3	10	1	2	3	4	6	5	1
2	26	9	5	2	2	11	4	2	2	3	6	2	4
2	32	8	1	2	5	15	5	4	3	3	9	4	5
2	29	7	2	4	1	15	4	5	1	5	7	2	5
2	30	13	3	5	5	7	3	1	1	2	10	5	5
2	23	10	4	3	3	8	3	1	3	1	5	2	3
2	31	8	4	3	1	15	2	4	4	5	8	4	4
2	28	8	4	1	3	13	2	4	3	4	7	4	3
2	28	6	1	2	3	12	3	2	5	2	10	5	5
2	27	13	4	5	4	10	3	3	2	2	4	1	3
2	26	7	1	4	2	11	3	2	2	4	8	3	5
2	31	9	1	5	3	15	4	5	1	5	7	2	5
2	16	6	1	3	2	7	1	4	1	1	3	1	2

PRODUCTIVIDAD LABORAL	Condiciones personales	p10	p11	p12	Características del trabajo	P13	P14	P15	Relaciones interpersonales	P16	P17	P18
31	14	5	5	4	12	3	4	5	5	1	3	1
23	6	2	1	3	7	3	1	3	10	3	5	2
23	6	2	2	2	7	4	1	2	10	4	5	1
18	3	1	1	1	3	1	1	1	12	4	5	3
18	4	2	1	1	6	1	3	2	8	2	3	3
22	10	2	4	4	7	4	1	2	5	1	3	1
18	4	1	2	1	7	1	4	2	7	1	3	3
20	7	2	4	1	7	4	1	2	6	4	1	1
29	11	3	4	4	8	2	3	3	10	5	4	1
30	8	3	4	1	8	2	4	2	14	5	5	4
26	8	2	1	5	11	4	4	3	7	2	1	4
26	8	2	4	2	7	1	3	3	11	4	3	4
31	11	5	3	3	12	4	5	3	8	4	3	1
20	6	3	2	1	7	4	1	2	7	3	3	1
30	10	2	3	5	6	1	1	4	14	4	5	5
32	12	3	4	5	9	4	3	2	11	5	3	3
25	8	5	2	1	12	5	4	3	5	1	3	1
28	7	3	1	3	11	5	4	2	10	2	5	3
35	13	4	4	5	11	3	3	5	11	5	3	3
28	10	5	4	1	8	3	4	1	10	2	5	3
29	7	2	3	2	11	5	3	3	11	4	4	3
32	12	5	5	2	10	5	4	1	10	4	1	5

29	10	4	3	3	6	2	2	2	13	5	3	5
28	7	2	4	1	10	4	4	2	11	5	5	1
28	12	5	5	2	10	5	3	2	6	2	1	3
25	7	1	3	3	11	4	3	4	7	2	1	4
33	11	5	5	1	10	5	3	2	12	4	5	3
31	10	5	4	1	13	3	5	5	8	2	5	1
30	10	4	5	1	13	4	5	4	7	3	3	1
24	13	4	4	5	3	1	1	1	8	3	4	1
26	8	3	4	1	11	3	4	4	7	5	1	1
26	12	5	4	3	6	1	4	1	8	1	5	2
28	14	5	4	5	4	1	2	1	10	5	4	1
30	7	5	1	1	12	5	2	5	11	5	4	2
26	5	2	2	1	10	3	5	2	11	2	4	5
19	8	2	1	5	4	1	1	2	7	4	1	2
26	6	3	1	2	9	3	4	2	11	4	5	2
26	12	2	5	5	6	2	2	2	8	3	3	2
28	11	3	5	3	8	5	1	2	9	3	1	5
29	9	2	2	5	9	5	2	2	11	4	5	2
30	8	3	4	1	12	2	5	5	10	3	2	5
19	8	2	5	1	7	1	5	1	4	2	1	1
33	11	4	4	3	11	5	1	5	11	5	2	4
24	9	4	1	4	8	3	3	2	7	1	5	1
23	10	4	4	2	7	1	3	3	6	1	3	2
24	10	2	5	3	7	1	4	2	7	1	5	1
28	10	2	5	3	8	4	2	2	10	5	2	3
24	7	2	1	4	10	3	2	5	7	3	1	3
33	10	2	4	4	12	5	5	2	11	5	2	4
27	9	3	4	2	9	1	3	5	9	4	2	3

26	5	1	1	3	12	5	3	4	9	2	4	3
22	7	2	2	3	6	1	1	4	9	4	2	3
26	7	2	3	2	8	3	2	3	11	4	2	5
27	12	2	5	5	11	5	4	2	4	2	1	1
27	9	1	5	3	12	5	4	3	6	3	2	1
31	11	1	5	5	11	4	3	4	9	1	3	5
29	12	5	4	3	9	4	2	3	8	3	3	2
29	12	5	2	5	13	5	5	3	4	1	1	2
30	12	5	2	5	8	3	3	2	10	4	5	1
26	3	1	1	1	11	2	4	5	12	5	4	3
28	12	2	5	5	6	4	1	1	10	5	1	4
26	13	5	5	3	7	4	2	1	6	2	1	3
34	8	3	4	1	14	4	5	5	12	2	5	5
31	12	2	5	5	7	2	3	2	12	5	3	4
23	8	4	3	1	9	4	3	2	6	3	1	2
24	9	1	5	3	6	2	2	2	9	3	4	2
26	8	1	2	5	10	3	3	4	8	5	1	2
27	11	4	4	3	5	2	1	2	11	5	3	3
28	7	3	3	1	11	5	4	2	10	4	1	5
27	5	2	2	1	11	2	5	4	11	2	5	4
28	10	5	3	2	7	5	1	1	11	5	1	5
24	9	5	3	1	6	1	2	3	9	1	4	4
21	7	4	1	2	7	3	1	3	7	4	1	2
29	6	1	4	1	9	4	1	4	14	5	5	4
28	7	2	1	4	13	5	4	4	8	4	1	3
26	9	3	4	2	12	5	2	5	5	1	2	2
23	9	5	1	3	7	1	5	1	7	2	1	4
22	5	3	1	1	6	1	2	3	11	5	3	3

29	9	3	2	4	12	5	2	5	8	1	3	4
32	10	2	5	3	11	4	2	5	11	5	1	5
23	11	1	5	5	3	1	1	1	9	3	5	1
31	9	1	5	3	8	5	1	2	14	4	5	5
21	8	4	1	3	5	1	1	3	8	3	3	2
32	12	4	5	3	13	5	3	5	7	1	3	3
23	7	4	2	1	6	4	1	1	10	5	3	2
28	9	1	4	4	9	1	3	5	10	5	1	4
25	10	5	4	1	9	3	5	1	6	3	1	2
23	7	1	3	3	7	1	5	1	9	2	2	5
19	4	1	1	2	7	4	2	1	8	1	5	2
18	9	2	5	2	3	1	1	1	6	2	1	3
21	5	2	1	2	9	3	2	4	7	1	3	3
27	9	3	3	3	9	4	4	1	9	2	2	5
24	10	4	1	5	6	1	4	1	8	2	1	5
20	7	3	2	2	6	1	1	4	7	3	2	2
22	8	5	1	2	5	2	1	2	9	5	1	3
24	8	2	4	2	7	1	3	3	9	5	2	2
24	9	1	5	3	10	3	4	3	5	2	2	1
33	10	1	4	5	10	5	2	3	13	4	5	4
31	8	4	2	2	11	3	4	4	12	4	3	5
27	7	2	2	3	8	1	2	5	12	3	4	5
30	11	2	5	4	8	4	1	3	11	5	3	3
26	13	5	4	4	6	3	2	1	7	3	1	3
31	9	5	3	1	11	5	1	5	11	3	3	5
24	10	4	4	2	7	4	1	2	7	5	1	1
24	6	4	1	1	5	2	1	2	13	4	5	4
30	8	5	1	2	12	2	5	5	10	5	2	3

26	9	3	3	3	7	1	4	2	10	3	5	2
24	3	1	1	1	11	4	2	5	10	3	5	2
26	7	3	2	2	9	3	2	4	10	2	3	5
21	5	2	2	1	8	1	4	3	8	3	3	2
20	3	1	1	1	6	2	3	1	11	2	5	4
29	10	5	3	2	8	3	3	2	11	5	2	4
30	10	4	2	4	12	5	3	4	8	2	4	2
34	12	4	5	3	14	5	4	5	8	1	3	4
35	13	3	5	5	12	2	5	5	10	4	5	1
24	5	1	3	1	12	2	5	5	7	3	3	1
27	8	2	5	1	11	3	3	5	8	1	4	3
22	5	3	1	1	9	2	5	2	8	4	3	1
29	10	2	4	4	14	4	5	5	5	2	2	1
32	14	5	4	5	8	1	4	3	10	4	5	1
23	9	5	3	1	6	2	3	1	8	3	3	2
25	12	5	5	2	6	1	1	4	7	2	4	1
25	10	3	5	2	7	2	2	3	8	4	3	1
31	8	4	1	3	11	5	3	3	12	4	5	3
24	5	1	3	1	12	5	5	2	7	5	1	1
31	10	2	4	4	12	5	4	3	9	3	3	3
24	8	1	2	5	8	3	2	3	8	2	4	2
19	5	3	1	1	8	2	1	5	6	3	1	2
25	9	2	4	3	10	2	3	5	6	4	1	1
25	7	3	3	1	7	2	4	1	11	3	3	5
32	11	4	5	2	11	3	3	5	10	1	5	4
21	7	2	1	4	7	3	3	1	7	1	5	1
24	7	2	2	3	12	3	4	5	5	1	3	1
33	11	2	4	5	11	2	4	5	11	3	4	4

21	4	1	2	1	6	1	2	3	11	4	2	5
23	11	4	5	2	7	2	3	2	5	1	2	2
28	8	1	3	4	9	2	4	3	11	5	5	1
32	11	4	2	5	11	5	4	2	10	2	5	3
27	11	3	5	3	6	1	2	3	10	4	5	1
26	9	5	2	2	8	4	2	2	9	3	2	4
32	8	1	2	5	12	5	4	3	12	3	4	5
29	7	2	4	1	10	4	5	1	12	5	2	5
30	13	3	5	5	5	3	1	1	12	2	5	5
23	10	4	3	3	7	3	1	3	6	1	2	3
31	8	4	3	1	10	2	4	4	13	5	4	4
28	8	4	1	3	9	2	4	3	11	4	4	3
28	6	1	2	3	10	3	2	5	12	2	5	5
27	13	4	5	4	8	3	3	2	6	2	1	3
26	7	1	4	2	7	3	2	2	12	4	3	5
31	9	1	5	3	10	4	5	1	12	5	2	5
16	6	1	3	2	6	1	4	1	4	1	1	2