

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Motivación y la Productividad Laboral del Personal
Administrativo de la Red de Salud Satipo 2021

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. ROBLES CORONEL ARTHUR
JOSIMAR
Bach. TORRE ENERO SONIA

Asesor : Mtro. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL
RAISER

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 21.05.2022 al 20.05.2023

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

“Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red de Salud
Satipo 2021”

PRESENTADO POR:

Bachiller ROBLES CORONEL ARTHUR JOSIMAR

Bachiller TORRE ENERO SONIA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO (A) EN

ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo,... Dedel 2023

ASESOR:

Mtro. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

DEDICATORIA:

A mis padres por todo su amor

A mis docentes por sus enseñanzas

A mis colegas por su guía

AGRADECIMIENTO

A todos los colaboradores de la Red de Salud de Satipo por su apoyo en la recolección de datos, y a todas aquellas personas que contribuyeron de manera desinteresada con la culminación del presente trabajo.

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD SATIPO 2021

Cuyo autor(es) : ROBLES CORONEL ARTHUR JOSIMAR.
TORRE ENERO SONIA.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS..

Asesor(a) : MG. MICHAEL RAISER VASQUEZ RAMIREZ..

Que fue presentado con fecha 27.03.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 30.03.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **26%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación; Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 31 de Marzo del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
 Director de Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

CARATULA	i
HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	ii
FALSA PORTADA.....	iii
ASESOR:.....	iv
DEDICATORIA:.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	ix
CONTENIDO DE TABLAS	xiv
CONTENIDO DE FIGURAS	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I.....	20
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1.-Descripción de la Realidad Problemática.....	20
1.2.-Delimitación del Problema.....	22
1.3.-Formulación del Problema	22
1.3.1.-Problema General.....	22
1.3.2.-Problemas Específicos.....	23

1.4.-Justificación.....	23
1.4.1.-Social.....	23
1.4.2.-Teórica.....	23
1.4.3.-Metodológica.....	23
1.5.-Objetivos	24
1.5.1.-Objetivo General	24
1.5.2.-Objetivos Específicos	24
CAPÍTULO II.....	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1.-Antecedentes	25
2.1.1.-Antecedentes nacionales	25
2.1.2.-Antecedentes Internacionales	32
2.2.-Bases Teóricas o Científicas	39
2.2.1.-Definiciones de Motivación	39
2.2.2.-Etapas de la motivación.....	40
2.2.3.-Teorías de la motivación	41
2.2.3.1.-Teoría de la autoeficacia.....	41
2.2.3.2.-Teoría de las Necesidades.	42
2.2.3.3.-Teoría de los Dos factores de Herzberg	43
2.2.3.4.- Teoría de las Necesidades de Mc Clelland.....	44
2.2.4.-El Ciclo Motivacional	44
2.2.5.-Importancia de la Motivación	45
2.2.6.-Clasificación de las Motivaciones.....	46
2.2.6.1.-Motivación Positiva.....	46
2.2.6.2.-Motivación Negativa	46

2.2.6.3.-Motivación Intrínseca (MI)	46
2.2.6.4.-Motivación Extrínseca (ME).	46
2.2.7.-Beneficios de la Motivación Laboral	46
2.2.8.-Definiciones de productividad laboral	47
2.2.9.-Factores para mejorar la Productividad.....	48
2.2.9.1.- Factores Internos.	48
2.2.9.2.-Factores Externos	50
2.2.10.-Factores de la Productividad.	51
2.2.11.-Eficacia y eficiencia en la productividad.	51
2.3.-Marco Conceptual	52
2.3.1.-Marco Conceptual de Variables	52
2.3.2.-Marco Conceptual de Dimensiones.....	52
CAPÍTULO III	54
HIPÓTESIS	54
3.1.-Hipótesis General	54
3.2.-Hipótesis Específicas.....	54
3.3.-Variables.....	54
3.3.1.-Definición Conceptual.....	54
3.3.2.-Operacionalización.....	55
3.3.3.-Definiciones de las Dimensiones	55
CAPÍTULO IV	58
METODOLOGÍA.....	58
4.1.-Método de Investigación	58
4.1.1.-Metodo Universal.....	58
4.1.2.-Metodo General.....	59

4.1.3.-Metodo Específico.....	59
4.2.-Tipo de Investigación.....	59
4.3.-Nivel de Investigación.....	59
4.4.-Diseño de la Investigación.....	60
4.5.-Población y Muestra.....	61
4.5.1.-Población.....	61
4.5.2.-Muestra.....	62
4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	63
4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos.....	63
4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos.....	63
4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	64
4.8.-Aspectos éticos de la Investigación.....	66
CAPÍTULO V.....	67
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
5.1.-Descripción de Resultados.....	67
5.1.1.-Estudio Descriptivo de la Variable Motivación.....	67
5.1.2.-Estudio Descriptivo de la Variable Productividad Laboral.....	71
5.2.-Contraste de Hipótesis.....	76
5.2.1.-Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.....	76
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	86
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	96

Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	97
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables.....	98
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	99
Anexo 4: Instrumento de Investigación.....	100
Anexo 5: Constancia de su Aplicación.....	102
Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	103
Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos.....	110
Anexo 8: Consentimiento Informado	115
Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento	116

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. <i>Cantidad de colaboradores de la Red de Salud Satipo</i>	62
Tabla 2. <i>Motivación del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	67
Tabla 3. <i>Desarrollo Humano del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	68
Tabla 4. <i>Interacción del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	69
Tabla 5. <i>Comportamiento del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	70
Tabla 6. <i>Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i> ...	72
Tabla 7. <i>Eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	73
Tabla 8. <i>Recursos Humanos del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	74
Tabla 9. <i>Resultado del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	75
Tabla 10. <i>Escala de correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis General</i>	76
Tabla 11. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Uno</i>	79
Tabla 12. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Dos</i>	81
Tabla 13. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Tres</i>	83

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. <i>Etapas del ciclo motivacional</i>	45
Figura 2. <i>Motivación del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	68
Figura 3. <i>Desarrollo Humano del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	69
Figura 4. <i>Interacción del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	70
Figura 5. <i>Comportamiento del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	71
Figura 6. <i>Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i> ..	72
Figura 7. <i>Eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	73
Figura 8. <i>Recursos Humanos del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	74
Figura 9. <i>Resultado del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021</i>	75

RESUMEN

El estudio que se realizó sobre “Motivación y la Productividad Laboral del personal administrativo de la Red de Salud Satipo 2021” planteo como problema general ¿Qué relación existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021?, siendo su objetivo planteado el determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021, la metodología estuvo enmarcada en la utilización de los métodos científico, hipotético-deductivo y los métodos histórico, comparativo y estadístico que fortalecen la manera en que realizo el estudio, además fue de tipo Básica, enmarcado dentro del nivel correlacional, y su diseño estuvo dado por las características fue descriptiva correlacional, bajo el enfoque cuantitativo, fue no experimental, la muestra a investigar es de 100 trabajadores, donde la técnica utilizada fue la Encuesta y el instrumento utilizado fue el Cuestionario, que permitió llegar a la siguiente conclusión: Se determinó que existe una relación entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021, con un coeficiente tau b es $\tau = 0.332$ y significación bilateral de $p = 0.000$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, además se encontró que un 30% de encuestados considera estar de acuerdo en que el desarrollo humano, la interacción y el comportamiento sean elementos fundamentales de la variable motivación.

Palabra Claves: Motivación y Productividad Laboral

ABSTRACT

The study that was carried out on "Motivation and Labor Productivity of the administrative personnel of the Red Salud Satipo 2021" raised as a general problem: What is the relationship between Motivation and Labor Productivity of the Administrative Personnel of the Red Salud Satipo 2021? With the objective set out to determine the relationship that exists between the Motivation and Labor Productivity of the Administrative Personnel of the Red Salud Satipo 2021, the methodology was framed in the use of scientific, hypothetical-deductive methods and historical, comparative and statistical methods that strengthen the way in which the study was carried out, it was also of the Basic type, framed within the correlational level, and its design was given by the characteristics it was descriptive correlational, under the quantitative approach, it was non-experimental, the sample to be investigated is 100 workers, where the technique used was the Survey and the instrument used was the Questionnaire, which per mitio reach the following conclusion: It was determined that there is a relationship between Motivation and Labor Productivity of the Administrative Staff of the Satipo 2021 Health Network, with a tau b coefficient is $\tau = 0.332$ and bilateral significance of $p = 0.000$, the value found indicates a low correlation and a defined but small relationship, it was also found that 30% of respondents consider that they agree that human development, interaction and behavior are fundamental elements of the motivation variable.

Keywords: Motivation and Labor Productivity

INTRODUCCIÓN

La motivación y la productividad laboral son temas tan sensibles en la administración por trabajar con personas, es así que en el sector público el personal nombrado y contratado tienen diferentes aristas de ver el panorama de la gestión que se realiza y más cuando el cambio de directivos son constantes donde el tiempo es un limitante donde no se puede predecir su permanencia por un periodo largo o corto, las formas de reconocer el trabajo se extienden y la productividad que les exigen cada día son mayores puesto como servidores públicos están a la vista de la población que exige mejores servicios en el día a día, en ese sentido el tema de investigación se planteó en razón a ello.

Para el trabajo de investigación se planteó como objetivo el determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021, la metodología estuvo enmarcada en la utilización de los métodos científico, hipotético-deductivo y los métodos histórico, comparativo y estadístico que fortalecen la manera en que realizó el estudio, además fue de tipo Básica, enmarcado dentro del nivel correlacional, y su diseño estuvo dado por las características fue descriptiva correlacional, bajo el enfoque cuantitativo, fue no experimental, la muestra a investigar es de 100 trabajadores, donde la técnica utilizada fue la Encuesta y el instrumento utilizado fue el Cuestionario.

A su vez la tesis estuvo dividida por varios capítulos que forman parte de su estructura, donde se puede mencionar que en el CAPITULO I se hizo referencia a la

descripción de la realidad problemática describiendo el contexto que está atravesando nuestras variables de estudio, en el CAPITULO II se hizo referencia al marco teórico donde detallamos las principales antecedentes de nivel nacional e internacional, como también las diferentes bases teóricas que respaldan el estudio como también los diferentes conceptos, en el CAPITULO III se hizo referencia a las hipótesis de la investigación y su respectiva Operacionalización de las variables, en el CAPITULO IV se hizo referencia a la metodología de la investigación que planteo los métodos, tipo, nivel y el diseño que enrumbaron el estudio, en el CAPITULO V se hizo referencia a la estadística descriptiva e inferencial del trabajo construyendo las tablas, figuras y sus interpretaciones para tener mayor soporte a los resultados obtenidos, a ello se concluyó con el planteamiento del ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS, LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, haciendo una suma de todo se logró obtener un trabajo ordenado según las exigencias de la universidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.-Descripción de la Realidad Problemática

González & Loro (2019) relacionada “con el desarrollo humano. Se caracteriza por la interacción de la persona con la situación por la que en este momento se encuentre atravesando. Por ello no se puede predecir el comportamiento individual de las personas en circunstancias diferentes” (p.28). Esto quiere decir, que la motivación se asocia con el desarrollo humano, logrando una interacción entre el entorno y el individuo.

Baque (2018) la productividad laboral “muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una organización, el más importante son las personas por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad” (p.29). Esto indica que las personas son el recurso más importante de cualquier organización.

A nivel mundial, las empresas se encuentran adaptándose a los cambios vertiginosos que ocasiona la globalización; por ello, estas empresas se enfocan en la preparación de los colaboradores, ya que estos son quienes interactúan con los clientes. Siendo el colaborador el activo más valioso de la empresa, la rentabilidad depende directamente de este; por lo tanto,

las empresas garantizan un ambiente laboral adecuado, en donde se le brinda la motivación necesaria para la satisfacción desarrollando su trabajo. (Palacios, 2021, p.6)

A nivel internacional, para que los colaboradores se sientan a gusto trabajando en su entorno laboral, es necesario que su organización ofrezca un trabajo estimulante e intelectual, dotándolos con condiciones laborales favorables para el desarrollo de sus actividades, así como ofrecerles ciertas recompensas por su labor y grandiosas oportunidades de crecimiento; todo ello logra que la productividad del colaborador aumente, así como su actitud por su trabajo. (Pacheco, 2019, p.8)

La realidad a nivel nacional, la mayoría de las empresas peruanas no tienen un crecimiento adecuado y hasta a veces el crecimiento es nulo; ello es ocasionado por la insatisfacción laboral, por el escaso y casi nada de reconocimiento a los colaboradores y por la ausencia de motivación para el desarrollo de sus actividades; repercutiendo negativamente en la productividad de la empresa, en donde se puede apreciar que estas generar considerables pérdidas irreparables. (Ignacio, 2020, p.1)

A nivel local dentro de la Región Junín, existen empresas quienes tienen un nivel bajo de productividad, en donde los factores que afectan ello son los bajos salarios, la falta de capacitación, la excesiva rotación de personal, etc. (Durand & Romero, 2019, p.6)

El trabajo de investigación se realizará en la Red de Salud de Satipo, donde vamos a analizar la relación de la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la entidad materia en estudio donde el personal administrativo serán los involucrados dentro de la investigación.

En la Red de Salud Satipo, se aprecia que el personal administrativo no se siente tan motivado al realizar sus actividades laborales, ello debido a que constantemente rotan al personal de un área a otra, así mismo, se aprecia que muchos de los colaboradores no se

sienten a gusto realizando sus actividades, y sólo lo hacen ya que de por medio tienen una remuneración mensual que dicho sea de paso es un sueldo bajo.

Todos estos problemas repercuten negativamente en los niveles de productividad del personal administrativo, quienes no desarrollan sus actividades de manera adecuada y los más perjudicados son los usuarios quienes necesitan buena atención en la Red de Salud Satipo.

Esta investigación tiene como finalidad generar alternativas para poder engranar la motivación del personal administrativo de la entidad, para poder presentárselo a la gerencia y ellos puedan plasmar y aplicarlo de alguna manera las alternativas de solución y así ayudar a que la Red de Salud de Satipo pueda tener mayor productividad laboral.

1.2.-Delimitación del Problema

1.2.1.-Delimitación Espacial:

El presente estudio se desarrolló en las instalaciones de la Red de Salud de Satipo ubicado en la provincia del mismo nombre, departamento de Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal

El siguiente estudio a trabajar se tomó la data histórica y su ejecución en el periodo de 2021.

1.2.3.-Delimitación Conceptual

El presente trabajo se basó en información resaltante de las variables Motivación y Productividad laboral del estudio y así mismo en las definiciones que respaldan a nuestra investigación.

1.3.-Formulación del Problema

1.3.1.-Problema General

P.G.- ¿Qué relación existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021?

1.3.2.-Problemas Específicos

- P.E.1.- ¿Qué relación existe entre la Motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021?
- P.E.2.- ¿Qué relación existe entre la Motivación y los Recursos Humanos de la Red Salud Satipo 2021?
- P.E.3.- ¿Qué relación existe entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021?

1.4.-Justificación

1.4.1.-Social

El estudio propuesto, pretendió dar alternativas para el cuerpo directivo de la red de salud Satipo, con el fin de mejorar su productividad laboral además de brindar la mejor atención a los usuarios que se atienden en la institución.

1.4.2.-Teórica

La siguiente tesis se desarrolló a través de libros, revistas y bibliografías encontrados en plataformas educativas y bibliotecas virtuales que ayuden al desarrollo de la investigación.

1.4.3.-Metodológica

El método general planteado es a base de la metodología científica, donde se aplicara la metodología específica también utilizamos técnicas de observación, descripción, correlación que nos permita ver con transparencia aquel problema que tiene la institución, esto se basara en afirmaciones teóricas que nos permite reconocer y ver la relación que existe entre motivación y productividad laboral, en este estudio empleamos como herramienta la medición de la encuesta, ello nos permite ver con claridad las deficiencias que tienen los colaboradores, la idea es mejorar el nivel de motivación e incrementar la productividad laboral dentro de la entidad, a su vez la estructuración del cuestionario permitirá de servir como prototipo para futuras investigaciones que se relacionen con nuestro tema.

1.5.-Objetivos

1.5.1.-Objetivo General

O.G.- Determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

1.5.2.-Objetivos Específicos

- O.E.1.- Establecer la relación que existe entre la motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.
- O.E.2.- Establecer la relación que existe entre la motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021.
- O.E.3.- Establecer la relación que existe entre la motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.-Antecedentes

2.1.1.-Antecedentes nacionales

Vásquez & Vidaurre (2020) en su investigación para optar el título profesional de licenciado en administración cuyo título fue de “*Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa conselva, San Martín, 2020*”, publicado por la Universidad Cesar Vallejo – Perú, donde usó el tipo de investigación aplicada, descriptiva y correlacional, no experimental, teniendo como objetivo general “Determinar el grado de relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Conselva, San Martín, 2020”, en donde su muestra estuvo constituida por 90 colaboradores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) De acuerdo a nuestro objetivo general entre la motivación y productividad laboral, tuvimos el siguiente resultado con un valor de coeficiente $p=0,042$ y esto significa que rechazamos la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis alternativa, con respecto al resultado de coeficiente de correlación de ambas variables nos muestra $r=0,215$, esto significa que ambas variables tienen una relación positiva débil y es decir que la motivación es un factor importante la cual influye para una mejor

productividad en la empresa, es esencial, pero no en su totalidad para obtener resultados productivos elevados que una empresa espera.

(2) Con respecto a nuestro objetivo específico 1, que trata entre la dimensión motivación del logro y la productividad laboral, obtuvimos un resultado $p= 0.027$, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y con un resultado de correlación de $r=0.234$, que significa que los colaboradores tienen iniciativa de superación propia y así alcanzar el éxito profesional y empresarial, por ende, tendremos resultados positivos en la productividad laboral.

(3) Con respecto a nuestro objetivo específico 2, que trata entre la dimensión motivación del poder y la productividad laboral, obtuvimos un resultado $p= 0.003$, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y con un resultado de correlación de $r=0.315$, que significa que los colaboradores tienen el deseo de ascender altos cargos laborales, y de esa manera la empresa logre altos estándares de calidad de atención en cada área por lo que esto ayudaría a la empresa ende tendremos resultados positivos en la productividad laboral.

(4) Con respecto a nuestro objetivo específico 3, que trata entre la dimensión motivación del afiliación y la productividad laboral, obtuvimos un resultado $p=0.014$, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y tuvo un resultado de correlación de $r=0.259$, que significa que los colaboradores trabajan en equipo, tiene buena comunicación y relaciones interpersonales para solucionar problemas , y esto ayuda directamente a obtener resultados positivos en la productividad, como servicio de calidad al cliente. (p.27)

Ignacio (2020) en su investigación para optar el grado académico de Doctor en Administración cuyo título fue *“Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”*, publicado por la Universidad

Cesar Vallejo – Perú, donde aplicó el enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental transversal, teniendo como objetivo general “Describir la relación que hay entre la Motivación y la productividad laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”, en donde su muestra estuvo constituida por 176 trabajadores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) El grado promedio de la motivación laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019, está en el buen nivel en un 96.6%, encontrándose que la dimensión más desarrollada es la del emprendimiento y la menos desarrollada es el desempeño. Además, los colaboradores que se encuentran en este nivel cuentan con edades 31 a 40 años, son mujeres casadas, en condición laboral de contrato.

(2) El nivel promedio de la productividad laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019, es alto en un 98.9%, encontrándose que la dimensión más desarrollada corresponde a los recursos utilizados y la menos desarrollada es la cantidad de producción. Además, los trabajadores que captan este nivel de productividad están entre los 31 y 40 años, de sexo femenino, con condición laboral contratada y casadas.

(3) Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es $Rho = 0.616$ y con grado de significancia $p = 0.000$ por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión emprendimiento autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con el emprendimiento de los colaboradores de la Universidad San Pedro, Chimbote.

(4) Se encontró una correlación positiva media baja (Spearman es $Rho = 0.491$ y con grado de significancia $p = 0.000$ por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la satisfacción laboral lo que permitió la iniciativa de impugnar la hipótesis

nula, quiere decir que la productividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios.

(5) Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es $Rho = 0.566$ y con grado de significancia $p = 0.000$ por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión desempeño autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con la dimensión de desempeño de los colaboradores de Casa superior de estudios.

(6) Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es $Rho = 0.697$ y con grado de significancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5%) entre la productividad laboral y el logro de metas el cual permitió tomar la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con la dimensión de del logro de metas de los colaboradores de la Casa superior de estudios.

(7) Se una correlación positiva media alta (Spearman es $Rho = 0.655$ y con grado de relevancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5%) entre la motivación laboral y la productividad laboral autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula significativamente con motivación laboral de los colaboradores de la Casa superior de estudio.

(8) En el presente trabajo de investigación se utilizó la triangulación de tres técnicas e instrumentos (encuestas, entrevistas y guía de observación) para dar mayor veracidad a las respuestas que emite cada unidad muestral. Los resultados obtenidos se promediaron por variable y dimensión. La base de datos resumidos de cada variable fue el origen a las tablas estadísticas según los objetivos de la investigación. (p.48)

Salazar (2019) en su investigación para optar el grado académico de maestro en gestión cuyo título fue "*Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018*", publicado por la universidad

Cesar Vallejo – Perú, donde aplicó el método cuantitativo, es descriptivo correlacional, no experimental, teniendo como objetivo general “Demostrar si existe relación entre el nivel de motivación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018”, en donde su muestra estuvo constituida por 87 profesionales médicos, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentó el cuestionario, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

- (1) La relación entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, es significativa ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,668 (siendo esta a su vez, positiva alta).
- (2) Hay relación significativa de la variedad de tareas y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,583 Correlación es significativa positiva moderada).
- (3) Hay una correspondencia valorativa de la identidad de la tarea con la Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,713 Correlación es significativa positiva alta).
- (4) Existe un nexo significativo entre la importancia de la tarea y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,498 Correlación es significativa positiva moderada).
- (5) La relación es significativa entre la autonomía y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,629 Correlación es significativa positiva alta).
- (6) Existe relación significativa entre la retroalimentación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p <$

0,05; Rho de Spearman = 0,554 Correlación es significativa positiva moderada).
(p.75)

González & Loro (2019) en su investigación para la obtención del título profesional de Licenciada en Administración de Empresas cuyo título fue "*Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018*", publicado por la Universidad Tecnológica del Perú, donde aplicó el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, teniendo como objetivo general "Determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral, en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C, Callao, en el año 2018.", en donde la muestra estuvo conformada por 53 colaboradores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

- (1) Luego de contrastar la hipótesis general con el objetivo general se concluye que existe relación significativa entre las variables motivación y la productividad laboral debido a que el valor de significancia es ($p = 0.016$), en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C, Callao, en el año 2018.
- (2) Después de someter a prueba para comprobar la primera hipótesis específica con el primer objetivo específico se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión necesidades fisiológicas y productividad laboral debido a que el valor de significancia es ($p = 0.551$).
- (3) Para el segundo objetivo específico se determina que no existe relación significativa entre la dimensión necesidad de seguridad y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es ($p = 0.264$).
- (4) En la tercera hipótesis específica con el tercer objetivo específico se determina que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de pertenencia y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es ($p = 0.007$).

(5) La cuarta hipótesis específica con el cuarto objetivo específico se determina que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de necesidad de auto-estima y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es ($p = 0.000$).

(6) Finalmente, en la quinta hipótesis específica con el quinto objetivo específico se determina que no existe relación significativa entre la dimensión necesidad de autorrealización y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es ($p = 0.189$). (p.151)

Rojas & Velásquez (2018) en su investigación para la optar el título profesional de Licenciada en Administración cuyo título fue “*Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella-Chimbote, 2018*”, publicado por la Universidad Cesar Vallejo – Perú, donde aplicó el diseño descriptivo correlacional, no experimental, teniendo como objetivo general “Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de Banco Falabella Chimbote, 2018”, en donde su muestra estuvo constituida por 23 colaboradores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo que ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) Se determinó que existe una correlación rho de Spearman es 0.837 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables Motivación laboral y productividad.

(2) Se identificó el nivel de motivación laboral de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, donde se presenta un nivel medio con un porcentaje de 60.9%, lo que significa que la dimensión factores higiénicos no se direcciona adecuadamente ya que obtuvo un nivel medio con un 56.5% y la dimensión factores motivacional también presenta un nivel medio con 56.5%, esto nos demuestra que las dimensiones de la motivación laboral en el Banco Falabella Chimbote 2018 están presentes pero no están siendo direccionadas de forma efectiva (tablas 3, 9 y 10).

(3) Se identificó el nivel de productividad de los trabajadores de Banco Falabella Chimbote, donde se presenta un nivel medio con un porcentaje de 52.2%, lo que significa que la dimensión factores de la productividad no se direcciona adecuadamente ya que obtuvo un nivel medio con un 56.5%, la dimensión eficacia también presenta un nivel medio con 52.2% y la dimensión eficiencia también presenta un nivel medio con 52.2%, esto nos demuestra que las dimensiones de la productividad están presentes, pero no están siendo direccionadas para lograr resultados efectivos (tablas 4, 11, 12, 13).

(4) Por último se identificó la relación que existe entre las dimensiones de la motivación laboral y las dimensiones de la productividad de los trabajadores de Banco Falabella Chimbote, donde se presenta un nivel de correlación rho de Spearman es 0.738 lo que significa una correlación positiva alta entre las dimensiones factores higiénicos y los factores de productividad, con un porcentaje de 0.495 lo que significa una correlación positiva moderado entre las dimensiones factores higiénicos y la eficacia, con un porcentaje de 0.714 lo que significa una correlación positiva alta entre las dimensiones factores motivacionales y la eficacia y un porcentaje de 0.942 lo que significa una correlación positiva muy alta entre las dimensiones factores motivacionales y la eficiencia del banco Falabella en la ciudad de Chimbote (tablas 5, 6, 7 y 8). (p.51)

2.1.2.-Antecedentes Internacionales

Chóez & Vélez (2021) en su investigación sobre *“Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción”*, publicado por la Universidad Técnica de Manabí - Ecuador, donde aplicó el nivel descriptivo explicativo, diseño no experimental de corte transversal, teniendo como objetivo general *“analizar la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en escuelas de*

conducción. Caso: Sportmancar, cantón Jipijapa”, en donde su muestra estuvo conformada por 17 personas, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) La motivación laboral es de suma importancia en materia del aprovechamiento del talento humano en las organizaciones. En la actualidad, cada día toma mayor importancia el recurso humano presente en las empresas, y su desempeño en la ejecución de funciones en virtud de lograr los objetivos de las mismas. En el caso particular de la empresa de conducción Sportmancar, es una empresa que busca formar profesionales al volante, en miras de garantizar una seguridad social en las vías del territorio nacional, para esto suma una gran importancia mantener un personal motivado en la ejecución de sus actividades laborales, a fines de promover y garantizar el compromiso organizacional de los trabajadores en función de mantener un excelente clima organizacional que promueva el buen desempeño de los procesos de enseñanza en la conducción de sus demandantes. (p.102)

Palacios (2021) en su investigación para optar el grado académico de Magister en Administración de empresas cuyo título fue *“la motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil”*, publicado por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador, donde aplicó el método deductivo, con enfoque cuantitativo, no experimental transversal, teniendo como objetivo general “Analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil y la influencia en su productividad, con el fin de desarrollar una propuesta de mejora”, en donde su muestra estuvo constituida por 59 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) La motivación laboral es un criterio fundamental e indispensable que debe existir en todo tipo de empresas. Esto con la finalidad de que el trabajador se encuentre satisfecho con las condiciones laborales que se derivan de sus puestos de trabajo, a fin de incrementar los niveles de productividad de una determinada organización. Cabe recalcar que, la motivación tiene como propósito incentivar a un equipo de trabajo a fin de que los mismos desarrollen sus tareas bajo el máximo de sus capacidades, todo esto con el objetivo de cumplir con las metas empresariales.

(2) Mediante las investigaciones referenciales se constató que la implementación de estrategias motivacionales es fundamental para que el personal se encuentre satisfecho en sus puestos de trabajo; puesto que, esto influye de manera directa en el resultado final que mantiene la empresa. Asimismo, se identificó que, en la actualidad, las organizaciones desarrollan y establecen programas de capacitación con el objetivo de incrementar los niveles de productividad laboral de los empleados, dado las nuevas habilidades y conocimientos que los mismos imparten en sus actividades diarias.

(3) Para el desarrollo de la investigación se empleó un enfoque cuantitativo bajo el método deductivo. El alcance que tuvo este estudio fue descriptivo, debido que se buscó conocer el nivel de motivación que mantenía los empleados de Novartis y cómo esto incidía en la productividad laboral. Fue una investigación no experimental de corte transversal y para la recolección de datos se emplearon dos encuestas. El primer cuestionario, hacía referencia al nivel de motivación de los colaboradores, las mismas que se conformó por 20 preguntas y la segunda, concerniente a la productividad, abarcando un total de nueve ítems.

(4) Dichos instrumentos se aplicaron a una muestra de 59 colaboradores donde se visualizó que las dimensiones con mayores problemas en la motivación fueron necesidades de reconocimiento y necesidades de afiliación, lo que se debe

principalmente a la falta de reconocimientos y las débiles relaciones que existen entre compañeros y con sus jefes inmediatos. Se comprobó la hipótesis de investigación, ya que la motivación laboral influye positiva y directamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil, lo que fue comprobado por medio del coeficiente de correlación de Pearson que obtuvo un valor de 0.705.

(5) Finalmente, se estableció una propuesta, cuyo objetivo fue la fomentación e incremento de la motivación laboral de los empleados de la empresa Novartis a fin de ampliar la productividad laboral. Para su desarrollo se establecieron tres objetivos específicos, los cuales fueron el diseño de un programa Team Building, acciones de motivación intrínseca y extrínseca, así como el desarrollo de capacitaciones. En cuanto a la primera estrategia, esta se conformó de un conjunto de actividades que tenían como misión mejorar la motivación de los trabajadores, el ambiente laboral, relaciones interpersonales, comunicación interna, fomentar el liderazgo y sobre todo incrementar los niveles de productividad laboral. Por otra parte, las acciones de motivación intrínseca, tuvieron como finalidad reconocer el esfuerzo que el trabajador emplea en el desarrollo de sus actividades por medio de la potencialización de logros, búsqueda de conocimiento y reconocimiento personal. No obstante, las actividades que se establecieron en la motivación extrínseca fueron las recompensas económicas, vacaciones y atribuciones de la empresa hacia el colaborador. (p.96)

Baque (2018) en su investigación para optar el grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano cuyo título fue *“plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de santa Elena”*, publicado por la Universidad Estatal Península de Santa Elena - Ecuador, donde aplicó el diseño no experimental transversal, descriptivo de enfoque mixto,

teniendo como objetivo general “Diseñar un Plan Motivacional que incremente la productividad laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena, en el año 2018”, en donde su población estuvo constituida por 155 empleados, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) El análisis realizado a los resultados respecto a la evaluación del desempeño de los empleados de la institución objeto de estudio, demostró que las personas son conscientes que dicho proceso permite mejorar falencias, permitiendo conocer las fortalezas y debilidades de cada área de trabajo de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena. Respecto a los programas de capacitación, se observó que en la institución se implementan capacitaciones, sin embargo, los resultados obtenidos en la encuesta demuestran que aún existe una gran necesidad de capacitación por parte de los empleados en áreas específicas, lo cual es un factor importante para lograr competitividad y productividad.

(2) El Plan motivacional propuesto, ha sido diseñado de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizada a los 155 empleados y entrevistas realizadas a los jefes inmediatos, lo cual permitió conocer las necesidades y expectativas por parte de los servidores públicos que actualmente se desempeñan en la institución, y de acuerdo a los estudios realizados en otras instituciones que a través de sus resultados han demostrado su efectividad. El plan motivacional propuesto busca mejorar la productividad laboral de los empleados, teniendo el indicio que la productividad va de la mano con la satisfacción laboral, para esto se diseñó nueve estrategias motivacionales que contribuirán al logro de actitudes de mejoramiento por parte de los empleados. (p.93)

Bravo (2018) en su investigación para optar el grado de Maestro en Administración cuyo título fue *“La motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importante corporativo gubernamental de México”*, publicado en la Universidad Autónoma de Mexico, donde aplicó el nivel descriptivo, es prospectivo observacional, teniendo como objetivo general “determinar los factores de motivación e higiene que impactan en las actitudes en el trabajo e insatisfacción laboral en profesionistas de cargos de nivel medio de una organización gubernamental, desde el modelo teórico de Frederick Herzberg”, en donde su muestra estuvo constituida por 117 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo que ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

- (1) La motivación es el gran detonador que permite que los individuos se comprometan plenamente con la organización y no vean en las tareas realizadas por extraordinarias que estas parezcan, cargas excesivas de trabajo, sino retos a cumplir para lograr el posicionamiento de la institución a niveles competitivos de orden nacional e internacional.
- (2) Bajo estas circunstancias los empleados o trabajadores, identifican y reconocen que el logro de un área diferente a la suya pero que pertenece a otra dirección que el logro de un área diferente a la suya pero que pertenece a otra dirección o departamento, es también su logro. Lo que permite que logros personales y de un grupo sean un aliciente para toda la organización. Como mencionó alguno de los trabajadores encuestados “sus logros son mis logros, mientras que mis logros también a ellos les pertenecen”. Cuando se ha llegado a este nivel de satisfacción la institución es capaz de enfrentar casi cualquier reto, ya que no se trata solo de realizar tareas sin sentido, sino de identificar las estrategias que permitan evaluar las amenazas y

debilidades existentes para establecer aquella estrategia que permita resolver cualquier reto. (p.71)

Quezada & Torres (2017) en su investigación “*Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud, La Piedad, Michoacán, México*”, publicado por la Universidad de Guadalajara - México, donde aplicó el tipo de investigación cualitativa, teniendo como objetivo general “Analizar las representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud de La Piedad, Michoacán, México”, en donde su muestra estuvo constituida por 40 trabajadores, donde se aplicó la técnica de recolección de datos, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

- (1) En términos generales, el trabajador con contrato de planta o con contrato temporal, sea hombre o sea mujer, sea de reciente ingreso o ya tenga años de antigüedad, manifiesta carencias motivacionales y de reconocimiento al desempeño en el entorno laboral.
- (2) Esto es una llamada de atención para la institución, puesto que la motivación laboral es parte medular en el cumplimiento de metas y del buen desempeño. Como lo manifiestan los mismos trabajadores, un trabajador contento y motivado trabaja más y lo hace mejor que aquel que no lo está.
- (3) Con el ánimo de favorecer el ambiente laboral, así como la motivación y la productividad de los trabajadores, y con base en los resultados obtenidos en el estudio, se hacen las siguientes propuestas y recomendaciones: 1) valorar la posibilidad de la instrumentación de un programa de sensibilización y gerencia para los directivos y autoridades que tienen personal a su cargo; 2) proponer la creación de un programa de capacitación continua para los trabajadores; 3) considerar crear un programa motivacional de estímulos y recompensas no monetarios, 4) idealmente,

revisar los perfiles del puesto y adecuar los puestos de trabajo al perfil y las habilidades de los trabajadores.

(4) Cabe comentar que existen las condiciones necesarias para profundizar en el tema, no solo en una jurisdicción, sino en todas las del Estado, tal vez mediante un estudio de investigación multicéntrico, idealmente replicando el proceso metodológico que guio la presente investigación.

(5) Una de las principales limitaciones del estudio fue que, durante la investigación, hubo tres cambios de jefe jurisdiccional y se tuvo que obtener el permiso correspondiente tres veces para llevarla a cabo; también, hubo paros laborales y en cuatro ocasiones se canceló la conformación de los grupos focales planeados debido a esta situación. Valdría la pena considerar y desarrollar más investigación utilizando otros tipos de muestreo, así como con enfoque según el sexo. (p.40)

2.2.-Bases Teóricas o Científicas

2.2.1.-Definiciones de Motivación

Chóez & Vélez (2021) sostienen que “la motivación es el estímulo o el impulso que motiva a una persona a realizar o actuar de determinada forma” (p.93)

Por su parte, Robbins & Judge (2013) afirman que “se define a la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p.202). Esto indica que la motivación genera en la persona un estímulo, incitándola a lograr objetivos.

González & Loro (2019) refieren que la motivación se relaciona directamente con el desarrollo de las personas. “Se caracteriza por la interacción de la persona con la situación por la que en ese momento esta se encuentre atravesando. Por ello no se puede predecir el comportamiento individual de las personas en circunstancias diferentes” (p.28).

En la misma línea, Salazar (2019) refiere que la motivación tiene un carácter psicológico y es diferente de acuerdo a las personas.

Callata & Gonzáles (2017) afirma que la motivación se considera como “el motivo que impulsa al ser humano al logro de una meta establecida o también es el impulso interno de cada ser humano, el cual nace por una necesidad y que una vez lograda ésta será saciada” (p.16).

Por su parte, Estrada & Meza (2020) afirman que “la motivación tiene dos tipos de motivadores uno intrínseco que es propio de la persona y otro extrínseco que influye el entorno al colaborador”. (p.2)

Chóez & Vélez (2021) menciona que “la motivación del personal juega un papel fundamental para la conducción de una empresa u organización” (p.89).

2.2.2.-Etapas de la motivación

EAE Business School (2021) nos refiere que conseguir que los trabajadores se sientan motivados en su trabajo, es un proceso en donde se tiene que seguir etapas y tareas de un plan de acción por parte de un equipo de personas quienes se encargarán de alcanzar resultados eficientemente. Por ello, el autor propone 6 etapas básicas y hace mención que éstas dependen de cada empresa:

- **Equilibrio**

En esta etapa, resalta el equilibrio del trabajador, en donde éste siente tranquilidad realizando sus actividades laborales. Sin embargo, existen ciertos elementos que pueden perjudicar la zona de confort de este trabajador.

- **Estimulación**

En esta etapa se genera la necesidad, en donde, la empresa dirige cierto estímulo hacia alguna persona o grupo.

- **Conciencia**

Debido a la dirección del estímulo, el destinatario es consciente de alguna necesidad insatisfecha que afecta su desempeño laboral; esa necesidad descubierta, genera tensión en el trabajador y la única manera de resolver ello, es satisfaciendo dicha necesidad.

- **Acción**

El trabajador reacciona inmediatamente al estímulo enviado, pasando a la acción. Puede hacer esto de inmediato o después de haberlo aprendido. En cualquier caso, el objetivo de esta etapa se logrará si reacciona de una u otra manera. Saber de qué manera responden las personas a los estímulos sugeridos, ayuda a la empresa a comprender a comprender a los profesionales, hecho que garantiza una motivación adecuada en un futuro.

- **Cobertura**

En esta etapa, la reacción a los estímulos dio sus frutos. El trabajador logró satisfacer sus necesidades. El tiempo que demore depende del tipo de persona. Es así que, en el planteamiento del proceso, la empresa confirma los objetivos que dieron inicio al ciclo de motivación.

- **Satisfacción**

El trabajador se siente satisfecho por las actividades realizadas. Realiza su trabajo de manera habitual, mejorando aspectos que en un inicio no funcionaban adecuadamente.

2.2.3.-Teorías de la motivación

2.2.3.1.-Teoría de la autoeficacia.

Según Estrada & Meza (2020) cuando sentimos que somos eficaces, se pierde la motivación para repetir la actividad, cuando sentimos que somos ineficaces, evitamos situaciones, considerando no tener las capacidades para desarrollarlas, y ello afecta nuestro desarrollo:

La autoeficacia es una teoría de la motivación que tiene mucho sustento científico, aquellas personas que se sienten autoeficaces para realizar ciertas tareas se desempeñan mejor, persisten más y enfrentan mejor la adversidad; a comparación de aquellas personas que se sienten más eficaces con respecto a una tarea o actividad. Eligen objetivos con mayor dificultad, muestran mayor compromiso, perseveran más y generan más círculos virtuosos de desempeño.

Un logro refuerza la creencia de autoeficacia. Si una persona quisiera motivar a otra tiene que ponerle retos que le permitan alcanzar pequeños logros con su nueva actividad, que le permita mejorar que sea un desafío posible para el trabajador, mantener una supervisión cercana al inicio y ayudarlo a lograrlo, serán los pequeños logros los que harán que esa persona tenga más confianza en sus habilidades o talentos y termine interiorizando la creencia de autoeficacia. (p.12)

2.2.3.2.-Teoría de las Necesidades.

Según Estrada & Meza (2020) la teoría de las necesidades “menciona lo que se necesita o requiere los colaboradores para poder tener éxito y logros satisfactorios, siendo no solo en la vida laboral sino también en la cotidiana. Pudiendo se presentar estas desde la necesidad más básica hasta la superior”. (p.12)

Por su parte, Callata & Gonzáles (2017) sostienen que esta teoría “están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano” (p.18). Así mismo, el autor sostiene que en la base se posan las necesidades primarias y en la parte superior las necesidades secundarias. Baque (2018) lo define de la siguiente manera:

Necesidades básicas o fisiológicas: Son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo. Respirar, alimentarse, hidratarse, vestirse, sexo, etc.

Necesidades de seguridad: Se busca crear y mantener una situación de orden y seguridad en la vida. Una seguridad física (salud), económica (ingresos), necesidad de vivienda.

Necesidades sociales: Implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo.

Necesidades de estima o reconocimiento: Son las necesidades de reconocimiento como la confianza, la independencia personal, la reputación o las metas financieras.

Necesidades de autorrealización: Este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación de haber llegado al éxito personal. (p.23)

2.2.3.3.-Teoría de los Dos factores de Herzberg.

Según Callata & Gonzáles (2017) la motivación depende los dos siguientes factores:

A. Factores Higiénicos:

La expresión higiene refleja su carácter preventivo y profiláctico, sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera; y cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Ellos incluyen:

- Condiciones de trabajo y comodidad
- Políticas de la organización y la administración
- Relaciones con el supervisor
- Competencia técnica del supervisor
- Salarios
- Estabilidad en el cargo
- Relaciones con los colegas. (p.22)

B. Factores Motivacionales:

Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles de normales.

Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones se denominan factores de satisfacción.

Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen:

- Delegación de la responsabilidad
- Libertad de decidir cómo realizar el trabajo
- Ascensos
- Utilización plena de las habilidades personales
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos
- Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña). (p.22)

2.2.3.4.- Teoría de las Necesidades de Mc Clelland

Callata & Gonzáles (2017) sostienen que, según Mc Clelland, esta teoría se basa en tres necesidades, cuyo perfeccionamiento se aprende a lo largo de la vida:

De logro. son aquellas como el afán de alcanzar el éxito, evitar el fracaso y realizarse según un modelo.

De poder. es la necesidad de influir sobre los demás y ejercer control sobre ellos.

De afiliación. es la necesidad de tener relaciones interpersonales afectivas. (p.23)

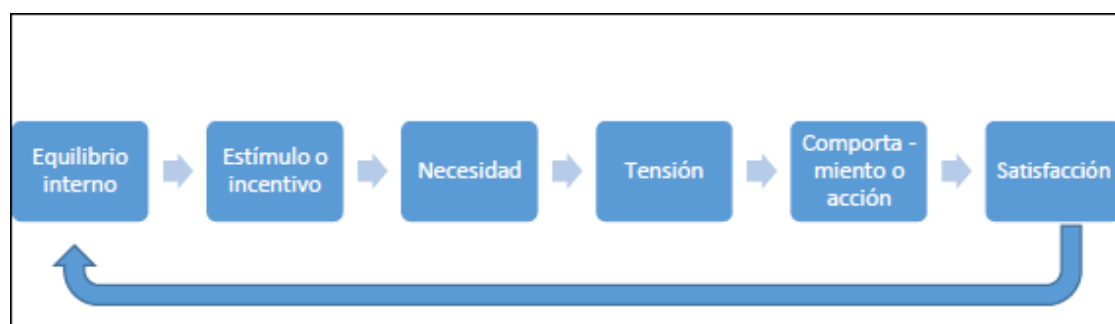
2.2.4.-El Ciclo Motivacional

Callata & Gonzáles (2017) reafirman que el ciclo motivacional inicia cuando aparece una necesidad. El comportamiento es originado por una fuerza dinámica y persistente. Si en cualquier circunstancia aparece una necesidad, ésta genera desorden en el organismo,

produciendo un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio, lo que lleva al individuo a comportarse o actuar de manera que pueda descargar la tensión, liberando su inconformidad y desequilibrio, volviendo con ello a su estado anterior y adaptándose al ambiente. Una vez satisfecha la necesidad desaparece la motivación y deja de causar tensión o inconformidad.

Figura 1.

Etapas del ciclo motivacional



Etapas del ciclo motivacional, que implica la satisfacción de una necesidad.

Nota. Callata & Gonzáles (2017). Etapas del ciclo motivacional, que implica la satisfacción de una necesidad.

2.2.5.-Importancia de la Motivación

En el contexto organizacional es fundamental el estudio de la motivación en el trabajo por ello, Rojas & Velásquez (2018) lo definen como:

Un proceso que impulsa a las personas o colaboradores a actuar y a trabajar de forma efectiva para obtener mejores resultados en la productividad de su trabajo y en el de la organización en general. Por esta razón, las organizaciones buscan que sus trabajadores se sientan motivados y entusiasmados por el ejercicio de sus funciones que les permitan lograr sus objetivos a través de estándares o parámetros de desempeño. Ello justifica que la motivación de sus colaboradores constituya un reto para las organizaciones y sean sus líderes o gerentes los que se sientan

comprometidos en la búsqueda de trabajadores que se sientan a gusto y satisfechos con su trabajo y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. (p.20)

2.2.6.-Clasificación de las Motivaciones

2.2.6.1.-Motivación Positiva.

La motivación positiva es aquella caracterizada por el permanente deseo de superación orientado siempre por un espíritu positivo. Se puede dividir a su vez en motivación intrínseca como en motivación extrínseca. (Rojas & Velásquez, 2018 como se citó en Gray, 2008, p.21)

2.2.6.2.-Motivación Negativa.

La motivación negativa es aquella cuyas fuentes de inspiración es la obligación o la imposición para cumplir determinados deseos aspiraciones a través de castigos o amenazas. (Rojas & Velásquez, 2018 como se citó en Gray, 2008, p.21)

2.2.6.3.-Motivación Intrínseca (MI).

La motivación intrínseca se refiere a la característica de un individuo quien se siente competitivo, por ello, se compromete con acciones que le causan satisfacción, sin esperar una recompensa a cambio. (Callata & Gonzáles, 2017)

Es la motivación que viene de uno mismo. Aquella que motiva a hacer las cosas que verdaderamente le gustan a uno. (Peiró, 2021, p.1)

2.2.6.4.-Motivación Extrínseca (ME).

La motivación extrínseca se caracteriza por realizar aquellas acciones en las que el usuario recibe estímulos, negativos o positivos, pero desde fuera. Es decir, aquellos que no están bajo su control, ni proceden de una motivación puramente interna. (Peiró, 2021, p.1)

2.2.7.-Beneficios de la Motivación Laboral

Siendo la motivación un tema universal, Baque (2018) sostiene que “la motivación laboral resulta un aspecto necesario que no debe faltar en la organización, supone un cambio

cualitativo en la acción de un trabajo, como lograr mantener un ambiente agradable y proactivo”. (p.25)

Uno de los beneficios de la motivación laboral viene a ser el compromiso de un colaborador en su entorno laboral, logrando que los colaboradores se comprometan en el logro de objetivos institucionales, permitiendo con ello que la actividad laboral mejore el desempeño de los colaboradores. Por lo tanto, Baque (2018) también afirma que “la motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos de la misma” (p.25). Esto indica que la motivación de los trabajadores, se refleja en la calidad de las relaciones que mantiene con sus superiores, así como en la confianza, el respeto y la consideración.

2.2.8.-Definiciones de productividad laboral

Rojas & Velásquez (2018) refieren que la productividad es “un indicador de eficiencia en el trabajo que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida” (p.26). En la misma línea, Ignacio (2020) sostiene que “la productividad se conceptualiza en su manifestación más fundamental como la relación entre insumo y producto. Al mejorar esta relación, nos llevaría teóricamente a aumentar los grados de bienestar”. (p.12)

Según Baque (2018) la productividad laboral “muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una organización, el más importante son las personas por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad” (p.29). Por su parte, Callata & Gonzáles (2017) afirma que “el mejor reflejo de una alta o baja productividad se puede apreciar en la capacidad que tiene un trabajador y/o máquina para producir mejor y más rápido un determinado producto o servicio, utilizando los recursos mínimos necesarios”. (p.32)

Según Estrada & Meza (2020) “La productividad laboral se muestra como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (por cantidad o por dinero) de los productos y/o servicios producidos” (p.20). En ese sentido, se puede medir por el nivel de producción en el menor tiempo posible, teniendo en cuenta la intensidad del trabajo.

2.2.9.-Factores para mejorar la Productividad

Callata & Gonzáles (2017, como se citó en Bain, 2003) consideran dos factores los cuales contribuyen a la mejora de la productividad:

2.2.9.1.- Factores Internos.

Debido a que los factores internos son fáciles de modificar, se les clasifica en dos grupos, factores duros y factores blandos.

- **Factores Duros.**

- **Producto:** “La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones”. (Callata & Gonzáles, 2017, p.36)
- **Planta y Equipo:** “La productividad de este factor se puede mejorar al prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros”. (Callata & Gonzáles, 2017, p.36)
- **Tecnología:** “constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de productos, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros; mediante una mayor automatización”. (Callata & Gonzáles, 2017, p.37)

- **Materiales y energía:** “En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además, se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos”. (Callata & Gonzáles, 2017, p.37)
- **Factores Blandos.**
 - **Persona:** La mejora de este factor, favorece la cooperación y participación de los colaboradores, “a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad”. (Callata & Gonzáles, 2017, p.37)
 - **Organización y sistemas:** “Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas” (Callata & Gonzáles, 2017, p.37). Teniendo en cuenta que la comunicación debe presentarse en todos los niveles.
 - **Métodos de trabajo:** “Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional”. (Callata & Gonzáles, 2017, p.37)
 - **Estilos de dirección:** “Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa” (Callata & Gonzáles, 2017, p.38). Esto indica que intervienen todos los aspectos relacionados al manejo del personal, así como, de los recursos de la cual disponen en su labor.

2.2.9.2.-Factores Externos

La productividad es determinante de ciertos factores como los ingresos, la inflación, la competitividad, el bienestar ciudadano, por ello, las empresas se esfuerzan por conocer el crecimiento o de la disminución de la productividad; según Callata & González (2017) los factores son:

Ajustes estructurales: Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa, independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar esta estructura.

Cambios económicos: El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales: Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales: Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura: Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad. (p.38-39)

2.2.10.-Factores de la Productividad.

Según Rojas & Velásquez (2018) “La inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales constituyen los factores que principalmente ejercen influencia en la productividad”. (p.26)

2.2.11.-Eficacia y eficiencia en la productividad.

- **Eficacia.** “Es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas. Es pues la asunción de retos de producción y su cumplimiento bajo los propios parámetros propios”. (Sánchez, 2020)

Por su parte, Diario Gestión (2021) afirma que la “eficacia es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos”. (p.1)

- **Eficiencia.** Es la “relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos”. (Diario Gestión, 2021, p.1)

Rojas & Velásquez (2018) afirman que la eficiencia “toma en cuenta la productividad en el uso de los recursos disponibles para conseguir terminados fines”. (p.1)

2.3.-Marco Conceptual

2.3.1.-Marco Conceptual de Variables

a. Variable Motivación

Motivación. “es algo que puede ayudar a cualquier individuo a mantenerse en acción, lograr los procesos necesarios e implementar las acciones pertinentes para conseguir un logro, objetivo o satisfacer una determinada necesidad”. (Peiró, 2020)

b. Variable Productividad Laboral

Productividad. “es la relación que hay entre lo producido y lo que se necesita producir, tomando en cuenta los factores e insumos necesarios para poner en marcha el proceso”. (Equipo Editorial, 2021)

Productividad laboral. “es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles”. (Coll, 2020)

2.3.2.-Marco Conceptual de Dimensiones

- **Desarrollo Humano.** “proceso en el cual una nación o región geográfica invierte un porcentaje de sus recursos económicos en el mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos”. (Equipo editorial, 2020b)
- **Capacidad.** Conjunto de aptitudes y cualidades que los individuos, instituciones y entidades en general pueden realizar. (Gomez, 2021)
- **Interacción.** “Aquella acción que ocurre entre dos o más personas u objetos, que está determinada por algún grado de reciprocidad”. (Pérez, 2021a)
- **Comportamiento.** Modo en que un individuo responde consciente o inconscientemente a su entorno. (Equipo editorial, 2020a)
- **Estímulo.** Elemento externo que genera desarrollar ciertas actividades. (Westreicher, 2020a)

- **Eficiencia.** Se refiere al uso de menores recursos para la producción de bienes y servicios determinados. (Sánchez, 2018)
- **Trabajo.** “Toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de los demás. Esta actividad puede llevarse a cabo de dos formas: manual o intelectual”. (Pérez, 2021b)
- **Recurso.** Cualquier elemento que se usa para lograr alcanzar ciertos objetivos. (Westreicher, 2020b)
- **Recurso humano.** Conjunto de individuos vinculados a una organización, un sector o una economía. (Coll, 2020b)
- **Resultados.** Es considerado el efecto o la consecuencia de lo que se ha realizado previamente. (Yirda, 2021)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1.-Hipótesis General

H.G.- Existe una relación directa y significativa entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

3.2.-Hipótesis Específicas

- H.E.1.- Existe una relación directa y significativa entre la Motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.
- H.E.2.- Existe una relación directa y significativa entre la Motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021.
- H.E.3.- Existe una relación directa y significativa entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

3.3.-Variables

3.3.1.-Definición Conceptual

- **Variable: Motivación**

González & Loro (2019) relacionada “con el desarrollo humano. Se caracteriza por la interacción de la persona con la situación por la que en se momento este se encuentre

atravesando. Por ello no se puede predecir el comportamiento individual de las personas en circunstancias diferentes”. (p.28)

- **Variables: Productividad Laboral**

Baque (2018) la productividad laboral “muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una organización, el más importante son las personas por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad”. (p.29)

3.3.2.-Operacionalización

- **Variable Independiente: Motivación**

La motivación está asociada al desarrollo humano, se determina por la interacción de un individuo con su entorno; por lo tanto, el comportamiento individual de las personas dependerá de las circunstancias en que estos se encuentren.

- **Variables Dependiente: Productividad Laboral**

Se refiere a la producción de bienes y servicios, en donde el recurso humano aplica la eficiencia con el fin de alcanzar resultados en cualquier tipo de actividad.

3.3.3.-Definiciones de las Dimensiones

- **Desarrollo humano.** Se refiere a los elementos que son indispensables para que un individuo desarrolle sus capacidades y cualidades de manera normal e igualitaria, sin que se presente discriminación alguna. (Padilla, 2020)
- **Interacción.** “describe una acción que se desarrolla de modo recíproco entre dos o más organismos, objetos, agentes, unidades, sistemas, fuerzas o funciones”. (Pérez & Gardey, 2021)
- **Comportamiento.** “hace referencia a la forma en la que se comportan las personas ante determinadas situaciones, personas o eventos, pero siempre teniendo en cuenta la influencia que existe en relación con los factores sociales o ambientales”. (Peiró, 2021)

- **Eficiencia.** “Hace referencia a la necesidad de menores asignaciones de factores para la producción de un determinado nivel de bienes y servicios”. (Sánchez, 2018)
- **Recursos humanos.** “conjunto de trabajadores, así como cualquier persona física que se encuentran dentro (o vinculado directamente) de una organización, sector o economía”. (Coll, 2020)
- **Resultados.** “es el efecto o consecuencia de una acción, proceso o situación. Este concepto es aplicable en distintos contextos”. (Westreicher, 2020c)

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE Motivación	González & Loro (2019) relacionada “con el <u>desarrollo humano</u> . Se caracteriza por la <u>interacción</u> de la persona con la situación por la que en se momento este se encuentre atravesando. Por ello no se puede predecir el <u>comportamiento</u> individual de las personas en circunstancias diferentes”. (p.28)	La motivación está asociada al <u>desarrollo humano</u> , se determina por la <u>interacción</u> de un individuo con su entorno; por lo tanto, el <u>comportamiento</u> individual de las personas dependerá de las circunstancias en que estos se encuentren.	D1: Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrolla capacidades para cada área. · Demuestra cualidades para cada actividad.
			D2: Interacción	<ul style="list-style-type: none"> · Genera confianza para cada actividad. · Genera reciprocidad para cada actividad.
			D3: Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> · Responde estímulos para que cumplan sus metas. · Responde a situaciones según la actividad.
VARIABLE Productividad Laboral	Baque (2018) la productividad laboral “muestra la <u>eficiencia</u> con la cual los <u>recursos humanos</u> producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una organización, el más importante son las personas por la influencia que tienen en los <u>resultados</u> de cualquier actividad”. (p.29)	Se refiere a la producción de bienes y servicios, en donde el <u>recurso humano</u> aplica la <u>eficiencia</u> con el fin de alcanzar <u>resultados</u> en cualquier tipo de actividad.	D1: Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> · Optimiza recursos para el logro de objetivos. · Logra objetivos para que cumplan sus actividades
			D2: Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> · Gestiona el reclutamiento para que cumplan las necesidades de la organización. · Gestiona la selección para que cumplan las necesidades de la organización.
			D3: Resultados	<ul style="list-style-type: none"> · Optimiza procesos para el logro de objetivos. · Mejora las políticas de trabajo para el logro de objetivos.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.-Método de Investigación

4.1.1.-Metodo Universal

Método científico según Tamayo (2003) lo define como el “procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica” (p. 28)

Tamayo (2003) concluye como un “conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p.28)

Por medio de ello se podrá plantear problemas, objetivos e hipótesis estas pasaran por un análisis riguroso para poder corroborar nuestras hipótesis mediante la aplicación de la aplicación de nuestro instrumento de investigación.

4.1.2.-Metodo General

Ñaupas et al., (2014) “El método hipotético-deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación propuesto por él” (p.136)

Atendiendo a esas premisas en nuestro trabajo se formulará hipótesis y estos se comprobarán a través del análisis estadístico inferencial, planteándose la hipótesis nula e hipótesis alterna que por medio de un proceso se podrá determinar si existe correlación positiva de nuestras variables.

4.1.3.-Metodo Específico

El trabajo a realizarse estará bajo los métodos histórico, comparativo y estadístico, donde Valderrama (2015) asegura que es la que busca comparar sistemáticamente los datos obtenidos de casos encontrados durante el desarrollo del estudio, ayudando en el procesamiento, análisis e interpretación de la información, y asegurando además los resultados.

4.2.-Tipo de Investigación

Esta dado bajo el tipo Básica por cuanto Ñaupas et al (2018, p.134) manifiesta que “recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, [...] es básica por que sirve de cimiento a la investigación aplicada”, por lo que busca ampliar conceptualmente las variables en estudio como también buscar encontrar la relación entre las variables de nuestra investigación.

4.3.-Nivel de Investigación

Para el estudio es definido como nivel correlacional donde Hernández y Mendoza (2018) nos mencionan que son las “Investigaciones que pretenden asociar conceptos,

fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos”.
(p. 81)

En otras palabras, a través de la estadística mediremos la relación de la variable motivación y productividad laboral en nuestra unidad de análisis.

4.4.-Diseño de la Investigación

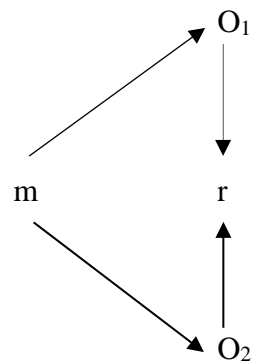
Es descriptiva donde Hernández y Mendoza (2018) lo conceptualiza como “Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población” (p. 178) apoyado del estudio correlacional definido como los que “permiten al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables de estudio”. (Escobar et al., 2015, p.64)

“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de los mismos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente”.
(Ñaupas et al., 2014, p.97)

Para **Hernández & Mendoza (2018)** el tipo no experimental es la “investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. (p.174)

Por lo que nuestro estudio será No experimental, de corte trasversal, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional.

Esquema:



Donde:

- M: Muestra
- O1: Observación de la V1 – Motivación
- O2: Observación de la V2 – Productividad Laboral
- r: correlación entre dichas variables

4.5.-Población y Muestra

4.5.1.-Población

Hernández y Mendoza (2018, p. 199) lo define como el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

Dado estas apreciaciones debemos además definir bien los elementos de inclusión y exclusión que intervendrán para poder obtener nuestra población de estudio debido a que todo el personal administrativo de la red de salud bajo su funcionalidad no cumple funciones inherentemente administrativas.

Inclusión: serán considerados a todo personal administrativo contratado, nombrado debido a que cumplen funciones administrativas en la red de salud de Satipo.

Exclusión: debido a la importancia de los resultados se retirará al personal asistencial debido a que si bien realizan ciertos procesos administrativos no lo realizan al cien por ciento debido a que ellos cumplen más funciones del área de salud.

Tabla 1.*Cantidad de colaboradores de la Red de Salud Satipo*

Categorías	Cantidad
Personal administrativo con contrato CAS	94
Personal administrativo nombrado	26
Total	120

Nota. Elaboración propia

4.5.2.-Muestra

Ya obtenido la población se procederá a determinar la muestra de nuestro estudio donde Valderrama (2015) lo define como un:

Subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada de muestreo de la cual procede, difiere de ella solo en el número de unidades incluidas y es adecuada, ya que se debe incluir un número óptimos y mínimo de unidades; este número se determina mediante el empleo de procedimientos diversos, para cometer un error de muestreo dado al estimar las características poblacionales más relevantes (p. 184).

Donde:

n	=	Muestra inicial	=	?	
N	=	Población	=	120	
Z	=	Nivel de confianza	=	95%	(1.96)
e	=	Error estándar	=	5%	(0.05)
p	=	Probabilidad de éxito	=	50%	(0.5)
q	=	Probabilidad de fracaso	=	50%	(0.5)

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

Reemplazando:

$$n = \frac{120 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{0.05^2(120 - 1) + 1.96^2(0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 100$$

En tanto a ello se pudo obtener que la muestra a investigar es de 100 trabajadores administrativos de la unidad de estudio.

4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos

Valderrama (2015) lo define como las “distintas formas o maneras de obtener información” (p. 194)

De ello como fuente primaria utilizaremos a la Encuesta definida por Niño (2011) como la técnica donde “La recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios”. (p. 64)

4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos

Definida por Valderrama (2015) como los “medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información” (p.195)

Por lo que mencionaremos que se utilizó el Cuestionario donde Niño (2011) lo describe que “son un conjunto de preguntas técnicamente estructuradas y ordenadas, que se presentan escritas e impresas, para ser respondidas igualmente por escrito o a veces de manera oral” (p. 89)

Ya identificado la técnica como el instrumento podemos mencionar que se formuló un cuestionario sobre nuestras variables motivación y productividad laboral para medir

diferentes apreciaciones del personal administrativo con respecto a nuestro tema. Pero sin antes se debe mencionar que paso por un proceso de una prueba piloto donde a través del estadístico alfa de cronbach se pudo obtener una consistencia real teniendo como resultado 0,930 para la primera variable y 0,937 para la segunda variable teniendo un comportamiento alto en su consistencia.

Por otro lado, a través de una matriz de juicio de expertos se pudo obtener como resultado que el Mtro. Michael Raiser Vasquez Ramirez nos menciona que el instrumento es aplicable, el Mtro Ricardo Franz Villanca Espiritu nos menciona que nuestro instrumento guarda relación entre las variables, dimensiones e indicadores y el Mtro. Franco Torres Ruiz nos menciona que el instrumento cumple con los aspectos formales en su construcción, todo ello se puede avizorar en el Anexo N° 6.

Por lo que nuestro instrumento muestra un alto porcentaje de fiabilidad y confiabilidad para su aplicabilidad.

4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Según Valderrama (2015) identifican tres técnicas que se podrán utilizar para el tratamiento de la información una vez aplicada el instrumento de investigación y este proporciona la data para su tratamiento consistiendo en lo siguiente:

- Mediante la Consistenciación: el autor refiere que es la “utilización de esta técnica nos va a permitir depurar los datos innecesarios o falsos proporcionados por algunos encuestados” (p. 229)
- La Clasificación de la información: el autor nos menciona que es una “etapa básica en el tratamiento de datos. Se efectuará con la finalidad de agrupar daos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente” (p. 229)
- La Tabulación de datos: el autor agrega que “la tabulación manual se efectuara agrupando datos en categorías y dimensiones, es decir, anotaremos en una categoría o

distribución el número de repeticiones hasta completar el total de la muestra. Después de esta tabulación se hará uso de programas estadísticos” (p. 229)

Esto se clasificará gracias al apoyo de nuestra matriz de Operacionalización de la variable para poder agrupar los datos en variables y dimensiones, bajo el soporte del software Excel.

En tanto al análisis de la información Valderrama (2015) menciona como un proceso siguiente a la recolección de datos:

Luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar la hipótesis en estudio, [...], asimismo, es importante que el investigador sepa que tipos de variables ha trabajado en la obtención de datos y sus escalas de medición. Identificando el tipo de variable, se lleva a cabo la codificación y la elaboración de la base de datos para ambas variables (p. 230)

Por lo explicado por el autor atendiendo las necesidades de nuestro estudio, podremos apoyarnos en el:

Análisis Descriptivo: gracias a ello podremos plantear tablas de frecuencias que permita conocer las frecuencias porcentuales y acumuladas, además de gráficos que estarán representadas por los diagramas de barras para representar gráficamente los resultados obtenidos para las variables en estudio.

Análisis Inferencial: que apoyara para la prueba de hipótesis y esta a su vez pueda a través de uno de los coeficientes de correlación podamos demostrar las hipótesis planteadas en el estudio.

Agregando que estos procesos estarán bajo el soporte del software estadístico SPSS25.

4.8.-Aspectos éticos de la Investigación

Dentro de los parámetros de la investigación nuestro estudio considera importante respetar los aspectos éticos de la investigación, por lo que nos acogemos a la normativa planteada por la universidad como reglamento general de investigación, reglamento de grados y títulos, reglamento de la ética del investigador. Agregando que se respeta la confidencialidad tanto de la información tratada como de los participantes que ayudaran obtener la data de nuestro trabajo, además nos sometemos al sistema aprobado por nuestra institución denominado turniting que evite cualquier forma de plagio en nuestro trabajo.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.-Descripción de Resultados

A continuación se presentan los resultados de “Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021”.

5.1.1.-Estudio Descriptivo de la Variable Motivación

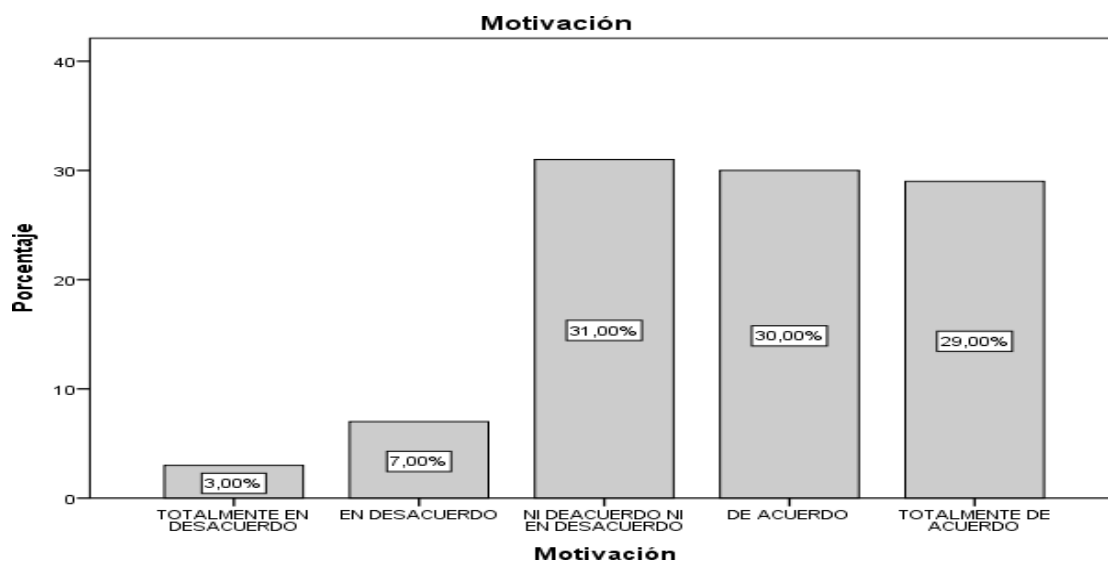
De la siguiente variable se obtuvo las dimensiones: Desarrollo Humano, Interacción y Comportamiento.

Tabla 2.

Motivación del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,0
	En Desacuerdo	7	7,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	31	31,0
	De Acuerdo	30	30,0
	Totalmente de Acuerdo	29	29,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada de acuerdo a la información del cuestionario

Figura 2.*Motivación del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021*

Nota. Figura elaborada en función de la tabla 2

Interpretación:

Según la Figura 2, sobre Motivación se encontró que el 31% del personal administrativo considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el desarrollo humano, la interacción y el comportamiento sean elementos fundamentales de la variable en estudio y que se estén desarrollando en la red de salud Satipo, sin embargo, el 7% y 3% respectivamente consideran están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado, el 30% y 29% considera estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

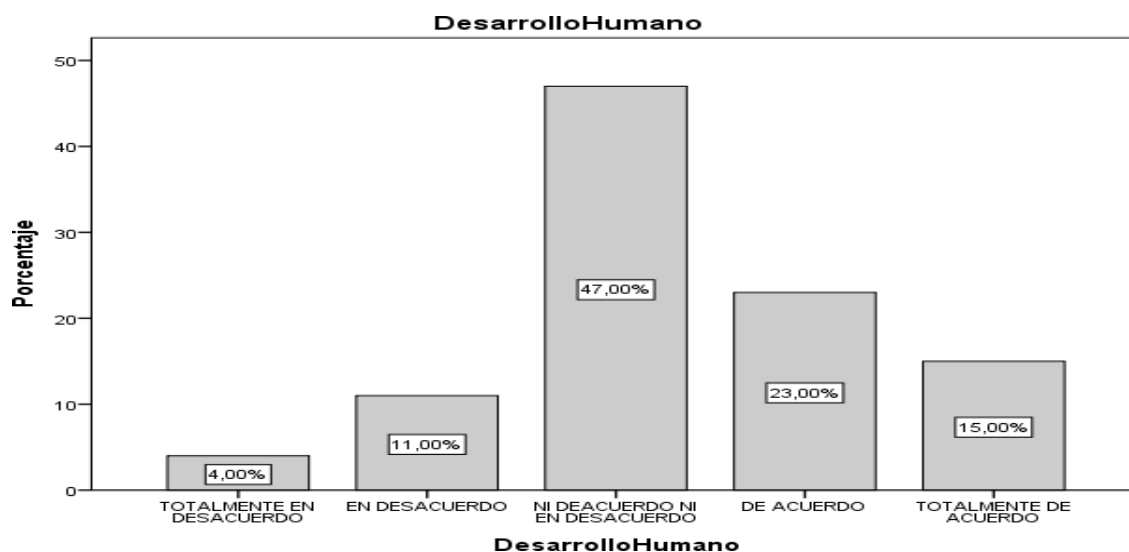
Tabla 3.*Desarrollo Humano del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	4	4,0
	En Desacuerdo	11	11,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	47	47,0
	De Acuerdo	23	23,0
	Totalmente de Acuerdo	15	15,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir de los datos del cuestionario

Figura 3.

Desarrollo Humano del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021



Nota. Figura elaborada a partir en tabla 3

Interpretación:

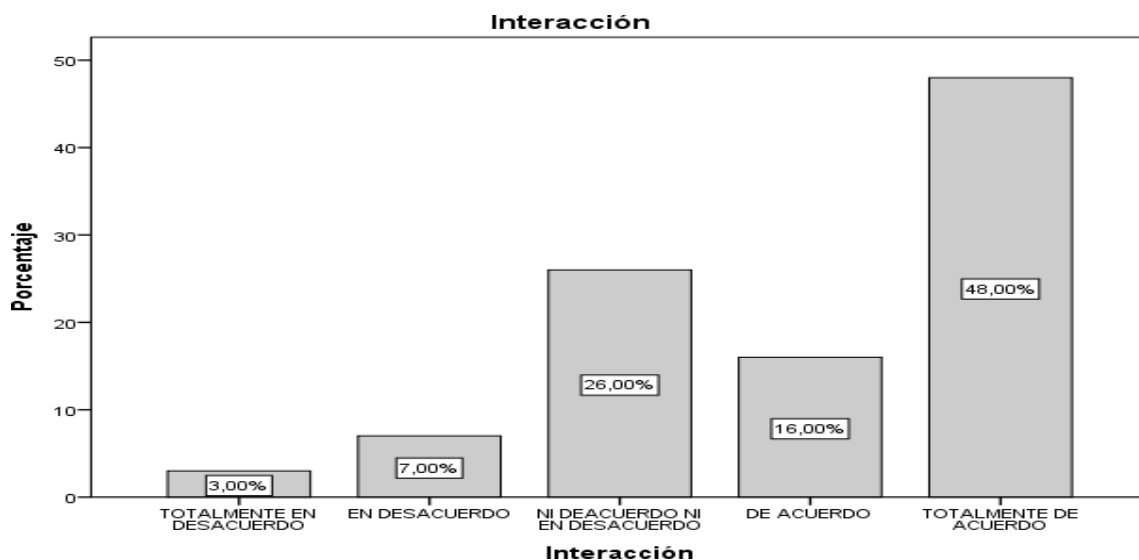
Según la Figura 3, con respecto al Desarrollo Humano se encontró que el 47% del personal está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que se desarrollen las capacidades según el área como también se demuestren cualidades para cada actividad que se desarrolle en la red de salud Satipo, sin embargo, existe un 11% y 4% que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado, existe un 23% y 15% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con lo descrito.

Tabla 4.

Interacción del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,0
	En Desacuerdo	7	7,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	26	26,0
	De Acuerdo	16	16,0
	Totalmente de Acuerdo	48	48,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir del cuestionario

Figura 4.*Interacción del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021*

Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 4

Interpretación:

Según la Figura 4, con respecto a la Interacción se encontró que el 26% del personal administrativo considera esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en que se esté generando confianza y reciprocidad para cada actividad que se realiza en la red de salud Satipo, sin embargo, existe un 7% y 3% que considera estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado, existe un 16% y 48% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo vertido.

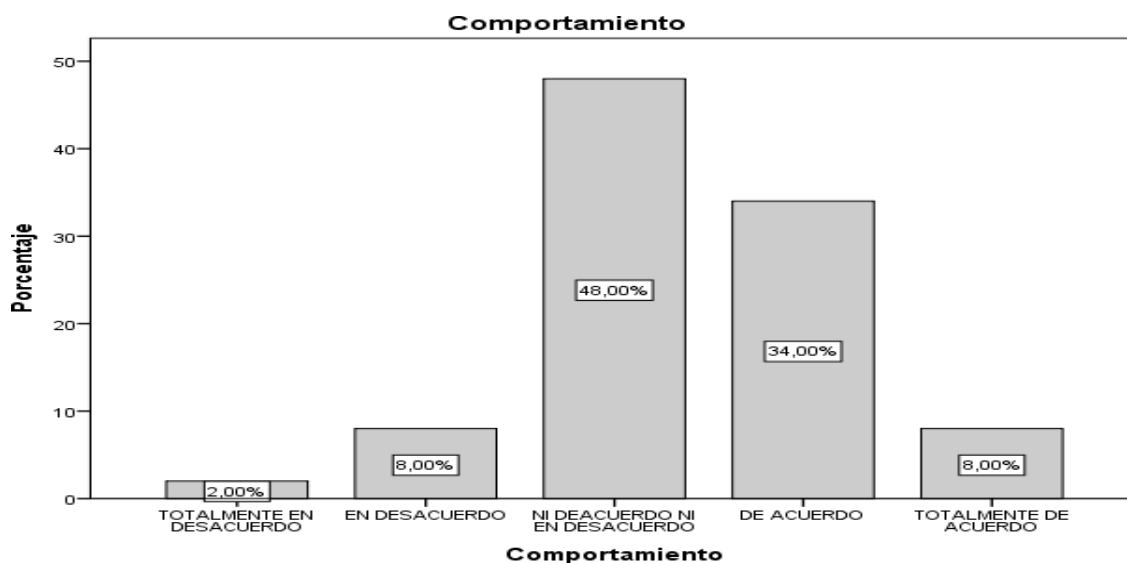
Tabla 5.*Comportamiento del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	2,0
	En Desacuerdo	8	8,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	48	48,0
	De Acuerdo	34	34,0
	Totalmente de Acuerdo	8	8,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla realizada a partir de la información del cuestionario

Figura 5.

Comportamiento del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021



Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 5

Interpretación:

Según la Figura 5, sobre el Comportamiento se encontró que el 48% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el personal de la red de salud responda a estímulos para cumplir sus metas o que, si respondan a situaciones según la actividad a desarrollar, sin embargo existe un 8% y 2% en que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado existe un 34% y 8% que muestra una actitud de estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con lo descrito.

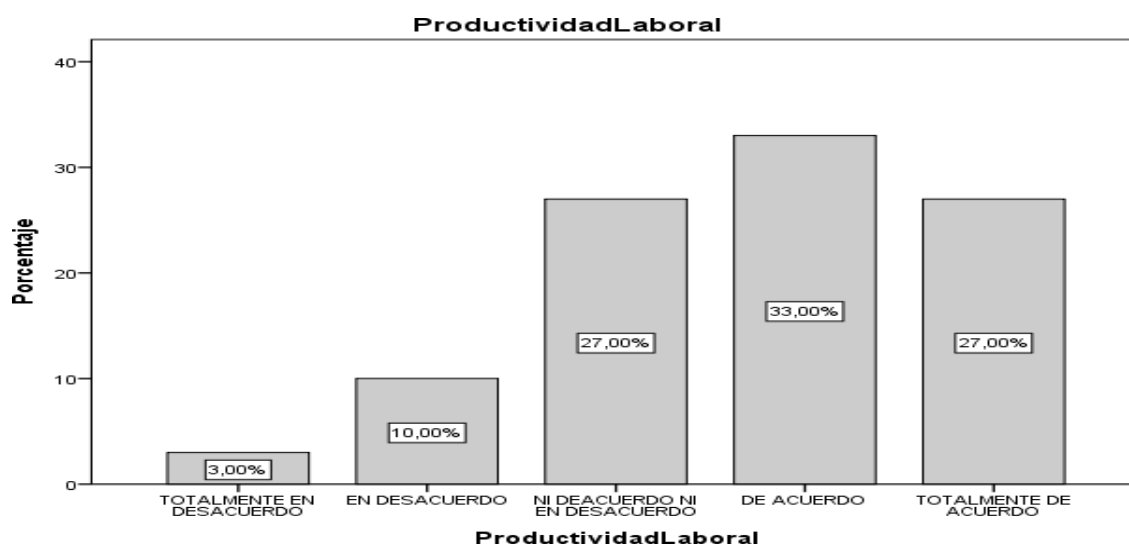
5.1.2.-Estudio Descriptivo de la Variable Productividad Laboral

De la siguiente variable se desprenden las dimensiones: Eficiencia, Recursos Humanos y Resultados.

Tabla 6.*Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,0
	En Desacuerdo	10	10,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	27	27,0
	De Acuerdo	33	33,0
	Totalmente de Acuerdo	27	27,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir de la data de la encuesta

Figura 6.*Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021*

Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 6.

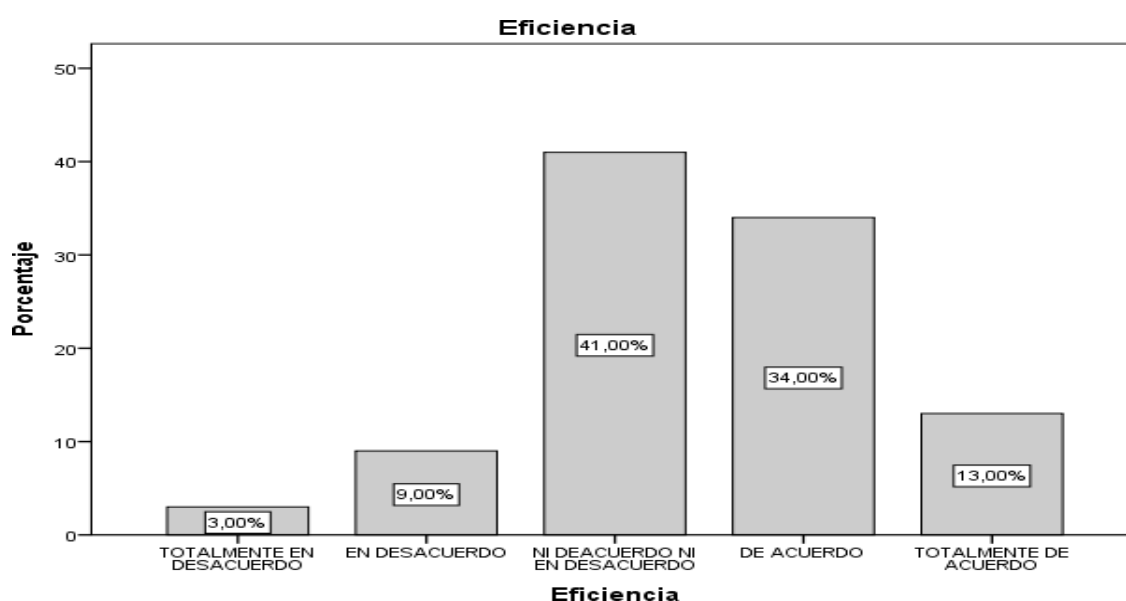
Interpretación:

Según la Figura 6, sobre Productividad Laboral se encontró que el 27% del personal muestra estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la eficiencia, los recursos humanos y los resultados sean partes fundamentales de la variable y que se desarrollen en la red de salud Satipo, sin embargo, existe un 10% y 3% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado se encuentra un 33% y 27% que considera estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con lo descrito.

Tabla 7.*Eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,0
	En Desacuerdo	9	9,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	41	41,0
	De Acuerdo	34	34,0
	Totalmente de Acuerdo	13	13,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir de la información del cuestionario

Figura 7.*Eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021*

Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 7.

Interpretación:

Según la Figura 7, sobre Eficiencia se encontró que el 41% del personal muestra estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que en la red de salud se optimicen los recursos para el logro de los objetivos como también se estén logrando los objetivos que permita cumplir con las actividades, sin embargo, existe un 9% y 3% que está en desacuerdo y totalmente en

desacuerdo con ello, por otro lado, existe un 34% y 13% que está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con lo descrito.

Tabla 8.

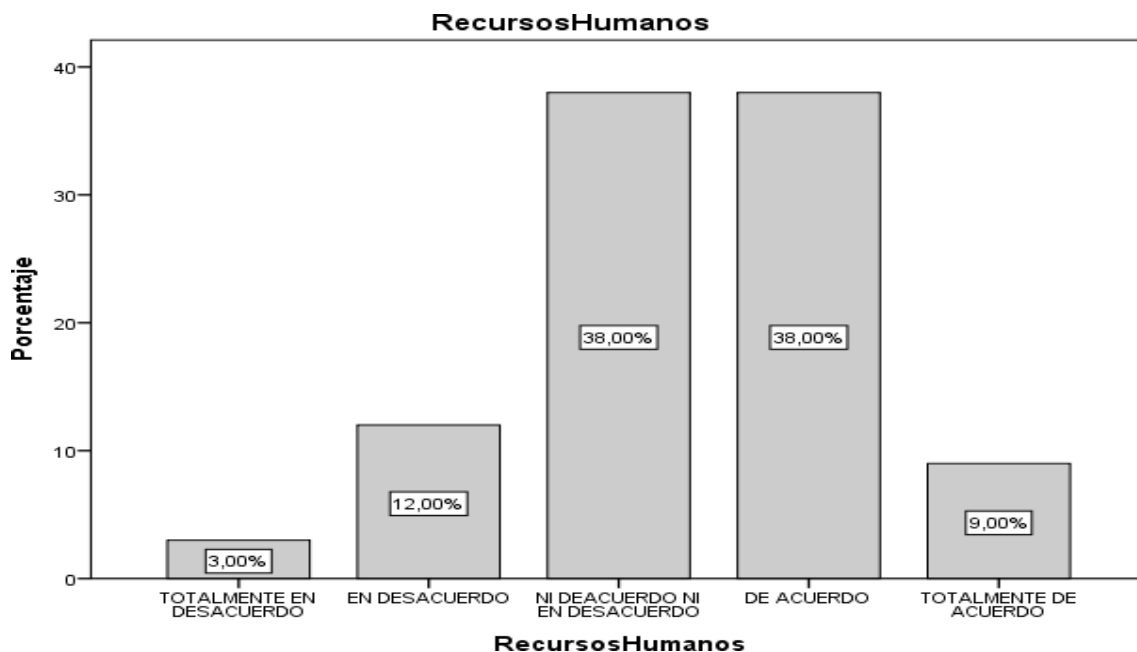
Recursos Humanos del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,0
	En Desacuerdo	12	12,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	38	38,0
	De Acuerdo	38	38,0
	Totalmente de Acuerdo	9	9,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir de la data del cuestionario

Figura 8.

Recursos Humanos del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021



Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 8

Interpretación:

Según la Figura 8, sobre Recursos Humanos se encontró que el 38% del personal considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que en la red de salud se esté gestionando correctamente el proceso de reclutamiento y selección que permita cumplir con las

necesidades de la organización, sin embargo, existe un 12% y 3% que se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con lo mencionado, por otro lado, existe un 38% y 9% que está de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

Tabla 9.

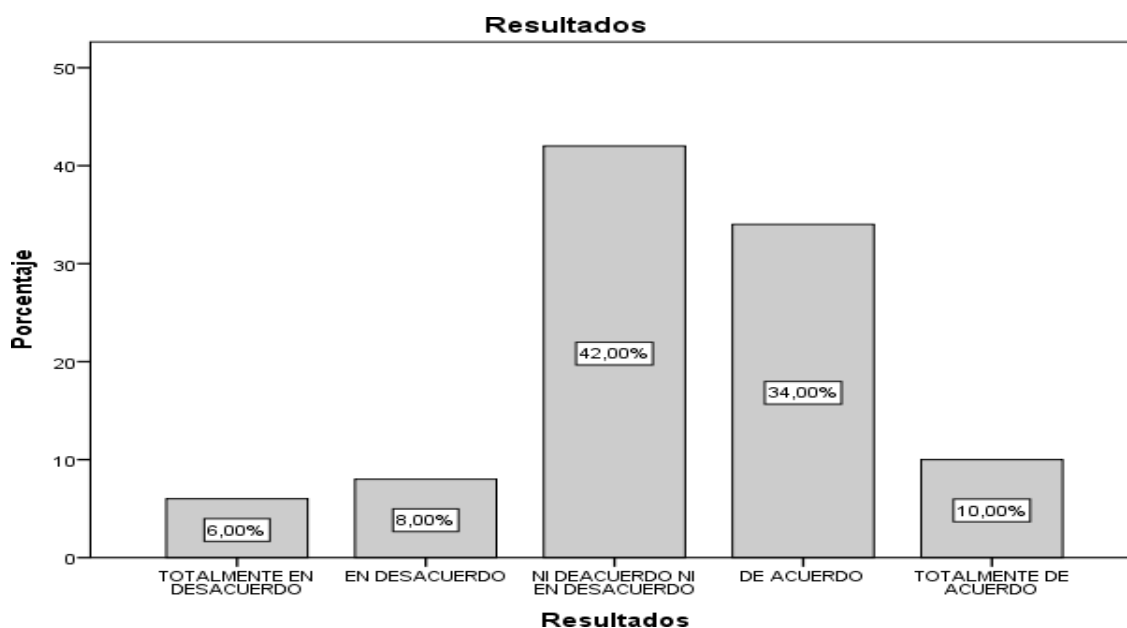
Resultado del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	6,0
	En Desacuerdo	8	8,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	42	42,0
	De Acuerdo	34	34,0
	Totalmente de Acuerdo	10	10,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada de acuerdo a la data de la encuesta

Figura 9.

Resultado del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021



Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 9.

Interpretación:

Según la Figura 9, sobre el Resultado se encontró que el 42% del personal considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que en la red de salud Satipo se esté optimizando los

procesos que permita el logro de objetivos como también se esté mejorando las políticas de trabajo para el logro de objetivos, sin embargo, existe un 8% y 6% que se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado, existe un 34% y 10% que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con lo descrito.

5.2.-Contraste de Hipótesis

5.2.1.-Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud

Satipo 2021

1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Tabla 10.

Escala de correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis General

			Motivació n	Productividad Laboral
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,332**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,332**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		100	100	

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

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data del cuestionario

El coeficiente tau b es $\tau = 0.332$ y significación bilateral de $p = 0.000$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que

existe una relación definida entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre la Motivación con la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Prueba de Hipótesis

- Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe una relación significativa entre la Motivación con la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

H_1 : Existe una relación significativa entre la Motivación con la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 4.89$

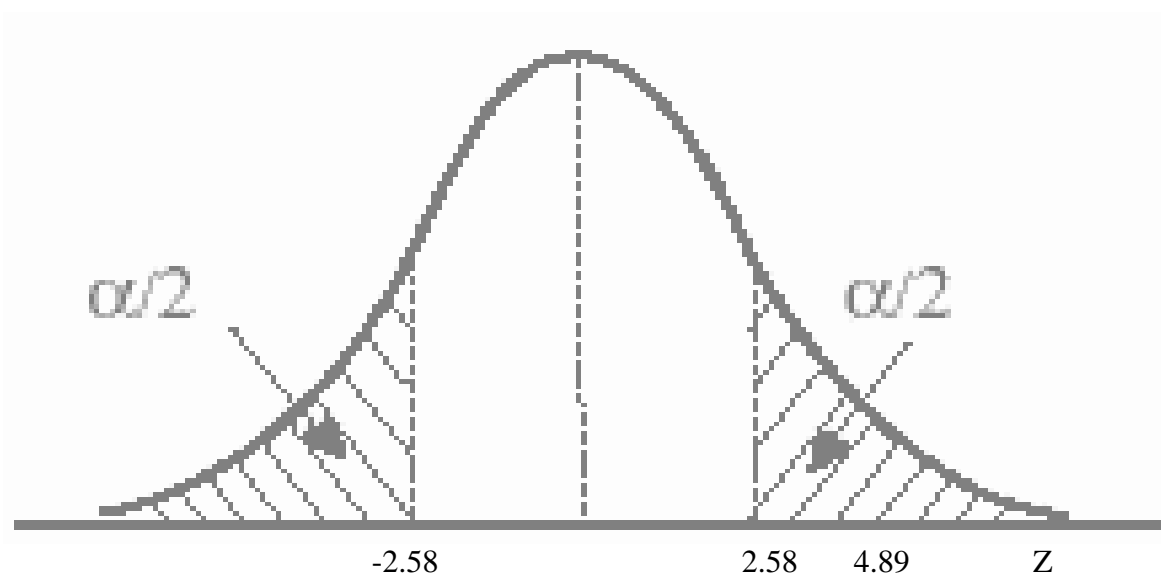
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.332$$

$$N = 100$$

- Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{critica}$



Se observa que $Z_{cal} > Z_{cr.}$, $4.89 > 2.58$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre la Motivación con la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

2. Objetivo Específico Uno:

Establecer la relación que existe entre la Motivación y la Eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Tabla 11.

Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Uno

			Motivación	Eficiencia
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. Tabla elaborada en base a la data del Cuestionario.

El coeficiente tau b es $\tau = 0.346$ y significación bilateral de $p = 0.000$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre la Motivación y la Eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Hipótesis Especifico Uno:

Existe una relación significativa entre la Motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Prueba de Hipótesis

- Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe una relación significativa entre la Motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

H_1 : Existe una relación significativa entre la Motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 5.10$

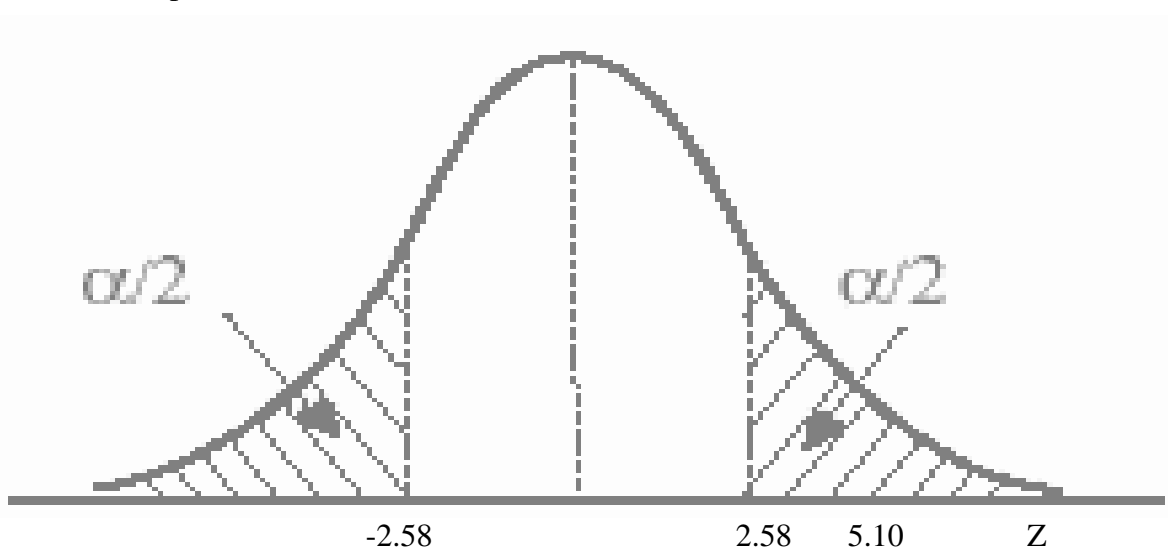
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.346$

$N = 100$

- Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



Se observa que $Z_{cal} > Z_{cr.}$, $5.10 > 2.58$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre la Motivación y la Eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

3. Objetivo Específico Dos:

Establecer la relación que existe entre la Motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Tabla 12.

Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Dos.

			Motivación	Recursos Humanos
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data del cuestionario.

El coeficiente tau b es $\tau = 0.293$ y significación bilateral de $p = 0.001$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre la Motivación y los recursos humanos del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Hipótesis Específico Dos:

Existe una relación significativa entre la Motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021.

Prueba de Hipótesis

- Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe una relación significativa entre la Motivación y los recursos humanos del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

H_0 : $\tau = 0$

H_1 : Existe una relación significativa entre la Motivación y los recursos humanos del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

$H_1: \tau \neq 0$

- Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 4.32$

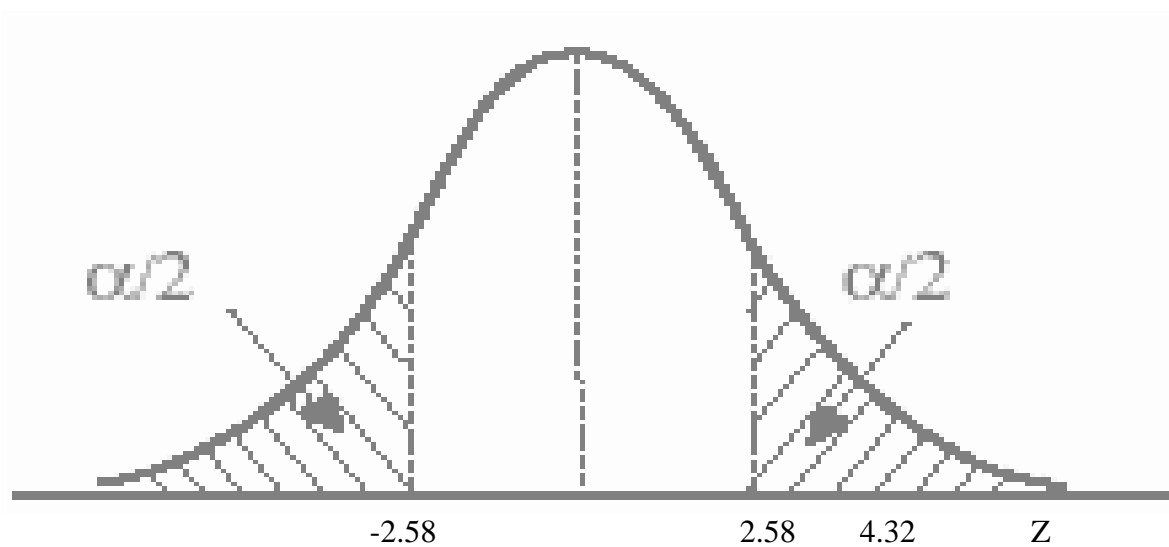
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.293$

$N = 100$

- Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



Se observa que $Z_{cal} > Z_{cr.}$, $4.32 > 2.58$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre la Motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021.

4. Objetivo Específico Tres:

Establecer la relación que existe entre la Motivación y los resultados del Personal

Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Tabla 13.

Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Específica Tres.

		Motivación	Resultados
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,300**
		N	100
	Resultados	Coeficiente de correlación	,300**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

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

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data del cuestionario

El coeficiente tau b es $\tau = 0.300$ y significación bilateral de $p = 0.000$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Hipótesis Específico Tres:

Existe una relación significativa entre la Motivación y los resultados del Personal

Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

Prueba de Hipótesis

- Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe una relación significativa entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

H_1 : Existe una relación significativa entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 4.42$

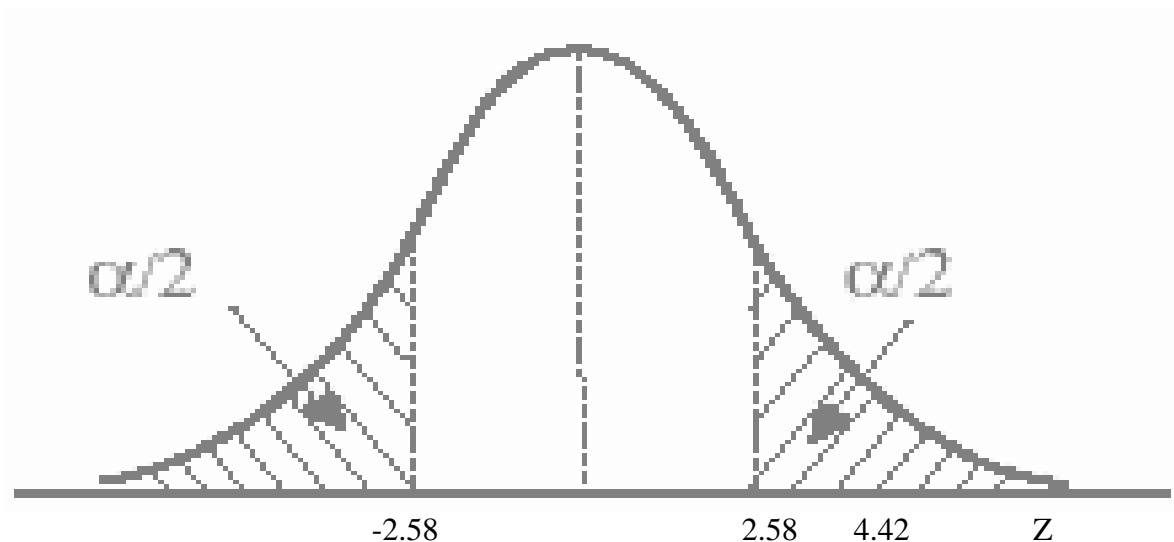
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.300$$

$$N = 100$$

- Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



Se observa que $Z_{cal} > Z_{cr.}$, $4.42 > 2.58$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Del objetivo general planteado el “Determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021” se encontró cierta similitud con Vásquez & Vidaurre (2020) en su investigación de *“Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa conselva, San Martín, 2020”* donde una de sus conclusiones nos menciona que:

(1) De acuerdo a nuestro objetivo general entre la motivación y productividad laboral, tuvimos el siguiente resultado con un valor de coeficiente $p=0,042$ y esto significa que rechazamos la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis alternativa, con respecto al resultado de coeficiente de correlación de ambas variables nos muestra $r=0,215$, esto significa que ambas variables tienen una relación positiva débil y es decir que la motivación es un factor importante la cual influye para una mejor productividad en la empresa, es esencial, pero no en su totalidad para obtener resultados productivos elevados que una empresa espera.

De ello podemos mencionar que en nuestro trabajo también se avizoro que existe una correlación baja entre la variable motivación y productividad laboral con un $\tau = 0.332$, que podríamos mencionar que en parte existe cierta similitud, sin embargo, se encontró otros elementos distintos a ellos que hace sentir más motivado al personal como es el desarrollo humano, la interacción y el comportamiento.

- Del objetivo específico uno planteado de “Establecer la relación que existe entre la motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021”, se encontró cierta similitud con lo encontrado por Ignacio (2020) en su investigación *“Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”*, donde una de sus conclusiones fue:

Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es $Rho = 0.697$ y con grado de significancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5%) entre la productividad laboral y el logro de metas el cual permitió tomar la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con la dimensión de del logro de metas de los colaboradores de la Casa superior de estudios. (p.48)

Debido a que en la unidad materia de estudio un factor importante considerado por los trabajadores es que se optimicen los recursos para el logro de los objetivos de la organización.

- Del objetivo específico dos planteado de “Establecer la relación que existe entre la motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021”, se encontró cierta similitud con lo descrito por Chóez & Vélez (2021) en su investigación sobre *“Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción”*, donde una de sus conclusiones menciona:

(1) La motivación laboral es de suma importancia en materia del aprovechamiento del talento humano en las organizaciones. En la actualidad, cada día toma mayor importancia el recurso humano presente en las empresas, y su desempeño en la ejecución de funciones en virtud de lograr los objetivos de las mismas. (p.102)

De nuestro trabajo podemos mencionar que el recurso humano es de vital importancia para el desarrollo de la organización, pero se debe entender que para lograr ello debe contar con procesos de reclutamiento y selección claros que empoderen a los colaboradores y les den la confianza que les permita lograr los objetivos que son encargados por la institución.

- Del objetivo específico tres planteado de “Establecer la relación que existe entre la motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021”, se encontró cierta similitud con lo mencionado por Palacios (2021) en su tesis sobre *“la motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil”*, donde una de sus conclusiones menciona que: Uno de los mayores problemas en la motivación fueron necesidades de reconocimiento y necesidades de afiliación, lo que se debe principalmente a la falta de reconocimientos y las débiles relaciones que existen entre compañeros y con sus jefes inmediatos.

Por lo que de lo encontrado en nuestro trabajo se pudo describir que un sector de los trabajadores a un no observa cambios sustanciales en las políticas de trabajo refiriéndose en que las relaciones entre colaboradores y directivos aún siguen siendo debidos que estarían afectando el cumplimiento correcto de los objetivos de la organización.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021, con un coeficiente tau b es $\tau = 0.332$ y significación bilateral de $p = 0.000$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, además se encontró que un 30% de encuestados considera estar de acuerdo en que el desarrollo humano, la interacción y el comportamiento sean elementos fundamentales de la variable motivación.
2. Se estableció que existe una relación entre la Motivación y la Eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021, con un coeficiente tau b es $\tau = 0.346$ y significación bilateral de $p = 0.000$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, además se encontró que un 34% del personal está de acuerdo en que en la organización se optimicen los recursos para el logro de los objetivos como también se estén logrando los objetivos que permita cumplir con las actividades.
3. Se estableció que existe una relación entre la Motivación y los recursos humanos del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021, con un coeficiente tau b es $\tau = 0.293$ y significación bilateral de $p = 0.001$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, encontrándose que el 38% del personal considera estar de acuerdo en que en la red de salud se esté gestionando correctamente el proceso de reclutamiento y selección que permita cumplir con las necesidades de la organización.
4. Se estableció que existe una relación definida entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021, con un coeficiente tau b es $\tau = 0.300$ y significación bilateral de $p = 0.000$, el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, encontrándose que el 34% del personal mencionan que en la red de salud se esté optimizando los procesos que permita el logro de objetivos como también se esté mejorando las políticas de trabajo para el logro de objetivos.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directivos de la Red de Salud Satipo que publiquen los resultados obtenidos en la presente investigación y así puedan socializarlas en el personal adscrito a la organización siendo importante rescatar que el desarrollo humano, la interacción que existe entre colaboradores y el comportamiento que demuestran son elementos esenciales para una organización más humana, más comprometida y más eficiente.
2. Se sugiere a los directivos de la Red de Salud Satipo que implementen jornadas de capacitación a su personal en el sentir del uso racional de los recursos asignados que les permita cumplir los objetivos en la organización, a su vez capacitaciones referentes sobre motivación, coaching que les permita alinearse a los objetivos institucionales que persigue la institución.
3. Se sugiere llevar adelante lo encontrado en la investigación debido a que perjudicaría en un futuro a la red de salud y al personal que trabajan debido se encuentra aún un clima de insatisfacción en los procesos de reclutamiento y selección de personal que se estarían llevando en la institución sean las más adecuadas que permita fortalecer más a la organización.
4. Se sugiere compartir la investigación como material académico para futuras investigaciones que guarden relación a nuestro tema, debido a que la red de salud como entidad pública seguirá contando con personal y este debe contar con nuevas procesos y nuevas políticas de trabajo que permita mejorar su productividad en el sentir de cumplir sus objetivos anuales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baque Vera, G. M. (2018). *Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de Santa Elena*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Bravo Gonzáles, V. D. (2018). *La motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importante corporativo gubernamental de México*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Callata Callata, L., & Gonzáles Sandoval, J. A. (2017). *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, arequipa, 2017*. Universidad Nacional de San Agustín.
- Chóez-López, M. E., & Vélez-Mendoza, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 88–107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Coll Morales, F. (2020a). *Productividad laboral*. Economipedia.Com.
<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Coll Morales, F. (2020b). *Recursos humanos (RRHH)*. Economipedia.Com.
<https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>
- Diario Gestión. (2021). *¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia?* Gestion.Pe.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>
- Durand Álvarez, L. E., & Romero Maita, R. F. (2019). *Plan De Motivación Laboral Para El Incremento De La Productividad De Los Trabajadores De La Tienda Topi Top-Huancayo* [Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf

EAE Business School. (2021). *Ciclo de motivación laboral: etapas básicas*. Retos Directivos.

<https://retos-directivos.eae.es/conoce-las-etapas-basicas-del-ciclo-de-motivacion-laboral/>

Equipo editorial, E. (2020a). *Comportamiento*. Concepto.De.

<https://concepto.de/comportamiento/>

Equipo editorial, E. (2020b). *Desarrollo humano*. Concepto.De.

<https://concepto.de/desarrollo-humano/>

Equipo Editorial, E. (2021). *Productividad*. Concepto.De. <https://concepto.de/productividad/>

Escobar Vicuña, P., Astuñau Flores, S., & Huanca Solís, W. (2015). *Metodología de la Investigación Científica* (Pablo Escobar Vicuña (ed.); 1st ed.).

Estrada Serrano, J. L., & Meza Rodriguez, M. F. (2020). *Motivación, Clima Organizacional, Productividad y Satisfacción Laboral*. 28.

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16419/1/ESTRADA_SERRANO_JOR_MOT.pdf

Gomez, L. (2021). *Capacidad*. Definición ABC.

<https://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>

González Fernández, G. K., & Loro Tamayo, K. del P. (2019). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018*.

Universidad Tecnológica del Perú.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HILL (ed.); 1st ed.).

Ignacio Santa Cruz, D. E. (2020). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019* [Universidad César

Vallejo]. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U

Ñaupas Paitan, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014).

Metodología de la Investigación (E. de la U (ed.); 4th ed.).

Pacheco Tibavizco, J. G. (2019). *Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Fiscales de la seccional Cundinamarca*. Universidad Externado de Colombia.

Padilla, S. (2020). *Desarrollo humano*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-humano.html>

Palacios Lara, S. V. (2021). *La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la Ciudad de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Peiró, R. (2020). *Motivación*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>

Peiró, R. (2021a). *Comportamiento humano*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/comportamiento-humano.html>

Peiró, R. (2021b). *Motivación extrínseca*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-extrinseca.html>

Pérez, M. (2021a). *Definición de Interacción*. ConceptoDefinicion.De.

<https://conceptoDefinicion.de/interaccion/>

Pérez, M. (2021b). *Definición de Trabajo*. ConceptoDefinicion.De.

<https://conceptoDefinicion.de/trabajo/>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de interacción*. Definicion.De.

<https://definicion.de/interaccion/>

Quezada Valadés, M. G., & Torres López, T. M. (2017). Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud, La Piedad, Michoacán, México. *Revista Salud Bosque*, 7(1), 33.

<https://doi.org/10.18270/rsb.v7i1.2093>

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Pearson (ed.); 15th ed., Vol. 15).
- Rojas Torres, P. A., & Velásquez Ramírez, F. M. (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella-Chimbote, 2018. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Salazar Avalos, L. R. (2019). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora , San Juan de Miraflores , 2018*. Universidad César Vallejo.
- Sánchez Galán, J. (2018). *Eficiencia*. Economipedia.Com.
<https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>
- Sánchez Galán, J. (2020). *Eficacia*. Economipedia.Com.
<https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>
- Tamayo, M. (2003). *EL Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de Investigación*, Mexico: Editorial Limusa S.A.
- Valderrama, S. (2015), *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L
- Vásquez Mundaca, I., & Vidaurre Valqui, L. K. (2020). *Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa conselva, San Martín, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Westreicher, G. (2020a). *Estímulo*. Economipedia.Com.
<https://economipedia.com/definiciones/estimulo.html>
- Westreicher, G. (2020b). *Recurso*. Economipedia.Com.
<https://economipedia.com/definiciones/recurso.html>
- Westreicher, G. (2020c). *Resultado*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/resultado.html#:~:text=El resultado es el efecto,de un acto u operaci3n.>

Yirda, A. (2021). *Definici3n de Resultado*. ConceptoDefinicion.De.

<https://conceptoDefinicion.de/resultado/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.	HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre la Motivación con la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.	VARIABLE UNO: Motivación DIMENSIONES: D1: Desarrollo Humano D2: Interacción D3: Comportamiento	METODO: • Método Universal: Método Científico • Método General: hipotético- deductivo • Método Especifico: histórico, comparativo y estadístico TIPO: Básica
PROBLEMAS ESPECIFICOS:	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	HIPOTESIS ESPECIFICAS:	INDICADORES:	NIVEL: Correlacional
P.E.1.- ¿Qué relación existe entre la Motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021?	O.E.1.- Establecer la relación que existe entre la Motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.	H.E.1.- Existe una relación significativa entre la Motivación y la eficiencia del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.	• Desarrolla capacidades constantemente. • Demuestra cualidades constantemente. • Genera confianza en todo momento. • Genera reciprocidad para cada actividad. • Responde a estímulos para que cumplan sus metas. • Responde a situaciones según la actividad.	Diseño: Descriptivo correlacional
P.E.2.- ¿Qué relación existe entre la Motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021?	O.E.2.- Establecer la relación que existe entre la Motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021.	H.E.2.- Existe una relación significativa entre la Motivación y los recursos humanos de la Red Salud Satipo 2021.	VARIABLE DOS: Productividad Laboral	Esquema: <pre>graph TD M --- r r --> O1 M --> O2</pre>
P.E.3.- ¿Qué relación existe entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021?	O.E.3.- Establecer la relación que existe entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.	H.E.3.- Existe una relación significativa entre la Motivación y los resultados del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021.	DIMENSIONES: D1: Eficiencia D2: Recursos Humanos D3: Resultados INDICADORES: • Optimiza recursos para el logro de objetivos. • Logra objetivos para que cumplan sus actividades. • Gestiona el reclutamiento para que cumplan las necesidades de la organización. • Gestiona la selección para que cumplan las necesidades de la organización. • Optimiza procesos para el logro de objetivos. • Mejora las políticas de trabajo para el logro de objetivos.	Dónde: M = Muestra O ₁ = Motivación O ₂ = Productividad Laboral R = Relación de las variables POBLACION: 82 administrativos MUESTRA: 100 administrativos TECNICA E INSTRUMENTO: Encuesta y Cuestionario

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE Motivación	González & Loro (2019) relacionada “con el <u>desarrollo humano</u> . Se caracteriza por la <u>interacción</u> de la persona con la situación por la que en se momento este se encuentre atravesando. Por ello no se puede predecir el <u>comportamiento</u> individual de las personas en circunstancias diferentes”. (p.28)	La motivación está asociada al <u>desarrollo humano</u> , se determina por la <u>interacción</u> de un individuo con su entorno; por lo tanto, el <u>comportamiento</u> individual de las personas dependerá de las circunstancias en que estos se encuentren.	D1: Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrolla capacidades para cada área. · Demuestra cualidades para cada actividad.
			D2: Interacción	<ul style="list-style-type: none"> · Genera confianza para cada actividad. · Genera reciprocidad para cada actividad.
			D3: Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> · Responde estímulos para que cumplan sus metas. · Responde a situaciones según la actividad.
VARIABLE Productividad Laboral	Baque (2018) la productividad laboral “muestra la <u>eficiencia</u> con la cual los <u>recursos humanos</u> producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una organización, el más importante son las personas por la influencia que tienen en los <u>resultados</u> de cualquier actividad”. (p.29)	Se refiere a la producción de bienes y servicios, en donde el <u>recurso humano</u> aplica la <u>eficiencia</u> con el fin de alcanzar <u>resultados</u> en cualquier tipo de actividad.	D1: Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> · Optimiza recursos para el logro de objetivos. · Logra objetivos para que cumplan sus actividades
			D2: Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> · Gestiona el reclutamiento para que cumplan las necesidades de la organización. · Gestiona la selección para que cumplan las necesidades de la organización.
			D3: Resultados	<ul style="list-style-type: none"> · Optimiza procesos para el logro de objetivos. · Mejora las políticas de trabajo para el logro de objetivos.

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTAS	
VARIABLE “Motivación”	D1: Desarrollo Humano	Desarrolla capacidades para cada área.	1. Considera que los directivos de la red de salud desarrollan las capacidades del personal de acuerdo al área 2. Considera que los trabajadores muestran todas sus capacidades según el área que están asignados	Totalmente de acuerdo (5)	
		Demuestra cualidades para cada actividad.	3. Considera que en la red de salud demuestra el personal sus cualidades para cada actividad 4. Considera que en la red de salud el personal tiene bien identificado sus potencialidades en el desarrollo de sus actividades		
	D2: Interacción	Genera confianza para cada actividad.	5. Considera que los directivos de la red de salud generan confianza al personal para cada actividad 6. Considera que los trabajadores de la red de salud generan confianza entre compañeros según el área asignada	De acuerdo (4)	
		Genera reciprocidad para cada actividad.	7. Considera que en la red de salud se genera reciprocidad con el personal para cada actividad 8. Considera que el personal atiende al público en general con un sentido de reciprocidad	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
	D3: Comportamiento	Responde estímulos para que cumplan sus metas.	9. Considera que en la red de salud los trabajadores responden a estímulos para que cumplan sus metas 10. Considera que los directivos de la red de salud implementan estímulos para que los trabajadores cumplan sus metas	En desacuerdo (2)	
		Responde a situaciones según la actividad.	11. Considera que en la red de salud los trabajadores responden a situaciones de acuerdo a la actividad 12. Considera que los directivos de la red de salud responden positivamente a situaciones inesperadas según la actividad	Totalmente en desacuerdo (1)	
	VARIABLE “Productividad Laboral”	D1: Eficiencia	Optimiza recursos para el logro de objetivos.	13. Considera que en la red de salud los trabajadores optimizan los recursos para el logro de objetivos 14. Considera que los directivos de la red de salud optimizan los recursos asignados para el logro de los objetivos institucionales	Totalmente de acuerdo (5)
			Logra objetivos para que cumplan sus actividades	15. Considera que en la red de salud los trabajadores logran objetivos para que cumplan sus actividades 16. Considera que en la red de salud los directivos logran sus objetivos de acuerdo a la actividad que realizan	
D2: Recursos Humanos		Gestiona el reclutamiento para que cumplan las necesidades de la organización.	17. Considera que en la red de salud los directivos gestionan el reclutamiento para que cumplan las necesidades de la organización 18. Considera que en la red de salud se presentan trabajadores según perfil asignado para cada convocatoria	De acuerdo (4)	
		Gestiona la selección para que cumplan las necesidades de la organización.	19. Considera que en la red de salud los directivos gestionan la selección de personal para que cumplan las necesidades de la organización 20. Considera que en la red de salud los procesos de selección son los más transparentes	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
D3: Resultados		Optimiza procesos para el logro de objetivos.	21. Considera que en la red de salud los directivos optimizan los procesos para el logro de objetivos 22. Considera que el personal de la red de salud optimizan los procesos para el logro de objetivos	En desacuerdo (2)	
		Mejora las políticas de trabajo para el logro de objetivos.	23. Considera que en la red de salud se mejora las políticas de trabajo para el logro de objetivos 24. Considera que el personal conoce las políticas de trabajo planteadas en la red de salud.	Totalmente en desacuerdo (1)	

Anexo 4: Instrumento de Investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES CUESTIONARIO

“Motivación y la Productividad Laboral del Personal Administrativo de la Red Salud Satipo 2021”

DATOS GENERALES

Lugar de Encuesta: _____
Fecha de Encuesta: _____
Edad: _____

Sexo
Masculino
Femenino

Instrucciones: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente De acuerdo

PARTE I: MOTIVACIÓN

DIMENSION: DESARROLLO HUMANO	1	2	3	4	5
1. Considera que los directivos de la red de salud desarrollan las capacidades del personal de acuerdo al área					
2. Considera que los trabajadores muestran todas sus capacidades según el área que están asignados					
3. Considera que en la red de salud demuestra el personal sus cualidades para cada actividad					
4. Considera que en la red de salud el personal tiene bien identificado sus potencialidades en el desarrollo de sus actividades					

DIMENSION: INTERACCIÓN	1	2	3	4	5
5. Considera que los directivos de la red de salud generan confianza al personal para cada actividad					
6. Considera que los trabajadores de la red de salud generan confianza entre compañeros según el área asignada					
7. Considera que en la red de salud se genera reciprocidad con el personal para cada actividad					
8. Considera que el personal atiende al público en general con un sentido de reciprocidad					

DIMENSION: COMPORTAMIENTO	1	2	3	4	5
9. Considera que en la red de salud los trabajadores responden a estímulos para que cumplan sus metas					
10. Considera que los directivos de la red de salud implementan estímulos para que los trabajadores cumplan sus metas					
11. Considera que en la red de salud los trabajadores responden a situaciones de acuerdo a la actividad					
12. Considera que los directivos de la red de salud responden positivamente a situaciones inesperadas según la actividad					

PARTE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIMENSION: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
13.Considera que en la red de salud los trabajadores optimizan los recursos para el logro de objetivos					
14.Considera que los directivos de la red de salud optimizan los recursos asignados para el logro de los objetivos institucionales					
15.Considera que en la red de salud los trabajadores logran objetivos para que cumplan sus actividades					
16.Considera que en la red de salud los directivos logran sus objetivos de acuerdo a la actividad que realizan					

DIMENSION: RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
17.Considera que en la red de salud los directivos gestionan el reclutamiento para que cumplan las necesidades de la organización					
18.Considera que en la red de salud se presentan trabajadores según perfil asignado para cada convocatoria					
19.Considera que en la red de salud los directivos gestionan la selección de personal para que cumplan las necesidades de la organización					
20.Considera que en la red de salud los procesos de selección son los más transparentes					

DIMENSION: RESULTADOS	1	2	3	4	5
21.Considera que en la red de salud los directivos optimizan los procesos para el logro de objetivos					
22.Considera que el personal de la red de salud optimizan los procesos para el logro de objetivos					
23.Considera que en la red de salud se mejora las políticas de trabajo para el logro de objetivos					
24.Considera que el personal conoce las políticas de trabajo planteadas en la red de salud.					

Gracias por su Atención

Anexo 5: Constancia de su Aplicación

RED DE SALUD SATIPO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Satipo, 31 de Agosto del 2022

CARTA N° 001- 2022-HGMJ-RDSS

Señor:

BACH. EN ADM. Y SIST. ROBLES CORONEL ARTHUR JOSIMAR

BACH. EN ADM. Y SIST. TORRE ENERO SONIA

RESPONSABLES EN LA REALIZACION DE LA TESIS

SATIPO

ASUNTO : REMITO CARTA DE CONFORMIDAD DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

*Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, viendo la realización y aplicación del instrumento de investigación, a través de los ítems de estudio que tiene como finalidad medir **MOTIVACION Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD SATIPO 2021**, cabe señalar que el instrumento fue respondido teniendo en cuenta la escala Likert, con una puntuación que oscila de 1 a 5, donde 1=Totalmente en Desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, 4=De Acuerdo y 5=Totalmente De acuerdo, calificando al reactivo respecto al interés de las variables e dimensiones.*

Sin otro en particular, me despido de usted muy cordialmente.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL JUNIO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION REGIONAL DE SATIPO

LIC. ADM. HUARACA GARCIA MAX JORDAN
JEFE DE LA UNIDAD LOGISTICA

LIC.ADM. HUARACA GARCIA MAX JORDAN
JEFATURA DE LA UNIDAD LOGISTICA
RED DE SALUD SATIPO

Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento

Confiabilidad del Instrumento

Variable Motivación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	12

Variable Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	12

Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Michael Raiser Vasquez Ramirez	Jefe de la Oficina de Responsabilidad Social UPLA	Licenciado en Administracion Maestro en Administracion	Robles Coronel Arthur Josimar Torres Enero Sonia

II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																	X			
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico															X					
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																X				
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores															X					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación															X					

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Villanca Espiritu Ricardo Franz	Docente Universitario Universidad Peruana Los Andes	Licenciado en Administracion, Magister en educación superior	Robles Coronel Arthur Josimar Torres Enero Sonia

VI. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
10. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X			
11. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																	X			
12. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																	X			
13. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																X				
14. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																X				
15. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	X			
16. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																	X			
17. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																X				
18. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

IX. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Torres Ruiz Franco	Docente Universitario Universidad Peruana Los Andes	Maestro en Administración: Talento Humano	Robles Coronel Arthur Josimar Torres Enero Sonia

X. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
19. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X			
20. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																	X			
21. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																	X			
22. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																X				
23. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																X				
24. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	X			
25. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																	X			
26. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																X				
27. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				

Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos

Ítems	Motivación														SUB TOTAL	TOTAL	
	1	2	3	4	SUB TOTAL	5	6	7	8	SUB TOTAL	9	10	11	12			SUB TOTAL
	Desarrollo Humano					Interacción					Comportamiento						
1	5	4	5	5	19	5	5	4	3	17	4	5	5	5	19	55	
2	4	5	4	5	18	5	4	4	3	16	3	5	4	4	16	50	
3	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	3	4	5	5	17	54	
4	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	56	
5	5	4	5	4	18	4	3	4	3	14	4	4	5	4	17	49	
6	5	5	5	4	19	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	47	
7	5	4	4	4	17	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	47	
8	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	54	
9	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	3	4	4	3	14	51	
10	5	4	3	5	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	48	
11	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	51	
12	3	3	3	3	12	4	2	3	3	12	4	4	3	4	15	39	
13	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	50	
14	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	46	
15	5	4	5	4	18	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	46	
16	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	44	
17	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	4	5	3	4	16	43	
18	3	3	2	3	11	2	5	2	3	12	4	4	4	4	16	39	
19	5	4	4	3	16	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	43	
20	4	5	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	55	
21	3	4	3	3	13	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	43	
22	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	44	
23	1	4	4	3	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	43	
24	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	41	
25	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	44	
26	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	43	
27	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	44	
28	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	4	3	3	14	43	
29	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	4	2	3	13	40	
30	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	27	
31	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	19	
32	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	43	
33	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	
34	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	
35	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	44	
36	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	43	
37	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	
38	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	42	

39	2	3	3	3	11	3	3	2	1	9	4	4	2	3	13	33
40	1	1	3	2	7	3	2	2	3	10	2	2	2	2	8	25
41	3	3	4	5	15	4	5	4	4	17	5	5	4	3	17	49
42	4	3	4	4	15	5	4	3	4	16	3	4	3	3	13	44
43	5	5	5	4	19	4	5	3	5	17	4	5	5	5	19	55
44	4	3	4	5	16	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	53
45	2	5	4	4	15	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	51
46	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	55
47	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	4	3	3	3	13	49
48	3	3	4	4	14	4	3	4	5	16	4	3	4	5	16	46
49	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	54
50	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
51	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
52	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
53	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	4	4	3	3	14	41
54	3	4	4	4	15	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16	47
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
56	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
57	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
58	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
60	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
61	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
63	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
64	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
65	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
66	4	4	3	5	16	4	3	4	5	16	4	4	3	3	14	46
67	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
68	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
69	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
70	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	44
71	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
72	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
73	2	2	3	3	10	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	30
74	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	39
75	2	3	3	3	11	3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	39
76	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	3	3	4	5	15	42
77	2	3	4	5	14	4	4	4	4	16	4	4	2	3	13	43
78	2	3	4	4	13	4	4	2	2	12	3	3	3	3	12	37
79	3	3	3	2	11	3	4	3	4	14	2	2	3	3	10	35
80	2	3	3	4	12	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	38
81	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	39
82	2	3	3	3	11	3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	39
83	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	45

84	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
85	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	46
86	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	43
87	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
88	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	2	4	4	13	36
89	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	43
90	2	3	4	3	12	3	3	1	2	9	3	4	1	2	10	31
91	1	2	3	3	9	3	3	1	2	9	3	4	3	3	13	31
92	2	3	4	3	12	3	3	1	2	9	3	4	1	2	10	31
93	3	3	3	1	10	2	3	1	2	8	3	4	1	2	10	28
94	1	2	3	1	7	2	3	1	2	8	3	4	1	2	10	25
95	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
96	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	41
97	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	38
98	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	2	3	3	4	12	33
99	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	37
100	2	3	2	2	9	3	2	3	3	11	3	2	2	3	10	30

Productividad Laboral																							
Ítems	1	1	1	1	SUB TOTAL				17	18	19	20	SUB TOTAL				2	2	2	2	SUB TOTAL		TOTAL
Sujetos	Eficiencia				SUB TOTAL				Recursos Humanos				SUB TOTAL				Resultados				SUB TOTAL		TOTAL
1	5	4	5	3	17				4	3	5	4	16				4	5	4	4	17		50
2	5	4	4	5	18				4	4	5	4	17				4	5	4	4	17		52
3	4	5	4	5	18				5	4	5	4	18				4	4	4	4	16		52
4	5	4	5	4	18				3	3	4	4	14				4	4	4	3	15		47
5	5	4	4	3	16				4	1	4	3	12				3	3	4	3	13		41
6	5	5	5	4	19				3	3	3	3	12				4	4	4	4	16		47
7	5	5	4	5	19				4	4	5	4	17				4	4	5	4	17		53
8	5	4	5	4	18				4	2	5	4	15				4	4	5	4	17		50
9	5	4	2	5	16				4	3	3	4	14				4	4	4	3	15		45
10	5	4	3	3	15				4	2	5	4	15				5	4	5	5	19		49
11	5	4	2	2	13				4	3	4	3	14				4	4	4	4	16		43
12	4	3	4	4	15				3	4	3	4	14				4	4	3	4	15		44
13	4	4	4	4	16				4	4	4	4	16				4	4	4	4	16		48
14	4	4	4	3	15				4	3	4	4	15				4	4	4	4	16		46
15	4	3	4	3	14				4	3	4	5	16				4	4	4	4	16		46
16	3	3	4	4	14				5	4	4	3	16				4	3	3	4	14		44
17	3	4	4	3	14				4	4	4	3	15				3	3	3	4	13		42
18	3	4	4	4	15				4	3	3	4	14				4	4	4	4	16		45
19	3	3	4	4	14				4	4	3	4	15				3	4	3	4	14		43
20	4	5	5	4	18				5	5	5	4	19				4	4	4	4	16		53

21	4	4	4	3	15	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	52
22	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	46
23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	50
24	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	45
25	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	45
26	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	44
27	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	45
28	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	44
29	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	43
30	1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	20
31	1	2	2	1	6	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	20
32	2	3	4	3	12	3	4	2	3	12	3	3	3	3	12	36
33	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37
34	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
35	2	3	2	2	9	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	27
36	3	4	3	3	13	3	4	2	3	12	3	3	2	3	11	36
37	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
38	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
39	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	29
40	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	1	2	2	3	8	29
41	4	3	4	4	15	4	3	5	4	16	3	2	5	4	14	45
42	4	4	4	5	17	4	5	3	3	15	4	4	4	4	16	48
43	4	5	4	4	17	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	56
44	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	57
45	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	54
46	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	52
47	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	53
48	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	56
49	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19	57
50	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
51	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
53	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	30
54	2	3	2	2	9	3	2	2	3	10	2	2	2	3	9	28
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
56	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
57	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	1	1	8	31
58	3	3	3	2	11	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	25
59	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	42
60	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
61	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
62	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
63	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
64	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	43
65	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36

66	1	2	2	2	7	3	3	2	3	11	3	4	3	4	14	32
67	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	39
68	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
69	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
70	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	33
71	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
72	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
73	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
74	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	41
75	2	3	3	4	12	4	4	4	4	16	3	4	2	3	12	40
76	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	43
77	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	41
78	3	3	3	3	12	2	3	2	2	9	2	3	3	3	11	32
79	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	4	4	4	4	16	37
80	3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	42
81	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	45
82	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	43
83	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
84	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
85	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	46
86	4	4	4	4	16	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	37
87	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	31
88	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
89	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	3	3	3	4	13	35
90	5	4	5	2	16	4	2	5	4	15	4	4	4	4	16	47
91	3	4	3	3	13	3	2	4	5	14	4	5	5	4	18	45
92	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	4	3	16	54
93	5	5	5	4	19	4	3	5	4	16	5	5	5	5	20	55
94	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
95	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	39
96	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
97	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
98	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	41
99	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	41
100	3	2	3	3	11	4	2	3	4	13	4	3	3	4	14	38

Anexo 8: Consentimiento Informado

Señor Director de la Red de Salud Satipo
Dr. Wilbert Kill Rodríguez Ureta.

Yo, Torre Enero Sonia identificada con código N° H13976D y Robles Coronel Arthur Josimar con código N° F05006A, alumnos de la carrera profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes.

Ante Usted con el debido Respeto:

Que con la finalidad de cumplir con nuestros objetivos profesionales y para poder aportar con conocimientos en el área de la administración solicitamos el permiso para el desarrollo de la tesis titulada: **“MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED SALUD SATIPO 2021”**, con ello aportaremos a la entidad que usted dignamente representa con muchas mejoras, mencionando que todos los resultados que se obtendrán de la investigación se harán llegar de manera coordinada a su despacho para las mejores decisiones que pueda adoptar en beneficio de la organización.

Satipo, 04 Abril del 2022



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
Dr. Wilbert Kill Rodríguez Ureta
CMI 5504
DIRECTOR EJECUTIVO

Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento











