



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral
del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Barreto Juscamaita , Hillary Stephanie (ORCID: 0000-0002-8730-7595)

ASESOR:

Mgtr. Quiñones Castillo Karlo Ginno (ORCID: 0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de salud

LIMA – PERÚ

2020

Gracias a Dios por cuidar de mi hijo , de mis padres, , de mi hermana y de mi . Por todo el apoyo , a Nael por ser la razón de que me levante cada día para esforzarme por el presente y el mañana, gracias a ellos por confiar y creer en mí persona.

Agradezco por el amor recibido y la paciencia de mis padres con la que cada día se preocupaban por el desarrollo de esta tesis.

Al Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo por su dedicación y enseñanzas, quien, con su experiencia ha logrado en mí, la motivación para que pueda terminar mi investigación con éxito.

Gracias a las personas que me apoyaron en la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	18
3.2 Variables , operacionalización.....	19
3.2.1 Variables.....	19
3.2.2 Operacionalización	19
3.3 Población , muestra y muestreo	19
3.3.1 Población	19
3.3.2 Muestra.....	20
3.3.3 Muestreo.....	20
3.3.4 Unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.4.1 Técnicas	21
3.4.2. Validez	21
3.4.3 Instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	25
3.6.Método de análisis de datos	25
3.7.Aspectos éticos	25
IV.RESULTADOS.....	27
V.DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS.....	58

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	59
Anexo 2: Instrumento de la variable Motivación.....	63
Anexo 3: Instrumento de la variable Productividad Laboral.....	64
Anexo 4: Base de Datos de Motivación.....	66
Anexo 5: Base de Datos de Productividad Laboral.....	71
Anexo 6: Certificados de validez del contenido de instrumentos Motivación y Productividad laboral.....	95
Anexo 7 : Carta de presentación.....	120
Anexo 8 : Artículo científico.....	122
Anexo 9 : Declaratoria de Originalidad del autor.....	130
Anexo 9 : Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	131
Anexo 10: Acta de Sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis.....	132
Anexo 12: Autorización de Publicación en el Repositorio Institucional.....	133

Índice de tablas

Tabla 1: Validez de contenido del instrumento de motivación por juicio de expertos	21
Tabla 2: Estadístico de fiabilidad del instrumento motivación.	22
Tabla 3: Validez de contenido del instrumento de productividad laboral por juicio de expertos	22
Tabla 4: Estadístico de fiabilidad del instrumento productividad laboral.	23
Tabla 5: Motivación	27
Tabla 6: Motivación (Dimensión Logro)	28
Tabla 7: Motivación (Dimensión Afiliación)	29
Tabla 8: Motivación (Dimensión Poder)	30
Tabla 9: Productividad laboral	31
Tabla 10: Productividad laboral (Dimensión Eficiencia)	32
Tabla 11: Productividad laboral (Dimensión Eficacia)	33
Tabla 12: Productividad laboral (Dimensión Efectividad)	34
Tabla 13: Tabla cruzada Motivación - Productividad laboral	35
Tabla 14: Tabla cruzada Motivación (Dimensión logro)-Productividad laboral ...	35
Tabla 15: Tabla cruzada Motivación (Dimensión poder)-Productividad laboral ...	36
Tabla 16: Tabla cruzada Motivación (Dimensión afiliación) - Productividad laboral	37
Tabla 17: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	38
Tabla 18: Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman	39
Tabla 19: Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman	40
Tabla 20: Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman	42
Tabla 21: Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman	43

Índice de figuras

Figura 1: Motivación	27
<i>Figura 2: Motivación (Dimensión Logro)</i>	28
<i>Figura 3: Motivación (Dimensión Afiliación)</i>	29
<i>Figura 4: Motivación (Dimensión Poder)</i>	30
<i>Figura 5: Productividad laboral</i>	31
<i>Figura 6: Productividad laboral (Dimensión Eficiencia)</i>	32
<i>Figura 7: Productividad laboral (Dimensión Eficacia)</i>	33
<i>Figura 8: Productividad laboral (Dimensión Efectividad)</i>	34

RESUMEN

La presente investigación, trata de establecer Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020 ;la misma que ha tenido un propósito de determinar la relación que existe entre ambas variables.

La población fue 352 colaboradores que laboran como personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, la muestra representada por 220 colaboradores, la metodología tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, muestreo no probabilista - muestreo a conveniencia, ya que cierta cantidad del personal sanitario esta aislado por covid 19 ,otra cantidad con descanso medico debido a la coyuntura que estamos viviendo por el covid 19 ,técnica empleada la encuesta como instrumentos los cuestionarios de motivación y productividad laboral ,han sido aplicado a los colaboradores ,el procesamiento de datos, la opinión de expertos y la del software SPSS V25 . Instrumentos adaptados al contexto y valores de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,824 para motivación 0,841 para productividad laboral. Resultados sí existe relación entre la motivación y la productividad laboral, hallándose un valor para Rho de Spearman =0,566 =0.000 < de 0.05 con lo cual rechaza la hipótesis nula; e indica que la relación es directa positiva y significativa.

Palabras clave: motivación, productividad laboral y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation tries to establish the influence of motivation on the level of labor productivity of the health personnel of the Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020; the same that has had the purpose of determining the relationship that exists between both variables.

The population was 352 collaborators who work as health personnel of the Aurelio Díaz Ufano Hospital, the sample represented by 220 collaborators, the methodology has a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional correlational design, non-probability sampling - convenience sampling, since certain quantity of health personnel is isolated by covid 19, another quantity with medical rest due to the situation we are experiencing due to covid 19, technique used in the survey as instruments the motivation and work productivity questionnaires, have been applied to collaborators, the processing Data, Expert Opinion, and SPSS V25 Software. Instruments adapted to the context and reliability values Cronbach's alpha 0.824 for motivation 0.841 for labor productivity. Results do exist between motivation and labor productivity, finding a value for Rho of Spearman = 0.566 = 0.000 <0.05, which rejects the null hypothesis; and indicates that the relationship is direct positive and significant.

Keywords: motivation , work productivity and work performance.

I.INTRODUCCIÓN

Entre las necesidades más importantes del mundo en el que vivimos es importante la motivación , vivimos en un mundo dinámico , generando desgaste de brío en los colaboradores. Apesar que las personas presentan habilidades , capacidades , conocimientos y motivaciones en sus trabajos , poseen diferentes tipos de personalidades , objetivos , metas , propósitos en la vida los cuales alteran su satisfacción y productividad laboral debido a la falta o escasa motivación en sus centros de trabajo .La motivación es primordial para que un colaborador sea provechoso, el colaborador estimulado produce más que el que no lo esta. Un colaborador desmotivado es un problema para el centro de trabajo al cual pertenece ya que desfavorece el rendimiento , algunos de los signos de falta de motivación son el cansancio ,mal carácter con los compañeros de trabajo , bajo rendimiento , pero no siempre se pueden detectar a tiempo y esto se ve reflejado en la productividad laboral individual y colectivo , cada vez son más las empresas preocupadas por impulsar la motivación de sus colaboradores, por lo tanto saben que ello conllevará a una superior productividad laboral de la empresa.

En la actualidad el personal sanitario lucha contra el covid 19 y está siendo afectado emocionalmente por el cual las empresas tratan de motivar a sus colaboradores de diferentes maneras , la protección integral del personal sanitario no sólo consta de las medidas físicas como son los epps para prevenir el contagio, sino que debe incorporar la protección de su salud mental de sus colaboradores . Algunos hospitales han implementado grupos de apoyo psicosocial para el personal sanitario ,tienen acceso a consultas virtuales las 24 horas, y a sesiones de apoyo grupal semanales. Es importante también incluir al personal administrativo y de seguridad de los hospitales en estos programas, ya que ellos también están expuestos a un estrés elevado y condiciones de trabajo demandantes los cuales se verán reflejados en los rendimiento de sus centros de trabajo .

Dentro de las investigaciones desarrolladas en el Perú, encontramos factores perjudiciales que existen y son una realidad , entre los lugares de trabajo hallamos : remuneraciones bajas, inseguridad laboral, escalamiento laboral limitado, insuficiente renovación en las condiciones laborales , considerando: autogestión , características de las tareas, utilización de los conocimientos y otros, teniendo como origen principal y positivo las relaciones interpersonales entre los colegas del trabajo.¹ La afectación de la motivación en la práctica de las personas es primordial para lograr los objetivos trazados por las instituciones. Es por este motivo que las instituciones tienen como prioridad motivar de manera permanente a sus colaboradores y sembrar empatía con su institución ¹ De no realizarse el presente estudio, no se podrá decretar el impacto de la motivación en el nivel de productividad profesional de los trabajadores sanitarios del Hospital Aurelio Díaz Ufano, debido a que es fundamental que el profesional este motivado en todo momento para así obtener excelentes resultados en su productividad laboral. La repercusión de la valoración de la motivación y productividad laboral del personal sanitario , permitirá tomar acciones correctivas con el propósito de regenerar la motivación en los centros de trabajo así mismo disminuyendo la formación de enfermedades ocupacionales , siendo de beneficio para el colaborador así mismo para la empresa o centro de trabajo en la productividad laboral.

Por lo tanto plantearemos las siguientes preguntas de investigación como problema general : ¿De qué manera se relaciona la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020? . Así mismo como problemas específicos : ¿De qué manera se relaciona la motivación de la necesidad de logro , poder y afiliación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020?. Referente al objetivo general : Determinar la relación de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020 . y como objetivos específicos : Establecer la relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de logro , poder y afiliación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020 . Así mismo planteamos la Hipótesis General : La motivación se relaciona significativamente con la productividad

laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020. Y como hipótesis específicas : Existe relación significativa y positiva entre la dimensión motivación de la necesidad de logro , poder y afiliación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos previos del ámbito internacional, en Chile los investigadores Alarcón N. ,Ganga-Contreras F. ,Pedraja L.,Monteverde A.(2020).Realizaron una investigación, cuya finalidad fue decretar el grado de satisfacción y motivación de los colaboradores matronas del nosocomio de Puerto Montt - Chile, para lo cual se ejecutó una investigación de carácter cuantitativo,descriptivo y transversal.La muestra fue 35 personas,muestreo aleatorio simple,5% de error e intervalo de confianza de 95% .Para medir la motivación empleó Job Diagnostic Survey y para la satisfacción empleó la escala de satisfacción laboral SL-SPC.Se logró determinar que los profesionales poseen niveles de motivación media-alta en todas las dimensiones estudiadas.Respecto a los factores de satisfacción, el estudio arrojó un nivel medio-bajo, en la mayoría de los factores medidos.²

Maza F. , Vergara J. (2017) presentaron un estudio, en relación a la eficacia y rendimiento laboral de veintisiete instituciones sanitarias de diez países de Latinoamericana, además de investigar el desarrollo en el aumento de productividad profesional, el avance técnico y la variabilidad en eficiencia de los centros ya antes citados, durante la los años 2010 -2011, para la ejecución del estudio se utilizó dos instrumentos (Análisis Envolvente de Datos “DEA” y el Índice de Malmquist), se tomo información de 27 instituciones sanitarias de diez países de Latinoamericana. Como resultado se obtuvo que más del 65% de los centros de salud mencionados lograron la eficiencia en el tiempo considerado. Del mismo modo, debido al crecimiento en su eficiencia y mejoras en la tecnología, presentó un 48% en el crecimiento en su productividad laboral.³

Sepúlveda A. , Carrada S. , Reyes I. (2015) expusieron una investigación, cuyo propósito fue establecer la motivación y técnicas de aprendizaje en 118 médicos residentes de la especialidad en pediatría ,se ejecuto una investigación de carácter cuantitativo, descriptivo y transversal ,se empleó un instrumento que resultó muy confiable ($\alpha=0.939$). Los que seguían una especialidad obtuvieron calificaciones significativamente altas obteniendo asociación significativa entre las variables (la motivación intrínseca y auto eficacia para aprender). Además se

evidenció una elevada asociación hubo una alta correlación entre ambas variables.⁴

En el ámbito nacional, el investigador Retamozo R. (2018), publicó un estudio cuyo objetivo fue identificar la asociación entre las variables (motivación y práctica profesional) de 170 profesionales del área de la salud (enfermeras y técnicos), de un nosocomio de Lima norte en el año 2018. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, muestreo probabilístico, para ello se usó dos instrumentos validados (cuyo valores de confiabilidad, según Alfa de Cronbach, para la motivación es de 0.8 y para la práctica profesional fue de 0.9). El estudio certificó la relación entre ambas variables, cuyo valor rho fue de 0.3, además, de un valor $p < 0.05$, por lo que se declina la hipótesis nula y confirma la asociación positiva y significativa entre las variables estudiadas.⁵

Navarro L. (2018) en su estudio analiza la vinculación del grado de motivación y la complacencia (agrado) en la labor profesional de participantes en un sector regional de salud (Ayacucho), este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, la población fue 80 colaboradores, considerando 66 unidades de estudio. Los resultados muestran 65.2% con un nivel medio de motivación, 19.7% con un nivel bajo; 63.6% con una valoración de satisfacción media, 19.7% con una valoración satisfacción alta. Se evidenció una vinculación directa y significativa ($p = 0.000$).⁶

Béjar C. (2018), ejecutó en Arequipa una investigación, cuya finalidad fue comprender el efecto del acrecentamiento de la producción profesional en la calidad de vida de 21 empleados de un centro sanitario. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. El estudio mostró que el acrecentamiento en la producción profesional impacta de forma negativa a la calidad de vida de los empleados sanitarios participantes del centro mencionado, esto implica inconvenientes en el aspecto emocional (como el

estrés y la tensión), que a su vez afecta tanto al rendimiento laboral como a las interrelaciones interpersonales y familiares.⁷

El término “motivación” proviene del vocablo en latín “movere” que significa “moverse”, se conceptualiza como el proceder que empieza, orienta y sostiene comportamientos dirigidas a metas.⁸ La motivación proporciona el motivo para que los seres humanos reaccionen y satisfagan sus objetivos, necesidades o expectativa.⁹ También definido como un proceso psicológico que causa un impulso, proporcionando así dirección y estabilidad al comportamiento de una persona.¹⁰

Cabe destacar cuatro conceptos clave de este término: la motivación es un proceso; se enfoca en una meta; y se ocupa tanto de la iniciación como de la continuación de la actividad dirigida a lograr ese objetivo.¹¹

El concepto de motivación impregna nuestra vida profesional y personal.¹¹ Es significativo en gran parte del proceder del individuo, es así que cuando uno decide o realiza una elección, esta estará de cierta manera afectada por el estado motivacional.¹²

Nosotros conceptualizamos la variable Motivación de la siguiente manera :
Doctrina de McClelland: denominada también “logro motivacional”, esta enfoca que en el actuar de las personas estará impactado por tres necesidades: el poder, el logro (el individuo desea asumir la responsabilidad de solucionar problemas) y la afiliación (deseo de afecto y establecimiento de relaciones amistosas).^{13,14}

Dimensiones:

Necesidades de logro: Su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios.

Buscan el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso. ^{13,14}

Necesidades de Poder: Su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados. ^{13,14}

Necesidades de Afiliación: Su rasgo esencial ser aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones. ^{13,14}

Presento las siguientes doctrinas sobre la motivación y para el siguiente trabajo tomaremos la Doctrina de McClelland porque se dividen en tres necesidades básicas que todo ser humano presenta día a día. Se han planteado distintas doctrinas que explican este proceso "motivación", siendo las próximas:

Doctrina de Maslow: explica 5 niveles de requerimientos que siguen una jerarquía.¹³ Se propone que las personas están motivadas por cinco necesidades básicas y estas se organizan en el orden en que un individuo busca satisfacerlas.¹⁴ La necesidad del siguiente nivel surge con el cumplimiento de la necesidad anterior. ¹³ Estas necesidades son: fisiológicas, de seguridad y protección, la necesidad social (de pertenecer), la autoestima y la auto-actualización.^{13,14} Hay una excepción a la teoría de que a veces la necesidad puede no seguir la jerarquía debido a la actitud y el comportamiento impredecibles del ser humano.¹³

Doctrina de Herzberg: implica dos factores de motivación (intrínseca) y factores de higiene (extrínseca). La primera hace referencia a aquellos factores que afectan la satisfacción de los individuos y la segunda corresponde a factores que afectan la insatisfacción del individuo, generalmente no otorga una satisfacción positiva, pero conduce a prevenir la insatisfacción.¹⁵

Teoría de la motivación ERG: planteada por Clayton Alderfer, es una versión modificada de la doctrina de Maslow. Esta doctrina clasifica los requerimientos

en tres clases: necesidades de existencia (funcional y defensa), de relación y de crecimiento (autorealización).^{13,14}

Teoría de McGregor “X” e “Y”: planteada por Douglas McGregor, esta teoría tiene características contrastantes ¹⁶ propone dos enfoques acerca de las personas: un enfoque negativo, asignado “X” (los individuos suelen ser perezosos, egocéntricos, carecen de ambición, no les gusta el cambio y prefieren ser dirigidas, no están interesadas en asumir la responsabilidad) y un enfoque positivo, asignado “Y” (esta sostiene que el individuo es moldeador activo de ellos mismos, pasivos de si mismos y de su entorno, anhelan crecer y asumir la responsabilidad).¹⁷

La teoría de valencia por expectativa de Vroom: denominada también teoría de expectativa, propuesta por Vroom V., desarrollada para entender la motivación laboral, por lo que se centrara e factores que la determinen, entre estos factores se incluyen creencias con respecto a la anticipación de que el esfuerzo conduce a ciertos niveles de resultados (expectativa), la creencia de que el desempeño conducirá a recompensas (instrumentalidad) y que las recompensas serán apreciadas y valiosas para el receptor (valencia). Por lo tanto esta teoría considera que las personas se unen a los empleadores con expectativas, y que las personas identificarán y elegirán las alternativas que optimizarán sus resultados para ellos como individuos.¹⁸

Teoría del establecimiento de objetivos: se basa en el principio de que la claridad de los objetivos es un factor importante de motivación.¹³ Esta teoría afirma que un objetivo predeterminado podría servir como inductor del rendimiento.¹⁹

Teoría del refuerzo de la motivación: planteado por Skinner B., se denomina también conductismo o condicionamiento operante, el enfoque de la teoría es que la conducta de las personas de un individuo es una atribución del producto (resultado) ²⁰, basándose en el principio del efecto.¹³

Teoría de la motivación de la equidad: desarrollada por Stacey J.²¹, se basa en el principio de igualdad, establece que la motivación está directamente relacionada con la percepción de equidad practicada por la organización.¹³ La

equidad se puede definir como una relación entre los aportes profesionales de la persona y las gratificaciones profesionales (pago o promoción).²¹

Con respecto a las características comunes que subyacen a la definición de la motivación, se ha citado a las siguientes:

- Se tipifica como un fenómeno individual.²²
- Suele ser intencional.²²
- Es multifacética.²²
- Es un fenómeno psicológico.²²
- Es un proceso complejo, dinámico y continuo.²³
- Produce un comportamiento dirigido a objetivos.²³
- Los motivadores puede ser tanto positivos como negativos.²³
- Las teorías motivacionales es predecir el comportamiento, la motivación hace referencia a el actuar y fortaleza (interna y externa) que impactan al seleccionar la acción de la persona.²²
- Posee de propiedad activadora o activación de la conducta.²⁴
- Es persistente (ya que a menudo persiste en comportarse de manera particular, incluso cuando las posibilidades de éxito se están desvaneciendo).²⁴
- Es direccional.²⁴

Motivación intrínseca: se refiere a la participación en un comportamiento que es inherentemente satisfactorio o agradable, es de naturaleza no instrumental, es decir , la acción intrínsecamente motivada no depende de ningún resultado separable del comportamiento en si ²⁵ , permite llevar a cabo actos para la satisfacción que se produce al ejecutarlas.²⁶

Motivación extrínseca: se refiere al desempeño del comportamiento que depende fundamentalmente del logro de un resultado que sea separable de la acción misma, es de naturaleza instrumental, se realiza para lograr algun otro resultado,²⁵ es decir, permite llevar a cabo actos para sacar beneficio.²⁶

Motivación positiva: es una respuesta que incluye el disfrute y el optimismo sobre las tareas en las que está involucrado,²⁷ la recompensa resulta satisfactoria, nos agrada.²⁶

Motivación negativa: Implica realizar tareas para evitar resultados no deseados.²⁷

Motivación externa: Hace referencia cuando una organización motiva al individuo (empleado), es decir, le da motivos para que actúe de determinada manera.²⁶

Motivación interna: Hace referencia a la satisfacción por un trabajo bien efectuado o por la participación en él.²⁶

El término motivación laboral hace referencia a los factores psicológicos que inducen a los trabajadores a realizar actividades relacionadas con el trabajo. Esta ha sido investigada en distintos estudios, ya que una fuerza laboral altamente motivada es un activo clave para las organizaciones.²⁸ La motivación en el lugar de trabajo en términos generales es el proceso que utilizan los líderes para lograr que sus empleados entreguen resultados de alta producción.²⁹ La motivación laboral es significativa porque esta aumenta el desempeño de los empleados, ayuda a desempeñarse a un nivel superior, maximizando las habilidades de un individuo y también teniendo determinación y ambición. Los empleados motivados conducen a una mayor productividad, lo que también podría permitir a las empresas alcanzar mayores niveles de producción. La motivación en el lugar de trabajo mejora el compromiso laboral, el compromiso y mejora la satisfacción de los empleados. Además, la motivación puede facilitar que un empleado alcance sus objetivos personales, como el autodesarrollo.³⁰

En las distintas teorías ya antes mencionadas, se han planteado a los factores influyentes de la motivación laboral, a continuación se mencionará algunas investigaciones, cuyo enfoque fue establecer estos factores:

Utiliza diez factores motivadores planteados a partir de las teorías motivacionales (seguridad en el empleo, promoción, condiciones de trabajo,

salarios altos, trabajo interesante, ayuda, apreciación, reglas, oportunidad y responsabilidad).³¹

Propusieron dos tipos de motivaciones: factores motivacionales socio - psicológico (autonomía, responsabilidad, variedad de tareas, crecimiento, desarrollo, interacciones, retroalimentación, respeto, poder, orgullo, sensación de triunfo) y factores de motivación tangible (pago de bonos, bonos adicionales, reconocimiento, condiciones de trabajo).³¹

Realizaron un estudio, el cual incluyó a 17 factores motivadores y 6 desmotivadores. Los resultados mostraron que la buena gestión, fue el motivador más significativo para los empleados sanitarios, seguido del apoyo de los supervisores y gerentes cuando ocurrieron problemas, buen trabajo relaciones con colegas y trato justo por parte de supervisores y gerentes, mientras que la disponibilidad de recursos, incentivos financieros, educación continua y beneficios de bienestar no financieros tuvieron los menores efectos en motivar a la población estudiada. El trato injusto fue el factor desmotivador más poderoso; otros desmotivadores fueron la mala gestión, la falta de reconocimiento y apreciación, la evaluación subjetiva del desempeño, la falta de descripción del trabajo y las difíciles condiciones de vida.³²

Evidenciaron que la satisfacción laboral, la provisión logística y un entorno laboral propicio son factores motivadores intrínsecos que afectan la práctica profesional de empleados sanitarios; y los factores extrínsecos como la recompensa financiera, el alojamiento y el transporte también afectan la práctica profesional. Además, la motivación es clave para el práctica profesional de las enfermeras.³³

Su estudio incluyó a la recompensa, el logro y el reconocimiento, y la evaluación del desempeño y la retroalimentación son motivadores efectivos de los empleados.³⁴

Su estudio incluye a los siguientes factores motivacionales: beneficios, ambiente de trabajo, empoderamiento y reconocimiento.³⁵

Luego de haber detallado el concepto motivación es relevante explicar el concepto productividad, y como se relacionan.

El término productividad ha sido definido como la relación entre el total de productos y el total de insumos, o la interrelación entre los productos archivados y los medios utilizados, o la asociación entre la eficiencia con la que se alcanzan los objetivos del sistema y la efectividad con la que se usa los bienes en el curso del logro.³⁶ O también conceptualizado como la capacidad de originar, producir u optimizar recursos y funciones. En terminología económica, es la medición media de la eficiencia de la manufacturación, se manifiesta como la interrelación entre los ingresos utilizados en la fabricación y las salidas.³⁷

La productividad es uno de los mayores cofactores significativos que impacta al rendimiento general de cualquier industria (pequeña, mediana o grande). Existen varios factores que afectan directamente la productividad del trabajo, por lo tanto, es importante que cualquier organización estudie e identifique esos factores y tome las medidas apropiadas para aumentar la productividad laboral.³⁸

La productividad laboral es la capacidad de producir bienes / servicios a partir de diversos recursos y capacidades que posee cada trabajador / empleado; además la productividad laboral tiene un enfoque significativo en la organización, porque el crecimiento de la organización depende mucho de la productividad laboral de sus empleados.³⁹ Se ha registrado diversas investigaciones que exponen las causas que influyen en la productividad laboral en distintas áreas laborales, a continuación se citará alguno de ellos:

Se ha mencionado que ciertos cofactores concluyentes en la productividad de la profesión y que a su vez interactúan entre si, entre ellas se han mencionado a: forma de gestionar y planificar, entorno laboral, factor económico, consolidación de decisiones, preparación de los empleados, entre otros.⁴⁰

Nosotros conceptualizamos la variable productividad laboral de la siguiente manera : Koontz y Weihrich señalan que existen tres criterios comúnmente

utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad.⁴¹

Dimensiones :

Eficiencia

Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.⁴¹

Eficacia

Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.⁴¹

Efectividad

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.⁴¹

Estudio donde se incluyeron 15 factores, agrupados en cuatro (factores laborales y motivacionales, estilos de liderazgo y gestión, factores personales y factores ambientales) que afectan la productividad de los empleados de un hospital. Según los productos adquiridos , los "tipos de liderazgo y gestión" y los "factores ambientales" fueron los grupos más importantes y menos importantes que afectaron la productividad de los empleados, respectivamente. Además, "involucrar a los trabajadores en el dictamen de decisiones" y la encomendación de mandos a los empleados", de todos los factores estudiados fueron,

respectivamente, los factores más importantes afectando la productividad de los empleados.⁴²

Además, al identificar cada elemento (factor) que afecta la productividad de los empleados, se evidenció que "la claridad de los roles y objetivos de los empleados" en el grupo de factores laborales y motivacionales, "involucrando a los trabajadores en el proceder de las decisiones", en el conjunto de estilos de liderazgo y gestión, la "actitud de los empleados hacia la organización", en el conjunto de factores personales y "la existencia de oportunidades apropiadas para la creatividad en el lugar de trabajo", en el grupo de factores ambientales fueron los factores más importantes en sus grupos.⁴²

Ciertos factores que influyen en la productividad laboral en el sector salud, evidenciándose que el clima organizacional, la satisfacción laboral y el síndrome de burnout tiene influencia frente a la productividad en los hospitales. Además, resalta que no solo el clima organizacional permite mantener una buena satisfacción de los empleados sino también una alta productividad.⁴³

Se conoce que la demanda de atención médica crece continuamente como resultado del incremento de los habitantes, aumento del envejecimiento de la población, los avances en el suministro de medicamentos, el crecimiento tecnológico y el impacto de nuevas enfermedades e infecciones están cambiando la forma en que se consideran las expectativas públicas de la provisión de la atención médica. Una fuerza laboral de salud bien motivada es clave para satisfacer la demanda continua cambiante de las prestaciones de salud, por ello la motivación de los empleados de la atención sanitaria es un concepto clave cuando se intenta lograr una asistencia médica eficiente, efectiva y con buena calidad. Ya que cuando los empleados sanitarios están desmotivados, su desempeño en el trabajo se deteriora, y en consecuencia, esta afecta la calidad en la asistencia sanitaria que se brinda, por ende será menos efectiva y menos eficiente.⁴⁴

La efectividad, la eficiencia y la calidad del sistema de atención de salud dependerá en mayoría por la disposición y la destreza (facultad) del personal de

salud para efectuar labores que se le adjudican diligentemente de acuerdo con su labor.⁴⁵ La motivación de los empleados sanitarios es un factor importante para el buen funcionamiento de las intuiciones de salud y un mayor acercamiento a las prestaciones de salud de calidad.⁴³

Debe tomarse en cuenta los distintos factores que impactan a el motivar de los empleados sanitarios (factores políticos, económicos, culturales y tecnológicos⁴⁴, falta en la infraestructura y de medicamentos, insatisfacción con las oportunidades de promoción, falta de planificación efectiva, presupuestos de salud limitados, migración de trabajadores de la salud, oportunidad de empleo limitado, malas condiciones de trabajo, apoyo y supervisión debiles⁴⁵ tienen un impacto significativo en el nivel de motivacion del personal sanitario).⁴⁴ El motivar al personal sanitario a traves de los fierentes enfoques son esenciales para obtener un proveedor de atención médica comprometida.⁴⁵

Con respecto a la productividad laboral, se han evidenciado estudios donde se ha evaluado la productividad en distintos centros u hospitales, como:

Desarrollaron un estudio, cuya finalidad fue determinar la eficiencia y productividad en hospitales municipales antes y después del proceso de reforma. Para calcular los cambios de productividad a lo largo del tiempo se utilizó el índice de productividad de arranque Malmquist. Se evidenció que los hospitales municipales de muestra experimentaron un cambio negativo en la productividad de 2008 a 2014. El cambio negativo fue del 2.14%, lo que se atribuyó a una disminución del 23.89% en los cambios tecnologicos. Además hay un cambio de productividad positivo de 2008 a 2012, pero experimentaron un deterioro de 2012 a 2014. En el entorno de la reestructuración sanitaria, los factores que influenciaron en la eficacia técnica y la productividad de los hospitales municipales son complejos.⁴⁷

Se expuso una investigación cuyo propósito fue examinar la dinámica de la eficiencia y la productividad en los hospitales públicos griegos. Esta medición se da mediante el arranque del análisis no paramétrico de Malmquist(MPI). Los resultados revelaron variaciones sustanciales en la productividad hospitalaria

durante el período de 2009 a 2012. Los resultados sugieren que el hospital promedio experimentó un crecimiento sustancial de la productividad entre 2009 y 2012, como lo indican las variaciones en el MPI. Casi todo el aumento de la productividad se debió al cambio de tecnología que podría explicarse por las reformas concurrentes de gestión y financiamiento de la atención médica.⁴⁸

En Latinoamérica realizaron un estudio, el propósito fue analizar el desarrollo de la productividad, el avance técnico y la metamorfosis en relación a la eficacia en veintisiete centros hospitalarios y centros médicos particulares de diez países de Latinoamérica, en la etapa 2010 – 2011, para ello se utilizó dos instrumentos (DEA y Index Malmquist). Se evidenció que más del 48% de estas instituciones sanitarias tuvieron un aumento en la productividad, debido al incremento de su eficacia y al desarrollo tecnológico.. En cuanto a Perú, en este estudio participaron dos clínicas (Clínica Ricardo Palma y la Clínica Angloamericana, ambas de naturaleza privada) y resultaron tener una productividad constante.⁴⁹

En la Región del Mediterráneo Oriental desarrollaron un estudio, cuya finalidad fue evaluar la eficiencia y la productividad en 20 países integrantes a estas regiones, para ello se usó el índice de Malmquist basado en el Análisis del Envolvimiento de Datos (DEA) se utiliza para evaluar el cambio total de la productividad del factor y sus componentes: cambio de eficiencia y cambio técnico. Se evidenció que, en todos menos cinco países, hubo una disminución en la producción media general de los factores durante los años 2003 – 2014. En general, la productividad general de los factores disminuyó un 3.8%. Tres países, Libia, Qatar y Yemen, mostraron un crecimiento marginal en la productividad total de los factores.

Ambas variables, antes mencionadas motivación y productividad laboral se ha expuesto en distintos estudios en las diferentes disciplinas, efectuándose en distintos países como Nigeria⁵¹, Guatemala⁵², Kenia⁵³, Camerún⁵⁴, Asia Menor (Kurdistán)⁴⁸. Además estas variables se han considerado estudiarlas en el ámbito salud, aunque son escasos los estudios se pueden hacer mención a algunas investigaciones efectuadas en Gambia³³ y Perú⁴⁹.

El presente estudio se ejecutará en el Hospital Nivel I Aurelio Díaz Ufano y Peral (perteneciente al Seguro Social de Salud – ESSALUD), ubicado en el distrito San Juan de Lurigancho (Lima).⁵⁷

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

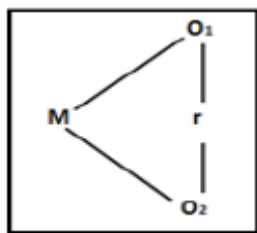
Enfoque cuantitativo tiene un indiscutible poder para el tratamiento de los datos más exactos y termina con datos numéricos. ²³

Así mismo la investigadora aplicó conceptos referidos a las dimensiones de cada variable con el único propósito de hacer tangible o intangible. En ese sentido la investigación midió la variable motivación y productividad laboral.

El presente estudio tuvo un alcance descriptivo, diseño correlacional, no experimental y de corte transversal , las investigaciones descriptivas ayudan a examinar cómo se presenta un suceso, así como sus elementos. Autorizan determinar el suceso investigado, esencialmente mediante la valoración de 1 o más de sus características.²⁴

Adicionalmente es correlacional el examinador procura examinar cómo se enlazan o alternan diferentes sucesos entre sí, u opuestamente si no hay asociación entre ellos. Lo primordial en estas investigaciones es entender de qué modo se conduce una variable comprendiendo la conducta de otra variable vinculada (determinan el nivel de asociación entre variables)¹⁶, de tal manera permite conocer las características y la afectación de la motivación en el nivel de productividad profesional de los empleados sanitario del nosocomio de estudio.

El diseño del estudio realizado fue no experimental – transversal ; en la cual el examinador contempla los fenómenos tal y como suceden naturalmente, sin influir en su crecimiento.¹⁶ Es un estudio de tipo básico, estudio puro, teórico y fundamental. Inicia y se soporta en un marco teórico y persiste en esta; el objetivo reside en determinar nuevas doctrinas o modificar las ya existentes, incrementando las investigaciones científicas y/o filosóficas, pero sin compararlos con ningún aspecto práctico. Esta estructura de estudio utiliza la técnica de muestreo, con el objeto de extender sus hallazgos más allá del conjunto o circunstancias analizadas.²⁵



En el cual:

- “M” representa a la “Muestra”.
- “O₁” representa a la variable independiente (motivación).
- “O₂” representa a la variable dependiente (productividad profesional / laboral).
- “r” configura a la correlación de las variables de la investigación.

3.2 Variables, operacionalización

3.2.1 Variables

- Independiente

Motivación

- Dependiente

Productividad laboral

3.2.2 Operacionalización

Ver anexo 01

3.3 Población, muestra , muestreo

3.3.1 Población

Conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar , está determinada por sus características.²⁰

La presente investigación constó con una población de 352 personas que laboran como personal sanitario en el Hospital Aurelio Diaz Ufano.

Criterios de inclusión

- Profesionales sanitarios que figure en el listado y laboren en el Nosocomio Aurelio Diaz Ufano.
- Personal sanitario que labora en la atención de pacientes.
- Personal sanitario presencial
- Personal sanitario que desee participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Profesionales sanitarios que no figure en el listado del Nosocomio Aurelio Diaz Ufano.
- Personal sanitario que trabaja solo en labor administrativo.
- Personal sanitario que se encuentre en aislamiento.
- Personal sanitario que se encuentre con descanso médico.
- Trabajadores sanitarios que no deseen contribuir en el estudio.

3.3.2 Muestra

Es el subconjunto representativo de la población, se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población.²⁰

La muestra que se empleo en el estudio fue 220 personas que laboran como personal sanitario en el Hospital Aurelio Diaz Ufano.

3.3.3 Muestreo

Técnica para elegir las unidades o elementos que conformarán la muestra.²⁰

Muestreo no probabilístico : Por conveniencia.

3.3.4 Unidad de análisis

Personal sanitario del Hospital Aurelio Diaz Ufano

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica utilizada fue la Encuesta . Hace referencia a los métodos sistematizados que admiten al examinador, la recopilación de referencias en función a los objetivos del estudio.²⁷

3.4.2 Validez

Hace referencia a la propiedad intrínseca que posee todo instrumento, a fin de lograr los propósitos pronosticados, pudiendo ser sintetizada con la siguiente frase “mide lo que tiene que medir”.²⁰ Para establecer la validez del instrumento usado, se aplicó el Juicio de expertos.

Como ya se mencionó la validez para el desarrollo del estudio se dio por Juicio de expertos, conformados por 5 conocedores en el ámbito educativo y docencia universitaria, además tenían indignados grados académicos de Maestro y Doctor. A continuación se expone los resultados de este proceso:

Validez del instrumento de motivación

Tabla 1.

Validez de contenido del instrumento de motivación por juicio de expertos

Conocedor	Nombres y Apellidos	Validación
1	Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicación
2	Mg.Walter Menchola Vasquez	Aplicación
3	Dr.Johnny Félix Farfán Pimentel	Aplicación
4	Mg.Luis Alvarado Polo	Aplicación
5	Mg.Hector Berastain Merino	Aplicación

Elaboración propia

Confiabilidad

Respecto al instrumento que determina el nivel de Motivación, se llevó a cabo una muestra piloto para alcanzar el coeficiente alfa de Cronbach el cual indicará el nivel de confianza del instrumento.

Tabla 2.
Estadístico de fiabilidad del instrumento motivación.

Alfa de Cronbach	N° de items
0.824	20

Interpretación : El valor antes expuesto (0.82), representa que el instrumento utilizado presenta una confiabilidad “Buena” (mediante la escala de George y Mallery).

Validez del instrumento de Productividad laboral

Al igual que lo anteriormente descrito, para este instrumento, la validez de esta, se dio por Juicio de expertos, conformados por 5 conocedores en el ámbito educativo y docencia universitaria, además tenían insignados grados académicos de Maestro y Doctor. A continuación se expone los resultados de este proceso:

Tabla 3.
Validez de contenido del instrumento de productividad laboral por juicio de expertos

Conocedor	Nombres y Apellidos	Validación
1	Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicación
2	Mg.Walter Menchola Vasquez	Aplicación
3	Dr.Johnny Félix Farfán Pimentel	Aplicación
4	Mg.Luis Alvarado Polo	Aplicación
5	Mg.Hector Berastain Merino	Aplicación

Elaboración propia

Confiabilidad

Respecto al instrumento que determina el nivel de Motivación, se llevó a cabo una muestra piloto para alcanzar el coeficiente alfa de Cronbach el cual indicará el nivel de confianza del instrumento.

Tabla 4.

Estadístico de fiabilidad del instrumento productividad laboral.

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.841	20

Interpretación: El valor expuesto (0.841), representa que el instrumento empleado presenta una confiabilidad “Buena” (mediante la escala de George y Mallery).

3.4.3 Instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del presente estudio se empleo dos cuestionarios, el cual citado como un recurso físico que se conforma en relación a los requerimientos del estudio y aprueba las anotaciones recabadas, demostradas en la técnica.²⁸

Cuestionario 1 Motivación

Ficha técnica - Instrumento : Cuestionario para determinar el nivel de motivación.

Planteado por : Escala de Motivación de Steers R y Braunstein D

Adecuada por : Navarro Vallejos Leyquium Ronnie

País de origen: Perú

Propósito : Identificar la influencia de la motivación en el nivel de productividad profesional del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020.

Dimensiones : Necesidad logro , necesidad de poder y necesidad de afiliación.

Tiempo de aplicación : diez minutos.

Prueba de Validez : se utilizó la validación por juicio de expertos, por ello se realizó una prueba piloto, para identificar la exclusión de los ítems.

Índice de fiabilidad : la relación positiva demuestra la confiabilidad de los resultados.

Escala de medición : estuvo conformado por cinco valores, las cuales son: “definitivamente no” (valoración de 1), “probablemente no” (valoración de 2), “indeciso” (valoración de 3), “posiblemente si” (valoración de 4), “definitivamente si” (valoración de 5).

Item : 20 ítems

Cuestionario 2 Productividad laboral

Ficha técnica - Instrumento : Cuestionario para medir la productividad laboral.

Autor : Chiavenato (2011).

Adecuación : Paul Alberto Vicuña Mena.

País de origen: Perú.

Propósito :Establecer la influencia de la motivación en el nivel de productividad en la labor del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020.

Dimensiones : Eficiencia , eficacia y efectividad.

Tiempo de aplicación : diez minutos.

Prueba de Validez : El instrumento fue supeditado a validación por juicio de expertos para validar contenido.

Índice de fiabilidad : La asociación positiva demuestra la confiabilidad de los resultados.

Escala de medición: estuvo constituido por cinco valores, las cuales son: “Siempre” (5), “Casi siempre” (4), “A veces” (3), “Casi nunca” (2) y “Nunca” (1).

Ítem: 20 ítems.

3.5 Procedimientos

Se envió la carta de presentación al Gerente de Servicios Prestacionales I y II de la Red Almenara el Dr. Walter Ricardo Menchola Vásquez , quien autorizó el estudio y derivó el documento al Director del Hospital Aurelio Díaz Ufano el Dr. Jorge Gilberto Villalta Malqui , para que se brinde las facilidades quien muy amable permitió el ingreso al prestigioso Hospital Essalud ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho para la ejecución del estudio. Se hizo entrega de los cuestionarios, al personal sanitario que autorizaron participar en el estudio, el cuestionario está referido a su motivación y productividad laboral en su centro de trabajo; se les dio las instrucciones y recomendaciones del caso, para el correcto llenado del cuestionario, con la presencia en todo momento de la tesista que elaboró el proyecto.

El cuestionario que se empleó en la investigación fue de tipo anónimo, teniendo el debido cuidado que no tengan ningún dato o indicación que pueda reconocer al encuestado, dando cumplimiento a lo dispuesto por el “Consejo de Organizaciones Internacionales de la Ciencias Médicas”. Los instrumentos se aplicaron a cada colaborador al finalizar su turno y duró aproximadamente 10 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Debido a que el estudio tiene un enfoque cuantitativo, se formuló una base de información en relación a las 2 variables, obtenidas mediante el empleo de los instrumentos antes mencionados, esta información recabada fue incorporada al software estadístico SPSS V25.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se consideró el aspecto ético, debido a que se laboró con el personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, se solicitó la Carta de Presentación al Director de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo dirigido al

Gerente de Servicios Prestacionales I y II de la Red Prestacional Almenara para luego enviar una carta al Director del Hospital Aurelio Díaz Ufano , de esa manera poder recolectar la información necesaria.

Luego de la citada autorización se contactó con el personal sanitario que figura en el padrón del Hospital Aurelio Díaz Ufano , para hacerles una explicación de lo que trata el estudio, sobre todo de los beneficios del estudio; luego, se dio respuesta por parte de la tesista a las interrogantes que hicieron en una forma comprensible.

IV. RESULTADOS

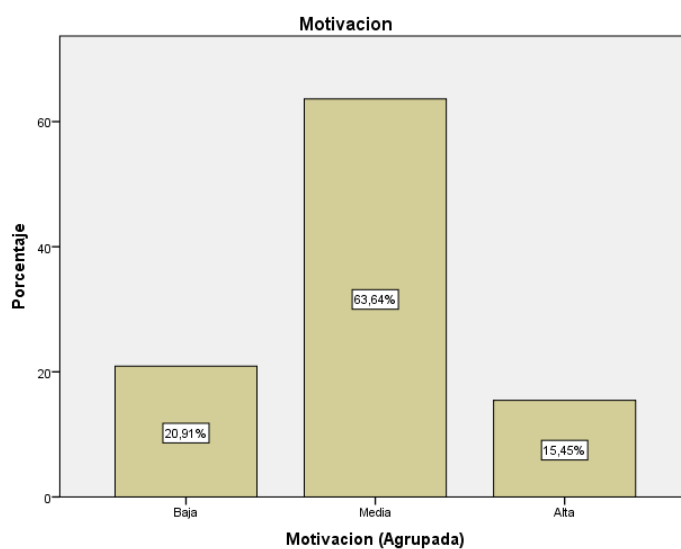
Variable Motivación

Tabla 5

Motivación

Motivación (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	46	20,9	20,9	20,9
	Media	140	63,6	63,6	84,5
	Alta	34	15,5	15,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Motivación

Interpretación

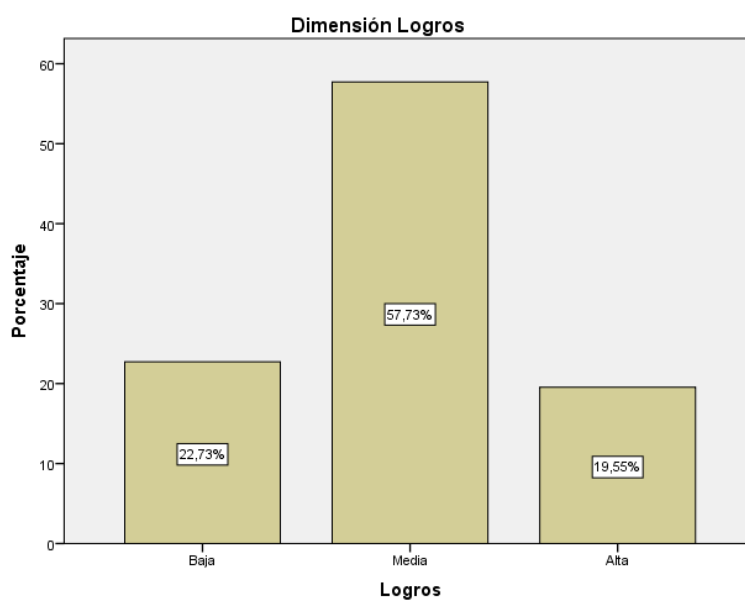
En base a los resultados, del total de participantes el 63,64% presentaron una Motivación Media, el 20,91% alcanzaron una Motivación Baja.

Tabla 6

Motivación (Dimensión Logro)

		Dimensión Logros			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	50	22,7	22,7	22,7
	Media	127	57,7	57,7	80,5
	Alta	43	19,5	19,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Motivación (Dimensión Logro)

Interpretación

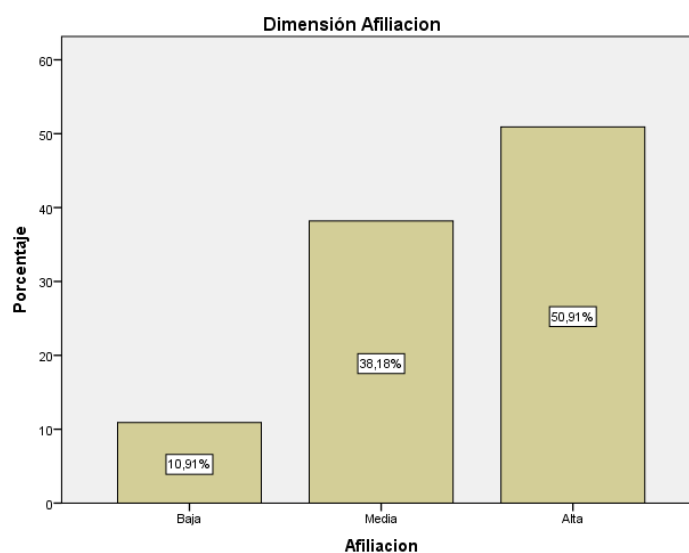
De acuerdo a los resultados, del total de participantes el 57,73% presentaron una Motivación Media, el 22,73% alcanzaron una Motivación Baja.

Tabla 7

Motivación (Dimensión Afiliación)

Dimensión Afiliación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	24	10,9	10,9	10,9
	Media	84	38,2	38,2	49,1
	Alta	112	50,9	50,9	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Motivación (Dimensión Afiliación)

Interpretación

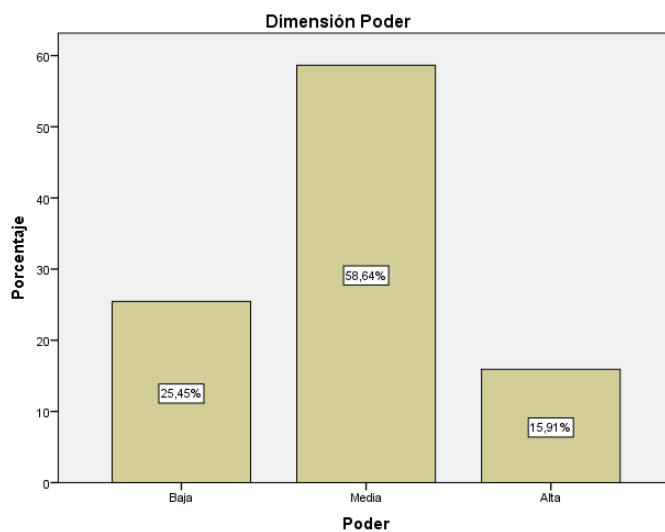
Respecto a los resultados, del total de participantes el 50,91% presentaron Motivación alta, el 38,18% alcanzaron una Motivación Media y el 10,91% alcanzaron una Motivación Baja.

Tabla 8

Motivación (Dimensión Poder)

		Dimensión Poder			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	56	25,5	25,5	25,5
	Media	129	58,6	58,6	84,1
	Alta	35	15,9	15,9	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Motivación (Dimensión Poder)

Interpretación

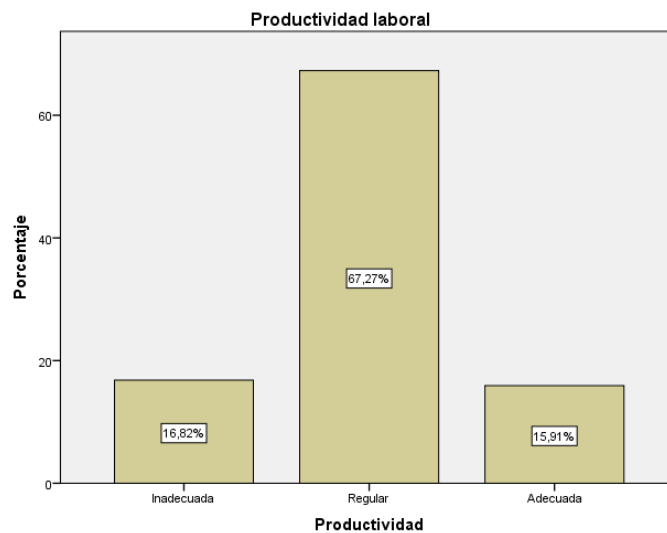
De acuerdo a los resultados, del total de participantes el 58,64% presentaron Motivación Media, el 25,45% alcanzaron una Motivación Baja.

Tabla 9

Productividad laboral

		Productividad laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	37	16,8	16,8	16,8
	Regular	148	67,3	67,3	84,1
	Adecuada	35	15,9	15,9	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Productividad laboral

Interpretación

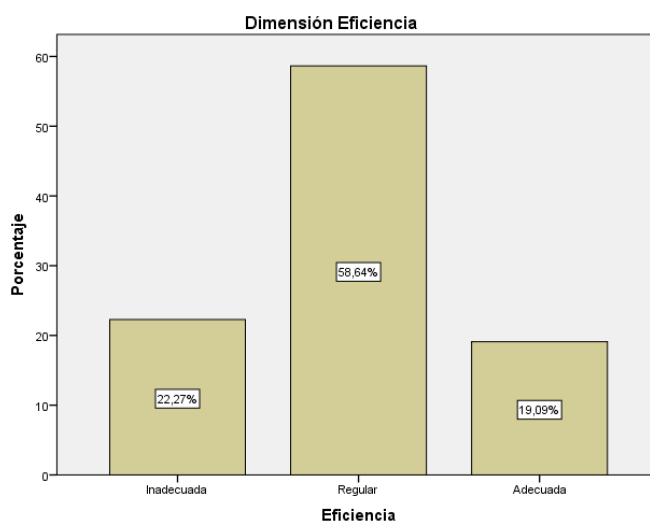
En base a los resultados, del total de participantes el 67,27% presentaron Productividad laboral Regular, el 16,82% alcanzaron una Productividad laboral Inadecuada.

Tabla 10

Productividad laboral (Dimensión Eficiencia)

Dimensión Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	49	22,3	22,3	22,3
	Regular	129	58,6	58,6	80,9
	Adecuada	42	19,1	19,1	100,0
Total		220	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Productividad laboral (Dimensión Eficiencia)

Interpretación

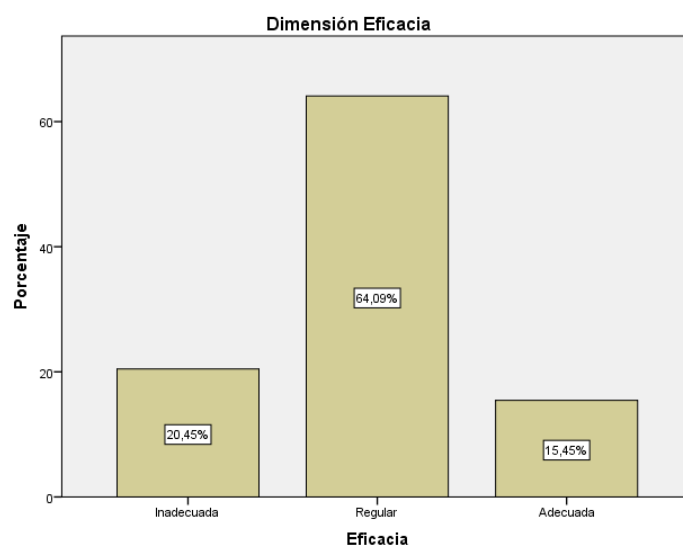
De acuerdo a los resultados, del total de participantes el 58,64% presentaron Eficiencia Regular, el 22,27% Eficiencia inadecuada, el 19,09% Eficiencia Adecuada.

Tabla 11

Productividad laboral (Dimensión Eficacia)

Dimensión Eficacia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	45	20,5	20,5	20,5
	Regular	141	64,1	64,1	84,5
	Adecuada	34	15,5	15,5	100,0
Total		220	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Productividad laboral (Dimensión Eficacia)

Interpretación

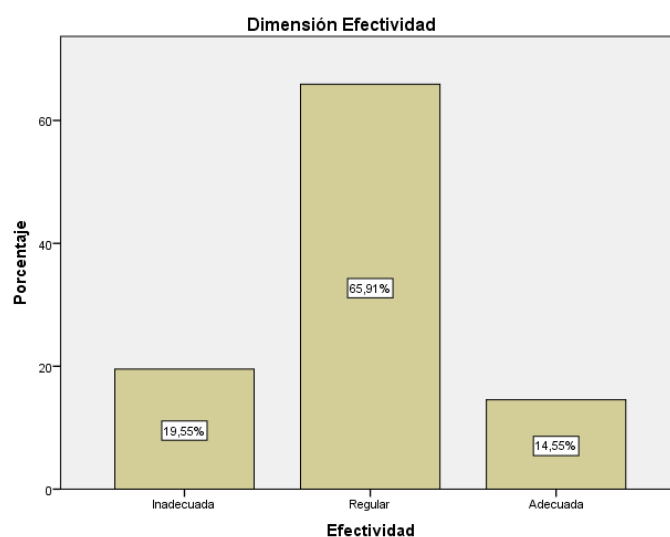
En base a los resultados, del total de participantes el 64,09% presentaron Eficacia Regular, el 20,45% Eficacia inadecuada, el 15,45% Eficacia Adecuada.

Tabla 12

Productividad laboral (Dimensión Efectividad)

		Dimensión Efectividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	43	19,5	19,5	19,5
	Regular	145	65,9	65,9	85,5
	Adecuada	32	14,5	14,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Productividad laboral (Dimensión Efectividad)

Interpretación

De acuerdo a los resultados, del total de participantes el 65,91% presentaron Efectividad Regular el 19,55% Efectividad Inadecuada, el 14,55% Efectividad Adecuada.

Tabla 13

Tabla cruzada- Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020

		Productividad laboral			Total	
		Inadecuada	Regular	Adecuada		
Motivación	Baja	Recuento	30	16	0	46
		% del total	13,6%	7,3%	0,0%	20,9%
	Media	Recuento	6	110	24	140
		% del total	2,7%	50,0%	10,9%	63,6%
	Alta	Recuento	1	22	11	34
		% del total	0,5%	10,0%	5,0%	15,5%
Total	Recuento	37	148	35	220	
	% del total	16,8%	67,3%	15,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 13 se aprecia que en mayoría se presenta Motivación media y Productividad laboral regular en un 50%, seguido de Motivación baja y Productividad laboral inadecuada en un 13,6%, Motivación media y Productividad laboral adecuada en un 10,9%.

Tabla 14

Tabla cruzada - Influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020 .

Tabla cruzada Motivación (Dimensión logros) – Productividad laboral

		Productividad			Total	
		Inadecuada	Regular	Adecuada		
Motivación (Dimensión Logros)	Baja	Recuento	18	28	4	50
		% del total	8,2%	12,7%	1,8%	22,7%
	Media	Recuento	15	92	20	127
		% del total	6,8%	41,8%	9,1%	57,7%
	Alta	Recuento	4	28	11	43
		% del total	1,8%	12,7%	5,0%	19,5%
Total	Recuento	37	148	35	220	
	% del total	16,8%	67,3%	15,9%	100,0%	

Interpretación

En la Tabla 14 se observa que en mayoría se presenta Motivación media y Productividad laboral regular en un 41,8%, seguido de Motivación baja y Productividad laboral regular en un 12,7%, Motivación alta y Productividad laboral regular en un 12,7%.

Tabla 15

Tabla cruzada - Influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

Tabla cruzada Motivación (Dimensión poder) – Productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Inadecuada	Regular	Adecuada		
Motivación (Dimensión Poder)	Baja	Recuento	29	26	1	56
		% del total	13,2%	11,8%	0,5%	25,5%
	Media	Recuento	7	100	22	129
		% del total	3,2%	45,5%	10,0%	58,6%
	Alta	Recuento	1	22	12	35
		% del total	0,5%	10,0%	5,5%	15,9%
Total	Recuento	37	148	35	220	
	% del total	16,8%	67,3%	15,9%	100,0%	

Interpretación

En la Tabla 15 se aprecia que en mayoría se presenta Motivación media y Productividad laboral regular en un 45,5%, seguido de Motivación baja y Productividad laboral inadecuada en un 13,2%, Motivación baja y Productividad laboral regular en un 11,8%.

Tabla 16

Tabla cruzada - Influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

Tabla cruzada Motivación (Dimensión afiliación) – Productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Inadecuada	Regular	Adecuada		
Motivación (Dimensión Afiliación)	Baja	Recuento	19	5	0	24
		% del total	8,6%	2,3%	0,0%	10,9%
	Media	Recuento	17	57	10	84
		% del total	7,7%	25,9%	4,5%	38,2%
	Alta	Recuento	1	86	25	112
		% del total	0,5%	39,1%	11,4%	50,9%
Total	Recuento	37	148	35	220	
	% del total	16,8%	67,3%	15,9%	100,0%	

Interpretación

En la Tabla 16 se observa que en mayoría se presenta Motivación alta y Productividad laboral regular en un 39,1%, seguido de Motivación media y Productividad laboral regular en un 25,9%, Motivación alta y Productividad laboral adecuada en un 11,4%.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 17

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,102	220	,000
Dimensión Logros	,113	220	,000
Dimensión Afiliación	,153	220	,000
Dimensión Poder	,101	220	,000
Productividad	,156	220	,000
Dimensión Eficiencia	,102	220	,000
Dimensión Eficacia	,138	220	,000
Dimensión Efectividad	,174	220	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Los resultados obtenidos de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K-S), se aprecia que las variables no presentan distribución normal ($p < 0.05$). el estudio determina la correlación entre variables y dimensiones, la prueba estadística empleada será la Prueba no paramétrica, Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020.

H_a: La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020.

Establecer el Nivel de Significancia

Para la presente investigación se decidió trabajar con un nivel de confianza del 95%, correspondiente a un nivel de significancia (α) de 5% = 0.05.

Determinación del Estadígrafo a Emplear

Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman.

Tabla 18

		Correlaciones	
		Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	220
	Productividad	Coeficiente de correlación	,535**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	220

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

Interpretación

Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0,000 el cual es menor que el nivel de significación 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir, La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.535, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

H_a: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

Establecer el Nivel de Significancia

Para la presente investigación se decidió trabajar con un nivel de confianza del 95%, correspondiente a un nivel de significancia (α) de 5% = 0.05.

Determinación del Estadígrafo a Emplear

Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman.

Tabla 19

		Correlaciones	
		Productividad	Logros
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	220
	Logros	Coefficiente de correlación	,155**
		Sig. (bilateral)	,021
		N	220

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

Interpretación

Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0,021 el cual es menor que el nivel de significación 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir, Existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.155, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Muy baja.

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H_0 : No existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

H_a : Existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

Establecer el Nivel de Significancia

Para la presente investigación se decidió trabajar con un nivel de confianza del 95%, correspondiente a un nivel de significancia (α) de 5% = 0.05.

Determinación del Estadígrafo a Emplear

Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman.

Tabla 20

		Correlaciones		
			Productividad	Poder
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	Poder	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

Interpretación

Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0,000 el cual es menor que el nivel de significación 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir, Existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.494, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H_0 : No existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

H_a : Existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

Establecer el Nivel de Significancia

Para la presente investigación se decidió trabajar con un nivel de confianza del 95%, correspondiente a un nivel de significancia (α) de 5% = 0.05.

Determinación del Estadígrafo a Emplear

Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman.

Tabla 21

		Correlaciones	
		Productividad	Afiliación
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	220
	Afiliación	Coefficiente de correlación	,505**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	220

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

Interpretación

Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0,000 el cual es menor que el nivel de significación 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir, Existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.576, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Moderada.

V.DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como finalidad principal determinar la relación de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020. Ante ello, se demostró en las tablas y gráficos mediante la prueba Rho, el nivel de significancia presenta un valor de 0,000 siendo menor a la significación de 0.05. El valor Rho fue de 0.566, lo que indica la existencia de una correlación moderada. Por lo que significa que hay una relación significativa entre la motivación con la productividad laboral de los trabajadores del Nosocomio Aurelio Diaz Ufano, SJL 2020.

Así mismo Retamozo R. (2018) obtuvo como resultado un nivel de significancia menor al 0.05, y que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del hospital Carlos Lanfranco la Hoz , obteniendo cierto grado de similitud con nuestro estudio.

Por otro lado, los resultados obtenidos en el estudio indican que a mayor motivación hay una mejora en la productividad laboral. Los resultados son congruentes con lo hallado en Chile por los investigadores Alarcón N. ,Ganga F. ,Pedraja L. ,Monteverde A. (2020), quienes concluyeron que los profesionales poseen niveles de motivación media-alta en todas las dimensiones estudiadas. Así mismo, la interrelación entre la motivación y satisfacción en el trabajo es de correlación positiva. Por otro lado , Maza F. & Vergara J.(2017) en su investigación concluyeron que los niveles de productividad laboral aumentaron gracias a una buena eficiencia por parte de sus colaboradores y a mejoras tecnológicas.

Sepúlveda A. , Carrada S. y Reyes I. (2015) , en su investigación concluyeron que la motivación tiene un rol muy importante en el aprendizaje autorregulado y la productividad académica. Así mismo, como resultado hubo un nivel medio-alto

de motivación, con un ligero predominio de la motivación intrínseca, obteniendo cierto grado de similitud con nuestro estudio.

Según la teoría de McClelland es denominada también logro motivacional, enfocada en el actuar de las personas y estará impactado en tres necesidades: poder, logro y la afiliación.^{13,14}

Con respecto a los objetivos específicos establecer la relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020. Teniendo como resultados un nivel de significancia menor a 0.05 y un valor de Rho de 0.272, concluyendo que existe relación significativa y positiva entre las variables motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral de los trabajadores sanitarios del Nosocomio Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

Navarro L. (2017), Obtuvo como resultado el valor de tau_B= 0,677 y un nivel de significancia por debajo de 0.05; se concluye que existe relación entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2017. Coincidiendo con nuestro estudio.

Por otro lado Retamozo R. (2018) Tiene el siguiente resultado donde el valor "p" fue inferior a 0.05 y finiquitando la existencia de la vinculación significativa de la motivación y el rendimiento en el trabajo de los empleados en el área de enfermería en el nosocomio de estudio. Teniendo un resultado de Rho de 0.303, obteniendo una relación baja. Del cual se interpreta que a mayor motivación de logro, mejor desempeño laboral, obteniendo cierto grado de similitud con nuestra investigación.

Según McClelland la necesidad de logro es el interés de desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios.^{13,14}

Luego, se obtuvo como segundo objetivo específico precisar la relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020. Para ello, el nivel de significancia fue menor a 0.05 y el valor Rho fue de 0.547 que indica que la correlación es moderada. Con esto podemos concluir que existe relación significativa y positiva entre las dimensiones motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Nosocomio Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.

Para el caso Navarro L. (2017), El investigador tuvo un valor de tau_B= 0.559 y un valor de significancia menor a 0.05. Dando como resultado que existe relación entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral en su investigación ,el cual coincide con los resultados de nuestra investigación.

Retamozo R. (2018) Los resultados tuvieron un valor “p” inferior a 0.05, estableciendo la vinculación significativa entre variables (motivación de poder y el desempeño en el trabajo) de los trabajadores del área de enfermería, además el valor Rho fue de 0.251.Obteniendo cierto grado de similitud con nuestros resultados.

Según McClelland la necesidad de poder : Es el principal rasgo de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados. ^{13,14}

Por ultimo, en el tercer objetivo específico se busca definir la relación positiva y significativa entre la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020. Del cual, se obtuvo como resultado de

Rho 0.505 y un nivel de significancia menor a 0.05. Concluyendo que existe relación significativa y positiva entre las variables motivación de la necesidad de afiliación y el nivel de productividad.

Navarro L. (2017) Tuvo como resultado un valor $\tau_B=0.575$ y un nivel de significancia menor a 0.05 con lo que da a entender que existe una relación entre la variable necesidad de afiliación y la satisfacción laboral en su estudio coincidiendo con nuestra investigación.

Por otro lado, Retamozo R. (2018) Tuvo como resultado con un nivel de significancia es menor a 0.05 y concluye que “existe una relación significativa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital. La correlación de Rho de Spearman es 0.294. Obteniendo cierto grado de similitud con nuestra investigación.

Según McClelland la necesidad de afiliación: Su rasgo esencial ser aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones. ^{13,14}

VI. CONCLUSIONES

Primero :

Mediante el presente estudio existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020. La correlación de Spearman (Rho) fue 0.535, conforme a la escala de Bisquerra, está correlación resultó ser “moderada”.

Segundo :

Del mismo modo existe relación significativa y positiva entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020. La correlación de Spearman (Rho) fue 0.155, acorde a la escala de Bisquerra, está correlación resultó ser “muy baja”.

Tercero :

Luego existe relación significativa y positiva entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020. La correlación de Spearman (Rho) fue 0.494 , y según la escala de Bisquerra, está correlación resultó ser “moderada”.

Cuarto :

Así mismo existe relación significativa y positiva entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020. La correlación de Spearman (Rho) fue 0.576, y conforme a la escala de Bisquerra, está correlación resultó ser “moderada”.

VII. RECOMENDACIONES

Primero :

Observado los resultados del presente estudio, hacerle llegar al Gerente de Servicios Prestacionales I y II de la Red Prestacional Almenara y al Director del Nosocomio Aurelio Diaz Ufano, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, indicándole que la motivación del Nosocomio Aurelio Diaz Ufano, incide significativamente sobre la productividad laboral de sus colaboradores, con el fin de enriquecer las actividades cotidianas y su productividad motivando a la formación de grupos de trabajo.

Segundo :

Con respecto a la dimensión motivación de necesidad de logro, se tiene un dato preocupante, donde existe poco deseo de superación. Por lo que se sugiere evaluar dicho ítem y mejorar la motivación del personal sanitario a través de resoluciones, cartas de felicitación y constancias de participación, para estimular la unión y pertenencia del personal sanitario del Hospital Aurelio Diaz Ufano

Tercero :

Por el lado de la dimensión motivación de necesidad de poder, solo un 66,4% está interesado en poder influir en los demás compañeros de trabajo. Por lo que se puede sugerir talleres de liderazgo para el personal sanitario . A los más antiguos colaboradores brindarles ciertas responsabilidades para que se sientan importantes y los nuevos colaboradores tengan esa visión de poder ser como ellos en un futuro.

Cuarto :

En la dimensión motivación de necesidad de afiliación, en su mayoría presentan una motivación alta, pero el 22, 7% alcanzaron una Motivación media y el 0,9% alcanzaron una Motivación baja. Por lo que se sugiere reforzar el clima laboral mediante actividades de integración.

REFERENCIAS

1. Tito P. , Acuña P. Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú. *gtm* [Internet]. 21jun.2015 [citado 27jun.2020];18(35):51-9. Disponible en:
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11709>
2. Alarcón N , Ganga-Contreras F, Pedraja L y Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile [Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital]. *Medwave*. 2020;20(4):e7900. Published 2020 May 25. doi:10.5867/medwave.2020.04.7900
3. Maza Ávila F, Vergara Schmalbach J. Eficiencia y productividad de los hospitales y clínicas latinoamericanas de alta complejidad. *saber* [Internet]. 16ene.2017 [citado 27jun.2020];12(1):144-55. Available from: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1471>
4. Sepúlveda-Vildósola AC, Carrada-Legaria S, Reyes-Lagunes I. Motivación y estrategias de aprendizaje en residentes de pediatría. *Gac Med Mex*. 2015;151(4):477-484.
5. Retamozo Paredes R. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz,2018 [magister]. Universidad cesar vallejo; 2018.
6. Navarro Vallejos L. Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2017. [magister]. Universidad Cesar vallejo; 2018.

7. Béjar C. Impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del puesto de salud Leopoldo Rondón [Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias con mención en: Gerencia Social y de Recursos Humanos]. Sabandia Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa ;2017
8. Kumar P. Motivation: Concept, Theories and practical implications. International Research Journal of Commerce Arts and Science 2015;6(8):71-78.
9. Gopalan V., Abu J., Zulkifli A., Alwi A. y Che Mat R. A Review of the Motivation Theories in Learning [internet] 2017 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <https://aip.scitation.org/doi/10.1063/1.5005376>
10. Kamdron T. Work Motivation: Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation [internet] 2017 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: https://www.researchgate.net/publication/305072649_Work_Motivation_Relationships_with_Job_Satisfaction_Locus_of_Control_and_Motivation_Orientation
11. Cook D. y Artino A. Motivation to learn: an overview of contemporary theories. Med Educ 2016; 50(10):997-1014.
12. Murayama K. The science of motivation Multidisciplinary approaches advance research on the nature and effects of motivation [internet] 2018 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <https://www.apa.org/science/about/psa/2018/06/motivation>
13. Varma C. Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research 2017;6(2):10-20.

14. Venugopalan O. Maslow's theory of motivation its relevance and application among non-managerial employees of selected public and private sector undertakings in Kerala [internet] 2007 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/ad46/480c25435d5abd410cd11bdaa97fcd282b64.pdf>
15. Tahseen Sleimi M. y Davut S. Intrinsic and Extrinsic Motivation: Pivotal Role in Bank Tellers Satisfaction and Performance: Case Study of Palestinian Local Banks. *International Journal of Business and Social Science* 2015;6(11):127-136.
16. Madero S. y Rodriguez D. Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT* 2018; 13(1): 95-107.
17. Aithal P. y Kumar S. Comparative Analysis of Theory X, Theory Y, Theory Z, and Theory A for Managing People and Performance. *Munich Personal RePEc Archive* 2016; 72974.
18. Jeske D. y Axtell C. Effort and Reward Effects: Appreciation and Self - Rated Performance in e-Internships. *Soc Sci* 2017; 6:154.
19. Yurtkoru S., Bozkurt T., Bekta F., Ahmed M. y Kola V. Application of goal setting theory. *Global Business Research Congress* 2017;3:796-801.
20. Abdussalaam I., Abdul-Halim A. y Hamed M. Employee Learning Theories and Their Organizational Applications. *Academic Journal of Economic Studies* 2017; 3(4):96–104.
21. Ibinwangi O., Chiekezie O. y Ngozi C. Equity theory of motivation and work performance in selected south east universities. *EIKO International Journal of Business and Finance* 2016; 8(4).

22. Osabiya B. The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research* 2015;7(4):62-75.
23. Francis A. Motivation – Definition, Process, Types, Features and Importance [internet] 2012 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <https://www.mbaknol.com/management-concepts/motivation/>
24. Gordan M. A Review of B. F. Skinner's 'Reinforcement Theory of Motivation. *International Journal of Research in Education Methodology* 2014;5(3):680-688.
25. Legault L. Intrinsic and Extrinsic Motivation. En: Zeigler – Hill V. y Shackelford T., editores. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer International Publishing AG. NY (USA). 2016. p.1-4.
26. López A. Plan de recursos humanos. 1 ed. Madrid (ES): ESIC Editorial; 2013.
27. Thomas C. Kinnear, James R. Taylor. *Investigación de Mercados: Un enfoque aplicado*. 5th ed. Mexico McGraw-Hill: Thomas C. Kinnear y James R. Taylor; 1998.
28. Kotera Y., Adhikari P. y Van Gordon W. Motivation Types and Mental Health of UK Hospitality Workers. *International Journal of Mental Health and Addiction* 2018; 16:751-763.
29. Singh A. Employee motivation: a study on modern workplace motivation. *International Journal of Engineering Sciences & Management Research* 2017; 4(4):68-77.
30. Tal Kaleedy A. The motivational factors of employees at work [tesis de bachiller]. Finlandia (FI): Turku University of Applied Sciences; 2018.

31. Bin Abdullah M. Employee motivational factors: a comparison between Malaysia and Sultanate of Oman. *J Global Business Advancement* 2012; 5(4):285-306.
32. Daneshkohan A., Zarei E., Mansouri T., Maajani K., Ghasemi M. y Rezaeian M. Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran. *Global Journal of Health Science* 2015; 7(3):153-160.
33. Adui – Adjei K., Emmanuel O. y Mensah Forster O. The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana. *Hosp Pract Res* 2016; 1(2):47-52.
34. Njeri F. Factors affecting employee motivation at the work place: a case of Kenya Bankers Sacco Society LTD [tesis de maestría]. Kenia (KE): United States International University - Africa; 2016.
35. Khan A., Ahed S., Paul S. y Alam Kazmi S. Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakistan. En: Xu J. y Cols., editores. *Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management, Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering*. Pakistan: Springer International Publishing AG. 2018.p.615-625.
36. Alexander K. y Raj A. *Productivity enhancement in manufacturing operations*. 1 ed. India (IN): Notion Press; 2017.
37. Nemur L. *Productividad consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. 1 ed. España (ES): Babelcube Inc.: 2016.
38. Hassan M. Labour productivity [internet] 2017 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: https://www.academia.edu/5500010/Labour_productivity

39. Rizal M. y Sholehuddin S. Factors Affecting Labor Productivity of Small Manufacturing Industry. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 2019;7(1):47-52.
40. Kazaz A., Ulubeyli S., Acikara T. y Er. B., Factors Affecting Labor Productivity: Perspectives of Craft Workers. *Procedia Engineering* 2016; 164:28-34.
41. Jaimes L., Luzardo M. y Rojas M. Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica* 2018; 29(5):175-186.
42. Feili A., Khodadad A. y Ravangard R. Prioritizing factors affecting the hospital employees' productivity from the hospital managers' viewpoint using integrated decision-making trial and evaluation laboratory and analytic network process. *J Med Sci* 2018; 38:91-101.
43. González C. y Ramírez L. Factores que intervienen en la productividad del sector salud [tesis de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo]. Medellín (CO): Universidad de San Buenaventura Colombia; 2018.
44. Afolabi A., Fernando S. y Bottiglieri T. The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management* 2018; 24(12).
45. Taye A., Morankar S., Abdulahi M., Admasu B. y Tadele A. Health Care Workers Motivation and Retention Approaches of Health Workers in Ethiopia: A Scoping Review. *Health Res Policy Sy* 2019; 6(3):85.

46. Ghimire J., Gupta RP., Kumal AB., Mahato RK., Bhandari RM. y Thapa N. Factors Associated with the Motivation and De-motivation of Health Workforce in Nepal. *J Nepal Health Res Counc* 2013; 11(24):112-8.
47. Cheng Z., Cai M., Tao H., He Z., Lin X., Lin H. y Zuo Y. Efficiency and productivity measurement of rural township hospitals in China: a bootstrapping data envelopment análisis. *BMJ Open* 2016; 6(11).
48. Xenos P., Yfantopoulos J., Nektarios M., Polyzos N., Tinios P. y Constantopoulos A. Efficiency and productivity assessment of public hospitals in Greece during the crisis period 2009–2012. *Cost Eff Resour Alloc* 2017; 15:6.
49. Maza FJ. Y Vergara JC. Eficiencia y Productividad de los Hospitales y Clínicas Latinoamericanos de Alta Complejidad. *Saber, Ciencia y Libertad* 2017; 12(1):144-155.
50. Dimachkie Masri M. y Zere Asbu E. Productivity change of national health systems in the WHO Eastern Mediterranean region: application of DEA-based Malmquist productivity index. *Glob Health Res Policy* 2018; 3: 22.
51. Chukwuma E. y Obiefuna O. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* 2014; 2(7):137-147.
52. Ochoa K. Motivación y Productividad Laboral [tesis de grado]. Quetzaltenango (GT): Universidad Rafael Landívar; 2014.
53. Funso A. Motivation and its impact on workers' productivity in construction firms in Iagos, Nigeria [tesis de doctoral]. Kenia (KE): School of Environmental Studies of Kenyatta University; 2016.

54. Chong R. The impact of motivation on the productivity of employees in an organization [internet] 2016 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: https://www.academia.edu/25407785/THE_IMPACT_OF_MOTIVATION_ON_THE_PRODUCTIVITY_OF_EMPLOYEES_IN_AN_ORGANIZATION
55. Mohammed H. The effect of motivation on employee productivity (A case study private bank in Kurdistan regional government. Restaurant Business 2019; 118(11):119-136.
56. Halaocca S., Palomino L. y Rupay KLa Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud [tesis de maestría]. Lima (PE): Universidad ESAN; 2019.
57. ESSALUD. San Juan de Lurigancho [internet] 2020 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <http://www.essalud.gob.pe/nuestras-redes-asistenciales/san-juan-de-lurigancho/>

ANEXOS

Anexo 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO : Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020

ALUMNA : Barreto Juscamaita , Hillary Stephanie

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA / NIVEL DE MEDICIÓN	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿De qué manera se relaciona la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020?</p> <p>Problemas Específicos 1.¿De qué manera se relaciona la</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020</p> <p>Objetivos Específicos 1.Establecer la relación positiva y</p>	<p>Hipótesis General La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020.</p> <p>Hipótesis Específicos 1.Existe relación significativa y positiva entre la dimensión</p>	<p>Variable 1 MOTIVACIÓN</p> <p>Dimensiones Necesidad de logro</p> <p>Necesidad de poder</p>	<p>Desea realizar tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel.</p> <p>Desea tener influencia y</p>	<p>Escala de medición:</p> <p>(1) Definitivamente no (2) Probablemente no (3) Indeciso (4) Posiblemente si (5) Definitivamente si</p>	<p>Diseño Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo Investigación Prospectivo, Transversal y Observacional</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p>

<p>motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020?</p> <p>2.¿De qué manera se relaciona la motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020?</p> <p>3.¿De qué manera se relaciona la motivación de la</p>	<p>significativa entre la dimensión de motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020 .</p> <p>2.Precisar la relación positiva y significativa entre la dimensión de motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020.</p> <p>3.Definir la relación positiva y significativa entre la</p>	<p>motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.</p> <p>2.Existe relación significativa y positiva entre la dimensión de motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.</p> <p>3.Existe relación significativa y positiva entre la dimensión</p>	<p>Necesidad de afiliación</p> <p>Variable 2</p> <p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>Dimensiones</p> <p>-Eficiencia</p>	<p>control sobre los demás</p> <p>Desea buscar buenas relaciones interpersonales con otros.</p> <p>Recursos utilizados para la realización del trabajo.</p>	<p>Nivel de medición:</p> <p>Motivación Baja 20 - 63</p> <p>Motivación Media 64 - 77</p> <p>Motivación Alta 78 -100</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2)Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Población</p> <p>La presente investigación constó con una población de 352 personas que laboran como personal sanitario en el Hospital Aurelio Diaz Ufano.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra que se empleo en el estudio fue 220 personas que laboran como personal sanitario en el Hospital Aurelio Diaz Ufano.</p>
---	---	---	---	---	---	--

<p>necesidad de afiliación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020?</p>	<p>dimensión de motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL , 2020.</p>	<p>motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. SJL, 2020.</p>	<p>-Eficacia -Efectividad</p>	<p>Cumplimiento de metas al tiempo indicado. Crecimiento de la productividad del trabajo. Mejora en la calidad de la producción.</p>	<p>Nivel de medición: Adecuada 79 – 100 Regular 66 – 78 Inadecuada 20 - 65</p>	<p>Muestreo Muestreo no probabilista : Muestreo por conveniencia.</p>
---	---	---	--	---	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Motivación

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Necesidad de logro	Desea realizar tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel.	1 , 2 ,3 ,4 ,5 ,6 ,7	Escala de medición: (1) Definitivamente No (2) Probablemente No (3) Indeciso (4) Probablemente Si (5) Definitivamente Si
Necesidad de poder	Desea tener influencia y control sobre los demás	8 ,9 , 10 ,11 ,12 ,13	Nivel de medición: Motivación Baja : 20 - 63 Motivación Media : 64 - 77 Motivación Alta : 78 –100
Necesidad de afiliación	Desea buscar buenas relaciones interpersonales con otros.	14 , 15 ,16 ,17 ,18 ,19 ,20	

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Productividad Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1 , 2, 3, 4, 5, 6	
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado.	7 , 8, 9, 10 , 11 ,12	Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Efectividad	Crecimiento de la productividad del trabajo. Mejora en la calidad de la producción.	13 , 14 , 15 ,16 ,17 , 18, 19 , 20	Nivel de medición: Adecuada : 79 - 100 Regular : 66 - 78 Inadecuada : 20 - 65

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2 - Instrumento de la Varibale Motivación

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN

Estimado(a) sr. (a), srta:

Para esta investigación utilizaremos el presente cuestionario, en la cual se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a sus actividades en la misma. Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero (a) en sus respuestas . Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Instrucciones:

Deberá marcar con una (X) a los enunciados de acuerdo crea Ud. Conveniente

Definitivamente No	Probablemente No	Indeciso	Posiblemente Si	Definitivamente Si
1	2	3	4	5

	ÍTEMS	DN	PN	I	PS	DS
	LOGRO					
1	Me gusta trabajar solo					
2	Pretendo cambiar mi desempeño laboral					
3	Me gusta trabajar en situaciones complicadas					
4	Me gusta participar en tareas complejas					
5	Me gusta alcanzar y fijar metas realistas					
6	Me siento contento al realizar una tarea difícil					
7	Me gusta aceptar responsabilidades					
	AFILIACIÓN					
8	Me gusta ser aceptado por los demás					
9	En ocasiones me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo.					
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que trabajan en el hospital					
11	Tiendo construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
13	Prefiero trabajar con otras personas mas que trabajar solo (a).					
	PODER					
14	Me gusta trabajar en competición y ganar.					
15	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
16	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
17	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
18	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
19	Me gusta que me consideren importante					
20	Me gusta que predominen mis ideas					

Anexo 3 - Instrumento de la Varibale Productividad Laboral

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero (a) en sus respuestas . Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Instrucciones:

Después de leer cada enunciado marque con un aspa (x) la alternativa correcta.

N°	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
	Eficiencia					
1	¿Se hace el uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área ?					
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado estan normados para su optimo cumplimiento?					
3	¿Se generan perdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?					
4	¿La persona , recurso humano , encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?					
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la falta de recursos materiales?					
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se vieron afectados por que la infraestructura no era la adecuada?					
	Eficacia					
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?					
8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores esta en un lugar adecuado en su zona de trabajo?					
9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la institución?					

10	¿Los colaboradores de la institución cumplen las metas establecidas en los tiempos determinados?					
11	¿El tiempo determinado para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo?					
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales , pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias?					
Efectividad						
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución?					
14	¿Los índices atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?					
15	¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?					
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en constante crecimiento?					
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?					
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?					
19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?					
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?					

Anexo 4- DATA

Base de Datos de Motivación V1

Confiabilidad de la variable Motivación

n°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	5	3	5	5	6	5	5	4	5	4	5	5	5	1	3	5	5	5	4
2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2
3	5	1	4	4	5	6	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4
4	1	2	4	4	5	6	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	1	1
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
6	4	1	4	4	5	5	5	5	1	3	4	4	2	2	1	4	4	3	4	4
7	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	1	3	3	3	3	4	2	5	2	5	5	2	3	2	4	2	5	3	2	4
10	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	4	5	2
11	2	1	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	2	1	4	2	2
12	2	2	4	2	2	3	2	2	4	1	3	1	1	4	1	4	2	2	4	2
13	3	1	2	3	1	1	4	4	1	2	1	4	1	2	2	5	2	5	2	4
14	2	2	2	5	1	2	4	2	3	3	2	4	1	5	2	5	2	4	1	5
15	2	2	2	5	1	2	4	2	3	3	2	4	1	5	2	5	2	4	1	5
16	2	1	1	2	2	5	1	5	2	4	3	2	4	2	5	1	5	2	4	4
17	4	4	3	3	5	2	4	2	5	2	5	5	2	2	1	5	1	5	1	2
18	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	1	2	4	2	5	2	5	2	5	2	1	1	5	1	5	1	2	2	5
20	2	5	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	4	1	5	2	2	4
21	2	5	1	2	5	1	1	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2
22	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3
23	5	1	5	2	4	2	4	2	4	4	2	5	2	4	3	4	4	2	5	2
24	5	2	1	5	2	2	2	2	2	1	4	1	4	1	1	4	2	4	2	1
25	1	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	1	1	1	2	2	4	2	4	2
26	3	3	1	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	3	2
27	2	1	2	2	2	2	1	4	4	2	2	5	3	3	1	2	2	3	5	2
28	2	5	1	2	5	2	4	1	1	1	3	2	2	1	2	2	4	2	1	5
29	2	4	1	4	2	2	3	1	4	1	3	2	1	3	2	4	2	3	2	1
30	1	2	4	3	5	2	2	4	4	1	4	2	5	2	4	2	5	2	4	2
31	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	1	4	3	2	5	2	4	2	4	1	3	2	4	3	2	4	2	5	4	4
33	1	4	2	5	1	2	1	2	1	5	2	2	1	2	1	2	1	4	2	4
34	4	1	4	4	5	5	5	5	1	3	4	4	2	2	1	4	4	3	4	4
35	2	1	1	2	3	1	4	1	1	4	4	4	1	4	2	1	2	2	4	1
36	5	1	2	1	2	2	3	2	1	4	2	4	2	4	2	4	1	4	2	2
37	5	1	2	1	2	2	3	2	1	4	2	4	2	4	2	4	1	4	2	2
38	5	1	2	1	2	2	3	2	1	4	2	4	2	4	2	4	1	4	2	2
39	2	2	5	4	1	5	2	5	2	4	1	4	2	3	2	4	2	4	4	5
49	5	1	2	2	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	5
41	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	5	2
42	2	4	2	1	4	2	2	4	1	4	2	4	2	2	4	3	4	1	4	4
43	2	5	4	5	4	4	5	4	2	4	3	5	4	3	2	3	1	4	3	3
44	1	2	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4

45	2	4	2	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	2
46	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5	4	2	5	4	2
47	2	5	2	5	2	5	4	5	2	5	4	2	5	4	5	4	2	5	2	4
48	2	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5	2	5	2	5	4	4	5	2	5
49	2	5	4	5	4	2	4	2	5	2	5	4	5	4	2	4	5	4	3	5
50	5	5	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	5	2	4	2
51	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5
52	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	5	4
53	4	2	4	5	5	4	5	2	4	5	2	4	2	4	1	5	2	2	4	4
54	2	5	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2
55	2	4	2	2	4	5	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4
56	2	2	2	4	4	5	4	5	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4
57	2	2	3	4	4	4	5	4	2	1	3	3	3	2	1	4	1	4	5	3
58	2	2	4	2	4	5	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	5	4	4	1
59	2	3	2	3	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
60	1	2	1	2	4	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3
61	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	1	1	3	3	4	4
62	5	5	1	1	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4
63	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	1	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	1
65	1	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	2	4	2	1	3	4	2	4	2
66	4	2	3	3	4	2	2	4	3	4	3	2	4	4	1	2	4	3	4	4
67	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	1	2	3	3	4	4
68	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4
69	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	2	4	3	4	4
70	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	2	4	4	4	4
71	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	2	4	4	4	4
72	1	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4
73	1	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4
74	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	1	3	4	4	5	4
75	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4
76	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	1	2	4	3	4	4
77	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4
78	1	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	1	4	4	4	4
79	1	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	1	2	3	4	4	4
80	1	4	4	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	3	3	2	1	1
81	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	5
82	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4
83	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	5	5
84	1	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4
85	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	5	4	4	4	4
86	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4
87	1	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	4
88	1	2	1	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	1	4	5	5	5	5
89	1	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	1	4	5	4	5	5
90	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
91	1	1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5
92	1	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	5	5
93	1	3	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	5	5
94	5	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	1	4	4	5	5	5

95	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5
96	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	4	4	4	5	5
97	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	1	4	4	5	5	5
98	1	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	1	4	4	4	4	5
99	1	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	5
100	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	5	4	5	5
101	1	2	3	3	4	4	2	5	5	5	3	3	4	4	1	4	5	5	5	5
102	1	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	1	4	5	5	5	5
103	1	1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	5	5	5
104	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5
105	1	4	1	1	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	5	5
106	1	4	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	5	5	1	3	4	4	5	5
107	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	1	5	5	4	5	5
108	1	1	3	3	3	1	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5
109	1	1	3	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	1	3	3	4	5	5
110	1	1	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	1	5	4	5	5	5
111	1	1	2	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	1	4	5	4	5	5
112	1	1	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5	1	1	4	3	5	4
113	1	1	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	1	1	4	3	5	4
114	1	1	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	1	4	5	4	5	4
115	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	1	1	4	4	5	4
116	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	1	5	3	5	4
117	1	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	5	5	5
118	1	2	3	3	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	1	4	4	4	5	4
119	1	1	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	4
120	1	1	1	1	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	1	1	5	5	5	5
121	1	1	1	1	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	1	4	5	5	5	5
122	1	3	3	3	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5
123	1	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	1	5	3	4	5	4
124	1	1	1	1	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4
125	1	5	1	1	5	4	2	5	5	5	4	1	4	4	1	5	4	5	5	5
126	1	1	1	1	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	1	3	5	5	5	4
127	1	1	1	1	3	5	4	5	4	5	3	1	5	5	1	4	5	3	5	5
128	1	3	1	1	3	5	2	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5
129	1	5	1	1	4	5	3	5	4	5	4	2	5	5	1	4	3	5	5	4
130	1	1	1	3	3	5	1	5	1	5	4	1	4	5	1	3	3	5	5	5
131	3	3	4	1	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5
132	1	4	4	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4
133	3	1	1	1	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	1	4	5	4	5	4
134	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
135	2	1	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4
136	1	1	1	1	5	5	1	5	5	4	3	1	5	4	4	3	4	5	5	5
137	2	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	5	5	4
138	1	1	1	1	5	5	1	5	4	5	3	3	5	3	1	3	4	5	5	5
139	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	4	5	5	5
140	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	1	5	5	1	5	5	5
141	1	5	1	1	3	5	5	5	3	4	3	3	4	3	1	5	3	5	5	5
142	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	3	3	5	4	1	5	3	3	5	5
143	1	1	4	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	1	5	1	5	5	4
144	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	3	4	5	3	4	3	1	5	5	4

145	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	1	3	4	4	5	4
146	5	5	1	1	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	1	3	1	5	5	5
147	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	1	5	5	4
148	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	1	5	5	5
149	1	5	1	1	5	5	1	5	3	4	3	3	4	3	1	3	1	5	5	4
150	1	1	1	1	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	1	3	4	5	5	5
151	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	1	3	4	5	5	5
152	1	1	3	1	5	5	1	5	5	5	3	3	5	3	1	4	3	4	5	5
153	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	1	4	4	5	5	5
154	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	1	5	3	5	5	5
155	1	1	3	1	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	1	4	4	5	5	4
156	1	5	3	3	5	5	1	5	5	4	3	3	4	2	1	4	3	4	5	5
157	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	1	4	4	5	5	4
158	1	1	1	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	1	5	4	4	5	5
159	1	5	3	1	3	5	1	5	5	5	3	4	5	1	1	3	4	4	5	5
160	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	3	3	4	1	1	3	4	4	5	5
161	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	3	4	5	4
162	5	5	1	1	3	5	1	5	5	5	3	4	5	5	1	4	3	5	5	4
163	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	1	5	4	1	5	5
164	1	5	1	1	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	1	5	4	3	5	4
165	1	5	1	3	5	4	1	5	4	5	3	5	5	3	1	4	4	3	5	5
166	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	1	4	4	3	5	5
167	1	1	4	1	3	4	1	5	5	5	3	3	5	3	1	5	3	5	5	5
168	5	3	3	1	5	4	1	5	4	5	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5
169	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	3	4	5	4
170	1	3	1	1	5	4	1	5	5	5	4	3	4	5	1	3	4	5	5	5
171	1	1	5	1	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	1	3	1	5	5	4
172	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	1	4	2	4	5	5
173	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	3	5	5	5
174	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	1	3	4	4	5	4
175	1	3	1	1	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	1	3	2	5	5	5
176	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	3	3	4	5	4
177	1	1	5	1	3	5	5	5	5	5	4	3	4	2	1	5	5	5	5	4
178	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	3	4	5	4
179	1	1	1	1	3	5	5	5	3	3	3	3	5	4	1	5	2	4	5	5
180	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	1	3	2	4	5	5
181	1	1	3	1	5	5	5	5	3	5	3	3	4	2	1	3	2	5	5	4
182	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5	4	4	4	3	1	5	3	4	5	4
183	1	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	4	3	4	5	4
184	1	3	1	1	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	1	4	5	4	5	5
185	5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	4	3	4	5	1	5	2	4	5	5
186	4	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	3	5	2	1	1	5	5	5	5
187	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	5	4	5	4
188	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	1	3	3	3	5	5
189	1	1	1	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	1	3	3	5	5	4
190	1	1	1	3	3	5	1	5	5	5	5	4	5	2	1	3	3	3	5	5
191	1	1	3	1	5	5	1	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	3	5	4
192	5	1	1	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	1	3	3	5	5	4
193	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	4	4	3	5	5
194	1	5	3	1	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	1	3	5	3	5	4

195	1	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	
196	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	1	3	5	3	5	4	
197	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2	1	4	5	5	5	4	
198	5	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	4	5	4	
199	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	4	3	1	5	2	1	5	5	3	5	4
200	1	5	3	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	5	4	
201	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	1	5	4	5	5	4	
202	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	4	5	4	
203	1	1	1	1	5	4	5	5	5	4	3	3	4	1	1	4	5	5	5	5	
204	1	1	1	5	5	5	1	5	4	5	5	3	5	1	1	4	3	4	5	4	
205	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	1	5	3	5	5	5	
206	1	3	3	1	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	1	5	5	5	5	4	
207	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	1	5	5	4	5	4	
208	1	3	1	1	3	4	5	5	4	4	3	3	4	1	1	3	3	5	5	5	
209	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	3	4	3	5	4	
210	1	1	1	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	1	5	3	3	5	4	
211	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5	3	1	5	4	1	3	3	3	5	4	
212	1	1	3	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	1	1	5	4	3	5	4	
213	1	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	1	4	3	5	5	5	
214	1	1	1	1	3	5	1	5	5	5	5	1	5	4	1	1	4	3	5	4	
215	1	3	1	3	3	4	5	5	4	4	5	1	5	3	1	3	4	5	5	5	
216	1	4	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	3	5	5	4	
217	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	4	3	5	3	1	4	4	5	5	4	
218	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	1	5	4	5	5	4	
219	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	4	5	5	4	
220	1	4	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	3	5	5	5	

Estadística de fiabilidad del instrumento motivación.

Alfa de cronbach	N de elementos
0,824	20

Interpretación : La confiabilidad del instrumento, según la escala de George y Mallery, es Buena porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,824.

ANEXO 5 - DATA

Base de Datos de la Confiabilidad V2 Confiabilidad de la variable productividad laboral

n°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2
7	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	4	3	4	2	1	1
10	2	1	2	1	3	3	1	1	2	5	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4
11	5	4	1	3	2	1	3	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4
12	4	1	2	2	2	5	2	2	3	5	4	1	3	4	1	4	2	4	1	4
13	1	1	2	2	3	2	4	1	4	5	5	1	3	2	4	4	4	2	1	1
14	2	4	2	5	1	5	2	5	2	5	2	5	3	5	2	5	1	5	2	5
15	2	4	2	5	1	5	2	5	2	5	2	5	3	5	2	5	1	5	2	5
16	1	1	2	1	2	4	2	3	2	3	2	1	4	4	3	4	2	5	1	5
17	4	2	1	3	1	4	1	5	1	5	2	1	5	1	5	4	1	5	2	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	3	1	1	1	1
19	1	1	4	1	5	1	5	2	5	5	4	2	4	4	1	3	2	4	1	1
20	1	4	1	4	2	4	2	4	2	5	1	5	4	4	2	3	4	1	4	2
21	5	3	1	4	1	4	1	5	5	5	5	1	4	2	4	3	1	1	3	1
22	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	2	5	2	4	5	5	5	5	5
23	5	2	3	2	3	5	2	3	1	3	1	3	4	1	1	3	5	2	4	2
24	1	5	1	1	4	2	4	1	5	4	4	3	5	2	1	4	1	4	1	1
25	1	4	1	5	1	4	2	2	1	5	1	4	5	1	1	5	2	1	1	3
26	4	1	4	2	1	5	2	4	2	4	2	1	4	1	4	3	2	2	2	1
27	2	4	2	2	4	1	4	1	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	1	3
28	2	4	2	3	1	2	2	2	1	4	1	2	5	5	2	4	3	1	1	1
29	1	3	4	1	4	1	4	1	4	4	3	1	5	2	1	4	2	1	4	2
30	4	1	4	2	4	1	2	3	4	4	2	1	5	5	1	3	2	2	2	1
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	1	2	2	5	2	5	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	1	1	2
33	2	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	1	4	3	1	3	4	1	1	2
34	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2
35	2	4	1	3	2	3	1	1	1	5	1	2	4	1	4	4	3	1	2	2
36	1	3	2	3	2	4	1	3	2	4	2	2	4	1	3	4	1	3	2	4
37	1	3	2	3	2	4	1	3	2	4	2	2	4	1	3	4	1	3	2	4
38	1	3	2	3	2	4	1	3	2	4	2	2	4	1	3	4	1	3	2	4
39	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	5	3	3	4	2	4	4

49	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	1	3	1	4	4	2	4	1	1
41	5	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	2	5	4	4
42	2	4	2	4	1	2	1	3	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	1	1
43	4	5	5	4	2	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4
44	4	4	4	4	4	4	1	2	2	5	4	4	4	4	2	5	5	4	1	2
45	2	4	2	3	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3
46	5	4	5	4	2	5	2	4	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	2	5
47	5	4	2	5	2	5	4	2	5	4	2	5	5	2	5	4	5	4	2	5
48	2	5	4	5	2	5	2	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	2
49	5	2	4	5	2	5	5	4	2	5	4	2	5	2	5	4	5	4	5	4
50	2	2	4	2	4	3	2	4	3	3	5	3	3	2	3	4	1	2	4	3
51	5	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	2	4
52	3	2	2	3	4	4	2	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
53	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3
54	3	4	2	4	5	2	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	2	5	4	4
55	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4
56	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	5	4
57	3	2	4	1	3	3	2	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	5
58	4	4	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5
59	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	4	2
60	4	4	2	3	4	2	3	1	2	4	2	4	4	4	5	4	2	2	2	3
61	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	1
62	2	2	2	1	4	4	2	4	3	3	5	2	4	2	3	4	2	3	1	1
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	2	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5
65	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4
66	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
67	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	5	3	3	3	1	5	5	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4
69	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	4	3	3	3	2	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
71	3	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4
73	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5
74	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	2	2	3	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4
76	5	4	3	2	2	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4
77	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	5	3	3	3	2	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	4	5	4
79	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4
81	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4
82	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
83	4	5	3	3	3	2	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4
84	4	5	3	1	3	2	5	5	5	5	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4

85	4	5	3	2	3	1	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	5	5	5	4
86	4	5	3	2	3	2	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5
87	5	5	4	1	5	2	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	5	5	1	5	2	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
89	3	5	3	1	5	2	5	5	4	4	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5
90	3	5	3	3	4	1	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
91	4	5	4	3	5	1	5	4	5	5	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4
92	5	5	3	4	3	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5
93	3	5	3	4	4	1	5	4	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5
94	3	5	3	4	4	1	5	4	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5
95	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
96	3	5	5	1	5	1	5	4	5	5	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5
97	3	5	3	4	4	1	5	4	5	4	1	1	5	5	5	5	4	4	5	5
98	3	5	3	3	4	1	5	5	5	5	1	1	4	5	5	5	4	5	5	5
99	3	5	3	4	4	1	5	4	5	4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4
100	3	5	3	3	3	1	5	5	5	5	5	1	3	4	4	4	5	5	5	4
101	3	5	3	3	3	1	5	5	5	5	1	1	4	5	4	4	5	5	5	5
102	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5
103	3	5	3	4	4	2	5	4	5	5	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5
104	3	5	3	3	3	1	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5
105	3	5	3	3	3	2	5	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4
106	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	1	4	5	3	5	5	5	4	4
107	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5
108	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	1	5	4	5	5	5	4	5	5
109	4	3	4	5	3	1	4	5	5	5	2	1	4	3	3	4	4	5	4	5
110	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5
111	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	3	5	3	5
112	3	4	3	3	4	2	5	5	3	4	1	1	3	4	4	4	4	4	3	5
113	3	5	4	3	4	2	5	4	4	5	1	2	3	4	5	3	4	4	4	4
114	4	5	3	3	4	1	5	5	4	4	1	1	3	5	3	4	4	5	3	4
115	4	4	3	3	4	1	5	4	3	5	1	2	4	4	5	5	4	3	3	3
116	4	5	3	1	4	1	5	5	4	4	1	2	4	4	3	5	4	4	3	4
117	3	5	3	4	4	1	5	4	4	5	1	2	4	4	2	4	4	3	4	4
118	4	4	4	1	4	2	4	5	5	4	2	1	5	4	3	5	5	4	3	3
119	5	4	3	4	4	2	4	4	3	5	2	2	5	4	5	5	4	4	4	5
120	5	5	3	4	5	1	4	5	5	5	1	2	4	5	5	4	5	3	5	4
121	3	4	3	5	4	2	4	4	4	5	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5
122	5	5	5	1	4	1	5	4	5	4	1	2	4	5	5	5	4	3	4	3
123	5	5	3	1	3	1	4	5	4	4	1	1	5	4	3	4	3	4	3	5
124	4	4	5	1	5	1	5	5	3	5	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4
125	3	5	4	1	4	2	3	5	5	4	1	1	3	4	3	3	3	3	5	3
126	5	5	4	1	4	1	3	5	5	5	2	1	5	4	5	5	4	4	4	4
127	5	5	3	3	3	1	5	5	3	5	1	1	5	4	5	3	3	4	3	5
128	3	4	4	3	4	2	4	5	5	4	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4
129	3	5	5	3	3	1	5	4	3	5	1	1	3	4	4	3	5	3	3	5

130	3	5	3	1	5	1	4	5	4	4	1	1	3	5	3	3	4	5	4	4
131	3	5	5	1	3	1	5	4	3	4	1	2	5	4	5	5	3	4	5	4
132	3	5	5	5	3	1	5	4	4	5	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5
133	3	5	3	4	4	2	5	4	4	4	1	1	4	5	3	5	3	4	3	5
134	5	5	3	3	3	1	4	5	3	4	1	2	5	5	5	5	5	4	4	5
135	3	5	4	3	4	1	5	5	5	5	1	2	5	5	5	4	5	5	3	3
136	3	5	3	3	3	2	5	5	5	4	2	2	3	5	3	4	4	5	3	5
137	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	1	1	4	4	5	5	3	3	4	5
138	5	3	3	3	5	1	5	5	5	4	1	1	4	5	4	4	3	4	5	3
139	3	4	5	4	5	1	3	5	5	5	1	2	4	5	5	4	4	4	4	5
140	3	3	5	4	3	1	5	5	3	5	2	1	3	4	4	5	5	5	3	3
141	5	5	5	5	3	1	5	4	5	5	1	1	5	5	5	4	4	5	4	4
142	3	5	3	3	4	3	3	5	5	5	1	1	4	4	3	4	3	4	4	4
143	5	5	5	1	3	1	4	5	3	4	1	2	4	4	3	5	4	5	3	3
144	5	5	5	3	4	1	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	4	4	3
145	4	5	5	3	4	1	4	5	3	4	1	1	5	5	4	4	3	4	3	4
146	4	5	3	1	3	1	4	4	5	4	1	1	4	4	3	5	4	4	4	5
147	4	5	5	1	5	1	5	5	3	5	1	2	5	5	3	5	5	5	4	5
148	4	5	3	3	5	2	5	4	4	4	1	1	3	4	5	5	5	5	4	4
149	4	5	5	1	5	1	4	4	4	4	1	1	4	5	3	5	5	4	5	3
150	3	5	3	1	4	1	5	5	3	5	1	2	3	5	5	3	3	4	4	3
151	3	4	3	3	5	1	5	5	3	5	2	1	5	5	4	4	5	3	5	3
152	4	4	3	1	3	1	5	5	4	4	2	1	5	5	3	4	4	3	4	4
153	5	4	3	3	5	1	5	5	3	5	2	1	5	4	3	5	3	4	4	3
154	3	5	3	3	3	1	5	5	3	4	1	1	5	4	3	5	4	5	5	4
155	4	5	3	3	3	2	5	4	3	5	2	1	4	5	5	4	3	5	5	3
156	4	4	3	3	4	2	5	4	5	4	1	1	5	5	3	5	4	5	5	4
157	5	5	3	3	3	2	5	3	3	4	2	1	5	4	4	3	4	5	4	5
158	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5
159	4	3	2	3	4	1	5	3	3	4	2	1	4	5	5	4	5	4	4	4
160	5	5	2	3	5	4	5	3	5	4	1	1	3	5	5	4	3	5	4	4
161	4	5	2	1	5	1	4	3	4	5	1	2	4	5	4	5	3	5	4	5
162	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	1	2	4	5	4	4	5	4	3	4
163	4	5	2	1	4	2	4	4	3	4	1	2	4	5	2	3	4	5	3	4
164	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	1	2	4	5	3	5	5	5	3	3
165	5	5	3	1	4	2	4	3	4	5	1	1	5	5	5	5	3	5	4	5
166	4	5	3	1	3	2	5	5	3	4	1	1	4	4	3	3	4	4	5	5
167	3	5	5	3	3	2	5	5	3	5	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4
168	4	5	5	1	4	3	5	5	5	5	1	1	5	4	4	5	5	5	4	3
169	3	5	4	3	3	2	4	5	3	4	1	2	4	5	5	4	5	4	4	4
170	5	5	2	1	4	1	5	3	3	5	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4
171	4	5	2	1	4	1	5	5	3	4	1	2	5	5	4	5	4	4	5	5
172	5	5	2	3	5	1	5	5	5	5	2	1	5	4	4	4	3	5	3	5
173	5	5	2	1	4	1	5	5	5	4	1	1	4	3	3	4	3	4	3	4
174	5	4	2	1	4	1	4	3	4	5	1	1	5	3	5	5	3	4	5	4

175	5	4	2	1	4	1	4	5	3	4	1	1	4	5	2	5	3	4	5	3
176	4	5	4	1	4	1	4	5	4	5	2	1	5	3	4	5	4	5	3	4
177	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	1	4	3	4	5	5	3	3	4
178	5	5	3	1	5	2	4	5	4	4	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4
179	4	4	3	1	4	1	5	5	3	5	1	1	5	5	5	5	4	5	5	3
180	3	5	3	1	4	1	5	5	4	4	1	2	4	3	4	5	3	5	3	4
181	4	5	2	1	3	2	5	5	4	4	1	1	5	4	4	4	4	5	3	5
182	4	5	4	1	3	2	4	5	3	4	1	2	5	4	5	5	4	4	5	3
183	4	5	4	3	3	1	4	4	5	5	1	1	4	4	5	4	3	4	5	4
184	5	5	3	1	5	2	4	4	5	4	1	2	5	4	4	4	3	3	3	4
185	5	4	4	3	5	2	5	5	5	4	1	1	5	5	3	5	4	3	5	4
186	4	4	4	1	3	2	5	3	3	4	1	1	5	5	3	5	5	4	5	5
187	5	5	5	3	4	1	5	5	4	5	1	1	5	5	2	5	3	4	4	4
188	3	4	5	1	3	2	5	5	3	4	1	1	4	3	2	5	4	4	3	5
189	3	5	2	3	5	2	5	3	5	4	1	2	5	4	3	4	3	5	4	4
190	3	4	4	1	4	2	5	5	4	5	1	1	5	4	2	5	3	3	5	5
191	4	5	5	3	3	2	5	4	3	4	1	2	5	4	2	4	4	5	5	3
192	3	4	2	1	4	2	5	4	5	5	1	1	4	3	5	4	5	5	5	5
193	3	5	2	1	3	1	5	5	4	4	1	1	4	5	4	5	4	3	5	3
194	3	5	4	1	4	1	3	5	3	4	1	1	4	4	3	5	5	5	5	5
195	3	4	3	1	3	1	5	3	5	4	2	1	5	4	5	4	4	4	3	5
196	3	4	5	1	3	1	3	5	4	4	1	1	3	5	3	4	4	4	5	5
197	4	4	3	1	5	2	4	3	3	4	2	1	4	3	2	3	5	5	5	3
198	4	5	1	1	3	1	4	3	5	5	1	1	4	3	4	5	5	5	4	3
199	5	4	2	1	5	2	3	5	4	5	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5
200	4	5	4	2	3	2	4	5	4	4	1	1	4	5	2	5	5	4	3	4
201	4	5	1	3	4	2	5	5	3	5	1	1	3	5	2	4	4	4	5	3
202	5	4	4	2	4	2	5	3	5	5	1	1	4	5	3	4	4	5	5	3
203	4	5	4	1	4	1	5	3	5	4	1	2	5	5	2	5	3	3	4	5
204	4	4	4	3	3	1	5	5	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5
205	4	5	4	1	5	2	5	3	3	5	1	1	5	4	2	4	4	3	5	4
206	4	4	1	1	5	2	4	5	3	5	1	1	4	4	2	5	3	3	5	4
207	4	5	1	3	4	1	5	5	5	5	2	1	3	5	5	5	3	3	5	5
208	4	4	5	1	3	2	4	3	3	4	1	1	4	5	4	4	3	4	5	4
209	5	5	3	3	5	2	4	5	3	5	1	1	5	5	5	4	5	3	4	5
210	4	5	3	1	5	1	4	5	5	5	1	2	3	5	3	5	4	3	5	4
211	4	4	1	3	5	2	4	3	3	5	1	1	3	4	5	5	4	5	4	4
212	5	4	4	1	4	1	5	3	5	4	1	2	5	5	4	5	5	3	4	5
213	4	4	5	1	5	1	5	4	5	5	2	2	4	3	4	5	4	4	5	3
214	4	5	4	3	3	2	4	5	3	4	1	1	5	4	3	4	3	5	5	5
215	4	4	4	3	5	1	5	4	3	5	1	1	5	3	5	5	3	4	5	4
216	4	5	2	3	2	1	5	5	5	5	1	1	3	4	5	5	4	5	5	3
217	4	4	3	3	4	1	5	5	3	5	1	1	5	4	5	5	3	3	5	5
218	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	1	1	3	5	3	5	5	4	4	4
219	5	3	2	1	5	2	4	3	3	4	1	1	4	5	2	5	4	5	5	5

220	4	5	4	3	4	1	3	5	5	5	1	1	3	5	5	5	4	4	4	4
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Estadístico de fiabilidad del instrumento productividad laboral.

Alfa de cronbach	N° de elementos
0,824	20

Interpretación: La confiabilidad del instrumento, según la escala de George y Mallery, es Buena porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,841.

Base de Datos V1

V1 (p.1-7 dimensión: necesidad de logro, p.8-13 dimensión: necesidad de poder, p. 14-20 dimensión :necesidad de afiliación)

n°	NECESIDAD DE LOGRO (d1)								NECESIDAD DE PODER(d2)							NECESIDAD DE FILIACIÓN (d3)							ΣV1	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Σd1V1	p8	p9	p10	p11	p12	p13	Σd2V1	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20		Σd3V1
1	1	5	3	5	5	6	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	1	3	5	5	5	4	28	86
2	4	2	4	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	2	2	2	20	71
3	5	1	4	4	5	6	5	30	5	4	4	4	4	3	24	5	5	3	4	5	5	4	31	85
4	1	2	4	4	5	6	5	27	4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	2	2	1	1	19	72
5	5	4	4	4	5	5	5	32	5	4	4	3	3	4	23	4	4	4	3	4	4	4	27	82
6	4	1	4	4	5	5	5	28	5	1	3	4	4	2	19	2	1	4	4	3	4	4	22	69
7	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	4	5	4	4	26	4	5	3	2	4	4	4	26	86
8	2	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27	77
9	1	3	3	3	3	4	2	19	5	2	5	5	2	3	22	2	4	2	5	3	2	4	22	63
10	3	3	2	4	2	4	2	20	4	2	4	2	4	2	18	2	3	3	2	4	5	2	21	59
11	2	1	2	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	2	22	4	5	2	1	4	2	2	20	66
12	2	2	4	2	2	3	2	17	2	4	1	3	1	1	12	4	1	4	2	2	4	2	19	48
13	3	1	2	3	1	1	4	15	4	1	2	1	4	1	13	2	2	5	2	5	2	4	22	50
14	2	2	2	5	1	2	4	18	2	3	3	2	4	1	15	5	2	5	2	4	1	5	24	57
15	2	2	2	5	1	2	4	18	2	3	3	2	4	1	15	5	2	5	2	4	1	5	24	57
16	2	1	1	2	2	5	1	14	5	2	4	3	2	4	20	2	5	1	5	2	4	4	23	57
17	4	4	3	3	5	2	4	25	2	5	2	5	5	2	21	2	1	5	1	5	1	2	17	63
18	2	3	3	3	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	73
19	2	1	2	4	2	5	2	18	5	2	5	2	1	1	16	5	1	5	1	2	2	5	21	55
20	2	5	1	2	2	2	1	15	3	1	2	1	2	2	11	2	4	1	5	2	2	4	20	46

21	2	5	1	2	5	1	1	17	2	4	4	2	4	3	19	2	4	3	2	3	2	2	18	54
22	5	4	5	4	4	5	4	31	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	5	4	3	3	28	87
23	5	1	5	2	4	2	4	23	2	4	4	2	5	2	19	4	3	4	4	2	5	2	24	66
24	5	2	1	5	2	2	2	19	2	2	1	4	1	4	14	1	1	4	2	4	2	1	15	48
25	1	4	2	2	4	2	2	17	4	2	4	2	1	1	14	1	2	2	4	2	4	2	17	48
26	3	3	1	2	4	3	3	19	4	2	4	2	4	3	19	2	4	2	4	3	3	2	20	58
27	2	1	2	2	2	2	1	12	4	4	2	2	5	3	20	3	1	2	2	3	5	2	18	50
28	2	5	1	2	5	2	4	21	1	1	1	3	2	2	10	1	2	2	4	2	1	5	17	48
29	2	4	1	4	2	2	3	18	1	4	1	3	2	1	12	3	2	4	2	3	2	1	17	47
30	1	2	4	3	5	2	2	19	4	4	1	4	2	5	20	2	4	2	5	2	4	2	21	60
31	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	63
32	1	4	3	2	5	2	4	21	2	4	1	3	2	4	16	3	2	4	2	5	4	4	24	61
33	1	4	2	5	1	2	1	16	2	1	5	2	2	1	13	2	1	2	1	4	2	4	16	45
34	4	1	4	4	5	5	5	28	5	1	3	4	4	2	19	2	1	4	4	3	4	4	22	69
35	2	1	1	2	3	1	4	14	1	1	4	4	4	1	15	4	2	1	2	2	4	1	16	45
36	5	1	2	1	2	2	3	16	2	1	4	2	4	2	15	4	2	4	1	4	2	2	19	50
37	5	1	2	1	2	2	3	16	2	1	4	2	4	2	15	4	2	4	1	4	2	2	19	50
38	5	1	2	1	2	2	3	16	2	1	4	2	4	2	15	4	2	4	1	4	2	2	19	50
39	2	2	5	4	1	5	2	21	5	2	4	1	4	2	18	3	2	4	2	4	4	5	24	63
49	5	1	2	2	5	4	4	23	3	3	4	4	3	4	21	4	1	4	4	4	4	5	26	70
41	3	4	2	2	3	3	3	20	2	4	4	4	4	2	20	4	5	4	4	2	5	2	26	66
42	2	4	2	1	4	2	2	17	4	1	4	2	4	2	17	2	4	3	4	1	4	4	22	56
43	2	5	4	5	4	4	5	29	4	2	4	3	5	4	22	3	2	3	1	4	3	3	19	70
44	1	2	1	1	4	2	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	1	4	4	1	4	4	22	61
45	2	4	2	5	5	5	4	27	5	2	4	4	4	4	23	5	2	2	2	4	4	2	21	71
46	2	4	5	4	5	4	4	28	4	5	4	2	4	2	21	4	5	4	2	5	4	2	26	75

47	2	5	2	5	2	5	4	25	5	2	5	4	2	5	23	4	5	4	2	5	2	4	26	74
48	2	5	5	4	5	2	5	28	4	5	2	5	2	5	23	2	5	4	4	5	2	5	27	78
49	2	5	4	5	4	2	4	26	2	5	2	5	4	5	23	4	2	4	5	4	3	5	27	76
50	5	5	1	2	2	1	1	17	1	1	2	3	1	2	10	2	2	3	5	2	4	2	20	47
51	2	5	4	5	4	5	4	29	5	4	2	5	2	5	23	4	5	4	5	4	5	5	32	84
52	2	4	4	5	4	5	4	28	5	4	4	5	4	2	24	4	2	4	2	4	5	4	25	77
53	4	2	4	5	5	4	5	29	2	4	5	2	4	2	19	4	1	5	2	2	4	4	22	70
54	2	5	2	4	2	2	4	21	4	4	2	4	2	4	20	2	4	3	4	2	4	2	21	62
55	2	4	2	2	4	5	2	21	4	2	4	2	4	4	20	2	4	4	5	2	4	4	25	66
56	2	2	2	4	4	5	4	23	5	4	2	2	4	2	19	4	2	4	2	2	4	4	22	64
57	2	2	3	4	4	4	5	24	4	2	1	3	3	3	16	2	1	4	1	4	5	3	20	60
58	2	2	4	2	4	5	4	23	3	3	4	4	2	4	20	3	4	2	5	4	4	1	23	66
59	2	3	2	3	2	4	2	18	2	2	4	4	2	4	18	2	4	2	4	2	4	2	20	56
60	1	2	1	2	4	4	5	19	5	4	2	4	2	2	19	2	4	3	3	4	3	3	22	60
61	2	2	2	3	4	2	2	17	4	4	4	2	2	4	20	4	1	1	3	3	4	4	20	57
62	5	5	1	1	4	2	2	20	4	4	2	4	2	4	20	4	2	1	4	4	4	4	23	63
63	4	3	4	4	4	4	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	65
64	1	4	5	5	5	5	5	30	1	5	5	5	5	5	26	5	5	1	4	5	4	1	25	81
65	1	2	2	2	2	2	1	12	4	3	3	3	2	4	19	2	1	3	4	2	4	2	18	49
66	4	2	3	3	4	2	2	20	4	3	4	3	2	4	20	4	1	2	4	3	4	4	22	62
67	4	4	2	3	4	2	2	21	4	3	3	4	2	4	20	3	1	2	3	3	4	4	20	61
68	1	4	3	3	3	3	3	20	4	3	3	4	4	4	22	4	1	2	4	4	4	4	23	65
69	1	4	3	3	3	3	3	20	4	3	3	4	4	4	22	3	1	2	4	3	4	4	21	63
70	4	4	5	3	4	3	4	27	4	3	3	4	3	4	21	3	1	2	4	4	4	4	22	70
71	4	4	3	3	4	3	4	25	4	3	3	4	3	4	21	3	1	2	4	4	4	4	22	68
72	1	4	3	3	4	5	2	22	4	4	4	4	4	4	24	4	1	3	4	4	4	4	24	70

73	1	4	3	3	4	5	4	24	4	5	3	4	4	4	24	4	1	3	4	4	4	4	24	72
74	4	4	3	4	2	3	4	24	4	3	4	4	2	4	21	4	1	3	4	4	5	4	25	70
75	4	4	3	4	2	3	2	22	4	3	4	4	4	4	23	4	1	3	4	4	4	4	24	69
76	4	4	2	2	4	2	2	20	4	4	4	4	2	4	22	2	1	2	4	3	4	4	20	62
77	4	4	2	2	4	2	2	20	4	4	4	4	4	2	22	2	1	2	4	4	4	4	21	63
78	1	4	3	2	4	4	2	20	4	4	4	4	2	4	22	2	1	1	4	4	4	4	20	62
79	1	4	3	4	4	2	2	20	4	4	4	4	2	4	22	2	1	2	3	4	4	4	20	62
80	1	4	4	3	4	4	4	24	4	2	3	5	4	4	22	4	4	3	3	2	1	1	18	64
81	2	2	3	2	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25	5	1	5	4	4	5	5	29	75
82	2	2	3	2	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25	4	1	4	5	4	4	4	26	72
83	1	2	2	2	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	5	1	4	4	4	5	5	28	71
84	1	2	3	3	4	4	2	19	4	4	4	4	4	5	25	4	1	2	4	4	4	4	23	67
85	1	2	2	2	4	4	4	19	4	4	4	4	3	5	24	4	1	5	4	4	4	4	26	69
86	1	2	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	5	25	4	1	4	4	4	4	4	25	73
87	1	2	1	2	4	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24	5	1	5	5	5	5	4	30	73
88	1	2	1	3	4	4	4	19	4	5	5	4	3	5	26	4	1	4	5	5	5	5	29	74
89	1	2	2	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	5	26	5	1	4	5	4	5	5	29	77
90	5	4	4	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	1	5	5	5	5	5	31	93
91	1	1	3	3	4	4	5	21	5	5	5	5	4	5	29	4	1	5	5	5	5	5	30	80
92	1	2	2	2	4	5	4	20	5	5	5	5	5	4	29	5	1	4	4	4	5	5	28	77
93	1	3	2	2	4	4	4	20	5	5	5	5	4	5	29	4	1	5	4	5	5	5	29	78
94	5	2	3	3	3	4	4	24	5	5	5	5	3	4	27	5	1	4	4	5	5	5	29	80
95	1	2	4	4	4	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	1	4	4	4	5	5	28	83
96	1	4	3	4	5	5	5	27	5	5	5	5	2	5	27	5	1	4	4	4	5	5	28	82
97	5	2	4	3	4	5	5	28	5	5	4	4	4	5	27	1	1	4	4	5	5	5	25	80
98	1	2	3	3	4	4	5	22	5	5	5	5	3	4	27	5	1	4	4	4	4	5	27	76

99	1	2	3	3	4	4	5	22	5	5	5	5	3	4	27	4	1	4	4	4	4	5	26	75
100	1	2	3	3	4	5	5	23	5	5	5	5	3	4	27	4	1	4	5	4	5	5	28	78
101	1	2	3	3	4	4	2	19	5	5	5	3	3	4	25	4	1	4	5	5	5	5	29	73
102	1	4	3	4	3	4	5	24	5	5	5	5	3	4	27	5	1	4	5	5	5	5	30	81
103	1	1	3	3	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	1	1	4	4	5	5	5	25	76
104	1	4	4	4	4	4	5	26	5	5	5	4	4	5	28	5	1	5	5	4	5	5	30	84
105	1	4	1	1	4	4	4	19	5	5	5	5	3	5	28	5	1	5	5	4	5	5	30	77
106	1	4	3	3	3	5	5	24	5	3	4	3	3	5	23	5	1	3	4	4	5	5	27	74
107	1	1	3	4	5	5	5	24	5	5	4	3	3	4	24	5	1	5	5	4	5	5	30	78
108	1	1	3	3	3	1	5	17	4	3	3	3	3	5	21	3	3	4	5	5	5	5	30	68
109	1	1	3	4	5	5	3	22	5	5	4	3	5	5	27	4	1	3	3	4	5	5	25	74
110	1	1	3	4	3	4	4	20	5	5	3	3	3	3	22	4	1	5	4	5	5	5	29	71
111	1	1	2	3	5	4	4	20	5	5	4	4	5	4	27	5	1	4	5	4	5	5	29	76
112	1	1	3	3	3	4	5	20	5	4	4	3	3	5	24	5	1	1	4	3	5	4	23	67
113	1	1	3	3	3	5	5	21	5	4	4	3	3	5	24	5	1	1	4	3	5	4	23	68
114	1	1	3	3	4	5	5	22	5	5	4	3	3	5	25	4	1	4	5	4	5	4	27	74
115	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	4	4	3	4	25	5	1	1	4	4	5	4	24	68
116	1	3	1	1	5	5	5	21	5	5	5	4	3	5	27	5	1	1	5	3	5	4	24	72
117	1	4	3	3	5	5	5	26	5	3	5	5	4	5	27	5	4	1	4	5	5	5	29	82
118	1	2	3	3	5	5	3	22	5	5	4	3	5	4	26	5	1	4	4	4	5	4	27	75
119	1	1	5	5	5	5	3	25	5	5	4	3	5	5	27	5	1	5	5	5	5	4	30	82
120	1	1	1	1	3	5	5	17	5	4	4	5	4	4	26	5	1	1	5	5	5	5	27	70
121	1	1	1	1	3	4	5	16	5	5	5	4	3	5	27	5	1	4	5	5	5	5	30	73
122	1	3	3	3	4	5	3	22	5	5	5	4	3	5	27	5	4	5	4	3	5	5	31	80
123	1	4	2	2	5	5	5	24	5	5	5	4	3	5	27	4	1	5	3	4	5	4	26	77
124	1	1	1	1	5	4	5	18	5	4	5	5	4	4	27	3	4	3	4	4	5	4	27	72

125	1	5	1	1	5	4	2	19	5	5	5	4	1	4	24	4	1	5	4	5	5	5	29	72
126	1	1	1	1	5	4	3	16	5	4	5	4	2	4	24	4	1	3	5	5	5	4	27	67
127	1	1	1	1	3	5	4	16	5	4	5	3	1	5	23	5	1	4	5	3	5	5	28	67
128	1	3	1	1	3	5	2	16	5	3	5	4	3	4	24	5	4	3	4	5	5	5	31	71
129	1	5	1	1	4	5	3	20	5	4	5	4	2	5	25	5	1	4	3	5	5	4	27	72
130	1	1	1	3	3	5	1	15	5	1	5	4	1	4	20	5	1	3	3	5	5	5	27	62
131	3	3	4	1	5	5	5	26	5	1	5	5	4	5	25	5	1	5	5	5	5	5	31	82
132	1	4	4	3	3	5	5	25	5	1	5	5	5	5	26	5	1	4	5	5	5	4	29	80
133	3	1	1	1	5	5	1	17	5	1	5	3	5	5	24	5	1	4	5	4	5	4	28	69
134	3	5	5	1	5	5	5	29	5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	5	5	5	5	34	91
135	2	1	1	3	5	5	5	22	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	3	5	5	4	31	82
136	1	1	1	1	5	5	1	15	5	5	4	3	1	5	23	4	4	3	4	5	5	5	30	68
137	2	1	1	1	3	5	5	18	5	5	5	5	4	5	29	4	1	4	4	5	5	4	27	74
138	1	1	1	1	5	5	1	15	5	4	5	3	3	5	25	3	1	3	4	5	5	5	26	66
139	1	5	1	1	5	5	5	23	5	5	5	5	4	4	28	4	1	2	4	5	5	5	26	77
140	1	5	1	1	5	5	5	23	5	5	5	3	3	5	26	1	5	5	1	5	5	5	27	76
141	1	5	1	1	3	5	5	21	5	3	4	3	3	4	22	3	1	5	3	5	5	5	27	70
142	1	1	5	1	5	5	1	19	5	5	5	3	3	5	26	4	1	5	3	3	5	5	26	71
143	1	1	4	1	5	5	5	22	5	5	4	5	3	4	26	3	1	5	1	5	5	4	24	72
144	1	1	1	1	5	5	1	15	5	5	5	3	4	5	27	3	4	3	1	5	5	4	25	67
145	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	5	3	4	4	26	4	1	3	4	4	5	4	25	70
146	5	5	1	1	3	4	5	24	5	5	5	5	3	5	28	3	1	3	1	5	5	5	23	75
147	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	5	3	4	5	27	3	4	3	1	5	5	4	25	71
148	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	4	5	3	5	27	3	4	5	1	5	5	5	28	74
149	1	5	1	1	5	5	1	19	5	3	4	3	3	4	22	3	1	3	1	5	5	4	22	63
150	1	1	1	1	5	4	5	18	5	4	4	5	3	5	26	5	1	3	4	5	5	5	28	72

151	1	1	1	5	5	5	5	23	5	4	5	3	4	4	25	5	1	3	4	5	5	5	28	76
152	1	1	3	1	5	5	1	17	5	5	5	3	3	5	26	3	1	4	3	4	5	5	25	68
153	1	1	1	1	3	5	5	17	5	5	5	3	4	4	26	5	1	4	4	5	5	5	29	72
154	1	1	4	1	5	5	5	22	5	5	5	3	3	4	25	5	1	5	3	5	5	5	29	76
155	1	1	3	1	5	5	5	21	5	3	5	3	4	5	25	5	1	4	4	5	5	4	28	74
156	1	5	3	3	5	5	1	23	5	5	4	3	3	4	24	2	1	4	3	4	5	5	24	71
157	5	5	1	1	5	5	5	27	5	5	4	5	4	5	28	3	1	4	4	5	5	4	26	81
158	1	1	1	3	3	4	5	18	5	5	4	4	3	4	25	5	1	5	4	4	5	5	29	72
159	1	5	3	1	3	5	1	19	5	5	5	3	4	5	27	1	1	3	4	4	5	5	23	69
160	1	1	1	1	5	4	5	18	5	5	5	3	3	4	25	1	1	3	4	4	5	5	23	66
161	5	1	1	1	5	5	5	23	5	5	5	5	3	5	28	3	1	5	3	4	5	4	25	76
162	5	5	1	1	3	5	1	21	5	5	5	3	4	5	27	5	1	4	3	5	5	4	27	75
163	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	5	3	3	4	25	3	1	5	4	1	5	5	24	68
164	1	5	1	1	3	4	5	20	5	4	5	3	3	5	25	5	1	5	4	3	5	4	27	72
165	1	5	1	3	5	4	1	20	5	4	5	3	5	5	27	3	1	4	4	3	5	5	25	72
166	5	1	1	1	5	4	5	22	5	5	4	3	3	5	25	5	1	4	4	3	5	5	27	74
167	1	1	4	1	3	4	1	15	5	5	5	3	3	5	26	3	1	5	3	5	5	5	27	68
168	5	3	3	1	5	4	1	22	5	4	5	3	5	4	26	4	1	4	4	4	5	5	27	75
169	1	1	1	3	5	5	5	21	5	5	5	5	3	5	28	3	1	5	3	4	5	4	25	74
170	1	3	1	1	5	4	1	16	5	5	5	4	3	4	26	5	1	3	4	5	5	5	28	70
171	1	1	5	1	5	5	5	23	5	3	3	3	3	5	22	4	1	3	1	5	5	4	23	68
172	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	5	4	3	5	27	3	1	4	2	4	5	5	24	70
173	1	3	1	1	5	5	5	21	5	5	5	5	4	4	28	4	1	5	3	5	5	5	28	77
174	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	5	3	3	5	26	3	1	3	4	4	5	4	24	69
175	1	3	1	1	5	5	5	21	5	4	5	5	3	4	26	4	1	3	2	5	5	5	25	72
176	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	5	5	3	5	28	3	1	3	3	4	5	4	23	70

177	1	1	5	1	3	5	5	21	5	5	5	4	3	4	26	2	1	5	5	5	5	4	27	74
178	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	5	5	3	5	28	3	1	5	3	4	5	4	25	72
179	1	1	1	1	3	5	5	17	5	3	3	3	3	5	22	4	1	5	2	4	5	5	26	65
180	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	4	3	3	5	25	3	1	3	2	4	5	5	23	67
181	1	1	3	1	5	5	5	21	5	3	5	3	3	4	23	2	1	3	2	5	5	4	22	66
182	1	5	1	1	5	5	1	19	5	5	5	4	4	4	27	3	1	5	3	4	5	4	25	71
183	1	3	5	3	5	5	5	27	5	5	4	5	4	5	28	5	1	4	3	4	5	4	26	81
184	1	3	1	1	5	5	5	21	5	4	5	4	3	5	26	2	1	4	5	4	5	5	26	73
185	5	1	1	1	5	5	1	19	5	5	5	4	3	4	26	5	1	5	2	4	5	5	27	72
186	4	1	1	1	5	5	5	22	5	5	4	4	3	5	26	2	1	1	5	5	5	5	24	72
187	3	1	5	1	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28	5	1	4	5	4	5	4	28	81
188	1	5	1	1	5	5	5	23	5	5	5	3	3	5	26	3	1	3	3	3	5	5	23	72
189	1	1	1	3	5	5	5	21	5	4	4	3	3	5	24	5	1	3	3	5	5	4	26	71
190	1	1	1	3	3	5	1	15	5	5	5	5	4	5	29	2	1	3	3	3	5	5	22	66
191	1	1	3	1	5	5	1	17	5	5	4	3	1	4	22	5	1	5	5	3	5	4	28	67
192	5	1	1	3	5	5	1	21	5	5	5	5	4	5	29	3	1	3	3	5	5	4	24	74
193	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	4	4	4	4	26	5	1	4	4	3	5	5	27	72
194	1	5	3	1	5	5	5	25	5	5	5	3	4	5	27	2	1	3	5	3	5	4	23	75
195	1	5	1	1	5	4	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	1	5	4	5	5	4	29	81
196	1	1	1	1	5	5	5	19	5	4	4	3	4	4	24	5	1	3	5	3	5	4	26	69
197	1	5	1	3	5	5	5	25	5	5	5	3	1	5	24	2	1	4	5	5	5	4	26	75
198	5	1	1	1	5	4	5	22	5	5	5	5	5	4	29	3	1	4	4	4	5	4	25	76
199	5	1	1	1	3	5	5	21	5	5	4	3	1	5	23	2	1	5	5	3	5	4	25	69
200	1	5	3	1	5	5	1	21	5	5	5	4	4	5	28	5	1	5	5	4	5	4	29	78
201	1	5	1	1	5	5	5	23	5	5	5	3	1	4	23	4	1	5	4	5	5	4	28	74
202	1	5	4	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27	5	1	5	5	4	5	4	29	86

203	1	1	1	1	5	4	5	18	5	5	4	3	3	4	24	1	1	4	5	5	5	5	26	68
204	1	1	1	5	5	5	1	19	5	4	5	5	3	5	27	1	1	4	3	4	5	4	22	68
205	1	1	1	1	5	5	5	19	5	5	5	4	1	5	25	1	1	5	3	5	5	5	25	69
206	1	3	3	1	5	5	5	23	5	5	4	4	3	4	25	3	1	5	5	5	5	4	28	76
207	5	1	1	1	5	5	5	23	5	5	5	4	4	5	28	1	1	5	5	4	5	4	25	76
208	1	3	1	1	3	4	5	18	5	4	4	3	3	4	23	1	1	3	3	5	5	5	23	64
209	3	5	1	3	5	5	5	27	5	5	5	4	5	5	29	1	1	3	4	3	5	4	21	77
210	1	1	1	3	5	5	1	17	5	5	5	5	1	5	26	3	1	5	3	3	5	4	24	67
211	1	5	1	1	5	5	1	19	5	5	5	3	1	5	24	4	1	3	3	3	5	4	23	66
212	1	1	3	5	5	5	1	21	5	5	5	3	5	5	28	1	1	5	4	3	5	4	23	72
213	1	5	3	3	5	5	5	27	5	5	4	3	1	4	22	4	1	4	3	5	5	5	27	76
214	1	1	1	1	3	5	1	13	5	5	5	5	1	5	26	4	1	1	4	3	5	4	22	61
215	1	3	1	3	3	4	5	20	5	4	4	5	1	5	24	3	1	3	4	5	5	5	26	70
216	1	4	1	3	5	5	5	24	5	5	4	5	5	4	28	4	1	4	3	5	5	4	26	78
217	1	1	1	1	5	5	3	17	5	5	5	4	3	5	27	3	1	4	4	5	5	4	26	70
218	1	1	3	1	5	5	5	21	5	5	5	4	3	5	27	3	1	5	4	5	5	4	27	75
219	1	4	1	5	5	5	5	26	5	5	5	5	3	4	27	4	1	4	4	5	5	4	27	80
220	1	4	1	1	5	5	5	22	5	5	4	4	4	4	26	4	1	4	3	5	5	5	27	75

Base de Datos V2
V1 (p.1-6 dimensión: eficiencia, p.7-12 dimensión: eficacia, p. 13-20 dimensión :efectividad)

n°	EFICIENCIA(d1)							EFICACIA(d2)							EFECTIVIDAD(d3)									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Σd1V2	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Σd2V2	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	Σd3V2	ΣV2
1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	2	30	76
3	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	4	4	3	4	4	32	77
4	4	4	4	3	4	4	23	2	3	3	3	3	4	18	4	4	4	4	4	4	3	3	30	71
5	4	4	4	3	4	2	21	3	4	4	4	2	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	72
6	3	3	4	4	4	3	21	2	3	3	5	4	4	21	3	3	3	3	2	3	2	2	21	63
7	4	4	4	1	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	62
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	80
9	1	1	2	2	3	3	12	2	3	3	3	2	4	17	3	1	4	3	4	2	1	1	19	48
10	2	1	2	1	3	3	12	1	1	2	5	2	3	14	3	2	3	3	3	4	1	4	23	49
11	5	4	1	3	2	1	16	3	5	5	4	2	1	20	5	5	5	5	5	5	5	4	39	75
12	4	1	2	2	2	5	16	2	2	3	5	4	1	17	3	4	1	4	2	4	1	4	23	56
13	1	1	2	2	3	2	11	4	1	4	5	5	1	20	3	2	4	4	4	2	1	1	21	52
14	2	4	2	5	1	5	19	2	5	2	5	2	5	21	3	5	2	5	1	5	2	5	28	68
15	2	4	2	5	1	5	19	2	5	2	5	2	5	21	3	5	2	5	1	5	2	5	28	68
16	1	1	2	1	2	4	11	2	3	2	3	2	1	13	4	4	3	4	2	5	1	5	28	52
17	4	2	1	3	1	4	15	1	5	1	5	2	1	15	5	1	5	4	1	5	2	5	28	58
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25	3	4	1	3	1	1	1	1	15	64
19	1	1	4	1	5	1	13	5	2	5	5	4	2	23	4	4	1	3	2	4	1	1	20	56

20	1	4	1	4	2	4	16	2	4	2	5	1	5	19	4	4	2	3	4	1	4	2	24	59
21	5	3	1	4	1	4	18	1	5	5	5	5	1	22	4	2	4	3	1	1	3	1	19	59
22	4	5	3	5	4	5	26	4	4	4	3	3	2	20	5	2	4	5	5	5	5	5	36	82
23	5	2	3	2	3	5	20	2	3	1	3	1	3	13	4	1	1	3	5	2	4	2	22	55
24	1	5	1	1	4	2	14	4	1	5	4	4	3	21	5	2	1	4	1	4	1	1	19	54
25	1	4	1	5	1	4	16	2	2	1	5	1	4	15	5	1	1	5	2	1	1	3	19	50
26	4	1	4	2	1	5	17	2	4	2	4	2	1	15	4	1	4	3	2	2	2	1	19	51
27	2	4	2	2	4	1	15	4	1	4	4	4	2	19	4	2	4	4	2	3	1	3	23	57
28	2	4	2	3	1	2	14	2	2	1	4	1	2	12	5	5	2	4	3	1	1	1	22	48
29	1	3	4	1	4	1	14	4	1	4	4	3	1	17	5	2	1	4	2	1	4	2	21	52
30	4	1	4	2	4	1	16	2	3	4	4	2	1	16	5	5	1	3	2	2	2	1	21	53
31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60
32	1	2	2	5	2	5	17	3	3	3	3	3	2	17	4	4	3	4	2	1	1	2	21	55
33	2	1	2	4	1	4	14	2	2	4	4	2	1	15	4	3	1	3	4	1	1	2	19	48
34	3	3	4	4	4	3	21	2	3	3	4	4	4	20	3	3	3	3	2	3	2	2	21	62
35	2	4	1	3	2	3	15	1	1	1	5	1	2	11	4	1	4	4	3	1	2	2	21	47
36	1	3	2	3	2	4	15	1	3	2	4	2	2	14	4	1	3	4	1	3	2	4	22	51
37	1	3	2	3	2	4	15	1	3	2	4	2	2	14	4	1	3	4	1	3	2	4	22	51
38	1	3	2	3	2	4	15	1	3	2	4	2	2	14	4	1	3	4	1	3	2	4	22	51
39	3	4	2	3	3	4	19	3	4	4	3	3	2	19	4	5	3	3	4	2	4	4	29	67
49	2	2	4	4	2	4	18	2	2	2	4	3	1	14	3	1	4	4	2	4	1	1	20	52
41	5	2	2	5	4	2	20	5	4	5	4	4	2	24	4	5	5	4	2	5	4	4	33	77
42	2	4	2	4	1	2	15	1	3	2	4	2	2	14	4	4	2	3	2	3	1	1	20	49
43	4	5	5	4	2	4	24	5	4	5	3	4	5	26	3	4	4	4	4	4	5	4	32	82
44	4	4	4	4	4	4	24	1	2	2	5	4	4	18	4	4	2	5	5	4	1	2	27	69
45	2	4	2	3	4	3	18	2	4	4	4	5	3	22	4	4	3	4	4	4	3	3	29	69
46	5	4	5	4	2	5	25	2	4	5	5	5	4	25	5	4	2	5	4	5	2	5	32	82

47	5	4	2	5	2	5	23	4	2	5	4	2	5	22	5	2	5	4	5	4	2	5	32	77
48	2	5	4	5	2	5	23	2	5	5	4	5	5	26	4	5	4	3	4	4	5	2	31	80
49	5	2	4	5	2	5	23	5	4	2	5	4	2	22	5	2	5	4	5	4	5	4	34	79
50	2	2	4	2	4	3	17	2	4	3	3	5	3	20	3	2	3	4	1	2	4	3	22	59
51	5	4	2	4	5	4	24	2	5	4	4	4	5	24	4	5	5	4	2	4	2	4	30	78
52	3	2	2	3	4	4	18	2	4	5	3	3	4	21	4	2	4	4	4	4	4	4	30	69
53	2	4	4	4	5	4	23	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	3	4	4	2	3	27	72
54	3	4	2	4	5	2	20	3	3	4	3	5	4	22	5	4	3	4	2	5	4	4	31	73
55	4	2	4	3	3	4	20	4	3	4	3	4	2	20	4	4	3	3	4	4	4	4	30	70
56	3	3	4	3	4	3	20	4	2	4	3	4	4	21	3	3	2	4	4	3	5	4	28	69
57	3	2	4	1	3	3	16	2	4	1	4	3	2	16	3	3	4	4	3	2	4	5	28	60
58	4	4	3	2	3	3	19	4	1	4	3	4	3	19	4	3	4	4	5	4	3	5	32	70
59	4	4	3	4	2	2	19	2	4	4	5	3	3	21	5	4	5	5	5	3	4	2	33	73
60	4	4	2	3	4	2	19	3	1	2	4	2	4	16	4	4	5	4	2	2	2	3	26	61
61	2	2	4	4	4	4	20	2	2	3	3	4	4	18	4	4	2	4	2	2	2	1	21	59
62	2	2	2	1	4	4	15	2	4	3	3	5	2	19	4	2	3	4	2	3	1	1	20	54
63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	68
64	3	2	1	4	1	5	16	5	5	5	5	5	5	30	4	5	1	5	5	5	5	5	35	81
65	2	2	4	4	4	4	20	2	2	2	3	2	2	13	4	4	4	3	4	4	3	4	30	63
66	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	4	4	4	30	72
67	4	4	3	3	4	2	20	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	74
68	4	5	3	3	3	1	19	5	5	4	4	2	1	21	4	4	4	4	5	4	4	4	33	73
69	4	4	3	3	3	2	19	4	4	4	4	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	71
70	3	4	3	3	3	2	18	4	4	4	5	4	2	23	5	4	4	4	4	4	4	4	33	74
71	3	4	3	3	3	2	18	4	5	5	4	4	2	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	74
72	4	5	2	2	2	2	17	4	4	4	4	2	2	20	4	4	4	4	4	5	4	4	33	70
73	4	5	2	2	2	2	17	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	4	4	4	5	33	71

74	4	4	3	2	3	2	18	4	4	4	4	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	70
75	4	4	2	2	3	2	17	5	4	4	4	4	2	23	4	4	4	5	5	4	5	4	35	75
76	5	4	3	2	2	2	18	4	5	4	4	2	4	23	5	4	4	4	4	5	4	4	34	75
77	4	4	3	2	2	2	17	4	4	4	4	2	5	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	72
78	4	5	3	3	3	2	20	5	4	4	5	2	2	22	5	4	4	4	5	4	5	4	35	77
79	4	4	3	3	3	2	19	4	4	4	4	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	71
80	4	3	4	1	4	4	20	2	4	4	4	2	4	20	4	4	4	4	5	4	3	4	32	72
81	4	4	3	1	3	2	17	4	4	4	4	4	3	23	5	5	4	5	5	5	5	4	38	78
82	4	4	3	3	3	2	19	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	5	5	4	39	81
83	4	5	3	3	3	2	20	4	4	5	5	2	3	23	4	4	4	5	5	5	4	4	35	78
84	4	5	3	1	3	2	18	5	5	5	5	1	1	22	4	4	5	5	5	5	5	4	37	77
85	4	5	3	2	3	1	18	5	5	5	5	1	1	22	5	5	4	4	5	5	5	4	37	77
86	4	5	3	2	3	2	19	5	5	5	5	1	2	23	5	5	5	5	5	5	4	5	39	81
87	5	5	4	1	5	2	22	5	5	5	5	2	1	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	85
88	4	5	5	1	5	2	22	5	5	4	4	1	1	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	82
89	3	5	3	1	5	2	19	5	5	4	4	1	1	20	4	5	5	5	5	5	5	5	39	78
90	3	5	3	3	4	1	19	5	5	5	4	2	5	26	5	5	5	5	5	5	5	4	39	84
91	4	5	4	3	5	1	22	5	4	5	5	1	1	21	4	4	5	5	5	5	5	4	37	80
92	5	5	3	4	3	1	21	5	5	5	4	1	5	25	5	5	5	5	4	5	4	5	38	84
93	3	5	3	4	4	1	20	5	4	5	5	1	1	21	4	5	5	5	5	5	5	5	39	80
94	3	5	3	4	4	1	20	5	4	5	5	1	1	21	4	5	5	5	5	5	5	5	39	80
95	4	5	3	3	3	4	22	5	5	5	5	1	1	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	84
96	3	5	5	1	5	1	20	5	4	5	5	1	1	21	5	4	4	5	5	5	5	5	38	79
97	3	5	3	4	4	1	20	5	4	5	4	1	1	20	5	5	5	5	4	4	5	5	38	78
98	3	5	3	3	4	1	19	5	5	5	5	1	1	22	4	5	5	5	4	5	5	5	38	79
99	3	5	3	4	4	1	20	5	4	5	4	1	5	24	5	5	4	4	4	4	5	4	35	79
100	3	5	3	3	3	1	18	5	5	5	5	5	1	26	3	4	4	4	5	5	5	4	34	78

101	3	5	3	3	3	1	18	5	5	5	5	1	1	22	4	5	4	4	5	5	5	5	37	77
102	3	5	4	3	4	4	23	5	4	5	5	1	1	21	5	5	5	5	5	4	4	5	38	82
103	3	5	3	4	4	2	21	5	4	5	5	2	2	23	4	4	5	4	4	4	5	5	35	79
104	3	5	3	3	3	1	18	5	4	5	5	3	3	25	4	4	5	4	4	4	5	5	35	78
105	3	5	3	3	3	2	19	5	5	4	5	3	2	24	4	5	5	5	5	5	4	4	37	80
106	5	5	3	3	4	4	24	4	4	4	5	4	1	22	4	5	3	5	5	5	4	4	35	81
107	4	4	3	3	4	3	21	2	3	4	3	3	3	18	5	5	4	5	5	3	4	5	36	75
108	3	5	5	3	3	3	22	5	5	5	5	3	1	24	5	4	5	5	5	4	5	5	38	84
109	4	3	4	5	3	1	20	4	5	5	5	2	1	22	4	3	3	4	4	5	4	5	32	74
110	4	5	5	5	3	5	27	5	4	5	5	2	1	22	5	5	5	4	5	4	5	5	38	87
111	3	5	3	4	4	4	23	5	5	4	4	2	2	22	4	5	5	5	3	5	3	5	35	80
112	3	4	3	3	4	2	19	5	5	3	4	1	1	19	3	4	4	4	4	4	3	5	31	69
113	3	5	4	3	4	2	21	5	4	4	5	1	2	21	3	4	5	3	4	4	4	4	31	73
114	4	5	3	3	4	1	20	5	5	4	4	1	1	20	3	5	3	4	4	5	3	4	31	71
115	4	4	3	3	4	1	19	5	4	3	5	1	2	20	4	4	5	5	4	3	3	3	31	70
116	4	5	3	1	4	1	18	5	5	4	4	1	2	21	4	4	3	5	4	4	3	4	31	70
117	3	5	3	4	4	1	20	5	4	4	5	1	2	21	4	4	2	4	4	3	4	4	29	70
118	4	4	4	1	4	2	19	4	5	5	4	2	1	21	5	4	3	5	5	4	3	3	32	72
119	5	4	3	4	4	2	22	4	4	3	5	2	2	20	5	4	5	5	4	4	4	5	36	78
120	5	5	3	4	5	1	23	4	5	5	5	1	2	22	4	5	5	4	5	3	5	4	35	80
121	3	4	3	5	4	2	21	4	4	4	5	1	2	20	3	4	5	4	4	4	5	5	34	75
122	5	5	5	1	4	1	21	5	4	5	4	1	2	21	4	5	5	5	4	3	4	3	33	75
123	5	5	3	1	3	1	18	4	5	4	4	1	1	19	5	4	3	4	3	4	3	5	31	68
124	4	4	5	1	5	1	20	5	5	3	5	2	1	21	3	4	3	4	4	4	4	4	30	71
125	3	5	4	1	4	2	19	3	5	5	4	1	1	19	3	4	3	3	3	3	5	3	27	65
126	5	5	4	1	4	1	20	3	5	5	5	2	1	21	5	4	5	5	4	4	4	4	35	76
127	5	5	3	3	3	1	20	5	5	3	5	1	1	20	5	4	5	3	3	4	3	5	32	72

128	3	4	4	3	4	2	20	4	5	5	4	1	1	20	5	4	4	5	4	4	4	4	34	74
129	3	5	5	3	3	1	20	5	4	3	5	1	1	19	3	4	4	3	5	3	3	5	30	69
130	3	5	3	1	5	1	18	4	5	4	4	1	1	19	3	5	3	3	4	5	4	4	31	68
131	3	5	5	1	3	1	18	5	4	3	4	1	2	19	5	4	5	5	3	4	5	4	35	72
132	3	5	5	5	3	1	22	5	4	4	5	1	1	20	5	5	4	4	4	4	4	5	35	77
133	3	5	3	4	4	2	21	5	4	4	4	1	1	19	4	5	3	5	3	4	3	5	32	72
134	5	5	3	3	3	1	20	4	5	3	4	1	2	19	5	5	5	5	5	4	4	5	38	77
135	3	5	4	3	4	1	20	5	5	5	5	1	2	23	5	5	5	4	5	5	3	3	35	78
136	3	5	3	3	3	2	19	5	5	5	4	2	2	23	3	5	3	4	4	5	3	5	32	74
137	5	5	5	3	5	1	24	5	5	5	5	1	1	22	4	4	5	5	3	3	4	5	33	79
138	5	3	3	3	5	1	20	5	5	5	4	1	1	21	4	5	4	4	3	4	5	3	32	73
139	3	4	5	4	5	1	22	3	5	5	5	1	2	21	4	5	5	4	4	4	4	5	35	78
140	3	3	5	4	3	1	19	5	5	3	5	2	1	21	3	4	4	5	5	5	3	3	32	72
141	5	5	5	5	3	1	24	5	4	5	5	1	1	21	5	5	5	4	4	5	4	4	36	81
142	3	5	3	3	4	3	21	3	5	5	5	1	1	20	4	4	3	4	3	4	4	4	30	71
143	5	5	5	1	3	1	20	4	5	3	4	1	2	19	4	4	3	5	4	5	3	3	31	70
144	5	5	5	3	4	1	23	3	5	5	5	1	1	20	5	5	5	5	3	4	4	3	34	77
145	4	5	5	3	4	1	22	4	5	3	4	1	1	18	5	5	4	4	3	4	3	4	32	72
146	4	5	3	1	3	1	17	4	4	5	4	1	1	19	4	4	3	5	4	4	4	5	33	69
147	4	5	5	1	5	1	21	5	5	3	5	1	2	21	5	5	3	5	5	5	4	5	37	79
148	4	5	3	3	5	2	22	5	4	4	4	1	1	19	3	4	5	5	5	5	4	4	35	76
149	4	5	5	1	5	1	21	4	4	4	4	1	1	18	4	5	3	5	5	4	5	3	34	73
150	3	5	3	1	4	1	17	5	5	3	5	1	2	21	3	5	5	3	3	4	4	3	30	68
151	3	4	3	3	5	1	19	5	5	3	5	2	1	21	5	5	4	4	5	3	5	3	34	74
152	4	4	3	1	3	1	16	5	5	4	4	2	1	21	5	5	3	4	4	3	4	4	32	69
153	5	4	3	3	5	1	21	5	5	3	5	2	1	21	5	4	3	5	3	4	4	3	31	73
154	3	5	3	3	3	1	18	5	5	3	4	1	1	19	5	4	3	5	4	5	5	4	35	72

155	4	5	3	3	3	2	20	5	4	3	5	2	1	20	4	5	5	4	3	5	5	3	34	74
156	4	4	3	3	4	2	20	5	4	5	4	1	1	20	5	5	3	5	4	5	5	4	36	76
157	5	5	3	3	3	2	21	5	3	3	4	2	1	18	5	4	4	3	4	5	4	5	34	73
158	4	5	3	3	4	3	22	5	5	5	5	1	1	22	5	5	4	5	5	5	5	5	39	83
159	4	3	2	3	4	1	17	5	3	3	4	2	1	18	4	5	5	4	5	4	4	4	35	70
160	5	5	2	3	5	4	24	5	3	5	4	1	1	19	3	5	5	4	3	5	4	4	33	76
161	4	5	2	1	5	1	18	4	3	4	5	1	2	19	4	5	4	5	3	5	4	5	35	72
162	3	4	3	3	4	3	20	4	5	5	4	1	2	21	4	5	4	4	5	4	3	4	33	74
163	4	5	2	1	4	2	18	4	4	3	4	1	2	18	4	5	2	3	4	5	3	4	30	66
164	3	4	3	3	4	3	20	5	5	4	5	1	2	22	4	5	3	5	5	5	3	3	33	75
165	5	5	3	1	4	2	20	4	3	4	5	1	1	18	5	5	5	5	3	5	4	5	37	75
166	4	5	3	1	3	2	18	5	5	3	4	1	1	19	4	4	3	3	4	4	5	5	32	69
167	3	5	5	3	3	2	21	5	5	3	5	1	1	20	5	4	5	4	5	5	4	4	36	77
168	4	5	5	1	4	3	22	5	5	5	5	1	1	22	5	4	4	5	5	5	4	3	35	79
169	3	5	4	3	3	2	20	4	5	3	4	1	2	19	4	5	5	4	5	4	4	4	35	74
170	5	5	2	1	4	1	18	5	3	3	5	2	1	19	5	4	4	4	4	4	4	4	33	70
171	4	5	2	1	4	1	17	5	5	3	4	1	2	20	5	5	4	5	4	4	5	5	37	74
172	5	5	2	3	5	1	21	5	5	5	5	2	1	23	5	4	4	4	3	5	3	5	33	77
173	5	5	2	1	4	1	18	5	5	5	4	1	1	21	4	3	3	4	3	4	3	4	28	67
174	5	4	2	1	4	1	17	4	3	4	5	1	1	18	5	3	5	5	3	4	5	4	34	69
175	5	4	2	1	4	1	17	4	5	3	4	1	1	18	4	5	2	5	3	4	5	3	31	66
176	4	5	4	1	4	1	19	4	5	4	5	2	1	21	5	3	4	5	4	5	3	4	33	73
177	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	4	2	1	17	4	3	4	5	5	3	3	4	31	68
178	5	5	3	1	5	2	21	4	5	4	4	1	2	20	4	4	4	4	4	5	5	4	34	75
179	4	4	3	1	4	1	17	5	5	3	5	1	1	20	5	5	5	5	4	5	5	3	37	74
180	3	5	3	1	4	1	17	5	5	4	4	1	2	21	4	3	4	5	3	5	3	4	31	69
181	4	5	2	1	3	2	17	5	5	4	4	1	1	20	5	4	4	4	4	5	3	5	34	71

182	4	5	4	1	3	2	19	4	5	3	4	1	2	19	5	4	5	5	4	4	5	3	35	73
183	4	5	4	3	3	1	20	4	4	5	5	1	1	20	4	4	5	4	3	4	5	4	33	73
184	5	5	3	1	5	2	21	4	4	5	4	1	2	20	5	4	4	4	3	3	3	4	30	71
185	5	4	4	3	5	2	23	5	5	5	4	1	1	21	5	5	3	5	4	3	5	4	34	78
186	4	4	4	1	3	2	18	5	3	3	4	1	1	17	5	5	3	5	5	4	5	5	37	72
187	5	5	5	3	4	1	23	5	5	4	5	1	1	21	5	5	2	5	3	4	4	4	32	76
188	3	4	5	1	3	2	18	5	5	3	4	1	1	19	4	3	2	5	4	4	3	5	30	67
189	3	5	2	3	5	2	20	5	3	5	4	1	2	20	5	4	3	4	3	5	4	4	32	72
190	3	4	4	1	4	2	18	5	5	4	5	1	1	21	5	4	2	5	3	3	5	5	32	71
191	4	5	5	3	3	2	22	5	4	3	4	1	2	19	5	4	2	4	4	5	5	3	32	73
192	3	4	2	1	4	2	16	5	4	5	5	1	1	21	4	3	5	4	5	5	5	5	36	73
193	3	5	2	1	3	1	15	5	5	4	4	1	1	20	4	5	4	5	4	3	5	3	33	68
194	3	5	4	1	4	1	18	3	5	3	4	1	1	17	4	4	3	5	5	5	5	5	36	71
195	3	4	3	1	3	1	15	5	3	5	4	2	1	20	5	4	5	4	4	4	3	5	34	69
196	3	4	5	1	3	1	17	3	5	4	4	1	1	18	3	5	3	4	4	4	5	5	33	68
197	4	4	3	1	5	2	19	4	3	3	4	2	1	17	4	3	2	3	5	5	5	3	30	66
198	4	5	1	1	3	1	15	4	3	5	5	1	1	19	4	3	4	5	5	5	4	3	33	67
199	5	4	2	1	5	2	19	3	5	4	5	1	1	19	5	5	5	4	5	4	5	5	38	76
200	4	5	4	2	3	2	20	4	5	4	4	1	1	19	4	5	2	5	5	4	3	4	32	71
201	4	5	1	3	4	2	19	5	5	3	5	1	1	20	3	5	2	4	4	4	5	3	30	69
202	5	4	4	2	4	2	21	5	3	5	5	1	1	20	4	5	3	4	4	5	5	3	33	74
203	4	5	4	1	4	1	19	5	3	5	4	1	2	20	5	5	2	5	3	3	4	5	32	71
204	4	4	4	3	3	1	19	5	5	3	5	2	2	22	4	4	4	4	4	4	5	5	34	75
205	4	5	4	1	5	2	21	5	3	3	5	1	1	18	5	4	2	4	4	3	5	4	31	70
206	4	4	1	1	5	2	17	4	5	3	5	1	1	19	4	4	2	5	3	3	5	4	30	66
207	4	5	1	3	4	1	18	5	5	5	5	2	1	23	3	5	5	5	3	3	5	5	34	75
208	4	4	5	1	3	2	19	4	3	3	4	1	1	16	4	5	4	4	3	4	5	4	33	68

209	5	5	3	3	5	2	23	4	5	3	5	1	1	19	5	5	5	4	5	3	4	5	36	78
210	4	5	3	1	5	1	19	4	5	5	5	1	2	22	3	5	3	5	4	3	5	4	32	73
211	4	4	1	3	5	2	19	4	3	3	5	1	1	17	3	4	5	5	4	5	4	4	34	70
212	5	4	4	1	4	1	19	5	3	5	4	1	2	20	5	5	4	5	5	3	4	5	36	75
213	4	4	5	1	5	1	20	5	4	5	5	2	2	23	4	3	4	5	4	4	5	3	32	75
214	4	5	4	3	3	2	21	4	5	3	4	1	1	18	5	4	3	4	3	5	5	5	34	73
215	4	4	4	3	5	1	21	5	4	3	5	1	1	19	5	3	5	5	3	4	5	4	34	74
216	4	5	2	3	2	1	17	5	5	5	5	1	1	22	3	4	5	5	4	5	5	3	34	73
217	4	4	3	3	4	1	19	5	5	3	5	1	1	20	5	4	5	5	3	3	5	5	35	74
218	5	5	5	4	3	2	24	5	5	5	5	1	1	22	3	5	3	5	5	4	4	4	33	79
219	5	3	2	1	5	2	18	4	3	3	4	1	1	16	4	5	2	5	4	5	5	5	35	69
220	4	5	4	3	4	1	21	3	5	5	5	1	1	20	3	5	5	5	4	4	4	4	34	75

Anexo 6 – Certificado de Validez de contenido del instrumento Motivación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN .

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	LOGRO							
1	Me gusta trabajar solo.	X		X		X		
2	Pretendo cambiar mi desempeño laboral.	X		X		X		
3	Me gusta trabajar en situaciones complicadas .	X		X		X		
4	Me gusta participar en tareas complejas.	X		X		X		
5	Me gusta alcanzar y fijar metas realistas.	X		X		X		
6	Me siento contento al realizar una tarea difícil.	X		X		X		
7	Me gusta aceptar responsabilidades	X		X		X		
	PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me gusta ser aceptado por los demás.	X		X		X		
9	En ocasiones me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo.	X		X		X		
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que trabajan en el hospital.	X		X		X		
11	Tiendo construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	X		X				
13	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	X		X		X		
	AFILIACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta trabajar en competición y ganar.	X		X		X		
15	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	X		X		X		
16	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	X		X		X		
17	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	X		X		X		

18	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	X		X		X	
19	Me gusta que me consideren importante	X		X		X	
20	Me gusta que predominen mis ideas	X		X		X	

Instrumento modificado : Navarro Vallejos Leyquium Ronnie

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

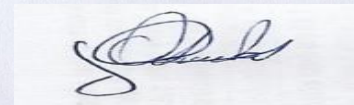
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS
DNI: 25580673

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico / Organizacional

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

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

08 de Julio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN .

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	LOGRO							
1	Me gusta trabajar solo.	✓		✓		✓		
2	Pretendo cambiar mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	Me gusta trabajar en situaciones complicadas .	✓		✓		✓		
4	Me gusta participar en tareas complejas.	✓		✓		✓		
5	Me gusta alcanzar y fijar metas realistas.	✓		✓		✓		
6	Me siento contento al realizar una tarea difícil.	✓		✓		✓		
7	Me gusta aceptar responsabilidades	✓		✓		✓		
	PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me gusta ser aceptado por los demás.	✓		✓		✓		
9	En ocasiones me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que trabajan en el hospital.	✓		✓		✓		
11	Tiendo construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	✓		✓		✓		
13	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	✓		✓		✓		
	AFILIACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta trabajar en competición y ganar.	✓		✓		✓		
15	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	✓		✓		✓		
16	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
17	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		

18	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	/	/	/	
19	Me gusta que me consideren importante	/	/	/	
20	Me gusta que predominen mis ideas	/	/	/	

Instrumento modificado : Navarro Vallejos Leyquium Ronnie

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Walter R. Henchola Vásquez DNI: 10491127

Especialidad del validador: Médico. Postgrado Administración

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

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

09 de Julio del 2020

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN .

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	LOGRO							
1	Me gusta trabajar solo.	✓		✓		✓		
2	Pretendo cambiar mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	Me gusta trabajar en situaciones complicadas .	✓		✓		✓		
4	Me gusta participar en tareas complejas.	✓		✓		✓		
5	Me gusta alcanzar y fijar metas realistas.	✓		✓		✓		
6	Me siento contento al realizar una tarea difícil.	✓		✓		✓		
7	Me gusta aceptar responsabilidades	✓		✓		✓		
	PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me gusta ser aceptado por los demás.	✓		✓		✓		
9	En ocasiones me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que trabajan en el hospital.	✓		✓		✓		
11	Tiendo construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	✓		✓		✓		
13	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	✓		✓		✓		
	AFILIACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta trabajar en competición y ganar.	✓		✓		✓		
15	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	✓		✓		✓		
16	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
17	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		

18	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓	
19	Me gusta que me consideren importante	✓		✓		✓	
20	Me gusta que predominen mis ideas	✓		✓		✓	

Instrumento modificado : Navarro Vallejos Leyquium Ronnie

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL

06269132

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Especialidad del validador:.....

Lima, 07 de julio del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN .

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	LOGRO							
1	Me gusta trabajar solo.	✓		✓		✓		
2	Pretendo cambiar mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	Me gusta trabajar en situaciones complicadas .	✓		✓		✓		
4	Me gusta participar en tareas complejas.	✓		✓		✓		
5	Me gusta alcanzar y fijar metas realistas.	✓		✓		✓		
6	Me siento contento al realizar una tarea difícil.	✓		✓		✓		
7	Me gusta aceptar responsabilidades	✓		✓		✓		
	PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me gusta ser aceptado por los demás.	✓		✓		✓		
9	En ocasiones me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que trabajan en el hospital.	✓		✓		✓		
11	Tiendo construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	✓						
13	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	✓		✓		✓		
	AFILIACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta trabajar en competición y ganar.	✓		✓		✓		
15	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	✓		✓		✓		
16	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
17	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		

18	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓	✓		
19	Me gusta que me consideren importante	✓		✓	✓		
20	Me gusta que predominen mis ideas	✓		✓	✓		

Instrumento modificado : Navarro Vallejos Leyquium Ronnie

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. Luis Alvarado Polo DNI: 07975734

Especialidad del validador: MEDICO INTERNISTA / MAESTRIA EN SERVICIOS DE GERENCIA EN SALUD / METODOLOGIA
ESAN.

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

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

09 de JUNIO del 2020



Firma del Experto Informante.
Luis Alvarado Polo
 DIRECTOR
 Hospital II Clínica Geriátrica San Isidro Labrador
 RED PRESTACIONAL ALMENARA
 EsSalud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN .

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	LOGRO							
1	Me gusta trabajar solo.	X		X		X		
2	Pretendo cambiar mi desempeño laboral.	X		X		X		
3	Me gusta trabajar en situaciones complicadas .	X		X		X		
4	Me gusta participar en tareas complejas.	X		X		X		
5	Me gusta alcanzar y fijar metas realistas.	X		X		X		
6	Me siento contento al realizar una tarea difícil.	X		X		X		
7	Me gusta aceptar responsabilidades	X		X		X		
	PODER							
8	Me gusta ser aceptado por los demás.	X		X		X		
9	En ocasiones me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo.	X		X		X		
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que trabajan en el hospital.	X		X		X		
11	Tiendo construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	X		X		X		
13	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	X		X				
	AFILIACIÓN							
14	Me gusta trabajar en competición y ganar.	X		X		X		
15	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	X		X		X		
16	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	X		X		X		
17	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	X		X		X		

18	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	X		X		X	
19	Me gusta que me consideren importante	X		X		X	
20	Me gusta que predominen mis ideas	X		X		X	

Instrumento modificado : Navarro Vallejos Leyquium Ronnie

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

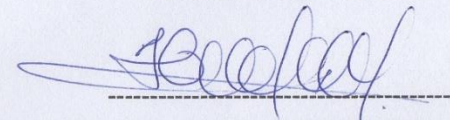
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HECTOR HELMUTH BERNARDINO MENDOZA **DNI:** 07537791

Especialidad del validador: MEDICO POSGRADO GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

09 de 07 del 20

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



Firma del Experto Informante.

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

Certificado de Validez de contenido del instrumento Productividad Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA							
1	¿Se hace el uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área ?	x		x		X		
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	x		x		X		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales porque la supervisión es deficiente?	X		X		X		
4	¿El recurso humano encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	x		x		X		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la falta de recursos materiales?	x		x		X		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se vieron afectados por que la infraestructura no era la adecuada?	x		x		X		
	EFICACIA							
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por el colaborador en actividades laborales precisas?	X		X		X		
8	¿La ubicación de los instrumentos y materiales que utilizan los colaboradores está en un lugar adecuado de su zona de trabajo?	x		x		X		

9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la institución?	x		x		x		
10	¿Los colaboradores de la institución cumplen las metas establecidas en los tiempos determinados?	x		x		X		
11	¿El tiempo determinado para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo?	x		x		X		
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales , pues los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos ?	x		x		X		
	EFFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución?	x		x		X		
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	X		X		X		
15	¿El personal recibe capacitación constante por parte de la institución para incrementar su productividad laboral?	x		x		X		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en constante crecimiento?	x		x		X		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	x		x		X		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	x		x		x		

19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	x		x		x	
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	x		x		x	

Instrumento Modificado : Paul Alberto Vicuña Mena

SI HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

ORIHUELA SALZAR JIMMY

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI: 25580673

PSICOLOGO CLINICO / ORGANIZACIONAL

Especialidad del validador:

08 de Julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA							
1	¿Se hace el uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área ?	X		X		X		
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	X		X		X		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales porque la supervisión es deficiente?	X		X		X		
4	¿El recurso humano encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	X		X		X		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la falta de recursos materiales?	X		X		X		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se vieron afectados por que la infraestructura no era la adecuada?	X		X		X		
	EFICACIA							
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por el colaborador en actividades laborales precisas?	X		X		X		
8	¿La ubicación de los instrumentos y materiales que utilizan los colaboradores está en un lugar adecuado de su zona de trabajo?	X		X		X		

9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la institución?	X		X		X		
10	¿Los colaboradores de la institución cumplen las metas establecidas en los tiempos determinados?	X		X		X		
11	¿El tiempo determinado para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo?	X		X		X		
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales , pues los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos ?	X		X		X		
	EFFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución?	X		X		X		
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	X		X		X		
15	¿El personal recibe capacitación constante por parte de la institución para incrementar su productividad laboral?	X		X		X		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en constante crecimiento?	X		X		X		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	X		X		X		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	X		X		X		

19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	x		x		x	
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	x		x		x	

Instrumento Modificado : Paul Alberto Vicuña Mena

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si. Hay suficiencia

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Walter R. Fenchola Saiz
 DNI: 10494427

Especialidad del validador: Médico Patología Administrativa

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

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

09 de Julio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA							
1	¿Se hace el uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área ?	✓		✓		✓		
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	✓		✓		✓		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales porque la supervisión es deficiente?	✓		✓		✓		
4	¿El recurso humano encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	✓		✓		✓		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la falta de recursos materiales?	✓		✓		✓		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se vieron afectados por que la infraestructura no era la adecuada?	✓		✓		✓		
	EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por el colaborador en actividades laborales precisas?	✓		✓		✓		
8	¿La ubicación de los instrumentos y materiales que utilizan los colaboradores está en un lugar adecuado de su zona de trabajo?	✓		✓		✓		

9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la institución?	✓		✓		✓	
10	¿Los colaboradores de la institución cumplen las metas establecidas en los tiempos determinados?	✓		✓		✓	
11	¿El tiempo determinado para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo?	✓		✓		✓	
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales , pues los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos ?	✓		✓		✓	
	EFFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución?	✓		✓		✓	
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	✓		✓		✓	
15	¿El personal recibe capacitación constante por parte de la institución para incrementar su productividad laboral?	✓		✓		✓	
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en constante crecimiento?	✓		✓		✓	
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	✓		✓		✓	
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	✓		✓		✓	

19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	√		√		√	
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	√		√		√	

Instrumento Modificado : Paul Alberto Vicuña Mena

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL** **DNI:**..... **06269132**

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Especialidad del validador:.....

Lima, 07 de julio del 2020

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA							
1	¿Se hace el uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área ?	✓		✓		✓		
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	✓		✓		✓		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales porque la supervisión es deficiente?	✓		✓		✓		
4	¿El recurso humano encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	✓		✓		✓		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la falta de recursos materiales?	✓		✓		✓		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se vieron afectados por que la infraestructura no era la adecuada?	✓		✓		✓		
	EFICACIA							
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por el colaborador en actividades laborales precisas?	✓		✓		✓		
8	¿La ubicación de los instrumentos y materiales que utilizan los colaboradores está en un lugar adecuado de su zona de trabajo?	✓		✓		✓		

9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Los colaboradores de la institución cumplen las metas establecidas en los tiempos determinados?	✓		✓		✓		
11	¿El tiempo determinado para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales , pues los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos ?	✓		✓		✓		
	EFFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución?	✓		✓		✓		
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	✓		✓		✓		
15	¿El personal recibe capacitación constante por parte de la institución para incrementar su productividad laboral?	✓		✓		✓		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en constante crecimiento?	✓		✓		✓		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	✓		✓		✓		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	✓		✓		✓		

19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	✓		✓		✓	
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	✓		✓		✓	

Instrumento Modificado : Paul Alberto Vicuña Mena

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg..... Luis Alvarado Polo
 DNI:..... 07975734

Especialidad del validador:..... MEDICO INTERNISTA / MAESTRIA EN SERVICIOS DE GERENCIA EN SALUD ESPN / METODOLOGIA

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

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

09 de Julio del 2020



Dr. Luis Gerónimo Alvarado Polo
Firma del Experto Informante.
 Hospital II Clínica Geriátrica San Isidro Labrador
 RED PRESTACIONAL ALMENARA
 EsSalud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA							
1	¿Se hace el uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área ?	X		X		X		
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	X		X		X		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales porque la supervisión es deficiente?	X		X		X		
4	¿El recurso humano encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	X		X		X		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la falta de recursos materiales?	X		X		X		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se vieron afectados por que la infraestructura no era la adecuada?	X		X		X		
	EFICACIA							
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por el colaborador en actividades laborales precisas?	X		X		X		
8	¿La ubicación de los instrumentos y materiales que utilizan los colaboradores está en un lugar adecuado de su zona de trabajo?	X		X		X		

9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la institución?	X		X		X		
10	¿Los colaboradores de la institución cumplen las metas establecidas en los tiempos determinados?	X		X		X		
11	¿El tiempo determinado para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo?	X		X		X		
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales , pues los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos ?	X		X		X		
	EFFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución?	X		X		X		
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	X		X		X		
15	¿El personal recibe capacitación constante por parte de la institución para incrementar su productividad laboral?	X		X		X		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en constante crecimiento?	X		X		X		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	X		X		X		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	X		X		X		

19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	X		X		X	
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	X		X		X	

Instrumento Modificado : Paul Alberto Vicuña Mena

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

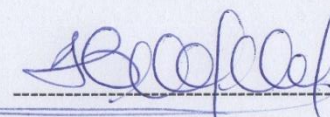
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HECTOR HELMUTH BERASTAIN HENAO
DNI: 07537791

Especialidad del validador: MEDICO POSTGRADO GESTION RECURSOS DE LA SALUD

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

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

09 de 07 del 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 07 – Carta de Presentación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 27 de mayo del 2020

Carta P.227 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Walter Ricardo Menchola Vasquez,

Gerente de Servicios Prestacionales I y II de la Red Prestacional Almenara

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **BARRETO JUSCAMAITA HILLARY STEPHANIE**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BARRETO JUSCAMAITA HILLARY STEPHANIE**, identificado(a) con DNI N.º 74900763 y código de matrícula N.º 7002311537; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL AURELIO DÍAZ UFANO, SJL 2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FISIA SIMA – CAMPUS UCV ESTE



URMA NORTE Av. Alfredo Mercedes 6222, Los Olivos, Tel: (+51) 202 4 342 Fax: (+51) 202 4363
URMA ESTE Av. del Parque 610, Urb. Costa Reg. San Juan de Surigaya mo Tel: (+51) 202 9030 Avx: 2500
AJE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+51) 200 9030 Avx: 81 34
CALLAO Av. Argentina 1735 Tel: (+51) 202 4342 Avx: 2020

MEMORÁNDO N° 1950-GSPN I II-GRPA-ESSALUD-2020

Para : **Jorge Gilberto Villalta Malqui**
Director del Hospital I Aurelio Díaz Ufano y Peral.

De : **Walter Ricardo Menchola Vasquez**
Gerente de Servicios Prestacionales de Nivel I II.

Asunto : Trabajo de Investigación / Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020.

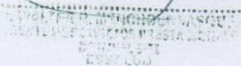
Fecha : Lima, 10 de Julio de 2020

Tengo a bien dirigirme a Usted, y en atención al asunto referencia, hacer de su conocimiento que se ha autorizado a la Cirujano Dentista Hillary Stephanie Barreto Juscamaíta, identificada con DNI 74900763, realizar el Trabajo de Investigación Académico "Influencia de la Motivación en el nivel de Productividad Laboral del Personal Sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020, con el fin de obtener el título de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud.

Asimismo, dicha profesional se compromete a hacer entrega de una copia del trabajo, cuando sea aprobado por su Universidad de origen, a efecto de aplicar sus conclusiones y recomendaciones.

Por lo que agradeceré, se sirva brindar las facilidades correspondientes.

Atentamente,

WMV/mah
NIT 18838 2020 776

Anexo 08– Artículo Científico



Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020

Br.Barreto Juscamaita Hillary Stephanie

Maestria en Gestion de los servicios de la salud

Universidad Cesar Vallejo

Lima - Perú

2020

RESUMEN

La presente investigación, trata de establecer Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020 la misma que ha tenido un propósito de determinar la relación que existe entre ambas variables.

La población fue 352 colaboradores que laboran como personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, la muestra representada por 220 colaboradores, la metodología tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, muestreo no probabilístico - muestreo a conveniencia, ya que cierta cantidad del personal sanitario está aislado por covid 19, otra cantidad con descanso médico debido a la coyuntura que estamos viviendo por el covid 19, técnica empleada la encuesta como instrumentos los cuestionarios de motivación y productividad laboral, han sido aplicados a los colaboradores, el procesamiento de datos, la opinión de expertos y la del software SPSS V25. Instrumentos adaptados al contexto y valores de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,824 para motivación, 0,841 para productividad laboral. Resultados: sí existe relación entre la motivación y la productividad laboral, hallándose un valor para Rho de Spearman $= 0,566 = 0,000 < 0,05$ con lo cual rechaza la hipótesis nula; e indica que la relación es directa positiva y significativa.

Palabras clave: motivación, productividad laboral y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation tries to establish the influence of motivation on the level of labor productivity of the health personnel of the Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020; the same that has had the purpose of determining the relationship that exists between both variables.

The population was 352 collaborators who work as health personnel of the Aurelio Díaz Ufano Hospital, the sample represented by 220 collaborators, the methodology has a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional correlational design, non-probability sampling - convenience sampling, since certain quantity of health personnel is isolated by covid 19, another quantity with medical rest due to the situation we are experiencing due to covid 19, technique used in the survey as instruments the motivation and work productivity questionnaires, have been applied to collaborators, the processing Data, Expert Opinion, and SPSS V25 Software. Instruments adapted to the context and reliability values Cronbach's alpha 0.824 for motivation 0.841 for labor productivity. Results do exist between motivation and labor productivity, finding a value for Rho of Spearman $= 0.566 = 0.000 < 0.05$, which rejects the null hypothesis; and indicates that the relationship is direct positive and significant.

Key words: motivation, work productivity and work performance.

INTRODUCCIÓN

Entre las necesidades más importantes del mundo en el que vivimos es importante la motivación, vivimos en un mundo dinámico, generando desgaste de brío en los colaboradores. Apesar que las personas presentan habilidades, capacidades, conocimientos y motivaciones en sus trabajos, poseen diferentes tipos de personalidades, objetivos, metas, propósitos en la vida los cuales alteran su satisfacción y productividad laboral debido a la falta o escasa motivación en sus centros de trabajo.

La motivación es primordial para que un colaborador sea provechoso, el colaborador estimulado produce más que el que no lo está. Un colaborador desmotivado es un problema para el centro de trabajo al cual pertenece ya que desfavorece el rendimiento, algunos de los signos de falta de motivación son el cansancio, mal carácter con los compañeros de trabajo, bajo rendimiento, pero no siempre se pueden detectar a tiempo y esto se ve reflejado en la productividad laboral individual y colectivo, cada vez son más las empresas preocupadas por impulsar la motivación de sus colaboradores, por lo tanto saben que ello conllevará a una superior productividad laboral de la empresa.

En la actualidad el personal sanitario lucha contra el covid 19 y esta siendo afectado emocionalmente por el cual las empresas tratan de motivar a sus colaboradores de diferentes maneras, la protección integral del personal sanitario no sólo consta de las medidas físicas como son los eps para prevenir el contagio, sino que debe incorporar la protección de su salud mental de sus colaboradores. Algunos hospitales han implementado grupos de apoyo psicosocial para el personal sanitario tienen acceso a consultas virtuales las 24 horas, y a sesiones de apoyo grupal semanales. Es importante también incluir al personal administrativo y de seguridad de los hospitales en estos programas, ya que ellos también están expuestos a un estrés elevado y condiciones de trabajo demandantes los cuales se ven reflejados en los rendimientos de sus centros de trabajo.

Problema General

¿De qué manera influye la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020?

Problemas Específicos

¿De qué manera influye la motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020?

¿De qué manera influye la motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020?

¿De qué manera influye la motivación de la necesidad de afiliación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020?

Objetivo General

Determinar la influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020

Objetivos Específicos

Establecer la relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020.

Precisar la relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020.

Definir la relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020.

Hipotesis General

Relación significativa de la motivación y la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020.

Hipotesis Especificas

Existe correlación significativa y positiva entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020.

Existe correlación significativa y positiva entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020.

Existe relación significativa y positiva entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL, 2020.

II.MARCO TEORICO

En los trabajos previos del ámbito internacional, en Chile, los investigadores Alarcón N, Ganga - Contreras F, Pedraja L., Monteverde A. (2020) realizaron una investigación, cuya finalidad fue decretar el grado de satisfacción y motivación profesional de los colaboradores matronas del nosocomio de Puerto Montt - Chile, para lo cual se ejecutó una investigación de carácter cuantitativo, descriptivo y transversal. Para medir la motivación empleó el Job Diagnostic Survey y para la satisfacción se empleó la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se logró determinar que los profesionales poseen niveles de motivación media-alta en todas las dimensiones estudiadas. Respecto a los factores de satisfacción, el estudio arrojó un nivel medio-bajo, en la mayoría de los factores medidos.²

Maza F, Vergara Juan (2017) presentaron un estudio, en relación a la eficacia y rendimiento laboral de veintisiete instituciones sanitarias de diez países de Latinoamérica, además de investigar el desarrollo en el aumento de productividad profesional, el avance técnico y la variabilidad en eficiencia de los centros ya antes citados, durante los años 2010 -2011, para la ejecución del estudio se utilizó dos instrumentos (Análisis Envolvente de Datos "DEA" y el Índice de Malmquist). Como resultado se obtuvo que más del 65% de los centros de salud mencionados lograron la eficiencia en el tiempo considerado. Del mismo modo, debido al crecimiento en su eficiencia y mejoras en la tecnología, presentó un 48% en el crecimiento en su productividad laboral.³

Sepúlveda - Vildósola AC, Carrada - Legaria S, Reyes - Lagunes I (2015) expusieron una investigación, cuyo propósito fue establecer la motivación y técnicas de aprendizaje en 118 médicos residentes de la especialidad en pediatría, además, de identificar la existencia de distinciones según especialidad y las covariables sociales y demográficas, para ello se empleó un instrumento que resultó muy confiable ($\alpha=0,939$). Los que seguían una especialidad obtuvieron calificaciones significativamente altas obteniendo asociación significativa entre las variables (la motivación intrínseca y autoeficacia para aprender). Además se evidenció una elevada asociación Hubo una alta correlación entre ambas variables.⁴

En el ámbito nacional, el investigador Retamozo (2018), publicó un estudio cuyo objetivo fue identificar la asociación entre las variables (motivación y práctica profesional) de 170 profesionales del área de la salud (enfermeras y técnicos), de un nosocomio de Lima norte en el año 2018, del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, para ello se usó dos instrumentos validados (cuyo valores de confiabilidad, según Alfa de Cronbach, para la motivación es de 0.8 y para la práctica profesional fue de 0.9). El estudio certificó la relación entre ambas variables, cuyo valor rho fue de 0.3, además, de un valor $p<0,05$, por lo que se declina la hipótesis nula y confirma la asociación positiva y significativa entre las variables estudiadas.⁵

Navarro (2018) en su estudio analiza la vinculación del grado de motivación y la complacencia (agrado) en la labor profesional de participantes en un sector regional de salud (Ayacucho), este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, la población fue 80 colaboradores, considerando 66 unidades de estudio. Los resultados muestran 65,2% con un nivel medio de motivación, 19,7% con un nivel bajo; 63,6% con una valoración de satisfacción media, 19,7% con una valoración satisfacción alta. Se evidenció una vinculación directa y significativa ($p=0,000$).

Béjar C (2018), ejecutó en Arequipa una investigación, cuya finalidad fue comprender el efecto del acrecentamiento de la producción profesional en la calidad de vida de 21 empleados de un centro sanitario. El estudio mostró que el acrecentamiento en la producción profesional impacta de forma negativa a la calidad de vida de los empleados sanitarios participantes del centro mencionado, esto implica inconvenientes en el aspecto emocional (como el estrés y la tensión), que a su vez afecta tanto al rendimiento laboral como a las interrelaciones interpersonales y familiares.⁷

El término "motivación" proviene del vocablo en latín "movere" que significa "moverse", se conceptualiza como el proceder que empieza, orienta y sostiene comportamientos dirigidos a metas.⁸ La motivación proporciona el motivo para que los seres humanos reaccionen y satisfagan sus objetivos, necesidades o expectativas.⁹ También definido como un proceso psicológico que causa un impulso, proporcionando así dirección y estabilidad al comportamiento de una persona.¹⁰

Se han planteado distintas doctrinas que explican este proceso "motivación", siendo las próximas:

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow: explica cinco niveles de necesidad que siguen una jerarquía.¹³ Se propone que las personas están motivadas por cinco necesidades básicas y estas se organizan en el orden en que un individuo busca satisfacerlas.¹⁴ La necesidad del siguiente nivel surge con el cumplimiento de la necesidad anterior. ¹⁵ Estas necesidades son: fisiológicas, de seguridad y protección, la necesidad social (de pertenecer), la autestima y la auto - actualización.^{13,14} Hay una excepción a la teoría de que a veces la necesidad puede no seguir la jerarquía debido a la actitud y el comportamiento impredecibles del ser humano.¹³

Teoría de dos factores de Herzberg: implica factores de motivación (intrínseca) y factores de higiene (extrínseca). La primera hace referencia a aquellos factores que afectan la satisfacción de los individuos y la segunda corresponde a factores que afectan la insatisfacción del individuo, generalmente no otorga una satisfacción positiva, pero conduce a prevenir la insatisfacción.¹⁶

Teoría de la motivación ERG: planteada por Clayton Alderfer, es una versión modificada de la doctrina de Maslow. Esta doctrina clasifica los requerimientos en 3 clases: necesidades de existencia (funcional y defensa), de relación (amor y pertenencia) y de crecimiento (estima y autorealización).^{13,14}

Teoría de las necesidades de McClelland: denominada también "logro motivacional", esta enfoca que en el actuar de las personas estará impactado por 3 necesidades: el poder, el logro (el individuo desea asumir la responsabilidad de solucionar problemas) y la afiliación (deseo de afecto y establecimiento de relaciones amistosas).^{13,14}

Teoría de McGregor "X" e "Y": planteada por Douglas McGregor, esta teoría tiene características contrastantes ¹⁶ propone dos enfoques acerca de las personas: un enfoque negativo, asignado "X" (los individuos suelen ser perezosos, egocéntricos, carecen de ambición, no les gusta el cambio y prefieren ser dirigidos, no están interesadas en asumir la responsabilidad) y un

enfoque positivo, asignado "Y" (esta sostiene que el individuo es moldeador activo de ellos mismos, pasivos de sí mismos y de su entorno, anhelan crecer y asumir la responsabilidad).¹⁷

Teoría del establecimiento de objetivos: se basa en el principio de que la claridad de los objetivos es un factor importante de motivación.¹³ Esta teoría afirma que un objetivo predeterminado podría servir como inductor del rendimiento.¹⁹

Teoría del refuerzo de la motivación: planteado por Skinner B., se denomina también conductismo o condicionamiento operante, el enfoque de la teoría es que la conducta de las personas de un individuo es una atribución del producto (resultado)²⁰, basándose en el principio del efecto.¹³

Teoría de la motivación de la equidad: desarrollada por Stacey J.²¹, se basa en el principio de igualdad, establece que la motivación está directamente relacionada con la percepción de equidad practicada por la organización.¹³ La equidad se puede definir como una relación entre los aportes profesionales de la persona y las gratificaciones profesionales (pago o promoción).²¹

Con respecto a las características comunes que subyacen a la definición de la motivación, se ha citado a las siguientes:

- Se tipifica como un fenómeno individual.²²
- Suele ser intencional.²²
- Es multifacética.²²
- Es un fenómeno psicológico.²²
- Es un proceso complejo, dinámico y continuo.²³
- Produce un comportamiento dirigido a objetivos.²³
- Los motivadores pueden ser tanto positivos como negativos.²³
- Las teorías motivacionales es predecir el comportamiento, la motivación hace referencia a el actuar y fortaleza (interna y externa) que impactan al seleccionar la acción de la persona.²²
- Posee de propiedad activadora o activación de la conducta.²⁴
- Es persistente (ya que a menudo persiste en comportarse de manera particular, incluso cuando las posibilidades de éxito se están desvaneciendo).²⁴
- Es direccional.²⁴

Se ha descrito diferente tipología de la motivación, se puede mencionar a:

Motivación intrínseca: se refiere a la participación en un comportamiento que es inherentemente satisfactorio o agradable, es de naturaleza no instrumental, es decir, la acción intrínsecamente motivada no depende de ningún resultado separable del comportamiento en sí²⁵, permite llevar a cabo actos para la satisfacción que se produce al ejecutarlos.²⁶

Motivación extrínseca: se refiere al desempeño del comportamiento que depende fundamentalmente del logro de un resultado que sea separable de la acción misma, es de naturaleza instrumental, se realiza para lograr algún otro resultado,²⁵ es decir, permite llevar a cabo actos para sacar beneficio.²⁴

Motivación positiva: es una respuesta que incluye el disfrute y el optimismo sobre las tareas en las que está involucrado,²⁷ la recompensa resulta satisfactoria, nos agrada.²⁴

Motivación negativa: implica realizar tareas para evitar resultados no deseados.²⁷

Motivación externa: hace referencia cuando una organización motiva al individuo (empleado), es decir, le da motivos para que actúe de determinada manera.²⁶

Motivación interna: hace referencia a la satisfacción por un trabajo bien efectuado o por la participación en él.²⁶

El término motivación laboral hace referencia a los factores psicológicos que inducen a los trabajadores a realizar actividades relacionadas con el trabajo. Esta ha sido investigada en distintos estudios, ya que una fuerza laboral altamente motivada es un activo clave para las organizaciones.²⁸ La motivación en el lugar de trabajo en términos generales es el proceso que utilizan los líderes para lograr que sus empleados entreguen resultados de alta producción.²⁹ La motivación laboral es significativa porque esta aumenta el desempeño de los empleados, ayuda a desempeñarse a un nivel superior, maximizando las habilidades de un individuo y también teniendo determinación y ambición. Los empleados motivados conducen a una mayor productividad, lo que también podría permitir a las empresas alcanzar mayores niveles de producción. La motivación en el lugar de trabajo mejora el compromiso laboral, el compromiso y mejora la satisfacción de los empleados. Además, la motivación puede facilitar que un empleado alcance sus objetivos personales, como el autodesarrollo.²⁹

En las distintas teorías ya antes mencionadas, se han planteado a los factores influyentes de la motivación laboral, a continuación se mencionará algunas investigaciones, cuyo enfoque fue establecer estos factores:

Utiliza diez factores motivadores planteados a partir de las teorías motivacionales (seguridad en el empleo, promoción, condiciones de trabajo, salarios altos, trabajo interesante, ayuda, apreciación, reglas, oportunidad y responsabilidad).³¹

Propusieron dos tipos de motivadores: factores motivacionales socio - psicológico (autonomía, responsabilidad, variedad de tareas, crecimiento, desarrollo, interacciones, retroalimentación, respeto, poder, orgullo, sensación de triunfo) y factores de motivación tangible (pago de bonos, bonos adicionales, reconocimiento, condiciones de trabajo).³¹

Seis investigadores realizaron un estudio, el cual incluyó a 17 factores motivadores y 6 desmotivadores. Los resultados mostraron que la buena gestión, fue el motivador más significativo para los empleados sanitarios, seguido del apoyo de los supervisores y gerentes cuando ocurrieron problemas, buen trabajo relaciones con colegas y trato justo por parte de supervisores y gerentes, mientras que la disponibilidad de recursos, incentivos financieros, educación continua y beneficios de bienestar no financieros tuvieron los menores efectos en motivar a la población estudiada. El trato injusto fue el factor desmotivador más poderoso; otros desmotivadores fueron la mala gestión, la falta de reconocimiento y apreciación, la evaluación subjetiva del desempeño, la falta de descripción del trabajo y las difíciles condiciones de vida.³²

Evidenciaron que la satisfacción laboral, la provisión logística y un entorno laboral propicio son factores motivadores intrínsecos que afectan la práctica profesional de empleados sanitarios; y los factores extrínsecos como la recompensa financiera, el alojamiento y el transporte también afectan la práctica profesional. Además, la motivación es clave para la práctica profesional de las enfermeras.³³

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Enfoque cuantitativo tiene un indiscutible poder para el tratamiento de los datos más exactos y termina con datos numéricos.²³

Así mismo la investigadora aplicó conceptos referidos a las dimensiones de cada variable con el único propósito de hacer tangible o intangible. En ese sentido la investigación midió la variable motivación y productividad laboral.

Con un alcance descriptivo, diseño correlacional, no experimental y de corte transversal, las investigaciones descriptivas ayudan a examinar cómo es y cómo se presenta un fenómeno y

sus elementos. Autorizan determinar el fenómeno investigado básicamente a través de la valoración de uno o más de sus características.²⁴

Adicionalmente es correlacional el examinador procura examinar cómo se enlazan o alternan diferentes fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos. Lo primordial en estas investigaciones es entender cómo se puede conducir una variable comprendiendo la conducta de otra variable vinculada (determinan el grado de relación entre dos variables)¹⁶, de tal manera permite conocer las características y la influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L 2020

El diseño de la investigación realizada es No experimental – Transversal; "En ellos el examinador contempla los fenómenos tal y como suceden naturalmente, sin influir en su crecimiento."¹⁶ Es un estudio de tipo básico, estudio puro, teórico y fundamental. Parte de un marco teórico y persiste en él; el objetivo reside en determinar nuevas teorías o cambiar las existentes, en acrecentar los estudios científicos o filosóficos, pero sin compararlos con ningún aspecto práctico. Esta estructura de estudio utiliza la técnica de muestreo, a fin de dispersar sus descubrimientos más allá del grupo o situaciones estudiadas. Poco interés en la aplicación de los descubrimientos, por valorar que ello corresponde a otra persona y no al examinador.²³

No obstante, la falta de empleo inmediato, esta forma de estudio investiga el avance científico y su significación radica en que representa grandes generalizaciones y niveles de abstracciones con miras a formulaciones hipotéticas de posible empleo posterior. Rastrea igualmente el crecimiento de una conjetura o conjeturas basadas en principios y leyes. El estudio fundamental es un proceso formal y sistemático de organizar el método científico de análisis y universalización con las etapas deductivas e inductivas del argumento.²⁶

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población que se utilizó en el estudio estuvo constituida por 352 personas que laboran como personal sanitario en el Hospital Aurelio Díaz Ufano.

3.3.2 Muestra

La muestra que se empleó en el estudio fue 220 personas que laboran como personal sanitario en el Hospital Aurelio Díaz Ufano.

3.3.3 Muestreo

Muestreo no probabilístico: Muestreo a conveniencia

Respecto al instrumento que determina el nivel de Motivación, se llevó a cabo una muestra piloto para alcanzar el coeficiente alfa de Cronbach el cual indicará el nivel de confianza del instrumento.²⁷ Se empleó el muestreo no probabilístico: Muestreo a conveniencia, ya que cierta cantidad del personal sanitario está aislado por covid 19, otra cantidad del personal sanitario está con descanso médico debido a la conjetura que estamos viviendo en nuestro país y en el mundo entero por el coronavirus covid 19.

Criterios de inclusión

- Personal sanitario que figure en el padrón de trabajadores del Hospital Aurelio Díaz Ufano.
- Personal sanitario que labora en la atención de pacientes.
- Personal sanitario presencial
- Personal sanitario que desee participar del estudio.

Criterios de exclusión

- Personal sanitario que no figure en el padrón de trabajadores del Hospital Aurelio Díaz Ufano.
- Personal sanitario que trabaja solo en labor administrativo.
- Personal sanitario que se encuentre en aislamiento.
- Personal sanitario que se encuentre con descanso médico.
- Personal sanitario que no desee participar del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Las técnicas son métodos sistematizados que admiten al examinador la recopilación de referencias en función a los objetivos del estudio.²⁷

3.4.2. Validez

La validez es la propiedad intrínseca que presenta todo instrumento para lograr los propósitos previstos, puede ser resumida con el término "mide lo que tiene que medir".²⁰

La prueba de validez utilizada para tasar los instrumentos fue a través del juicio de expertos, confiabilidad alfa de Cronbach.

3.4.3 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es un medio físico que se confecciona en relación a las exigencias investigativas y aprueba el registro de datos demostrados en la técnica.²⁸

Validez

El presente estudio utilizó la técnica de validación llamada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 5 profesionales expertos en el área de educación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctores. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 3. Validez de contenido del instrumento de motivación por juicio de expertos

Experto	Nombres y Apellidos	Validación
1	Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicación
2	Mg.Walter Menchola Vasquez	Aplicación

3	Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Aplicación
4	Mg. Hector Berastain Merino	Aplicación
5	Mg. Luis Alvarado Polo	Aplicación

Elaboración propia

Confiabilidad

Respecto al instrumento que determina el nivel de Motivación, se llevó a cabo una muestra piloto para alcanzar el coeficiente alfa de Cronbach el cual indicará el nivel de confianza del instrumento.

Tabla 4. Estadístico de fiabilidad del instrumento motivación.

Alfa de cronbach	N de elementos
0,824	20

Interpretación : La confiabilidad del instrumento, según la escala de George y Mallery, es Buena porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,824.

Validez

El presente estudio utilizó la técnica de validación llamada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 5 profesionales expertos en el área de educación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctores. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 5. Validez de contenido del instrumento de productividad laboral por juicio de expertos

Experto	Nombres y Apellidos	Validación
1	Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicación
2	Mg. Walter Menchola Vasquez	Aplicación
3	Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Aplicación
4	Mg. Hector Berastain Merino	Aplicación
5	Mg. Luis Alvarado Polo	Aplicación

Elaboración propia

Confiabilidad

Respecto al instrumento que determina el nivel de Motivación, se llevó a cabo una muestra piloto para alcanzar el coeficiente alfa de Cronbach el cual indicará el nivel de confianza del instrumento.

Tabla 6. Estadístico de fiabilidad del instrumento productividad laboral.

Alfa de cronbach	N° de elementos
0,824	20

Interpretación: La confiabilidad del instrumento, según la escala de George y Mallery, es Buena porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,841.

IV. RESULTADOS

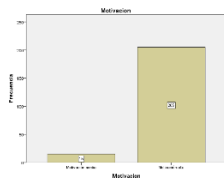
Variable Motivación

Tabla 7

Motivación

MOTIVACIÓN AGRUPADA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motivación media	15	6,8	6,8	6,8
Motivación alta	205	93,2	93,2	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



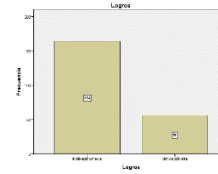
Nota: Elaboración propia

Figura 1. Motivación

En base a los resultados, del total de participantes el 93,2% presentaron una Motivación alta, el 6,8% alcanzaron una Motivación media.

Tabla 8

Motivación (Dimensión Logro)



Nota: Elaboración propia

Figura 2. Motivación (Dimensión Logro)

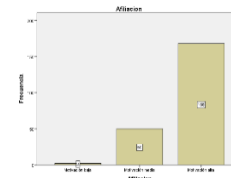
De acuerdo a los resultados, del total de participantes el 74,5% presentaron una Motivación media, el 25,5% alcanzaron una Motivación alta.

Tabla 9

Motivación (Dimensión Afiliación)

AFILIACIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motivación baja	2	,9	,9	,9
Motivación media	50	22,7	22,7	23,6
Motivación alta	168	76,4	76,4	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

Figura 3. Motivación (Dimensión Afiliación)

Respecto a los resultados, del total de participantes el 76,4% presentaron Motivación alta, el 22,7% alcanzaron una Motivación media y el 0,9% alcanzaron una Motivación baja.

Tabla 10

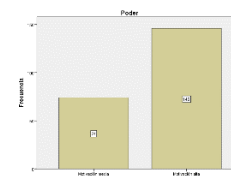
Motivación (Dimensión Poder)

Poder				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motivación media	74	33,6	33,6	33,6
Motivación alta	146	66,4	66,4	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

LOGROS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motivación media	164	74,5	74,5	74,5
Motivación alta	56	25,5	25,5	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

Figura 4. Motivación (Dimensión Poder)

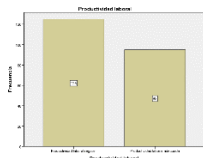
De acuerdo a los resultados, del total de participantes el 66,4% presentaron Motivación alta, el 33,6% alcanzaron una Motivación media.

Tabla 11

Productividad laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Productividad laboral regular	125	56,8	56,8	56,8
Productividad laboral adecuada	95	43,2	43,2	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

Figura 5. Productividad laboral

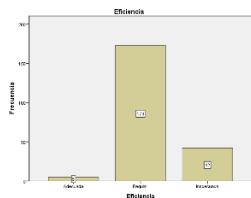
En base a los resultados, del total de participantes el 56,8% presentaron Productividad laboral regular, el 43,2% alcanzaron una Productividad laboral adecuada.

Tabla 12

Productividad laboral (Dimensión Eficiencia)

EFICIENCIA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuada	5	2,3	2,3	2,3
Regular	173	78,6	78,6	80,9
Inadecuada	42	19,1	19,1	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

Figura 6. Productividad laboral (Dimensión Eficiencia)

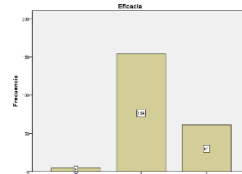
De acuerdo a los resultados, del total de participantes el 78,6% presentaron Eficiencia regular, el 19,1% Eficiencia inadecuada, el 2,3% Eficiencia Adecuada.

Tabla 13

Productividad laboral (Dimensión Eficacia)

EFICACIA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuada	5	2,3	2,3	2,3
Regular	154	70,0	70,0	72,3
Inadecuada	61	27,7	27,7	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

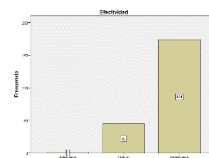
Figura 7. Productividad laboral (Dimensión Eficacia)

En base a los resultados, del total de participantes el 70% presentaron Eficacia regular, el 27,7% Eficacia inadecuada, el 2,3% Eficacia Adecuada.

Tabla 14

Productividad laboral (Dimensión Efectividad)

EFECTIVIDAD				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuada	1	,5	,5	,5
Regular	45	20,5	20,5	20,9
Inadecuada	174	79,1	79,1	100,0
Total	220	100,0	100,0	



Nota: Elaboración propia

Figura 8. Productividad laboral (Dimensión Efectividad)

De acuerdo a los resultados, del total de participantes el 79,1% presentaron Efectividad inadecuada, el 20,5% Efectividad regular, el 0,5% Efectividad adecuada.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 15

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,102	220	,000
Dimensión Logros	,113	220	,000
Dimensión Afiliación	,153	220	,000
Dimensión Poder	,101	220	,000
Productividad	,156	220	,000
Dimensión Eficiencia	,102	220	,000
Dimensión Eficacia	,138	220	,000
Dimensión Efectividad	,174	220	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados obtenidos de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K-S), se aprecia que las variables no presentan distribución normal ($p < 0.05$). el estudio determina la correlación entre variables y dimensiones, la prueba estadística empleada será la Prueba no paramétrica, Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

H₁: La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

Establecer el Nivel de Significancia

Para la presente investigación se determino trabajar con un nivel de confianza del 95%, correspondiente a un nivel de significancia (α) de 5% = 0.05.

Determinación del Estadígrafo a Emplear

Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman.

Tabla 16

Correlaciones

		Motivación	Productividad	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,566**	
		N	220	
	Productividad	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	220	220

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

Interpretación

Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0,000 el cual es menor que el nivel de significación 0,05, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0,566, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H_0 : No existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

H_1 : Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

Establecer el Nivel de Significancia

Para la presente investigación se determinó trabajar con un nivel de confianza del 95%, correspondiente a un nivel de significancia (α) de 5% = 0,05.

Determinación del Estadígrafo a Emplear

Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman.

Tabla 17

		Correlaciones		
		Productividad	Logros	
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,272**	
		N	220	
	Logros	Coefficiente de correlación	,272**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	220	220

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

Interpretación

Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0,000 el cual es menor que el nivel de significación 0,05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0,272, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Baja.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H_0 : No existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

H_1 : Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

Establecer el Nivel de Significancia

Para la presente investigación se determinó trabajar con un nivel de confianza del 95%, correspondiente a un nivel de significancia (α) de 5% = 0,05.

Determinación del Estadígrafo a Emplear

Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman.

Tabla 18

		Correlaciones		
		Productividad	Poder	
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,547**	
		N	220	
	Poder	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	220	220

		Sig. (bilateral)	,000
		N	220
			220

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

Interpretación

Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0,000 el cual es menor que el nivel de significación 0,05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0,547, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H_0 : No existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

H_1 : Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

Establecer el Nivel de Significancia

Para la presente investigación se determinó trabajar con un nivel de confianza del 95%, correspondiente a un nivel de significancia (α) de 5% = 0,05.

Determinación del Estadígrafo a Emplear

Para determinar la correlación entre ambas variables se empleará la Correlación de Rho Spearman.

Tabla 19

		Correlaciones		
		Productividad	Afiliación	
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,505**	
		N	220	
	Afiliación	Coefficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	220	220

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

Interpretación

Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0,000 el cual es menor que el nivel de significación 0,05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0,505, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Moderada.

V.DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como objetivo general decretar la influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020; y como objetivos específicos determinar la relación positiva que existe entre las dimensiones de la variable motivación y la productividad laboral.

En los resultados obtenidos mediante la prueba de Spearman, el nivel significancia presenta un valor de 0,000 siendo menor a la significación de 0,05. La correlación de Rho de Spearman es de 0,566, según la escala de Bisquerra existe una correlación moderada. Por lo que significa que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020.

Los resultados obtenidos en la presente investigación señalan que a mayor motivación mejora los niveles de productividad laboral. Estos resultados son concordantes con lo hallado por Henríquez, Ganga, Pedraja y Monteverde (2020) quienes estudiaron la misma variable en su estudio titulado "Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile" en el que concluye que los profesionales poseen niveles de motivación media-alta en todas las dimensiones estudiadas. Así mismo, la relación entre la motivación y satisfacción laboral es de correlación positiva. Por otro lado, Maza F. & Vergara Juan con su investigación titulada "Eficiencia y Productividad de los Hospitales y Clínicas Latinoamericanas de Alta Complejidad" quienes concluyen que los niveles de productividad laboral aumentaron gracias a una buena eficiencia por parte de sus colaboradores y a mejoras tecnológicas.

Sepúlveda, Carrada y Lagunes (2015) con su investigación "Motivación y estrategias de aprendizaje en residentes de pediatría" concluyen que la motivación tiene un rol muy importante en el aprendizaje autorregulado y la productividad académica. Así mismo, como resultado hubo un nivel medio-alto de motivación, con un ligero predominio de la motivación extrínseca.

Para determinar las respuestas de las hipótesis, primero se determinó trabajar con un nivel de confianza del 95% con un nivel de significancia del 0,05. Además, para decretar la correlación entre variables se empleó Rho Spearman. Ante lo mencionado, el resultado de la hipótesis general presenta un nivel de significancia menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020. Adicional a ello, el grado de correlación de Rho de Spearman es de 0,566, que se interpreta como una correlación moderada.

En el caso del autor Retamozo (2018), quien estudió "La motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018" en sus resultados de

hipótesis general su nivel de significancia fue menor a 0.05. Del cual concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018 y teniendo un grado de correlación entre variables de 0.334.

Así mismo, el autor Navarro (2017), quien investigó el "Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de la dirección regional de salud, Ayacucho, 2017. Utilizaron para la prueba de normalidad el estadígrafo denominado tau_B de Kendall, teniendo un valor de 0.522, lo que significa que la relación entre las variables es directa moderada y al contar con un valor de significancia menor a 0.05; se concluye que "existe relación significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2017."

Con respecto al resultado de la hipótesis específica 1, el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. S.J.L., 2020. Así mismo, la correlación de Rho de Spearman es de 0.272, siendo baja.

Estos resultados son concordantes con los hallados Retamozo (2018), donde el nivel de significancia es menor a 0.05 y finiquitando "que existe una relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Teniendo un resultado de Rho de 0.303, siendo una relación baja. Del cual se interpreta que mayor motivación de logro, mejor desempeño laboral.

Por parte del autor Navarro (2016) utilizó el coeficiente de correlación de rango de Kendall, del cual para la dimensión de Logro obtuvo un valor de 0.677, lo que significa que la relación entre las variables es alta y al tener un nivel de significancia menor a 0.05 concluye que "existe una relación significativa entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2017.

De acuerdo con los resultados respecto a la hipótesis específica 2, se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0.000 el cual es menor que el nivel de significación 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital. S.J.L., 2020. Es decir a menor productividad laboral menor motivación de poder. La correlación de Rho de Spearman es 0.547, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Moderada.

En los resultados de Retamozo (2018) el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo que rechaza la hipótesis nula y determinando que "existe una relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital. La correlación de Rho de Spearman es 0.251.

Para el caso del autor Navarro (2016) para la dimensión de Poder tiene un valor de tau_B de 0.559, lo que significa que es directa y moderada y con un nivel de significancia menor a 0.05; se concluye que "existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2017."

Con respecto a la hipótesis específica 3, Se aprecia que la significancia asintótica presenta un valor de 0.000 el cual es menor que el nivel de significación 0.05, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que específica que existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. S.J.L., 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.505, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación resulta ser Moderada.

Por otro lado, Retamozo (2018) con un nivel de significancia es menor a 0.05 rechaza la hipótesis nula y concluye que "existe una relación significativa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital. La correlación de Rho de Spearman es 0.294.

Así mismo, el autor Navarro (2016) obtuvo un valor para la dimensión de afiliación de tau_B de 0.575, lo que significa que la relación entre las variables es directa y moderada y al tener un nivel de significancia menor a 0.05, concluye que "existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2017."

VI. CONCLUSIONES

Primero :

La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, S.J.L. 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.566, de acuerdo a la escala de Bisquerra la correlación resulta ser Moderada

Segundo :

Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de logro en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. S.J.L., 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.272, de acuerdo a la escala de Bisquerra la correlación resulta ser Baja.

Tercero :

Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de poder en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. S.J.L., 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.547, de acuerdo a la escala de Bisquerra la correlación resulta ser Moderada.

Cuarto :

Existe relación positiva y significativa entre la influencia de la dimensión motivación de la necesidad de afiliación del personal de salud en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano. S.J.L., 2020. La correlación de Rho de Spearman es 0.505, de acuerdo a la escala de Bisquerra la correlación resulta ser Moderada.

VII. Recomendaciones

Primero

Observado los resultados del presente estudio, hacerle llegar al Gerente de Servicios Prestacionales I y II de la Red Prestacional Almenara y al Director del Hospital Aurelio Díaz Ufano de San Juan de Lurigancho, indicándole que la motivación del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, incide significativamente sobre la productividad laboral de sus colaboradores, con el fin de enriquecer las actividades cotidianas y su productividad motivando a la formación de grupos de trabajo.

Segundo :

Indicar al Gerente de Servicios Prestacionales I y II de la Red Prestacional Almenara y al

Director brindar ambientes físicos apropiados que ofrezcan comodidad para el personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, se debe fortalecer la motivación de sus colaboradores. Así mismo entregar suficiente material para realizar los procedimientos y facilitar la tarea del personal para poder obtener mayor productividad laboral.

Tercero

Se sugiere identificar cuáles son las necesidades reales que presenta el personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano para buscar motivarlos de la manera más adecuada y así obtener una mayor productividad laboral.

Cuarto

Se sugiere implementar grupos de apoyo psicosocial para todos con prioridad para las unidades funcionales de urgencias, unidad de cuidado intensivo y hospitalización. Tener acceso a consultas virtuales las 24 horas, y a sesiones de apoyo grupal semanales. Es importante también incluir al personal administrativo y de seguridad del hospital en estos programas, ya que ellos también están expuestos a un estrés elevado y condiciones de trabajo demandante por la situación actual que estamos viviendo como es la Pandemia de Coronavirus Covid-19.

Quinto

Se sugiere mejorar la motivación del personal sanitario a través de resoluciones, cartas de felicitación y constancias de participación, para estimular la unión y pertenencia alcanzando motivar y conseguir un óptimo nivel de productividad laboral del personal sanitario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Tito P., Acuña P. Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú. *gtm [Internet]*. 21jun.2015 [citado 27jun.2020];18(35):51-9. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11709>
2. Alarcón N., Ganca-Contreras F., Pedraja L y Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile [Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital]. *Medwave*. 2020;20(4):e7900. Published 2020 May 25. doi:10.5867/medwave.2020.04.7900
3. Maza Ávila F., Vergara Schmalbach J. Eficiencia y productividad de los hospitales y clínicas latinoamericanas de alta complejidad. *saber [Internet]*. 16ene.2017 [citado 27jun.2020];12(1):144-55. Available from: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1471>
5. Sepúlveda-Vildósola AC, Carrada-Legaria S, Reyes-Lagunes I. Motivación y estrategias de aprendizaje en residentes de pediatría. *Gac Med Mex*. 2015;151(4):477-484.
6. Retamozo Paredes R. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018 [magister]. Universidad cesar vallejo; 2018.
7. Navarro Vallejos L. Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2017. [magister]. Universidad Cesar vallejo; 2018.
8. Béjar C. Impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del puesto de salud Leopoldo Rondón [Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias con mención en: Gerencia Social y de Recursos Humanos]. Sabandia Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017
9. Kumar P. Motivation: Concept, Theories and practical implications. *International Research Journal of Commerce Arts and Science* 2015;6(8):71-78.
10. Gopalan V., Abu J., Zulkifli A., Alwi A. y Che Mat R. A Review of the Motivation Theories in Learning [internet] 2017 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <https://aip.scitation.org/doi/10.1063/1.5005376>
11. Kamdrón T. Work Motivation: Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation [internet] 2017 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: https://www.researchgate.net/publication/305072649_Work_Motivation_Relationships_with_Job_Satisfaction_Locus_of_Control_and_Motivation_Orientation
12. Cook D. y Artino A. Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Med Educ* 2016; 50(10):997-1014.
13. Murayama K. The science of motivation Multidisciplinary approaches advance research on the nature and effects of motivation [internet] 2018 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <https://www.apa.org/science/about/psa/2018/06/motivation>
14. Varma C. Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* 2017;6(2):10-20.
15. Venugopalan O. Maslow's theory of motivation its relevance and application among non-managerial employees of selected public and private sector undertakings in Kerala [internet] 2007 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/ad46/480c25435d5ab410cd11bdaa97fcd282b64.pdf>
16. Tahseen Sleimi M. y Davut S. Intrinsic and Extrinsic Motivation: Pivotal Role in Bank Tellers Satisfaction and Performance: Case Study of Palestinian Local Banks. *International Journal of Business and Social Science* 2015;6(11):127-136.
17. Madero S. y Rodríguez D. Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT* 2018; 13(1): 95-107.
18. Aithal P. y Kumar S. Comparative Analysis of Theory X, Theory Y, Theory Z, and Theory A for Managing People and Performance. *Munich Personal RePEc Archive* 2016; 72974.
19. Jeske D. y Axtell C. Effort and Reward Effects: Appreciation and Self-Rated Performance in e-Internships. *Soc Sci* 2017; 6:154.
20. Yurkuru S., Bozkurt T., Bekta F., Ahmed M. y Kola V. Application of goal setting theory. *Global Business Research Congress* 2017;3:796-801.
21. Abdussalaam I., Abdul-Halim A. y Hammed M. Employee Learning Theories and Their Organizational Applications. *Academic Journal of Economic Studies* 2017; 3(4):96-104.
22. Ibinwangi O., Chiekezie O. y Ngazi C. Equity theory of motivation and work performance in selected south east universities. *EIKO International Journal of Business and Finance* 2016; 8(4).
23. Osabiya B. The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research* 2015;7(4):62-75.

24. Francis A. Motivation – Definition, Process, Types, Features and Importance [internet] 2012 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: <https://www.mbaknol.com/management-concepts/motivation/>
25. Gordan M. A Review of B. F. Skinner's 'Reinforcement Theory of Motivation. *International Journal of Research in Education Methodology* 2014;5(3):680-688.
26. Legault L. Intrinsic and Extrinsic Motivation. En: Zeigler – Hill V. y Shackelford T., editores. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer International Publishing AG. NY (USA). 2016. p.1-4.
27. López A. Plan de recursos humanos. 1 ed. Madrid (ES): ESIC Editorial; 2013.
28. Thomas C. Kinneer, James R. Taylor. *Investigación de Mercados: Un enfoque aplicado*. 5th ed. Mexico McGraw-Hill: Thomas C. Kinneer y James R. Taylor; 1998.
29. Kotera Y., Adhikari P. y Van Gordon W. Motivation Types and Mental Health of UK Hospitality Workers. *International Journal of Mental Health and Addiction* 2018; 16:751-763.
30. Singh A. Employee motivation: a study on modern workplace motivation. *International Journal of Engineering Sciences & Management Research* 2017; 4(4):68-77.
31. Tal Kaleedy A. The motivational factors of employees at work [tesis de bachiller]. Finlandia (FI): Turku University of Applied Sciences; 2018.
32. Bin Abdullah M. Employee motivational factors: a comparison between Malaysia and Sultanate of Oman. *J Global Business Advancement* 2012; 5(4):285-306.
33. Daneshkohan A., Zarei E., Mansouri T., Maajani K., Ghasemi M. y Rezaeian M. Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran. *Global Journal of Health Science* 2015; 7(3):153-160.
34. Adui – Adjei K., Emmanuel O. y Mensah Forster O. The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana. *Hosp Pract Res* 2016; 1(2):47-52.
35. Njeri F. Factors affecting employee motivation at the work place: a case of Kenya Bankers Sacco Society LTD [tesis de maestría]. Kenia (KE): United States International University - Africa; 2016.
36. Khan A., Ahd S., Paul S. y Alam Kazmi S. Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakistan. En: Xu J. y Cols., editores. *Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management, Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering*. Pakistan: Springer International Publishing AG. 2018. p.615-625.
37. Alexander K. y Raj A. *Productivity enhancement in manufacturing operations*. 1 ed. India (IN): Notion Press; 2017.
38. Nemur L. *Productividad consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. 1 ed. España (ES): Babelcube Inc.; 2016.
39. Hassan M. Labour productivity [internet] 2017 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: https://www.academia.edu/5500010/Labour_productivity
40. Rizal M. y Sholehuddin S. Factors Affecting Labor Productivity of Small Manufacturing Industry. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 2019;7(1):47-52.
41. Kazaz A., Ulubeyli S., Acikara T. y Er. B., Factors Affecting Labor Productivity: Perspectives of Craft Workers. *Procedia Engineering* 2016; 164:28-34.
42. James L., Luzardo M. y Rojas M. Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica* 2018; 29(5):175-186.
43. Feili A., Khodadad A. y Ravangard R. Prioritizing factors affecting the hospital employees' productivity from the hospital managers' viewpoint using integrated decision-making trial and evaluation laboratory and analytic network process. *J Med Sci* 2018; 38:91-101.
44. González C. y Ramírez L. Factores que intervienen en la productividad del sector salud [tesis de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo]. Medellín (CO): Universidad de San Buenaventura Colombia; 2018.
45. Afolabi A., Fernando S. y Bottiglieri T. The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management* 2018; 24(12).
46. Taye A., Morankar S., Abdulahi M., Admasu B. y Tadele A. Health Care Workers Motivation and Retention Approaches of Health Workers in Ethiopia: A Scoping Review. *Health Res Policy Sy* 2019; 6(3):85.
47. Ghimire J., Gupta RP., Kumal AB., Mahato RK., Bhandari RM. y Thapa N. Factors Associated with the Motivation and De-motivation of Health Workforce in Nepal. *J Nepal Health Res Counc* 2013; 11(24):112-8.
48. Cheng Z., Cai M., Tao H., He Z., Lin X., Lin H. y Zuo Y. Efficiency and productivity measurement of rural township hospitals in China: a bootstrapping data envelopment análisis. *BMJ Open* 2016; 6(11).
49. Xenos P., Yfantopoulos J., Nektarios M., Polyzos N., Tinios P. y Constantopoulos A. Efficiency and productivity assessment of public hospitals in Greece during the crisis period 2009–2012. *Cost Eff Resour Alloc* 2017; 15:6.
50. Maza F.J. Y Vergara J.C. Eficiencia y Productividad de los Hospitales y Clínicas Latinoamericanas de Alta Complejidad. *Saber, Ciencia y Libertad* 2017; 12(1):144-155.
51. Dimachkie Masri M. y Zere Asbu E. Productivity change of national health systems in the WHO Eastern Mediterranean region: application of DEA-based Malmquist productivity index. *Glob Health Res Policy* 2018; 3: 22.
52. Chukwuma E. y Obiefuna O. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* 2014; 2(7):137-147.
53. Ochoa K. *Motivación y Productividad Laboral* [tesis de grado]. Quetzaltenango (GT): Universidad Rafael Landívar; 2014.
54. Funso A. *Motivation and its impact on workers' productivity in construction firms in Iagos, Nigeria* [tesis de doctoral]. Kenia (KE): School of Environmental Studies of Kenyatta University; 2016.
55. Chong R. The impact of motivation on the productivity of employees in an organization [internet] 2016 [citado el 06 de junio 2019]. Disponible en: URL: https://www.academia.edu/25407785/THE_IMPACT_OF_MOTIVATION_ON_THE_PRODUCTIVITY_OF_EMPLOYEES_IN_AN_ORGANIZATION
56. Mohammed H. The effect of motivation on employee productivity (A case study private bank in Kurdistan regional government. *Restaurant Business* 2019; 118(11):119-136.
57. Halaocca S., Palomino L. y Rupay K.La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud [tesis de maestría]. Lima (PE): Universidad ESAN; 2019.