



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Los instrumentos de gestión de recursos humanos y la  
motivación intrínseca de un Departamento del Hospital  
Nacional Hipólito Unanue, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Br. Mario Williams Echevarría Changanquí

**ASESOR:**

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

**SECCIÓN:**

Ciencias médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de los servicios de salud

**PERÚ - 2017**

**Página del jurado**

Dr. Juan Mendez Vergaray  
**Presidente**

Dr. Mitchell Alarcón Díaz  
**Secretario**

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mi familia, Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico la presente tesis.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer sinceramente a aquellas personas que compartieran sus conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis. Especialmente agradezco a mi asesor el Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores por su asesoría siempre dispuesta aun en la distancia. Gracias a mis compañeros Marco Tulio Palomino Murguía, Eloy Choquemamani Huaricallo, Elizabeth Medina Anchante. Por su gran ayuda cuando me enfrentaba con ciertas dificultades.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Mario Williams Echevarría Changanquí, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08564114, con la tesis titulada “Los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un departamento del hospital nacional Hipólito Unanue, 2016”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Esta Tesis ha respetado los parámetros y la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 12 de diciembre del 2016

Br. Mario Williams Echevarría Changanquí  
DNI N. ° 08564114

## Presentación

En la presente Tesis se evalúa el conocimiento de los instrumentos de gestión del personal profesional, técnicos, administrativos y otros, en un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2016 del distrito de El Agustino, provincia Lima, Departamento Lima. Para ello se realizó una encuesta a 150 trabajadores que conforman los RRHH de dicho departamento. En esta investigación se detalla los siguientes contenidos.

Capítulo I, incluye los antecedentes nacionales e internacionales, marco teórico, variables de la investigación, planteamiento del problema, hipótesis y los objetivos correspondientes. Capítulo II, se refiere a la parte del marco metodológico, operacionalización de variables, población, muestra, muestreo, y el método de análisis de datos que se han aplicado en la investigación. Capítulo III, se detallan las gráficas y las hipótesis. Capítulo IV, contiene la discusión y la contrastación de antecedentes y con el resultado. Capítulo V, se detalla los resultados que se ha obtenido en la investigación. Capítulo VI, se incluyen los aportes las sugerencias o proposiciones luego de obtener resultados. Capítulo VII, las referencias bibliográficas, se cita los materiales que se utilizó para la investigación.

En tal sentido señores jurados, espero sus sugerencias, y además espero que la investigación sea útil para otras investigaciones. Espero cumplir con los requisitos de aprobación.

**Índice de contenido**

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica	21
1.3. Justificación	33
1.4. Problema	34
1.5. Hipótesis	37
1.6. Objetivos	38
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1. Variables	41
2.2. Operacionalización de variables	42
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	43
2.5. Diseño	44
2.6. Población, muestra y muestreo	44
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8. Métodos de análisis de datos	48
2.9. Aspectos éticos	49

<b>III. Resultados</b>	50
<b>IV. Discusión</b>	73
<b>V. Conclusiones</b>	79
<b>VI. Recomendaciones</b>	82
<b>VII. Referencias</b>	84
<b>VIII. Apéndice</b>	89
Apéndice 1. Artículo científico	
Apéndice 2. Matriz de consistencia	
Apéndice 3. Constancia Base de datos	
Apéndice 4. Encuesta	
Apéndice 5. Validación juicio de expertos	
Apéndice 6. Base de datos	



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Aspectos que comprende la ejecución de la gestión.	27
Tabla 2. Operacionalización de la variable 1.	42
Tabla 3. Operacionalización de la variable 2.	43
Tabla 4. Validación de instrumento por juicio de expertos: Variable 1.	46
Tabla 5. Validación de instrumento por juicio de expertos: Variable 2.	47
Tabla 6. Niveles de confiabilidad.	47
Tabla 7. Estadística de fiabilidad de los instrumentos de gestión de RRHH.	47
Tabla 8. Estadística de fiabilidad de la motivación intrínseca de los RRHH.	48
Tabla 9. Tabla de Interpretación .	49
Tabla 10. Tiempo de trabajo en el Hospital.	51
Tabla 11. Capacitado en gestión de RRHH.	51
Tabla 12. Conoce o domina las herramientas de gestión en RRHH.	52
Tabla 13. Asertivo en su ejercicio profesional.	53
Tabla 14. Edad de la muestra.	54
Tabla 15. Género de la muestra.	55
Tabla 16. Composición familiar.	56
Tabla 17. Sostenimiento familiar.	56
Tabla 18. Dimensión: Cumplimiento del reglamento del ROF.	57
Tabla 19. Dimensión: Cumplimiento del manual MOF.	58
Tabla 20. Dimensión: Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos.	59
Tabla 21. Dimensión: Cumplimiento del texto único de procedimientos.	60
Tabla 22. Variable 1: Los instrumentos de gestión de RRHH.	60
Tabla 23. Dimensión: Motivación en el trabajo.	61
Tabla 24. Dimensión: Comunicación horizontal.	62
Tabla 25. Dimensión: Liderazgo.	62
Tabla 26. Variable 2: La motivación intrínseca de RRHH.	63
Tabla 27. Relación las variables de RRHH y la motivación intrínseca.	65
Tabla 28. Relación entre gestión de RRHH y la motivación en el trabajo.	66
Tabla 29. Relación entre RRHH y la comunicación horizontal.	67
Tabla 30. Relación entre los instrumentos de gestión de RRHH y el liderazgo.	68
Tabla 31. Relación entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del (ROF).	69

Tabla 32. Relación intrínseca y cumplimiento del (MOF).	70
Tabla 33. Relación intrínseca y cumplimiento del manual de procesos	71
Tabla 34. Relación intrínseca y cumplimiento del texto único	72

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 01. Tiempo que trabaja en el Hospital.	51
Figura 02. Capacitado en gestión de RRHH.	52
Figura 03. Conoce o domina las herramientas de gestión en RRHH.	53
Figura 04. Asertivo en su ejercicio profesional.	54
Figura 05. Edad.	55
Figura 06. Género.	55
Figura 07. Composición familiar.	56
Figura 08. Sostenimiento familiar .	57
Figura 09. Dimensión: Cumplimiento del ROF.	58
Figura 10. Dimensión: Cumplimiento del MOF.	59
Figura 11. Dimensión: Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos.	59
Figura 12. Dimensión: Cumplimiento del texto único de procedimientos.	60
Figura 13. Variable 1: Los instrumentos de gestión de RRHH.	61
Figura 14. Dimensión: Motivación en el trabajo.	61
Figura 15. Dimensión: comunicación horizontal.	62
Figura 16. Dimensión: Liderazgo.	63
Figura 17. Variable 2: La motivación intrínseca de RRHH.	64

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general el determinar la relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca en un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. La muestra de tipo no probabilístico e intencionado, está comprendida por 150 unidades muestrales, del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Para la recogida de datos se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. El tipo de la investigación es básico con diseño no experimental y de alcance correlacional. Se utilizó la prueba no paramétrica, de correlación de Rho Spearman con la que se contrastaron las hipótesis para determinar la correlación entre las variables. Del resultado de contrastar la hipótesis general se observa que existe una relación significativa entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y La motivación intrínseca de los recursos humanos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016.

**Palabras clave:** instrumentos de gestión, motivación intrínseca, recursos humanos.

## Abstract

The present research has as general objective to determine the relationship between the Instruments of human resources management and the intrinsic motivation of a Department of the National Hospital Hipolito Unanue, 2016. The non-probabilistic and intentional sample is comprised for 150 sample units, of the National Hospital Hipolito Unanue. Data were collected using the survey technique and the questionnaire instrument. The type of research is basic with non-experimental design and correlational scope. We used the nonparametric, correlation test of Rho Spearman with which the hypotheses were tested to determine the correlation between the variables. The result of contrasting the general hypothesis it is observed that there is a significant relationship between the instruments of human resources management and the intrinsic motivation of the human resources of a department of the National Hospital Hipolito Unanue in 2016.

**Key words:** Management instrument, intrinsic motivation, human resources.

# **I. Introducción**

La gestión cuenta con instrumentos con la finalidad de generar, corregir, diagnosticar, y recomendar una serie de estrategias buscando brindar un buen servicio hacia los pacientes de la comunidad. Recomendando a la Organización una enmienda en los errores de Protocolos, Normas y Documentos de Gestión.

Conforme pasan los años todos se ponen a la vanguardia de la superación y es justo insertar una gestión participativa donde todos tengamos que apoyar para el mejoramiento de nuestro servicio, donde ahí están los recursos humanos que necesitan se les brinde una mayor cobertura dentro del presupuesto y las capacitaciones continuas, debido a esta urgencia vital, se aplica la decisión de una auditoria de los instrumentos de gestión para mejorar los servicios de atención.

Etcheverry (2015), señala que la acreditación de los laboratorios privados es una condición para una mayor satisfacción de los usuarios, siendo, en consecuencia, un factor importante de la actualización de sus estándares de calidad, enfocados principalmente en la gestión de los recursos humanos. Ahora, salvando distancias y peculiaridades, esta realidad es analógica a la peruana, la misma que cuenta con mayor afluencia de servicio en los laboratorios estatales, tanto de nosocomios como de centros de atención primaria, y que, por supuesto carece de una política de aplicación real de mejora en la gestión de recursos humanos, teniendo una incipiente en el ámbito de la calidad del servicio. Esta reflexión conlleva a pensar que peligra la sostenibilidad de la eficacia de las políticas de calidad de servicio, ya que las falencias de la gestión del talento humano podrían condicionar la mejora del servicio o, en su defecto, podrían trasladar esta calidad del ámbito estatal al ámbito privado, debido a factores eminentemente económicos. En cuanto a la administración de RR. HH. En clínicas y hospitales es un tema complejo no por la cantidad si no por los tipos de profesionales que conforman el equipo de trabajo, donde cada uno tiene premisas y objetivos diferentes. Teniendo en cuenta este aspecto la administración de los RR.HH. incluyendo los Médicos, Tecnólogos Médicos Técnicos de Laboratorio, personal administrativo y otras modalidades de contrato de trabajo que son

complejos, tanto la selección de personal y la evaluación de desempeño en muchos países no se cumple.

El objetivo de explorar las posibilidades de evaluación del rendimiento en las instituciones públicas sanitarias con la intención de aplicarlo a un hospital público (MINSA). Como es el caso del Hospital Nacional Hipólito Unanue, de nivel III-1 Lima. Busca mejorar este aspecto. En un departamento del hospital nacional Hipólito Unanue, el interés de la medida del desempeño es por el incremento incesante del gasto, el aumento de la población por las migraciones de la sierra y selva a la capital (LIMA). Encontramos que la cobertura de atención se ha incrementado considerablemente, teniendo un aumento de atenciones con personal disparejo con esta realidad, situación que desmejora la calidad de servicio por dos motivos básicos: sobrecarga laboral y, en consecuencia, incumplimiento de algunos estándares de calidad y obtener el máximo rendimiento de los RR.HH. Esta situación, lleva a la búsqueda de las causas de la problemática, teniendo como una de las principales a la escasa decisión de los directivos para actualizar los instrumentos de gestión referidos a los recursos humanos, fundamentándose en la negativa de los gobiernos de turno para incrementar más plazas y negándose los presupuestos respectivos.

Respecto al reclutamiento del personal se comenzó a hacer encuestas a los empleadores acerca del desempeño profesional de los egresados y de las competencias que se requiere en el campo laboral actual, tomando decisiones sobre las estrategias curriculares donde mejoren su formación y favorezcan la inclusión laboral de los egresados en las áreas de la salud. Debemos actualizarnos de cualquier manera ya que existen cursos y capacitaciones por medio de Módulos Claves como: Conceptos y Normas de Calidad, Planificación del Sistema de Calidad, documentación del Sistemas de Calidad, técnicas y herramientas de Calidad, y Sistemas de Gestión de Calidad en los laboratorios, pero lo justo sería estar incluidos de acuerdo a ley dentro de las capacitaciones que como hemos dicho no son equitativas.



También encontramos con las bases que nos permitan el uso de herramientas innovadoras en gestión de los Laboratorios logrando así un mejoramiento de las capacidades de los recursos humanos obteniendo un servicio de calidad. Pues sabemos que cada día la tecnología va avanzando a pasos agigantados tanto organizativos como de gestión que están llegando a todos los hospitales, pues dependiendo de grandes decisiones y capacidad de adaptación a dichos cambios se puede superar logrando una adecuada capacitación de nuestros recursos humanos, logrando así brindar la atención de calidad que necesita nuestros pacientes.

### **1.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

Barzola. (2012) en su investigación titulada, "*Gestión del Recurso Humano en enfermería*". El autor señala como objetivo general: "Determinar los criterios que se utilizan en la selección del personal, con la finalidad de demostrar la relevancia de la gestión de recursos humanos en el área de enfermería". Se señala que la investigación es de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo y transversal. La muestra fue igual a la población y está compuesta por 36 unidades muestrales. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento a la encuesta la cual fue anónima. El autor señala entre sus principales conclusiones: 1. "La mayoría del recurso humano en la actualidad ingreso a trabajar cumpliendo con alguno de los requisitos solicitados". 2. "Los RRHH que debieron rendir un examen escrito es bajo". 3. "Los que mantuvieron una entrevista y presentaron un currículum representan porcentajes altos". 4. "Un 30% del personal posee otro empleo lo que motiva un trabajo minucioso a la hora de conformar los distintos grupos de trabajo para cada turno". 5. "En la actualidad todo el personal debió transitar un periodo de prueba antes de desempeñarse en un trabajo, para observar y evaluar el desempeño del personal nuevo". 6. "en la autoevaluación, el personal de la institución, considera tener niveles buenos o muy buenos de adaptabilidad al trabajo en equipo, conocimiento y aplicación de técnicas y de responsabilidad y cumplimiento".

Camposeco (2012) en su investigación titulada, *“la autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico”*. el autor señaló como objetivo general que pretende evaluar el modelo teórico de las relaciones y cualidades personales, donde se incluyen la autoeficacia y la orientación motivacional, entre los alumnos de ambos géneros de origen español y latinoamericanos de 1° y 2° generación que estudian el segundo año del bachillerato del área de ciencias” se señala que la investigación sigue el tipo descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 1552 unidades muestrales para la recogida de datos se utilizó el test cognitivo de autoeficacia, de orientación motivacional y de aprovechamiento escolar se señala entre sus conclusiones: 1. “los alumnos y alumnas con mayor autoeficacia reportan mayor motivación intrínseca. 2. “la motivación intrínseca, es considerada frecuentemente como una ventaja en educación, lo cual no ocurre con la motivación extrínseca”. 3. “los estudiantes que reportaron mayor motivación intrínseca resolvieron los problemas planteados con mayor facilidad”.

Salvador (2003) en su investigación titulada, *“instituciones y políticas públicas en la gestión de los recursos humanos de las comunidades autónomas”*. La investigación busca determinar las características de los procesos que se configuran en la función pública de las entidades autónomas, con la finalidad explicar a que se deben las similitudes y por qué de su estabilidad. se señala que la investigación sigue el tipo cualitativo, señalando en su metodología el planteamiento de un modelo analítico para la evolución de los antecedentes y para el estudio de casos seleccionados y desarrollados desde el problema planteado. El autor señala entre sus principales conclusiones: son los sistemas de gestión institucionales los que nos permiten aprehender sobre la complejidad de su estructura, así como del desarrollo de su dinámica.

### **Nacionales**

Saavedra (2014) en una investigación titulada, *“Auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la Municipalidad distrital norte chico del Dpto. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión”*. El autor señala que su investigación es de tipo Aplicada y propositiva. También señala que en la

investigación se aplicó el diseño Descriptiva- Longitudinal. Se utilizó como población a la entidad del sector público del departamento de Lambayeque y la muestra fue de 10 unidades muestrales. Para la recolección de datos se utilizó el método de la encuesta que se aplicó al personal, y la técnica de la entrevista a los funcionarios. El autor señala como conclusiones más importantes a las siguientes:

1. Se determinó que el uso del sistema es el que le permitirá a la entidad municipal, controlar y manejar mejor los procesos que comprenden al personal, produciendo mejoras en la organización.
2. “Se determinó que la Municipalidad Distrital Norte Chico del Departamento de Lambayeque no cuenta con un sistema óptimo de gestión para los recursos humanos”.
3. Se señala que en el periodo 2011 se evidencio que el sistema empleado por la entidad municipal sufría de una serie de deficiencias.
4. Si bien los personales están cómodos con las labores que desempeñan, no obstante, no satisface a todos ya que un grupo de trabajadores señalan no estar satisfechos ya que el sistema los limita y no le s permite ser innovadores. Igualmente señalan que la entidad municipal no capacita ni los motiva con reconocimientos cuando se logran los objetivos.

Mateo y Quistupac (2014) desarrollan una investigación tendiente a la elaboración de una herramienta que sirva para la toma de decisiones en gestión del talento con la finalidad de formar líderes. En la investigación se trabajó con una muestra de 35 de las mejores empresas dedicadas a los rubros de Retail, de Tecnología, de Salud y de Servicios. Se utilizó para la recogida de datos el instrumento de la entrevista. Y el autor señaló como conclusiones:

1. “La ventaja competitiva de nuestra consultora es la diferenciación, considerando a la tecnología, y a la seguridad en el manejo de la información.
2. “La estrategia de desarrollo está enfocada en la participación inicial en el mercado utilizando par a esto a un Blog, para llegar a las redes empresariales de manera exitosa y permitir brindar de manera gratuita a una aplicación móvil para *tablets* y *smartphones*”.
3. “Desarrollar servicios complementarios, como la elaboración de indicadores; la aplicación móvil, la página web interna empresarial, la asesoría en comunicación interna y la asesoría en *Coaching* y *Menthoring*”.
4. El Talento - Capital Humano es un modelo de negocio innovador y rentable, que tiene un gran potencial de crecimiento siendo una buena oportunidad de inversión”.

Castillo (2014) desarrolla una investigación que busca relacionar al clima, a la motivación intrínseca, así como a la satisfacción laboral, siendo la muestra los trabajadores que ocupan diferentes niveles jerárquicos. Se busca determinar la relación que presentan tres variables psicológicas, como son el clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. En la investigación se trabajó con una muestra de 100 trabajadores. El tipo de investigación es la descriptivo con diseño correlacional. Para la recogida de datos se utilizó el instrumento de la escala de motivación laboral. El autor señala entre sus conclusiones: 1. "En el contexto empresarial la motivación intrínseca es la que mejor predice la satisfacción". 2. Son los trabajadores de cargos importantes en la institución los que presentan mejor motivación intrínseca, así como los que se identifican y presentan mayor satisfacción laboral. 3. El buen clima laboral se relaciona directa y favorablemente con la motivación intrínseca. 5. Se observa una relación que presentan el clima organizacional, con la motivación intrínseca, así como con la satisfacción laboral.

Bedoya, (2003) en una investigación titulada, "*La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*". El autor señala como objetivo general: "Analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de recursos Humanos y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva". El autor señala que la investigación es de tipo aplicada, y que responde al nivel descriptivo, aplicativo y correlacional. Se trabajó con una población de 530 trabajadores, de la cual se extrajo una muestra de 230 trabajadores. En la investigación se utilizó a la técnica de la encuesta y al cuestionario como instrumento de recogida de datos, así como el análisis documental. El autor señala entre sus principales conclusiones lo siguiente: 1. "El enfoque de gestión innovador de desempeños se basa en el análisis de las buenas prácticas empresariales, así como a la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño, en las dimensiones: Económica, social y tecnológica". 2. "La concepción innovadora de los recursos humanos, así como el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de desempeño, incide en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad". 3. "La globalización tiene relación directa con los

cambios en las empresas, así como con la formación de los Recursos Humanos para hacerlas más competitivas”. 4. “La función de RRHH es esencial para el logro de las ventajas competitivas”.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

En la actualidad se viene debatiendo la manera como mejorar la gestión de los recursos humanos a nivel general y especialmente en las administraciones públicas. Se viene discutiendo las aproximaciones necesarias, para consolidar los proyectos de reformas viables con la finalidad de transformar efectivamente los sistemas de gestión de recursos humanos en las administraciones públicas, con la finalidad de optar las nuevas tendencias en gestión de recursos humanos con atención al desarrollo de nuevas estrategias, a la incorporación de nuevas herramientas e instrumentos y de esta manera dar el impulso de programas innovadores y transformadores. A continuación, señalamos la fundamentación científica, técnica y humanística de la investigación.

### **Los instrumentos de gestión de recursos humanos**

Los instrumentos de gestión son aquellos elementos y métodos que permiten ayudar a los tomadores de decisiones a elegir de manera racional entre las diferentes alternativas, con base en la información disponible. Estas alternativas incluyen una diversidad de métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, basadas en disciplinas tales como la hidrología, hidráulica, ciencias ambientales, ingeniería de sistemas, ciencias legales, sociología y economía. (Chiavenato, 2009, p. 15).

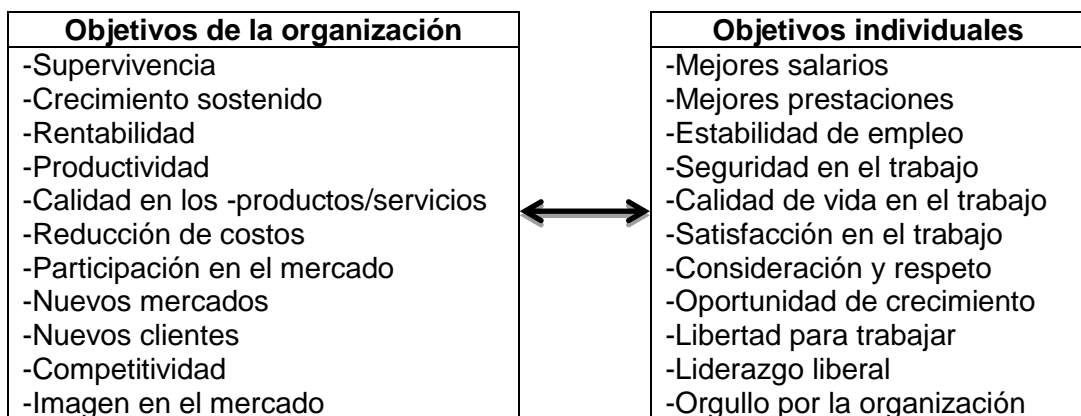
### **Los recursos humanos (RRHH)**

El comportamiento de los RRHH, vienen a representar la imagen de las empresas en donde se desarrollan profesionalmente, ya que estos RRHH deciden y actúan en su nombre.

Tomando a Chiavenato, (2009). Se señala que comúnmente con una diversidad de términos al personal que se desempeña en las organizaciones, esta

puede ser conceptualizada como el comprendido a todas las personas que trabajan en la institución, a estas personas se les puede llamar de diferentes maneras, como colaboradores, recurso humano o capital humano y cuando estas son de gran valor se les puede llamar talento humano. Por otro lado, también se señala que muchas organizaciones todavía siguen clasificando a los trabajadores comprendiéndolos como contratados mensualmente y aquellos contratados por hora, con la finalidad de clasificarlos a los que trabajan en oficinas de los que trabajan en las fábricas. Igualmente, otras empresas llegan incluso a considerar a los trabajadores como mano de obra directa y mano de obra indirecta. Algunas instituciones van más allá y terminan llamando a su personal como personal productivo o personal improductivo. Concluimos que las instituciones nombran a los trabajadores con un significado que señala con claridad el papel y el valor que atribuyen a las personas. (Chiavenato, 2009, p. 13).

Se señalan los objetivos de la organización y los objetivos individuales de las personas:



Objetivos de la organización e individuales. Fuente: Chiavenato (2009, p. 13).

Los empleados mediante su desarrollo profesional aportan sus conocimientos, capacidades y habilidades; y de esta manera contribuyen con las decisiones y acciones que van a aportar dinamismo a la organización. El Recurso Humano es el principal activo de toda organización. El éxito de las organizaciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de competitividad alcanzado. Este resultado ha sido posible gracias a la integración efectiva y eficiente de su personal, lo que le ha permitido llevar a cabo estrategias y

conseguir sus metas. No hay ninguna duda que la piedra angular y esencia del desarrollo organizacional es el factor humano (Minsa 1999, p. 21)

### **La evaluación de los recursos humanos**

Chiavenato (2009, p. 15) señalamos que los recursos humanos suelen evaluarse considerando su desempeño profesional, el cual es una valoración, la cual se otorga de manera sistemática a cada trabajador considerando la funcionalidad de sus actividades, así como la consecución de las metas y los logros de resultados que se proyecta alcanzar. La evaluación viene a ser un proceso con el cual se juzga las capacidades buscando la excelencia y las competencias alcanzadas de los trabajadores en forma individual, priorizando el aporte que realiza este trabajador a la organización.

La evaluación de recursos humanos bien llevada permite detecta problemas de supervisión, administración, la integración de las personas, la cual le permite a la organización el acoplamiento del trabajador a su puesto de trabajo, también permite conocer si existen posibles disonancias o falencias en la construcción de competencias. (Chiavenato, 2009, p. 15)

La evaluación adecuada debe ser simple y basada en el mismo trabajo del recurso humano a evaluar, considerando sus experiencias y apoyándonos en la evaluación, sin necesidad de intermediarios de terceros. La evaluación así diseñada debe estar exenta de reglas rígidas que sean reflejo de otras realidades y evitando mayormente la imposición del jefe y el tedio burocrático. (Chiavenato, 2009, p. 15).

### **Gestión del talento humano**

Es la que comprende a la dimensión humana dentro de una organización, teniendo en cuenta la evaluación de las competencias necesarias para la contratación de nuevos cuadros de RRHH, así como programar su capacitación y motivación para el logro de sus objetivos. Las organizaciones en general elaboran políticas de RR.HH. para que estos estén alineados con la estrategia de la empresa. (p. 53)

**Objetivos**

Estos están orientados al staff profesional para que apoyen a los esfuerzos de la organización y garantizar el pleno empleo, al desarrollo institucional y a la retención de los RRHH necesarios, respetando la línea de la empresa y sus necesidades. (Saavedra, 2014 p. 53)

**Importancia**

Esta radica en el hecho de que los logros o los fracasos de la organización dependen de los RRHH que la componen, lo que la convierte en el recurso máspreciado de la institución. La importancia de estos RRHH de las organizaciones va a estar en función de la habilidad de estos para resolver conflictos, lograr los objetivos y aprovechar las oportunidades que se presentan. Para conseguir esto se requiere que los recursos humanos tengan los conocimientos adecuados y habilidades pertinentes a labor que realizan.

**Funciones**

Comprenden

Aportar sus conocimientos para contribuir a hacer más competitiva a la empresa.

Capacitación permanente para que las empresas los necesiten siempre.

Ejecutar efectivamente los proyectos y programas de las empresas.

Satisfacer las necesidades planteadas por las empresas. (Saavedra, 2014 p. 54).

**Selección de los recursos humanos**

Para la correcta selección del RRHH se debe contar con un departamento especialmente estructurado para ese fin y poder llevar a cabo esa función, para ello se deben considerar varios métodos como son: una buena prueba de admisión, elaboración adecuada de expedientes para la admisión, las entrevistas personales y adecuados períodos de prueba. El objetivo es contar con las mejores personas, que estén capacitados, de allí la importancia de una correcta evaluación (Barzola, 2012, p. 7).



## **Nuevas tendencias en gestión de recursos humanos**

### **La gestión por competencias**

Está asociado a la normalización y a la estandarización del empleo público, en la búsqueda de dar coherencia a la parte administrativa. Con la finalidad de agrupar las tareas alrededor de los puestos de trabajo, este modelo entre otras cosas es copiado en sus objetivos y sus herramientas de las administraciones españolas. (Serna, 2008, p. 86).

Como respuesta a esta situación se han elaborado y construido nuevas tendencias, considerando los elementos propios de su estructura respecto a los puestos de trabajo, y a las características propias de la empresa, así como a los RRHH comprendiendo los perfiles profesionales, a esta corriente innovadora se le llama “gestión por competencias”. (Serna, 2008, p. 88).

### **La evaluación de los recursos humanos en la función pública**

Comprende la evaluación del desarrollo profesional el cual debe ser continuo, para este fin la evaluación no debe ser solo un instrumento más, más bien debe ser considerado como un elemento de cambio integral del sistema de gestión de recursos humanos. La evaluación debe estar relacionada con la política, con la gestión de los RRHH, así mismo no debemos descuidar el planteamiento y los objetivos de las empresas considerando sus aplicaciones, y a la caracterización del instrumento, así como a la estrategia de implementación. (Serna, 2008, p. 88).

### **Dirección de la administración de recursos humanos**

Actualmente las administraciones consideran la mantención de los RRHH, incluso el incremento, esto va a depender del éxito o el fracaso de la administración, una empresa no cambia sólo con el ingreso de nuevas tecnologías ni al cambiar su equipo o reengendrar sus procesos internos ni al desarrollar nuevos productos y servicios. Es por ello que el área de recursos humanos juega un papel muy importante ya que contribuye con ideas frescas que enriquecen la cultura organizacional y permiten cumplir con la misión y el logro de sus objetivos. (Chiavenato, 2009, p. 54).

## **La gestión**

### **Aspectos conceptuales**

Tomando a Chiavenato (2000, p. 4), señalamos que la gestión viene a ser “la conducción racional de las actividades de una organización”. El autor considera que la misión está basada en la interpretación de los objetivos de la institución y plasmar en hechos los objetivos de la empresa, mediante funciones básicas.

También se señala que viene a ser un proceso que desarrolla una o más personas para coordinar las actividades laborales de los trabajadores. Esto se consigue mediante la coordinación de los recursos disponibles con la finalidad de lograr los objetivos propuestos. Estas acciones se llevan a cabo mediante el cumplimiento de normas, procedimientos y la metodología adecuada con la finalidad de llevar a cabo una actividad empresarial que busque el logro de los objetivos propuestos. (Chávez, 2008, p. 3).

### **Motivos de la gestión**

Se realiza para optimizar la organización.

Se desarrolla con la finalidad de fortalecer los procesos, así como ampliar las competencias de la organización.

Se realiza para procurar solucionar los problemas, con estrategias innovadoras.

### **Aspectos a tener en cuenta cuando gestionamos**

Se consideran que esta se debe desarrollar el aspecto legal general, también se debe tener en cuenta el aspecto legal local y sectorial, el aspecto legal específico para la línea de la empresa, otros aspectos legales como las que se emiten a nivel directriz, y la tramitación de todos los permisos pertinentes. El entorno donde se desarrolla la gestión debe considerar que el entorno se desarrolla en la globalización, en la velocidad del cambio, igualmente debe de considerar el nivel de conocimientos, la complejidad y la presión competitiva.

Respecto a las empresas estas deben aplicar la gestión, considerando la flexibilidad, la calidad, el aspecto innovador de la gestión para desarrollar los cambios necesarios, el aspecto histórico y cultural respecto a la aplicación de

nuevas tecnologías, igualmente la canalización y formación de líderes, así como la práctica del trabajo en equipo y la capacitación constante para el uso estratégico del conocimiento. (Chávez, 2008)

Tabla 1

*Aspectos que comprende la ejecución de la gestión*

<b>Planificar</b>	<b>Ejecutar</b>	<b>Verificar</b>	<b>Cambiar</b>
Definir las metas Definir métodos para cumplirlas Educar y capacitar	Realizar el trabajo	Verificar los resultados de las tareas ejecutadas	Eliminar las no conformidades detectadas

Chávez, (2008)

### **El proceso de la gestión**

El proceso de gestión va a depender del tipo de actividad que realiza la institución, no obstante, de manera general podemos señalar que responde a las siguientes interrogantes: ¿Qué sucede?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿A cuántos afecta?, ¿A quiénes?

Igualmente, en el proceso de la gestión debemos caracterizar la Población, caracterizar el medio ambiente, caracterizar el tipo de oferta, identificar las condiciones de manejo administrativo, así como las condiciones socio-económicas y culturales de los involucrados en el proceso de gestión, identificar las condiciones sanitarias y del medio ambiente entre otros. Por otro lado, para es necesario conocer la Misión y la Visión de la organización, también se debe considerar el organigrama organizacional de la empresa, en esta se muestra esquemáticamente la ubicación de las áreas que la componen, igualmente su posición jerárquica, así como las interrelaciones personales, sus organizaciones laborales y su comunicación horizontal. (Chávez, 2008).

### **Reglamento de organización y funciones (ROF)**

El ROF viene a ser el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de una institución el cual tiene como objetivo plasmar la misión, visión y objetivos. Igualmente señala las funciones generales y

específicas de la institución y de las unidades orgánicas, para establecer sus funciones, relaciones y responsabilidades.

**Finalidad:** Establecer Formalizar la organización.

**Utilidad:** Establece el procedimiento para el cumplimiento de las metas y la obtención de resultados orientados a satisfacer las necesidades de la organización.

### **Esquema del ROF**

Depende de cada institución, pero en general comprende: los objetivos, el alcance, el domicilio legal, la visión, misión y objetivos estratégicos, la naturaleza, las funciones, la estructura orgánica, las unidades orgánicas; las relaciones interinstitucionales; el régimen económico; el régimen laboral; las disposiciones complementarias, transitorias y finales; el organigrama estructural.

### **Manual para la organización y funciones (MOF)**

Viene a ser un documento técnico que norma la gestión de las instituciones, en este se describe y a la vez se establece las funciones, así como las responsabilidades, atribuciones, los requisitos y las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación de los cargos. (Chávez, 2008).

**Finalidad:** permite el logro de las funciones establecidos en el ROF, estableciendo las responsabilidades mediante la asignación de atribuciones, funciones y requisitos específicos de los cargos establecidos en el CAP.

**Utilidad del MOF:** Permite simplificar la administración y nos permite obtener información de las funciones que debe desempeñar los trabajadores en sus puestos de trabajo. También nos permite acceder al proceso de inducción y del adiestramiento de los RRHH nuevos para conocer con claridad las funciones y responsabilidades del trabajo asignados, y los programas de capacitación. (Chávez, 2008).

### **Manual de procesos y procedimientos**

Su función es la sistematización de las normas, mediante un documento técnico normativo que contiene la descripción detallada de secuencia de acciones que se asigna para que sean ejecutadas siguiendo procesos señaladas por la institución, estas recomendaciones se dan al nivel de la ejecución de actividades, con la intervención de una o más unidades orgánicas. En este manual se deben de consignar los cargos y puestos de trabajo, en el cual se deben precisar las responsabilidades respectivas, así como cuál es el nivel de participación. Normalmente se adjuntan los formatos, y los documentos con sus respectivas instrucciones.

**Finalidad:** Formalizar los procedimientos que se necesitan para la ejecución de los procesos de la institución con la finalidad de lograr el cumplimiento de sus objetivos y sus respectivas funciones.

**Utilidad:** Sirve como instrumento de sistematización de los flujos de información y a la vez es un documento que se toma como base para el desarrollo del Plan estratégico del Sistema de Información de la institución sectorial.

### **El texto único de procedimientos**

Este documento está elaborado para que contenga toda la información pertinente a los procedimientos, así como lo referente a los trámites administrativos que los usuarios necesitan realizar para obtener la información o el servicio que requieren de las entidades públicas.

**Finalidad:** Permiten unificar, así como estandarizar los procedimientos administrativos que se deben realizar ante las entidades institucionales, o alguna otra dependencia de la institución para garantizar los derechos de los administrados.

**Utilidad:** Sirve para controlar y hacer un seguimiento administrativo, considerando plazos y trámites que debe llevar a cabo todo el público que utiliza los servicios de una entidad pública. (Chávez, 2008).

### **La motivación intrínseca**

Rovira, (2013, p. 18) Señalamos que viene a ser un estado psicológico de la conducta humana, esta motivación considera algunas competencias de la inteligencia emocional, a saber:

Estar conscientes de los sentimientos y emociones propias.

Tener la suficiente capacidad para expresar los sentimientos y emociones propias.

Tener la capacidad para controlar estos sentimientos y emociones propios.

Tener una motivación intrínseca propia.

Se señala que hay tres clases de motivación:

Motivación Material: que persigue recibir un premio o un regalo.

Motivación Social: con la cual buscamos hacer algo para complacer, agradar a nuestro entorno social.

Motivación intrínseca: Es interna, tienen que ver con hacer las cosas porque nos gusta, por una satisfacción propia. Viene a ser una automotivación, la cual se da sin necesitar estímulos externos. El disfrutar en el trabajo es la mejor recompensa. (Rovira, 2013).

### **La motivación en el trabajo**

La motivación viene a ser aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera y ser persistente, esto en el trabajo es el cumplimiento de realizar las acciones laborales y persistir hasta el logro propuesto. Se constituye en actos voluntarios con la finalidad de alcanzar metas en base a necesidades humanas. (Pila, 2012, p. 17).

### **Clasificación de la motivación**

“Motivación positiva. Viene a ser el deseo constante de superación, guiado por un espíritu positivo”.

“Motivación negativa. Se constituye en la obligación de cumplimiento de una persona a través de castigos, amenazas, entre otros”.

Motivación Intrínseca (MI), Viene a ser cuando la persona fija su interés por algo propio que demuestre siempre superación y personalidad.

Motivación Intrínseca hacia la realización: Viene a ser la medida por la cual los individuos enfatizan los logros sobre los resultados, obteniendo satisfacción al intentar realizar o generar algo (Pila, 2012, p. 17).

### **Planteamiento conductual para la motivación**

Según Pila, (2012) se señala que algunos autores explican la motivación con conceptos relacionados a la búsqueda de recompensas o incentivos. Considerando que la recompensa viene a ser un objeto o un evento atractivo que se obtiene como consecuencia de una conducta en particular. Por otro lado, un incentivo puede ser un objeto que produce aliento o desaliento de la conducta.

### **Planteamientos humanistas de la motivación**

Se desarrolla como alternativa de la perspectiva conductual y el psicoanálisis, la interpretación humanista de la motivación se basa en las fuentes intrínsecas de la motivación, como la necesidad que tienen las personas para su autorrealización, para la necesidad de actualización propia y de la autodeterminación propia (Pila, 2012, p. 17).

### **Planteamientos cognoscitivos para la motivación**

Los teóricos cognoscitivos señalan que la conducta está determinada por el conocimiento y que es mediante nuestros propios pensamientos que sentimos la recompensa o el castigo, por lo tanto, la conducta se regula mediante planes, esquemas, expectativas y atributos. Las teorías cognoscitivas, perciben a las personas como sujetos activos imaginativos y con una gran curiosidad, los cuales están constantemente en busca de información, la cual le permite resolver problemas personales. Los teóricos cognoscitivistas enfatizan la motivación intrínseca. (Pila, 2012, p. 17).

### **Planteamientos de aprendizaje social para la motivación**

Estas teorías integran a los planteamientos conductuales y a los cognoscitivos, mayormente se caracterizan por despertar mucha expectativa al valor teórico de las cosas, este tipo de motivación se considera como el producto de dos fuerzas

importantes, la expectativa del individuo de alcanzar una meta y el valor de esa meta para el mismo.

### **La comunicación horizontal**

Vienen a ser los procesos por los cuales se trasladan informaciones entre las personas involucradas en objetivos comunes, para que estos sean difundidos y compartidos (Corcega y Subero, 2009, p. 12).

En un sistema global de una organización, la relación de comunicación entre los empleados se constituye en un factor indispensable, toda vez que permite a los empleados a tener un clima de cordialidad, lo que nos permite alcanzar la satisfacción laboral en cada uno de los individuos, este clima de estabilidad y de bienestar provocara una mejora de la productividad en la organización. No obstante, la comunicación no siempre es fácil de llevarla a cabo, pero si esta se desarrolla a cabo de manera deficiente se pueden generar conflictos interpersonales. Este tipo de comunicación, se desarrolla entre personas de un mismo nivel jerárquico. Y su relación tiene como objetivo la integración de las personas, así como la coordinación de sus actividades. (Maldonado, 2009).

Mediante la comunicación horizontal se coordina entre personas, estamentos, departamentos y otros para poder cumplir con las tareas comprendidas en las guías y reglamentos para la toma de decisiones inmediatas que favorezcan a la organización (Valencia, 2009).

Este tipo de comunicación permite la eficacia del trabajo, mejora el clima laboral y permite el asertividad entre los recursos humanos de una institución. (Valencia, 2009).

### **El liderazgo**

Se señala que el liderazgo, es el arte o proceso de influir en las personas con la finalidad de que estas se esfuercen en forma voluntaria y de manera asertiva para el logro de sus objetivos grupales. El líder es el que ayuda y apoya a las personas



a alcanzar sus objetivos, utilizando al máximo sus capacidades. (Cruz, 2009, p. 51).

Corcega y Subero, (2009, p. 12) señala que el liderazgo viene a ser la capacidad que se tiene para dirigir a las personas a que estas logren sus metas deseadas. Existen varios tipos de liderazgo, según sea como se utiliza el liderazgo este va a influenciar para el éxito o el fracaso de las empresas. La práctica del liderazgo es muy importante para las instituciones, ya que estos tienen la capacidad de influir en los demás. (Córcega *et al*, 2009, p. 16).

### **1.3. Justificación**

#### **Justificación teórica**

La presente investigación permitirá aportar nuevas teorías para las investigaciones futuras en el Hospital Nacional Hipólito Unanue un Hospital nivel III-1, que brinda atención a una gran parte de la población, para lo cual necesita que los servicios tengan la capacidad de servir adecuadamente, resulta necesario evaluar el desarrollo de los RR.HH. para así conocer las fortalezas, debilidades y elaborar normas correctivas en caso fueran necesarias. Actualmente se observan algunas dificultades en el desarrollo de las actividades que se ve reflejada algunas veces en el nivel de satisfacción de los pacientes atendidos, así pues, resulta imperante hacer una evaluación en el departamento para mejorar así las deficiencias mostradas, donde hay cierta relación entre los instrumentos de gestión y la motivación de los RR.HH.

De sus conclusiones se podrá, primero a conocer la realidad de las capacidades de los recursos humanos vinculados a la gestión de personal en las administraciones del Hospital Hipólito Unanue. En segundo lugar, nos permitirá recomendar el uso de nuevas herramientas de gestión que faciliten el trabajo de los recursos humanos que se dedican a este rubro, así como para facilitar la atención de los pacientes que se atienden en este hospital, en tercer lugar, introduciremos nuevos enfoques y conceptos más destacados, para caracterizar

la naturaleza y las dinámicas de transformación en el ámbito clave de la gestión pública, sobre todo en lo que respecta al manejo hospitalario.

### **Justificación practica**

Este trabajo de investigación en la práctica nos orientará para solucionar las dificultades laborales, según la realidad, hay un déficit en el personal para poder cubrir la carga horaria entre las horas de trabajo se cruzan con las horas de capacitación y así mismo cuando sale personal de vacaciones, cuando los personales de sexo femenino tienen su descanso pre y post natal (90 días) y también con descanso médico, la realidad es distinta porque no hay quien cubra esos puestos de trabajo, en líneas generales se propondrá medidas que sirvan para solucionar los problemas existentes.

### **Justificación metodológica**

La investigación se enmarca en la metodología científica y permitió aplicar técnicas e instrumento científicos como son la encuesta y su instrumento el cuestionario, igualmente aplicaremos algunas técnicas específicas como el Cuadro de asignación de personal CAP el cual debe ser modificado de acuerdo a las necesidades actuales, así mismo distribuir bien el presupuesto para la contratación de personal, donde se pueda contar o tener personal que cubra esos puestos evitando así unas dobles funciones al personal programado, por lo tanto nuestras dos variables: Instrumentos de gestión y motivación de los RR.HH. toma su justificación metodológica.

## **1.4. Problema**

### **Realidad problemática**

Estudiando nuestra realidad, los Hospitales del Sector Público y Privado se encuentran en un mundo completamente globalizado, que exigen altos niveles de competitividad. Esta realidad exige que los servicios que brinda el Departamento en estudio del Hospital Nacional Hipólito Unanue, sean de calidad, para eso existen normativas y herramientas de gestión, reglamento de organización y funciones, manual para la organización y funciones, manual de procesos y

procedimientos, texto único de procedimientos que utilizadas de manera correcta garantizarían una atención adecuada, dando un buen desempeño a los RR. HH y un gran motivo de satisfacción laboral es fundamental para el óptimo funcionamiento del servicio, es necesario contemplar el contexto, los aspectos positivos y negativos del Departamento en estudio y sobre eso elaborar un plan para mejorar el servicio que brinda el mismo. Con respecto a otro motivo observado es la desmotivación de los recursos humano y la poca capacitación que brinda con programaciones muchas veces sesgados entendiendo que estas capacitaciones mejorarían el desempeño del personal brindando mejor calidad de atención. Con respecto a la motivación intrínseca de los RR.HH. se observa una distribución deficiente del personal. El personal no está donde debería estar, los derechos adquiridos; vacaciones programadas, licencias por maternidad, licencias por enfermedad, etc., ocasionan que existan un aumento de la carga laboral del personal y que repercute en el desempeño de su trabajo y una deficiente calidad de atención a los pacientes por escasez de los RRHH, además de la problemática que se presenta por la situación de la atención de pacientes que acuden con sus diferentes patologías para su atención pública, esto demandaría una problemática del incremento de los recursos humano.

Otra causa de motivación intrínseca es la escaza capacitación para el personal que no colman las expectativas para mejoras en el desempeño de sus funciones de los servidores. Se ha observado pocos programas de capacitaciones para el personal del Departamento que mejorarían de gran manera el desempeño del personal, mejorar la calidad de atención con el conocimiento de nuevos procedimientos además de fomentar el interés por la investigación. Por lo tanto, se plantean las siguientes interrogantes.

## **Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?

**Problemas específicos****Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación en el trabajo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?

**Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la comunicación horizontal de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?

**Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?

**Problema específico 4**

¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?

**Problema específico 5**

¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?

**Problema específico 6**

¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?

**Problema específico 7**

¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre los usos de instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y motivación en el trabajo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la comunicación horizontal de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

#### **Hipótesis específica 4**

La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

#### **Hipótesis específica 5**

La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis específica 6**

La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis específica 7**

La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**1.6. Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación en el trabajo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la comunicación horizontal de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Objetivo específico 6**

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Objetivo específico 7**

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del texto único de procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

## **II. Marco metodológico**



## **2.1. Variables**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), Una Variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (p. 105).

### **Los instrumentos de gestión de recursos humanos**

#### **Definición conceptual de la variable**

Los instrumentos de gestión son aquellos elementos y métodos que permiten ayudar a los tomadores de decisiones a elegir de manera racional entre las diferentes alternativas, con base en la información disponible. Estas alternativas incluyen una diversidad de métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, basadas en disciplinas tales como la hidrología, hidráulica, ciencias ambientales, ingeniería de sistemas, ciencias legales, sociología y economía. (Chiavenato, 2009, p. 15).

#### **Definición operacional de la variable**

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que esta variable se divide en 04 dimensiones, a su vez se subdivide en 37 indicadores específicos. (Hernández, *et al*, 2014)

### **Motivación intrínseca**

#### **Definición conceptual de la variable**

Se refiere a la realización de acciones por la sola satisfacción de hacerlas sin necesidad de ningún incentivo externo. (Cruz, 2009, p. 191).

#### **Definición operacional de la variable**

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer las variables para simplificar el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que ésta variable se divide en 03 dimensiones, a su vez se subdivide en 35 indicadores específicos, (Hernández, 2014)

## 2.2. Operacionalización de variables

Operacionalizar una variable significa expresarla en dimensiones e indicadores, es decir, traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición. “Es un lenguaje sencillo, la operacionalización de las variables viene a ser la búsqueda de sus componentes o elementos que constituyen esas variables para precisar las dimensiones e indicadores y éstas operan mediante la definición conceptual” (Valderrama, 2009, p. 30).

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Instrumentos de gestión de recursos humanos.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala valoración</b>	<b>y</b>
Cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Funciones y competencias</li> <li>2. Autoridad y responsabilidad</li> <li>3. Coherentes con los objetivos</li> <li>4. Delegan las funciones</li> <li>5. Adecuación a los cambios</li> </ol>		
Cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir funciones</li> <li>2. Acción de la administración</li> <li>3. Interrelaciones jerárquicas</li> <li>4. Información a los trabajadores</li> </ol>	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	
Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Control del cumplimiento</li> <li>2. Reglamentación en la incorporación</li> <li>3. Elaboración de las guías de servicio al ciudadano.</li> <li>4. Actualización</li> </ol>		
Cumplimiento del texto único de procedimientos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración de documentos</li> <li>2. Adecuación de los documentos oficiales</li> <li>3. Revisión y verificación de los documentos</li> <li>4. Documentos de ingresos y salidas</li> </ol>		

Tabla 3

*Operacionalización de la variable: Motivación intrínseca*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación en el trabajo	- Identidad	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
	- Incentivos	
	- Posibilidad de crecimiento	
Comunicación horizontal	- Leguaje verbal	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
	- Organización	
	- Relaciones interpersonales	
Liderazgo	- Capacidad de manejo del grupo.	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
	- Influencia en el rendimiento	
	- Confianza	
	- Confianza	

**2.3. Metodología**

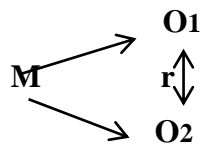
La metodología consiste en proyectar al conocimiento de casos específicos a conceptos generales pero basados en experiencias científicas que den fundamento a las observaciones que se realicen. La inducción es un proceso mental que consiste en inferir de algunos casos particulares observados la ley general que los rige y que vale para todos los de la misma especie. Dicho de otra forma, “las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general.” (Hernández, *et al*, 2014. p. 09)

**2.4. Tipo de estudio**

La presente investigación fue de tipo básico con enfoque cuantitativo y corresponde al diseño no experimental, de alcance correlacional, de corte transversal ya que este tipo de investigación busca especificar las propiedades, relacionar entre variables de estudio luego se somete a un análisis este tipo de investigación permite seleccionar las características del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto que coincide con lo planteando en esta investigación. (Hernández, *et al*, 2014, p. 78).

## 2.5. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde al diseño no experimental de alcance correlacional y de corte transversal porque el instrumento de medición será aplicado en una sola oportunidad; correlacional, toda vez que la presente investigación pretende demostrar la relación entre las variables; instrumentos de Gestión de recursos humanos y motivación intrínseca. Esto tomando lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 211) que señala: “este tipo de estudio describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”. El diseño de la presente investigación se grafica como sigue:



Dónde:

“M” constituye la muestra a estudiar.

Los subíndices “1, y 2” en cada “O” son las observaciones en cada variable.

“r” hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### Población censal

Según Hernández *et al.*, (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174) por otro lado, la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (p. 175).

En la presente investigación la muestra comprende toda la población y estaba constituida por 150 trabajadores profesionales asistenciales (RR. HH) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

### **Tipo de muestreo**

Según Hernández, *et al.*, (2014) categorizamos a las muestras en no probabilísticas y probabilísticas. Las muestras no probabilísticas son aquellas que elige el investigador y no depende de la probabilidad, sino de las características seleccionadas por el investigador. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p. 176)

En esta investigación trabajamos con una muestra no probabilística, estadísticamente representativa e intencionada, que corresponden a 150 elementos muestrales. Pulido (1971).

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Técnica del fichaje y el instrumento, las fichas bibliográficas, con las cuales se registró las bases teóricas de la investigación.

La técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario se recogió los datos de los elementos muestrales de ambas variables.

La técnica del procesamiento de datos y su instrumento: las tablas de procesamiento de datos se tabularon y procesaron los resultados de las encuestas a los estudiantes.

La técnica del Software y su instrumento el software SPSS 22, con el cual se validaron los instrumentos, se procesó y contrastaron las hipótesis.

### **Instrumentos**

#### **Técnica de validación por opinión de expertos para la validación de la Encuesta–Cuestionario.**

La encuesta se sometió a la opinión de especialistas en la materia, para ello mediante comunicación escrita se dirige a profesores especialistas en la asignatura de la UCV sus resultados se mostrarán en el consolidado de juicio de expertos.

### **Ficha técnica de la variable 1**

#### **Los usos de los instrumentos de gestión**

Nombre : Encuesta de los usos de los instrumentos de gestión de RRHH

Autor : Mario Williams Echevarría Changanaki.

Procedencia : Lima- Perú, 2016

Objetivo : Determinar el nivel de uso de los instrumentos de gestión de los RR.HH. de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Administración: Individual, colectivo

Duración : Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura : La encuesta consta de 37 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

### **Ficha técnica de variable 2**

#### **Motivación intrínseca**

Nombre: Encuesta de Motivación intrínseca.

Autor: Mario Williams Echevarría Changanaki

Procedencia: Lima- Perú, 2016.

Objetivo: Medir la motivación intrínseca

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 35 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

#### Tabla 4

*Validación de instrumento por juicio de expertos: Variable 1 - cuestionario de instrumentos de la gestión de recursos humanos.*

<b>Expertos validadores</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Resultado</b>
Validador-1 Dr.: Joaquin Vértiz Osoreo	Si	Si	Si	Aplicable
Validado-2 Dr.: Chantal Jara Aguirre	Si	Si	Si	Aplicable
Validador-3 Mg: Willian Sebastián Flores Sotelo	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 5

*Validación de instrumento por juicio de expertos: Variable 2 - cuestionario de la motivación intrínseca.*

<b>Expertos validadores</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Resultado</b>
Validador-1 Dr.: Joaquin Vértiz Osoreo	Si	Si	Si	Aplicable
Validador-2 Dr.: Chantal Jara Aguirre	Si	Si	Si	Aplicable
Validador-3 Mg: Willian Sebastián Flores Sotelo	Si	Si	Si	Aplicable

### **Confiabilidad del instrumento**

En el estudio se utilizó el coeficiente de Alfa Cronbach, en el cual al aplicarse se obtienen valores que van desde 1 a 0. Este tipo de instrumento se utiliza para identificar la confiabilidad del instrumento de recogida de datos. La escala a medir produce respuestas de más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la cual se expresa de la siguiente manera:

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De = -1 a 0	No es confiable
De = 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De = 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De = 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De = 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Adaptado de: Quichiz (2013).

A continuación, se muestra los valores obtenidos de la aplicación del instrumento Alfa de Cronbach:

Tabla 7

*Estadística de fiabilidad de los instrumentos de gestión de los recursos humanos.*

<b>Alfa de Crombach</b>	<b>N° de ítems</b>
0.820	37

Tabla 08

*Estadística de fiabilidad de la motivación intrínseca.*

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.840	35

Se obtienen los valores de 0.820 y 0.840 en el cuestionario de instrumentos de gestión de recursos humanos y el cuestionario de motivación intrínseca, respectivamente; lo que indica que ambos instrumentos de medición son de alta confiabilidad. El procedimiento de recolección de datos que se empleó, es el siguiente:

Se aplicó el cuestionario a las unidades muestrales, en el lugar convenido.

Se agrupó los datos en tablas de frecuencias.

Los datos agrupados se expresaron mediante la adición por variable y dimensión

Se expresaron los resultados finales y se infirió la conclusión de cada hipótesis.

Los datos fueron procesados a través del programa SPSS 22.

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

Los datos que se obtengan del análisis de los instrumentos de medición serán procesados a través de la estadística descriptiva para caracterizar las variables y el análisis cualitativo de las dimensiones y de las variables del estudio. Por otro lado, las hipótesis fueron analizadas a través de la estadística inferencial, utilizando para nuestro caso la prueba de Rho de Spearman.

Sus resultados serán inferidos a través de los parámetros de medición, en nuestro caso se utilizó la escala de medición: Rho de Spearman elaborado por Bisquerra.



Tabla 9

*Tabla de interpretación*

Valores	Interpretacion
DE - 0,91 a -1	Correlación muy alta
DE - 0,71 a -0,90	Correlación alta
DE -0,41 a -0,70	Correlación moderada
DE -0,21 a -0,40	Correlación baja
DE 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
DE 0 A 0,20	Correlación prácticamente nula
DE 0,21 A 0,40	Correlación baja
DE 0,41 A 0,70	Correlación moderada
DE 0,71 A 0,90	Correlación alta
DE 0,91 A 1	Correlación muy alta

**2.9. Aspectos éticos****Consideraciones éticas**

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta las recomendaciones y parámetros técnicos, pedagógicos y científicos de la Universidad. Hay conciencia de los deberes y de los derechos, respecto a la redacción de la presente investigación, esto se desarrolló respetando los derechos de los diferentes autores, lo cual queda demostrado al momento de citar los autores utilizados para el desarrollo de la presente tesis.

### **III. Resultados**

### 3.1. Caracterización de las unidades muestrales

Tabla 10

#### *Tiempo de trabajo en el Hospital*

	Ítems	Frecuencia	Porcentaje
1.	Menos de 2 años	10	06.67 %
2.	De 2 a 5 años	20	13.33 %
3.	De 5 a 10 años	40	26.67 %
4.	Más de 10 años	80	53.33 %
	Total	150	100 %

La muestra compuesta por 150 elementos muestrales, donde el 20.0 % lleva trabajando menos de 5 años, el 26.67 % lleva trabajando de 5 -10 años y el 53.33 % trabaja más de 10 años.

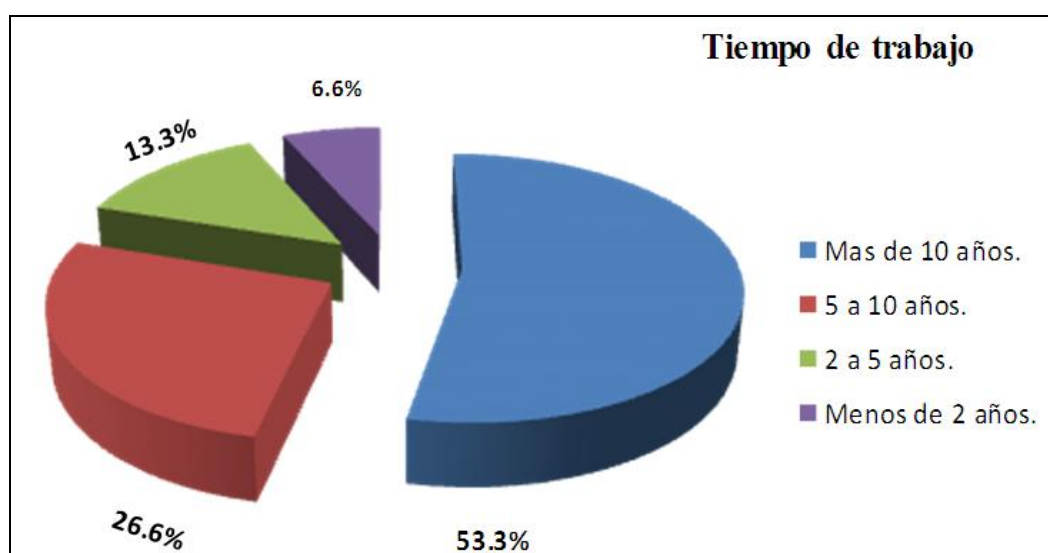


Figura 1. Tiempo que trabaja en el hospital

Tabla 11

#### *Capacitado en gestión de RRHH*

	Ítems	Frecuencia	Porcentaje
1.	Si, en mi departamento	00	00 %
2.	Si, por mi cuenta	10	6.67 %
3.	Si, en un departamento diferente al que trabajo	00	00 %
4.	No he sido capacitado	140	93.33 %
	Total	150	100 %

La muestra compuesta por 150 elementos muestrales, donde el 6.67 % se ha capacitado por su cuenta, el 93.33 % no ha sido capacitado.

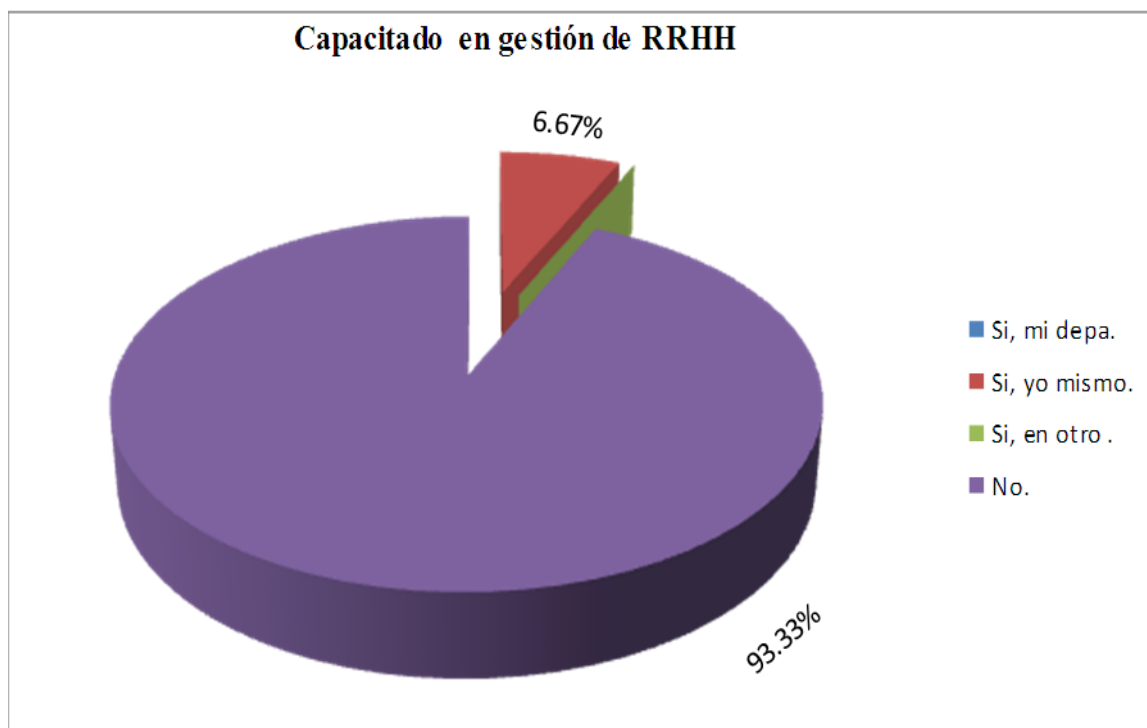


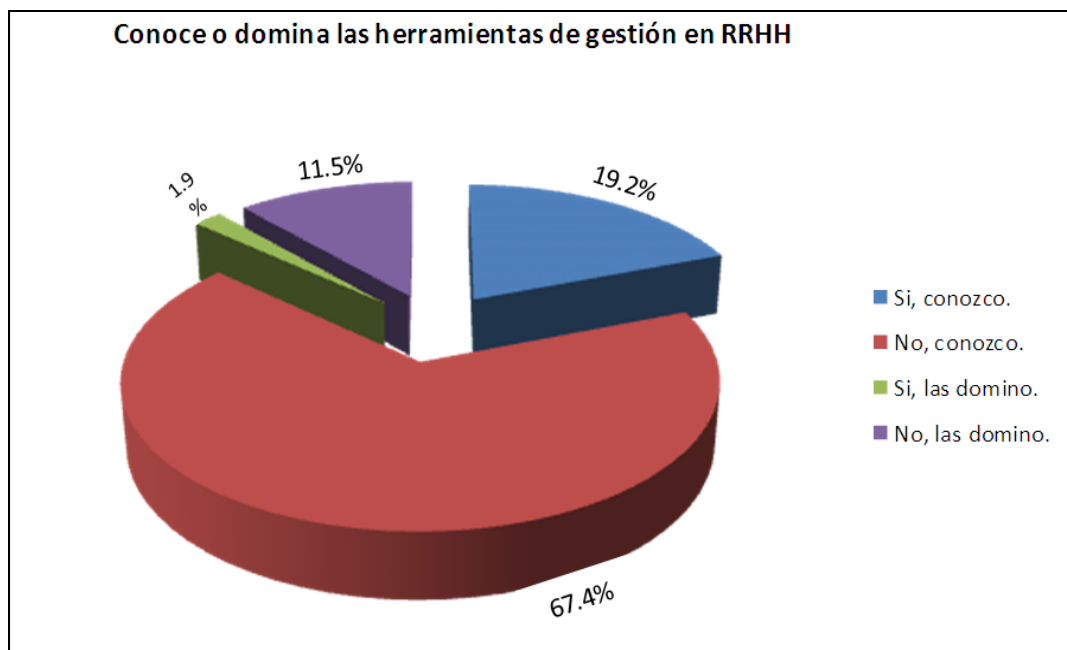
Figura 2. Capacitado en gestion de RRHH

Tabla 12

*Conoce o domina las herramientas de gestión en RRHH*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
1. Si, conozco	29	19.2 %
2. No, conozco	101	67.4 %
3. Si, las domino	3	1.9 %
4. No las domino	17	11.50 %
<b>Total</b>	150	100 %

La muestra compuesta por 150 elementos muestrales, donde el 1.9 % señala que, si las domina, el 19.2 % si las conoce, el 67.4 % menciona que no las conoce y el 11.50 % no las domina a las herramientas de gestión en RRHH.



*Figura 3. Conoce o domina las herramientas de gestión en RRHH*

Tabla 13

*Asertivo en su ejercicio profesional*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
1. Sí, siempre	85	56.8 %
2. Sí, pero depende de la persona a la que trato	12	8.2 %
3. Sí, es mi obligación	53	35.0 %
4. No, el trabajo no me lo permite	00	00 %
Total	150	100 %

La muestra compuesta por 150 elementos muestrales, donde el 56.8 % señala que sí, siempre, el 8.2 % si depende de la persona, el 35 % señala que, si es mi obligación, mientras que nadie acepta ser asertivo en su ejercicio profesional.



Figura 4. Asertivo en su ejercicio profesional

### 3.2. Variables intervinientes

#### Personales

Tabla 14

#### Edad de la muestra

	Ítems	Frecuencia	Porcentaje
1.	De 20 a 25 años	08	5.6 %
2.	De 26 a 35 años	53	35.2 %
3.	De 36 a 45 años	51	33.8 %
4.	Más de 45 años	38	25.4 %
	Total	150	100 %

En la muestra compuesta por 150 elementos muestrales, respecto a la edad 5.6 % señalan que están entre 20 a 25 años, 35.2 % entre 26 a 35 años, 33.8 % están entre 36 a 45 años y 25.4 señalan tener más de 45 años de edad.

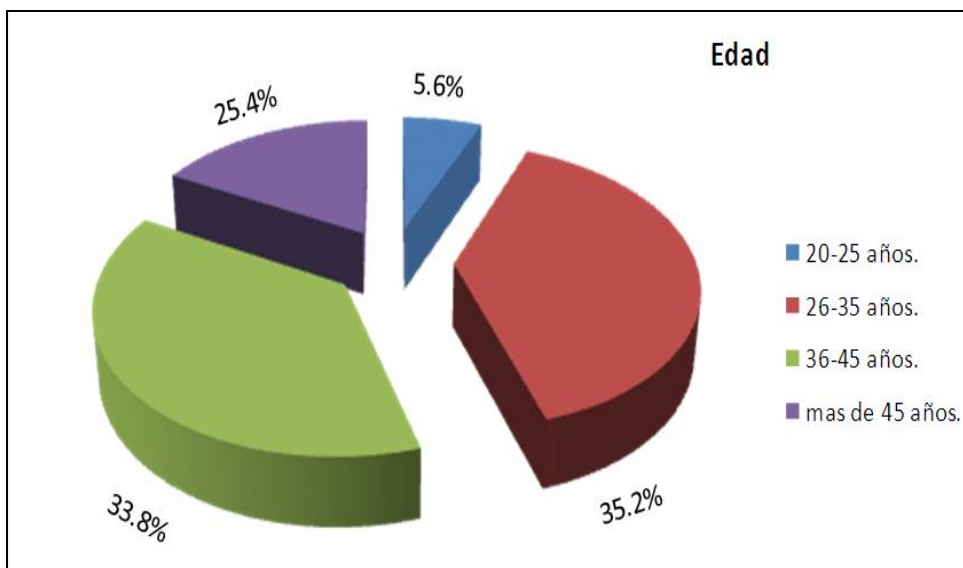


Figura 5. Edad

Tabla 15

Género de la muestra

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
1. Masculino	46	31 %
2. Femenino	104	69 %
Total	150	100 %

En la muestra compuesta por 150 elementos muestrales, respecto al género el 31 % señalan ser de género masculino y el 69 % del género femenino.

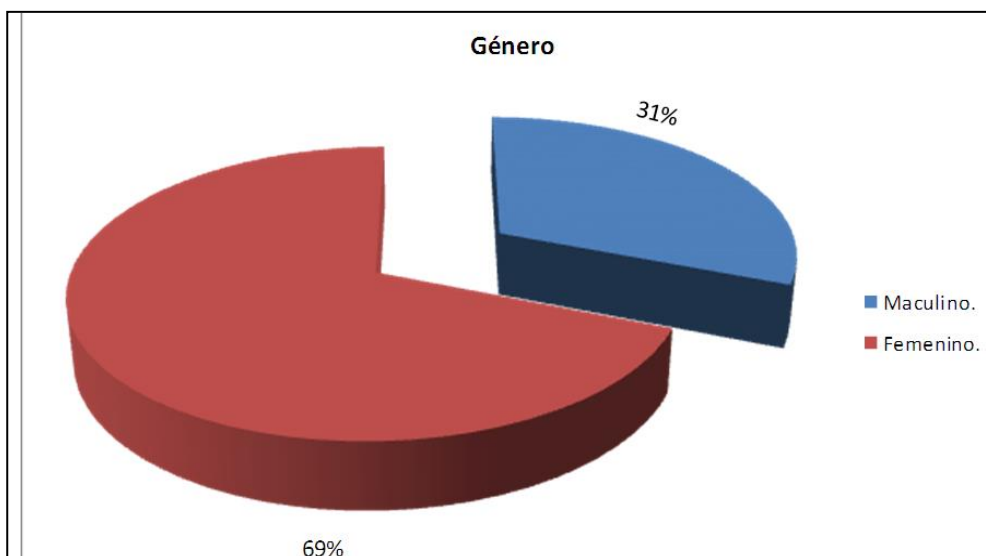


Figura 6. Género de la Muestra

## Sociales

Tabla 16

### Composición familiar

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
1. Vivo solo	17	11.11 %
2. Vivo con mi pareja y mis hijos	72	48.61 %
3. Vivo con mi familia y padres	38	25.0 %
4. Vivo con mi familia, padres y mascotas	23	15.28 %
Total	150	100 %

En la muestra compuesta por 150 elementos muestrales, respecto a la composición familiar, el 11.11 % señalan que viven solos 48.61 % señalan que viven con su pareja e hijos, 25 %, el 25 % viven con su familia y padres y el 15.28 % señalan que viven con su familia padres y mascotas.

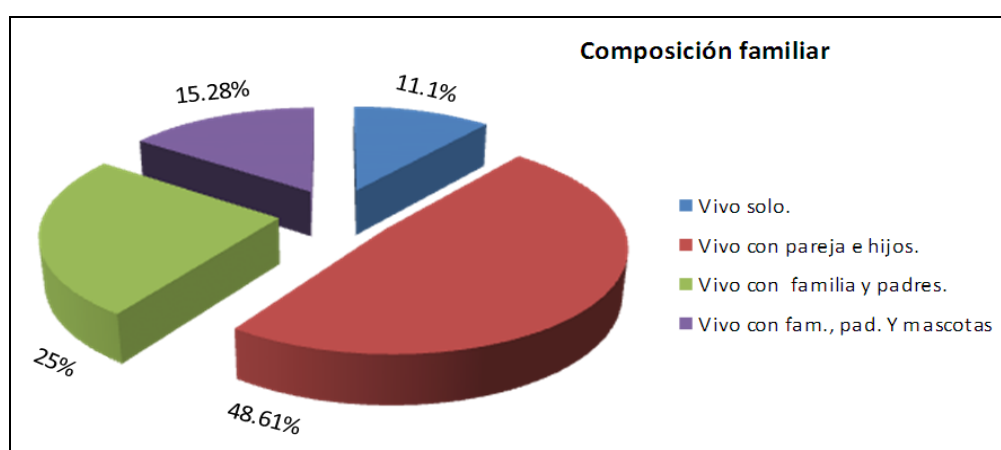


Figura 7. Composición Familiar

Tabla 17

### Sostenimiento familiar

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
1. Solo trabajo yo	42	7.8 %
2. Trabajo yo y mi esposa y tengo hijos escolares	65	43.0 %
3. Trabaja toda la familia	37	25.0 %
4. Trabajo yo y mi esposa y mis hijos son mayores	06	4.2 %
Total	150	100 %



En la muestra compuesta por 150 elementos muestrales, respecto al sostenimiento familiar, el 7.8 % señalan que viven solos, el 43 % señalan que trabajan él y su esposa y sus hijos son escolares, el 25 % señalan que trabaja toda la familia y el 4.2 % trabaja el, su esposa y sus hijos son mayores.

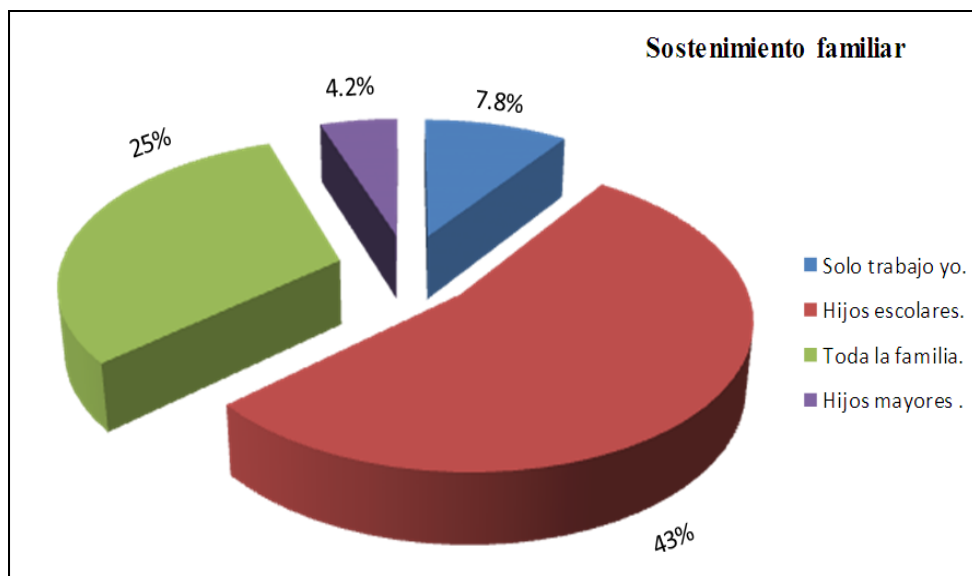


Figura 8. Sostenimiento Familiar

### 3.3. Análisis de las variables y sus dimensiones

Tabla 18

*Dimensión: Cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	5.40
Casi nunca	32	21.60
A veces	41	27.00
Casi siempre	41	27.00
Siempre	28	19.00
Total	150	100,0

Sobre la dimensión cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF), el 5.4% de los encuestados señala que nunca, el 21.6 % casi nunca, el 27.0 % a veces, el 27.0 % casi siempre y el 19.0 % señalaron siempre de los encuestados.

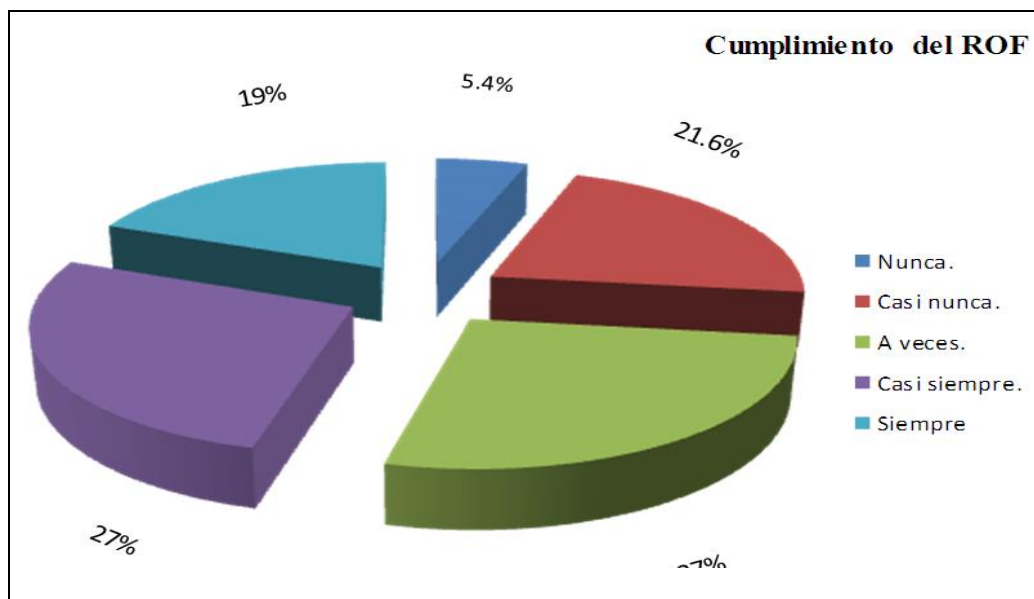


Figura 9. Dimensión: Cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)

Tabla 19

Dimensión: Cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	16.2
Casi nunca	24	16.2
A veces	45	29.8
Casi siempre	33	21.6
Siempre	24	16.2
Total	150	100,0

Sobre la dimensión cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF), el 16.2% de los encuestados señala que nunca, el 16.2 % casi nunca, el 29.8 % a veces, el 21.6 % casi siempre y el 16.2 % siempre, señalaron los encuestados.

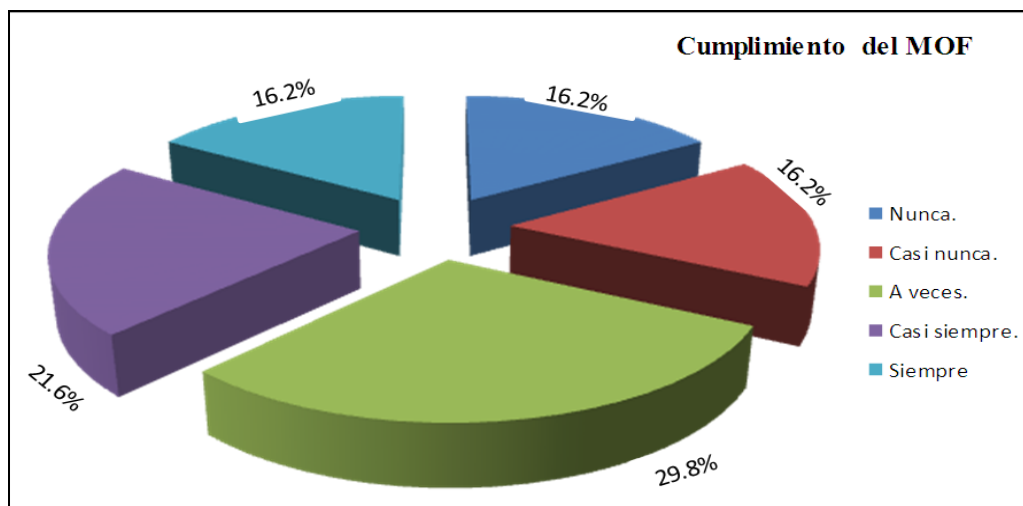


Figura 10. Dimensión: Cumplimiento del manual para la organización y funciones (ROF)

Tabla 20

Dimensión: Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	10.8
Casi nunca	12	8.1
A veces	53	35.2
Casi siempre	37	24.3
Siempre	32	21.6
Total	150	100,0

Sobre la dimensión cumplimiento del manual de procesos y procedimientos, el 10.8 % de los encuestados señala que nunca, el 8.1 % casi nunca, el 35.2 % a veces, el 24.3 % casi siempre y el 21.6 % siempre, señalaron los encuestados.

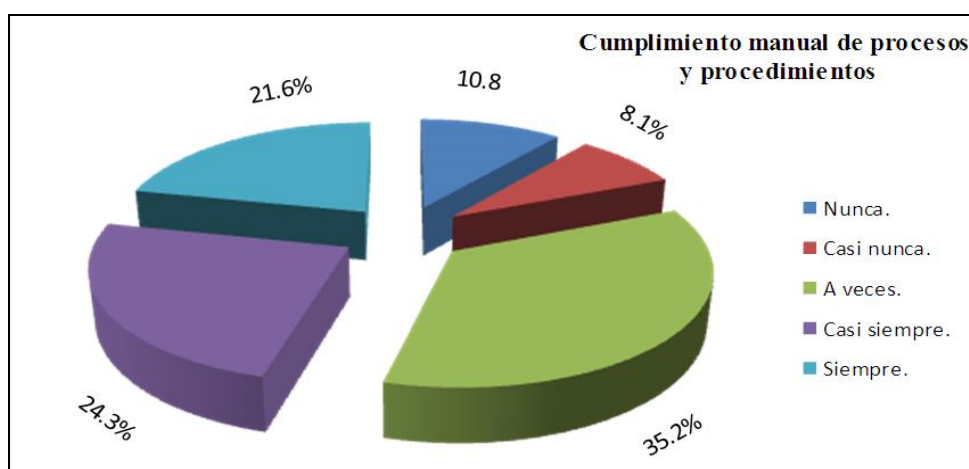


Figura 11. Dimensión: Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos

Tabla 21

*Dimensión: Cumplimiento del texto único de procedimientos*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	2.6
Casi nunca	12	8.2
A veces	41	27.1
Casi siempre	61	40.5
Siempre	32	21.6
Total	150	100,0

Sobre la dimensión cumplimiento del texto único de procedimientos, el 2.6 % de los encuestados señala que nunca, el 8.2 % casi nunca, el 27.1 % a veces, el 40.5 % casi siempre y el 21.6 % siempre, señalaron los encuestados.

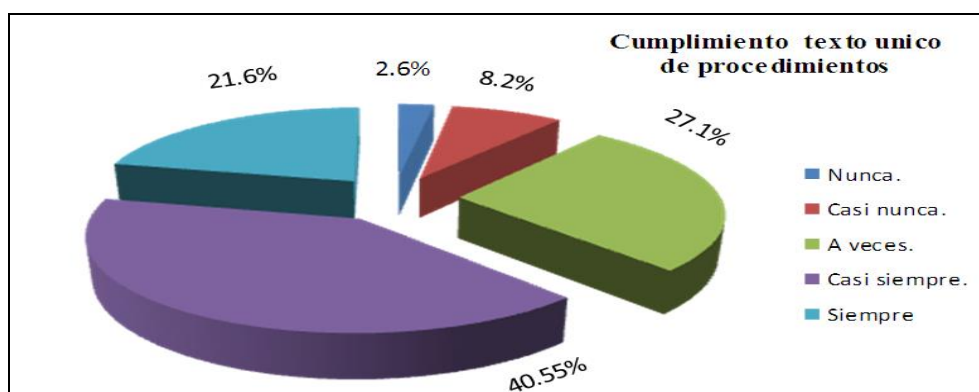


Figura 12: Dimensión: Cumplimiento del texto único procedimientos

Tabla 22

*Variable: Los instrumentos de gestión de RRHH*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	8.1
Casi nunca	20	13.6
A veces	45	29.7
Casi siempre	45	29.7
Siempre	28	18.9
Total	150	100,0

Sobre la variable los instrumentos de gestión de RRHH, el 8.1 % de los encuestados señala que nunca, el 13.6 % casi nunca, el 29.7 % a veces, el 29.7 % casi siempre y el 18.9 % siempre, señalaron los encuestados.

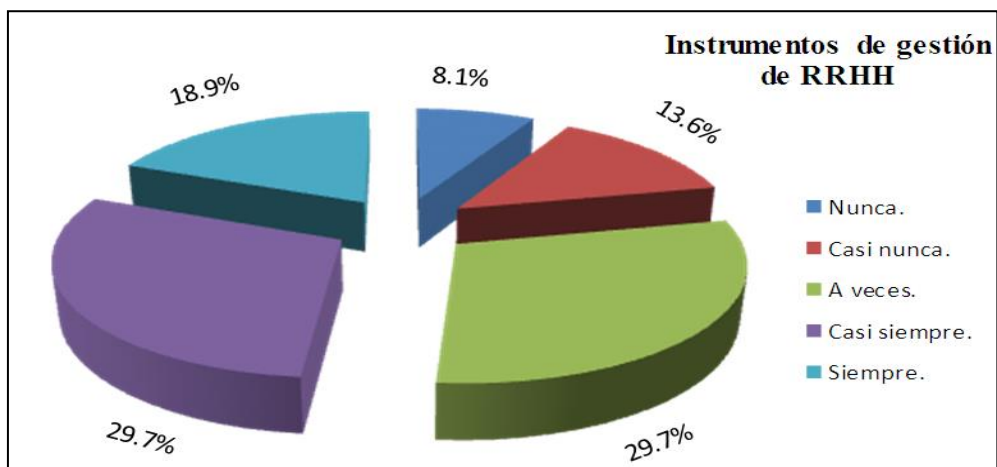


Figura 13. Variable: Los instrumentos de gestión de RRHH

Tabla 23

*Dimensión: Motivación en el trabajo*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	14.3
Casi nunca	21	14.3
A veces	43	28.56
Casi siempre	30	20.0
Siempre	35	22.84
Total	150	100,0

Sobre la dimensión motivación en el trabajo, el 14.3 % de los encuestados señala que nunca, el 14.3 % casi nunca, el 28.56 % a veces, el 20.0 % casi siempre y el 22.84 % siempre, señalaron los encuestados.

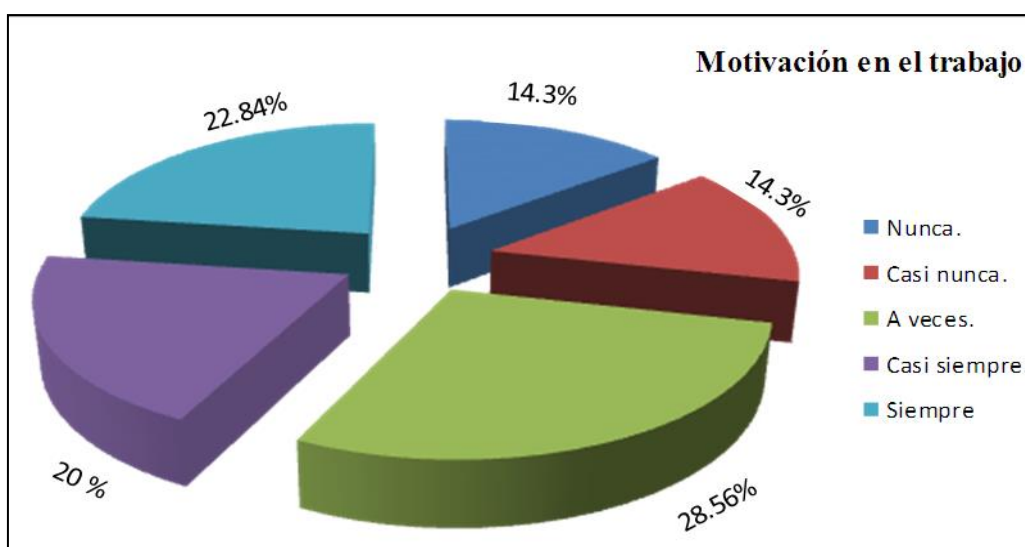


Figura 14. Dimensión: Motivación en el trabajo

Tabla 24

*Dimensión: Comunicación horizontal*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	20.0
Casi nunca	34	22.8
A veces	51	34.3
Casi siempre	22	14.3
Siempre	13	8.6
Total	150	100,0

Sobre la dimensión comunicación horizontal, el 20.0 % de los encuestados señala que nunca, el 22.8 % casi nunca, el 34.3 % a veces, el 14.3 % casi siempre y el 8.6 % siempre, señalaron los encuestados.

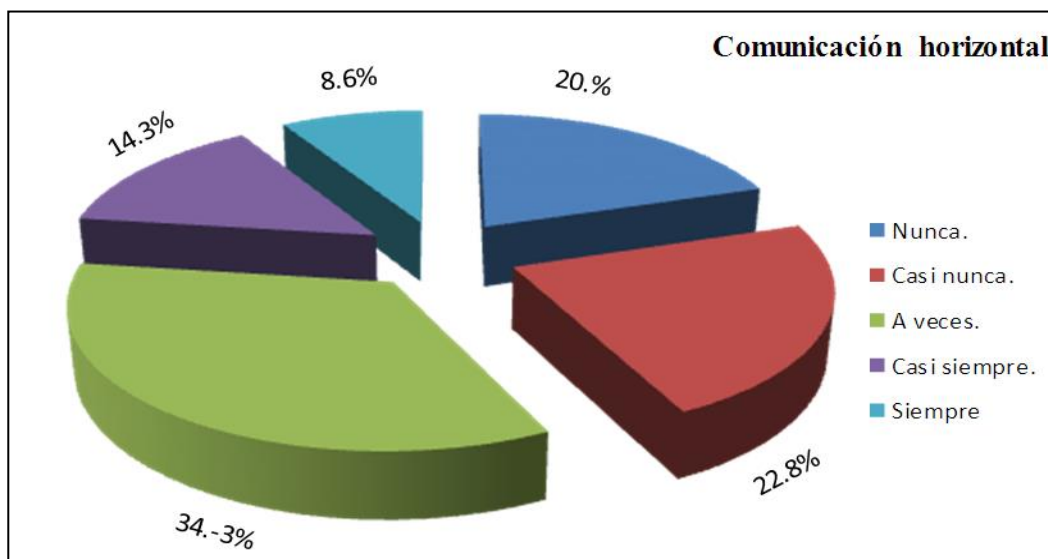


Figura 15: Dimensión: comunicación horizontal

Tabla 25

*Dimensión: Liderazgo*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	17.1%
Casi nunca	34	22.9%
A veces	64	42.9%
Casi siempre	17	11.4%
Siempre	9	5.7%
Total	150	100,0

Sobre la dimensión liderazgo, el 17.1 % de los encuestados señala que nunca, el 22.9 % casi nunca, el 42.9 % a veces, el 11.4 % casi siempre y el 5.7 % siempre, señalaron los encuestados.

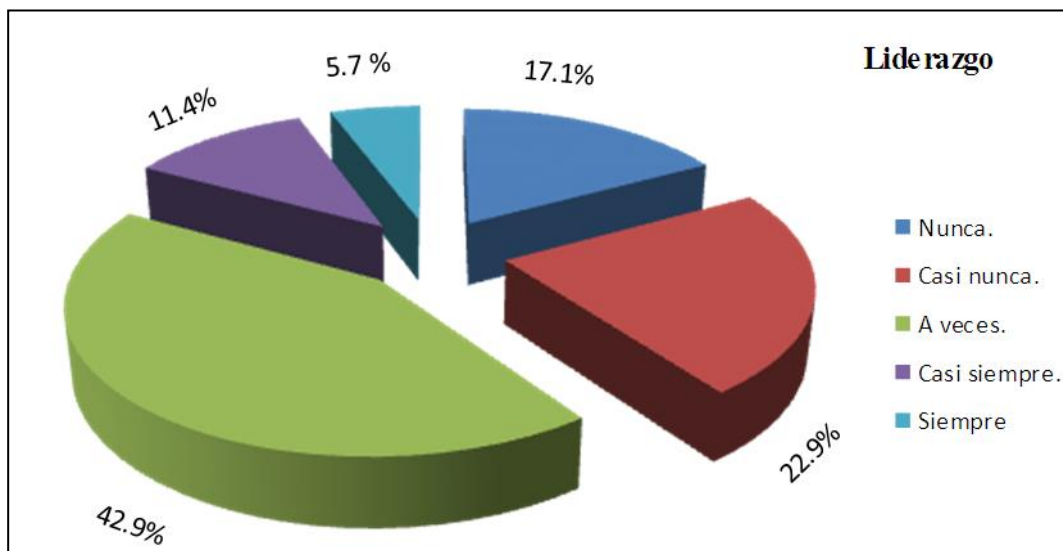


Figura 16. Dimensión: Liderazgo

Tabla 26

Variable: La motivación intrínseca

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	17.1
Casi nunca	30	20.0
A veces	56	37.2
Casi siempre	21	14.3
Siempre	17	11.4
Total	150	100,0

Sobre la variable la motivación intrínseca el 17.1 % de los encuestados señala que nunca, el 20.0 % casi nunca, el 37.2 % a veces, el 14.3 % casi siempre y el 11.4 % siempre, señalaron los encuestados.

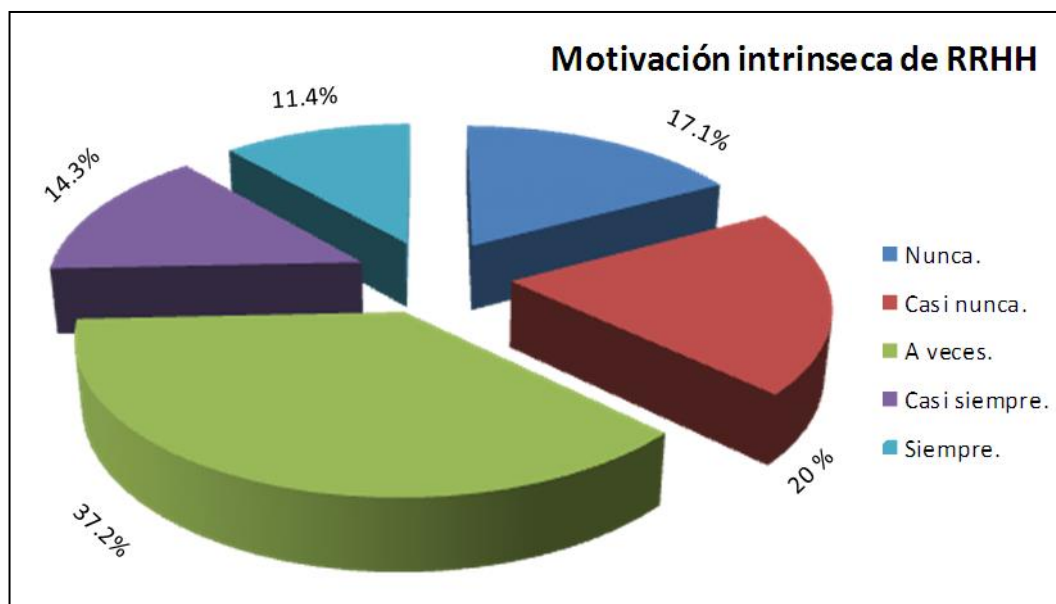


Figura 17. Variable: La motivación intrínseca de RRHH

### Pruebas de hipótesis

Para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba de Rho de Spearman, la cual se interpretará desde la escala:

Valores	Interpretación
DE - 0,91 a -1	Correlación muy alta
DE - 0,71 a -0,90	Correlación alta
DE -0,41 a -0,70	Correlación moderada
DE 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
DE 0 A 0,20	Correlación prácticamente nula
DE 0,21 A 0,40	Correlación baja
DE 0,41 A 0,70	Correlación moderada
DE 0,71 A 0,90	Correlación alta
DE 0,91 A 1	Correlación muy alta

Bisquerra (2009)

### Hipótesis general

#### Hipótesis alterna (Ha)

Existe una relación entre los usos de instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.



### Hipótesis nula (Ho)

No existe una relación entre los usos de instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Donde se denota que:

Nivel de confianza: 95%

Valor de significancia: ( $\alpha = 0.05$ )

Se acepta Ho sig.  $>0.05$

Se acepta Ha sig.  $< 0.05$

Tabla 27

*Relación entre las variables de los instrumentos de gestión de RRHH y la motivación intrínseca.*

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	La motivación intrínseca
Instrumentos de gestión de recursos humanos	.528(**)
Sig. (bilateral)	.000

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 27, el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la relación de Rho de Spearman es: 0.528, representando ésta una relación positiva y significativa con un nivel de correlación moderada entre las variables en cuestión.

### Conclusión

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se infiere que: Existe relación significativa entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y La motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

### Hipótesis específica 1

**Hipótesis alterna (Ha):** Los instrumentos de gestión de recursos humanos se relacionan con la motivación en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Donde se denota que:

Nivel de confianza: 95%

Valor de significancia: ( $\alpha = 0.05$ )

Se acepta Ho sig.  $>0.05$

Se acepta Ha sig.  $< 0.05$

Tabla 28

*Relación entre los instrumentos de gestión de RRHH y la motivación en el trabajo.*

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	La motivación en el trabajo
Instrumentos de gestión de recursos humanos	.436
Sig. (bilateral)	.000

Como se muestra en la tabla 28, el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la motivación en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman es 0.436, representando una relación positiva, significativa y un nivel de correlación moderada entre de las variables.

### Conclusión

Se demuestra que, existe razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se infiere que: Existe una relación significativa en un nivel de correlación moderada entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

### Hipótesis específica 2

**Hipótesis alterna (Ha):** Los instrumentos de gestión de recursos humanos se relacionan con la comunicación horizontal de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis nula (Ho):** Los instrumentos de gestión de recursos humanos no se relacionan con la comunicación horizontal de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Donde se denota que:

Nivel de confianza: 95%

Valor de significancia: ( $\alpha = 0.05$ )

Se acepta Ho sig.  $>0.05$

Se acepta Ha sig.  $< 0.05$

Tabla 29

*Relación entre los instrumentos de RRHH y la comunicación horizontal.*

<b>Coeficiente de correlación Rho de Spearman</b>	<b>La comunicación horizontal</b>
Instrumentos de gestión de recursos humanos	.556
Sig. (bilateral)	.000

Como se muestra en la tabla 29, el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la comunicación horizontal en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Spearman de 0.556, representando una relación positiva y moderada entre las variables.

### Conclusión

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se infiere que: Existe una relación positiva y un nivel de correlación moderada entre los instrumentos de gestión de recursos humanos con la comunicación horizontal de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

### Hipótesis específica 3

**Hipótesis alterna (Ha):** Los instrumentos de gestión de recursos humanos se relacionan significativamente con el liderazgo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis nula (Ho):** Los instrumentos de gestión de recursos humanos no se relacionan de manera significativa con el liderazgo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Donde se denota que:

Nivel de confianza: 95%

Valor de significancia: ( $\alpha = 0.05$ )

Se acepta Ho sig.  $>0.05$

Se acepta Ha sig.  $< 0.05$

Tabla 30

*Relación entre los instrumentos de gestión de RRHH y el liderazgo.*

<b>Coeficiente de correlación Rho de Spearman</b>	<b>El Liderazgo</b>
Instrumentos de gestión de recursos humanos	.370
Sig. (bilateral)	.000

Como se muestra en la tabla 30, el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos presenta una relación baja con el Liderazgo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman es 0.370, representando una relación positiva y un nivel de correlación baja entre las variables.

### Conclusión

Se demostró que, existe razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se infiere que: existe relación significativa en un nivel de correlación baja entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

#### Hipótesis específica 4

**Hipótesis alterna (Ha):** La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis nula (Ho):** La motivación intrínseca No se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Donde se denota que:

Nivel de confianza: 95%

Valor de significancia: ( $\alpha = 0.05$ )

Se acepta Ho sig.  $>0.05$

Se acepta Ha sig.  $< 0.05$

Tabla 31

*Relación entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF).*

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)
La motivación intrínseca	.570
Sig. (bilateral)	.000

Como se muestra en la tabla 31, la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho Spearman de 0.570, representando una relación positiva y moderada entre las variables.

#### Conclusión

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se infiere que: "Existe relación significativa positiva con un nivel de correlación moderada entre la motivación intrínseca con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

### Hipótesis específica 05

**Hipótesis alterna (Ha):** La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis nula (Ho):** La motivación intrínseca No se relaciona significativamente con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Donde se denota que:

Nivel de confianza: 95%

Valor de significancia: ( $\alpha = 0.05$ )

Se acepta Ho sig.  $>0.05$

Se acepta Ha sig.  $< 0.05$

Tabla 32

*Relación entre la motivación intrínseca y cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF).*

<b>Coeficiente de correlación Rho de Spearman</b>	<b>Cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)</b>
La motivación intrínseca	.569
Sig. (bilateral)	.000

Como se muestra en la tabla 32, la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman de 0.569 representando una relación directa y moderada entre las variables.

### Conclusión

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se infiere que: Existe una relación significativa en un nivel de correlación moderada entre la motivación intrínseca con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis específica 06.**

**Hipótesis alterna (Ha):** La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis nula (Ho):** La motivación intrínseca No se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Donde se denota que:

Nivel de confianza: 95%

Valor de significancia: ( $\alpha = 0.05$ )

Se acepta Ho sig.  $>0.05$

Se acepta Ha sig.  $< 0.05$

Tabla 33

*Relación entre la motivación intrínseca y cumplimiento del manual de procesos y procedimientos.*

<b>Coeficiente de correlación Rho de Spearman</b>	<b>Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos</b>
La motivación intrínseca	.440
Sig. (bilateral)	.000

Como se muestra en la tabla 33, la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman de 0.440 representando una relación directa y moderada entre las variables de estudio.

**Conclusión**

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se infiere que: Existe una relación directa y moderada entre la motivación intrínseca con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

### Hipótesis específica 07

**Hipótesis alterna (Ha):** La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

**Hipótesis Nula (Ho):** La motivación intrínseca No se relaciona significativamente con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Donde se denota que:

Nivel de confianza: 95%

Valor de significancia: ( $\alpha = 0.05$ )

Se acepta Ho sig.  $>0.05$

Se acepta Ha sig.  $< 0.05$

Tabla 34

*Relación entre la motivación intrínseca y cumplimiento del texto único de procedimientos.*

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Cumplimiento del texto único de procedimientos
La motivación intrínseca	.371
Sig. (bilateral)	.000

Como se muestra en la tabla 34, la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman es de 0.371 representando una relación directa y baja entre las variables de estudio.

### Conclusión

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se infiere que: existe relación significativa en un nivel de correlación baja entre la motivación intrínseca de los RR.HH. con el cumplimiento del texto único de procedimientos del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HNHU-2016.



## **IV. Discusión**

En la tabla 27, el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la relación de Rho Spearman es: 0.528, representando ésta una relación positiva y significativa con un nivel de correlación moderada entre las variables en cuestión, entonces podemos decir que a mayor uso de instrumentos de gestión de los recursos humanos mayor será la motivación intrínseca, estos hallazgos se relacionan con los estudios realizados por; Castillo (2014) donde desarrolla una investigación que busca relacionar al clima, a la motivación intrínseca, así como a la satisfacción laboral, siendo la muestra los trabajadores que ocupan diferentes niveles jerárquicos. Se busca determinar la relación que presentan tres variables psicológicas, como son el clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. El autor señala entre sus conclusiones: 1. “En el contexto empresarial la motivación intrínseca es la que mejor predice la satisfacción”. 2. Son los trabajadores de cargos importantes en la institución los que presentan mejor motivación intrínseca, así como los que se identifican y presentan mayor satisfacción laboral. 3. El buen clima laboral se relaciona directa y favorablemente con la motivación intrínseca. 5. Se observa una relación que presentan el clima organizacional, con la motivación intrínseca, así como con la satisfacción laboral.

En la tabla 28, el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la motivación en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman es 0.436, representando una relación positiva, significativa y un nivel de correlación moderada entre de las variables, por lo tanto se interpreta que al mejor uso de instrumentos de gestión de recursos humanos mayor será la motivación en el trabajo de los colaboradores, esto datos tienen una relación con los estudios realizados por; Salvador (2003) en su investigación titulada, “Instituciones y Políticas Públicas en la Gestión de los Recursos Humanos de las comunidades autónomas”. La investigación busca determinar las características de los procesos que se configuran en la función pública de las entidades autónomas, con la finalidad explicar a que se deben las similitudes y por qué de su estabilidad. Se señala que la investigación sigue el tipo cualitativo, Señalando en su metodología

el planteamiento de un modelo analítico para la evolución de los antecedentes y para el estudio de casos seleccionados y desarrollados desde el problema planteado. El autor señala entre sus principales conclusiones: Son los sistemas de gestión institucionales los que nos permiten aprehender sobre la complejidad de su estructura, así como del desarrollo de su dinámica.

En la tabla 29, el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la comunicación horizontal en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Spearman de 0.556, representando una relación positiva y moderada entre las variables, esto significa que el uso adecuado de los instrumentos de recursos humanos permitirá mejorar la comunicación horizontal en los trabajadores de la institución, estos resultados se relacionan con los estudios realizados por; Mateo y Quistupac (2014) donde desarrollaron una investigación tendiente a la elaboración de una herramienta que sirva para la toma de decisiones en gestión del talento con la finalidad de formar líderes. En la investigación se trabajó con una muestra de 35 de las mejores empresas dedicadas a los rubros de Retail, de Tecnología, de Salud y de Servicios. Y el autor señaló como conclusiones: 1. “La ventaja competitiva de nuestra consultora es la diferenciación, considerando a la tecnología, y a la seguridad en el manejo de la información. 2. “La estrategia de desarrollo está enfocada en la participación inicial en el mercado utilizando para esto a un Blog, para llegar a las redes empresariales de manera exitosa y permitir brindar de manera gratuita a una aplicación móvil para tablets y smartphones” usando el intercambio de las comunicaciones adecuadas.

En la tabla 30, el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos presenta una relación baja con el Liderazgo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman es 0.370, representando una relación positiva y un nivel de correlación baja entre las variables, con los resultados obtenidos se puede decir que el uso adecuado de gestión de recursos humanos puede mejorar el liderazgo de los colaboradores, promoviendo los talleres de coaching, estos datos se relacionan con los obtenidos por; Barzola. (2012) en su investigación titulada, “Gestión del Recurso Humano en

enfermería”. El autor señala como objetivo general: “Determinar los criterios que se utilizan en la selección del personal, con la finalidad de demostrar la relevancia de la gestión de recursos humanos en el área de enfermería”. El autor señala entre sus principales conclusiones: 1. “La mayoría del recurso humano en la actualidad ingreso a trabajar cumpliendo con alguno de los requisitos solicitados”. 2. “Los RRHH que debieron rendir un examen escrito es bajo. 3. “Los que mantuvieron una entrevista y presentaron un currículum representan porcentajes altos”. 4. “Un 30% del personal posee otro empleo lo que motiva un trabajo minucioso a la hora de conformar los distintos grupos de trabajo para cada turno”. 5. “En la actualidad todo el personal debió transitar un periodo de prueba antes de desempeñarse en un trabajo, para observar y evaluar el desempeño del personal nuevo”.

En la tabla 31, la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho Spearman de 0.570, representando una relación positiva y moderada entre las variables, estos hallazgos se relacionan con los datos obtenidos por; Camposeco (2012) “La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico”. Para la recogida de datos se utilizó el Test cognitivo de autoeficacia, de orientación motivacional y de aprovechamiento escolar. Se señala entre sus conclusiones: 1. “Los alumnos y alumnas con mayor autoeficacia reportan mayor motivación intrínseca. 2. “La motivación intrínseca, es considerada frecuentemente como una ventaja en educación, Lo cual no ocurre con la motivación extrínseca”. 3. “Los estudiantes que reportaron mayor motivación intrínseca resolvieron los problemas planteados con mayor facilidad”.

En la tabla 32, la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman de 0.569 representando una relación directa y moderada entre las variables, los datos se relacionan con los hallazgos de Bedoya, (2003) “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”. En la

investigación se utilizó a la técnica de la encuesta y al cuestionario como instrumento de recogida de datos, así como el análisis documental. El autor señala entre sus principales conclusiones lo siguiente: 1. “El enfoque de gestión innovador de desempeños se basa en el análisis de las buenas prácticas empresariales, así como a la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño, en las dimensiones: Económica, social y tecnológica”. 2. “La concepción innovadora de los recursos humanos, así como el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de desempeño, incide en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad”. 3. “La globalización tiene relación directa con los cambios en las empresas, así como con la formación de los Recursos Humanos para hacerlas más competitivas”.

En la tabla 33, la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman de 0.440 representando una relación directa y moderada entre las variables de estudio y en la tabla 33, la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de rho de Spearman es de 0.371 representando una relación directa y baja entre las variables de estudio. estos hallazgos se contrastan con los resultados obtenidos por Saavedra (2014) “Auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la Municipalidad distrital norte chico del 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión. El autor señala como conclusiones más importantes a las siguientes: 1. Se determinó que el uso del sistema es el que le permitirá a la entidad municipal, controlar y manejar mejor los procesos que comprenden al personal, produciendo mejoras en la organización. 2. “Se determinó que la Municipalidad Distrital Norte Chico del Departamento de Lambayeque no cuenta con un sistema óptimo de gestión para los recursos humanos”. 3. Se señala que en el periodo 2011 se evidencio que el sistema empleado por la entidad municipal sufría de una serie de deficiencias. 4. Si bien los personales están cómodos con las labores que desempeñan, pero no satisface a todos los trabajadores señalan no estar satisfechos ya que el sistema

los limita y no le s permite ser innovadores. Igualmente señalan que la entidad municipal no capacita ni los motiva con reconocimientos cuando se logran los objetivos.

## **V. Conclusiones**

- Primera.** Existe relación del uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la relación de Rho de Spearman es: 0.528, representando ésta una relación positiva y significativa con un nivel de correlación moderada entre las variables en cuestión.
- Segunda.** El uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la motivación en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Rho de Spearman es 0.436, representando una relación positiva, significativa y un nivel de correlación moderada entre de las variables.
- Tercera.** El uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la comunicación horizontal en el trabajo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Rho de Spearman es 0.556, representando una relación positiva y moderada entre las variables.
- Cuarta.** El uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos presenta una relación baja con el Liderazgo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Rho de Spearman es 0.370, representando una relación positiva y un nivel de correlación baja entre las variables.
- Quinta.** La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Rho de Spearman es 0.570, representando una relación positiva y moderada entre las variables.
- Sexta.** La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un departamento del



Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Rho de Spearman es 0.569 representando una relación directa y moderada entre las variables.

**Séptima.** La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Rho de Spearman es 0.440 representando una relación directa y moderada entre las variables de estudio.

**Octava.** La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la correlación de Rho de Spearman es de 0.371 representando una relación directa y baja entre las variables de estudio.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera.** Realizar actividades de trabajo en equipo para mejorar la relación entre el uso de los instrumentos de gestión de los recursos humanos y su motivación intrínseca de ellos mismos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016.
- Segunda.** A los directivos se recomienda mejorar los estímulos económicos y desarrollar actividades que incentiven la motivación en el trabajo, ya que los resultados obtenidos nos demuestran que existe una relación moderada entre los variables de instrumentos de gestión de recursos humanos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016.
- Tercera.** Mejorar los instrumentos de comunicación horizontal para estimular la relación moderada entre los instrumentos de gestión de recursos humanos con este tipo de comunicación de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016.
- Cuarta.** Realizar capacitaciones y actividades que estimulen el liderazgo para mejorar la existencia de la relación baja entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016.
- Quinta.** Crear premios y otro tipo de motivaciones para continuar con la existencia de la relación significativa entre la motivación intrínseca de los RR.HH. con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Bedoya, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. (Tesis de Maestría en Administración). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Barzola, L. (2012). *Gestión del Recurso Humano en enfermería*. (Tesis final de licenciatura) Escuela de Enfermería. Mendoza Argentina.
- Camposeco, F. (2012). *La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico*. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Castillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. (Tesis. Especialidad de psicología). Facultad de letras y ciencias humanas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Corcega, A. y Subero, L. (2009). *Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo Bolivariano"*, creación Cantarrana, cumana - Sucre". Sucre, Venezuela.
- Cruz, E. (2009). *Administración II, ingeniería en transporte*. En M. E. Cruz, Administración II, Ingeniería en transporte.
- Chávez, N. (2008) PPT. *Ponencia sobre profesionales líderes en gestión administrativa*, Colegio de Enfermeras del Perú.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. (3era ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cyrułnik, B. (2002). *Los patitos feos. La resiliencia: una infancia infeliz no determina la vida*. Barcelona: Gedisa.
- Dávila, Y. (2014) *Investigación-Auditoria en gestión laboral en la Clínica del Cesar*, Colombia. Recuperado desde: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/3438/1/74.375.587.pdf> 15-12-2016

- Etcheverry, G. (2015). *Gestión de calidad en laboratorio clínico*. Bioanálisis.
- Etcheverry G. (2011) *Gestión de Calidad en Laboratorios Clínicos: Implementación de Gestión Clínica, Argentina*. Recuperado desde: <http://revistabioanalisis.com/arxius/notas/notai.pdf> 15-12-2016
- Espinoza, S. (2015) *Nivel De Cumplimiento De Los Estándares De Categorización En Los Establecimientos De Salud Públicos Instituto De Gestión De Servicios De Salud*. Recuperado desde: [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2090/3/espinoza\\_st.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2090/3/espinoza_st.pdf) 19-12-2016
- Flores, R. (2014) *Implementación de un sistema de gestión del plan operativo anual para la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, Perú*. Recuperado desde: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1450> 19-12-2016
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- Gonzales, H. & Roldán, J. (2014) *La vinculación con los empleadores como estrategia para mantener la pertinencia social del programa de Química Clínica*. Recuperado desde: [http://www.innovacesal.org/innova\\_system/app/webroot/archivos/privada/fropadre/111/archivos/Reporte\\_Vinculaci%C3%B3n\\_Sandra\\_Luz\\_Gonzalez.UV.pdf](http://www.innovacesal.org/innova_system/app/webroot/archivos/privada/fropadre/111/archivos/Reporte_Vinculaci%C3%B3n_Sandra_Luz_Gonzalez.UV.pdf) 17-12-2016
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) México: Mc Graw Hill. Educacion.
- La Torre, M. (2012) *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Recuperado desde: <http://www.tdx.cat/handle/10803/81889> 20-12-2016
- Marina, J. (2011). *Los secretos de la motivación*. Barcelona: Ariel
- Maldonado, M. (2009). *La comunicación como agente de cambio*. En E. C. Maldonado, Administración II, Ingeniería en Transporte.

- Peña, J. & col, Y. (2014). *Auditoria en gestión laboral en la Clínica del Cesar*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia "UNAD", 1-54.
- Pila, J. (2012) *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio héroes del Cenepa de la ciudad de Quito en el año 2012*. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente. (Tesis de maestría Universidad de Guayaquil. Ecuador)
- Quispitupac, C., Mateo, S. (2014) *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. (Tesis. Programa de Maestría en Administración de Empresas) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Rovira, F. (2013) *Motivación Intrínseca*. Barcelona. España. Edit. Zürich Schule
- Roberto, C. (2012) *La formación de recursos como estrategia de apoyo a la seguridad alimentaria y nutricional*. Recuperado desde: [http://oa.upm.es/14640/1/CARLOS\\_ROBERTO\\_ARDON.pdf](http://oa.upm.es/14640/1/CARLOS_ROBERTO_ARDON.pdf) 19-09-2016.  
17-12-2016
- Rodríguez, A. (2012) *Capital Humano, Relaciones Laborales Y Gestión Por Competencias En El Proceso De Cambio Empresarial: De 1989 A 2011*. Cuba Recuperado desde: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/2975/1/TESIS341-130610.pdf> 18-12-2016
- Saavedra, M. (2014) *Auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la Municipalidad distrital norte chico*. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión. (Tesis. Facultad de ciencias empresariales). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Salvador, M. (2003) *Instituciones y Políticas Públicas en la Gestión de los Recursos Humanos de las comunidades autónomas*. (Tesis Doctoral). Universitat Pompeu Fabra. Barcelona. España.

- Salvador, M. (1997) *Políticas de función pública: l'avaluació de recursos humans*. Escuela de Administración Pública de Cataluña, Barcelona.
- Serna, M. (2008) Nuevas tendencias en gestión de recursos humanos en las administraciones públicas: ¿están cambiando las reglas del juego? *Revista internacional de organizaciones (RIO)* N° 1, diciembre, 2008. Pág. 109-127.
- Tarazona, F. (2007) *Dirección estratégica de recursos humanos en la Administración Local Española: Propuesta y contraste de un modelo integrado*. Recuperado desde: <http://hdl.handle.net/10803/9667> 18-12-2016
- Tito, P. (2005) *El Potencial humano y los estímulos organizacionales*. Recuperado desde: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2719/1/Tito\\_hp%281%29.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2719/1/Tito_hp%281%29.pdf) 20-12-2016
- Valle, R. (1995) *La gestión estratégica de los recursos humanos*, Buenos Aires-Argentina, Editorial Adisson Wesley Iberoamericana, S.A.
- Valencia, F. (2009). *Instituto técnico de estudios aplicados. Cultura de empresa y clima laboral*. Recuperado el 02 de 04 de 2013.
- Yábar, I. (2013) *Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Tesis de maestría de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.



## **Apéndice**

## Apéndice 1

### ARTICULO CIENTÍFICO

“Los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016”

Br. echevarría changanaquí, Mario Williams

#### Resumen

La presente investigación que hemos titulado: “Los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016”, ha tenido como objetivo general; determinar la relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. En cuanto a la metodología podemos señalar que corresponde al tipo observacional descriptivo con diseño correlacional, según Hernández y otros (2006), Método hipotético deductivo; para la recogida de datos se ha aplicado un cuestionario tipo escala de Lickert que contiene los ítems de las dos variables del estudio, a una muestra de 150 unidades muestrales. De la contrastación de hipótesis se concluye que existe una relación significativa entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016.

**Palabras clave:** Recursos humanos, Instrumentos de gestión, motivación intrínseca,

#### Abstract

The present research that we have titled: "The instruments of human resources management and the intrinsic motivation of a department of the National Hospital Hipólito Unanue, 2016", has had as general objective; To determine the relationship between the instruments of human resources management and the intrinsic motivation of the Department of Clinical Pathology and Pathological Anatomy of the Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. As for the methodology we can point out that it corresponds to the observational descriptive type with correlational design, according to Hernández And others (2006), Hypothetical

deductive method; For the collection of data, a Lickert scale questionnaire containing the items of the two study variables was applied to a sample of 150 sample units. From the hypothesis testing, it is concluded that there is a significant relationship between the instruments of human resources management and the intrinsic motivation of the human resources of a department of the National Hospital Hipólito Unanue in 2016

**Keywords:** Human Resources, management tools, intrinsic motivation.

### **Introducción**

El objetivo de explorar las posibilidades de evaluación del rendimiento en las instituciones públicas sanitarias con la intención de aplicarlo a un hospital público (MINSA). Como es el caso del Hospital Nacional Hipólito Unanue, de nivel III-1 Lima. Busca mejorar este aspecto, en un departamento del HNHU el interés de la medida del desempeño es por el incremento incesante del gasto.

### **Antecedentes del problema**

Refiriéndose a los antecedentes internacionales: Barzola. (2012) Concluye: 1. todo el personal debió transitar un periodo de prueba antes de desempeñarse en un trabajo, para observar y evaluar el desempeño del personal nuevo". 2. El personal de la institución, considera tener niveles buenos o muy buenos de adaptabilidad al trabajo en equipo, conocimiento y aplicación de técnicas, de responsabilidad y cumplimiento. Así mismo Camposeco (2012) concluye: 1. Los alumnos y alumnas con mayor autoeficacia reportan mayor motivación intrínseca. 2. La motivación intrínseca, es considerada frecuentemente como una ventaja en educación, Lo cual no ocurre con la motivación extrínseca. 3. Los estudiantes que reportaron mayor motivación intrínseca resolvieron los problemas planteados con mayor facilidad.

Con respecto a los antecedentes nacionales: Saavedra (2014) concluye:

1. El uso de un sistema es el que le permitirá a la entidad municipal, controlar y manejar mejor los procesos que comprenden al personal, produciendo mejoras en la organización. 2. La Municipalidad no cuenta con un sistema óptimo de gestión para los recursos humanos. 3. Se evidencio que el sistema empleado por la entidad municipal sufría de una serie de deficiencias, así mismo Castillo (2014)

concluye: 1. En el contexto empresarial la motivación intrínseca es la que mejor predice la satisfacción. 2. El buen clima laboral se relaciona directa y favorablemente con la motivación intrínseca. 3. Se observa relación del clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral.

### **Marco teórico**

Chiavenato (2000) señalamos que la gestión viene a ser la conducción racional de las actividades de una organización". El autor considera que la misión está basada en la interpretación de los objetivos de la institución y plasmar en hechos los objetivos de la empresa, mediante funciones básicas.

Tiene como objetivos apoyar a los esfuerzos de la organización y garantizar el pleno empleo, al desarrollo institucional y a la retención de los RRHH necesarios, respetando la línea de la empresa y sus necesidades. (Saavedra, 2014).

El Recurso Humano es el principal activo de toda organización. El éxito de las organizaciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de competitividad alcanzado. Este resultado ha sido posible gracias a la integración efectiva y eficiente de su personal, lo que le ha permitido llevar a cabo estrategias y conseguir sus metas. No hay ninguna duda que la piedra angular y esencia del desarrollo organizacional es el factor humano (Minsa 1999, p. 21).

Con respecto a la segunda variable; (Rovira, 2013-2014) 1 Motivación Material: que persigue recibir un premio o un regalo. 2. Motivación Social: con la cual buscamos hacer algo para complacer, agradar a nuestro entorno social. 3. Motivación intrínseca: Es interna, tienen que ver con hacer las cosas porque nos gusta, por una satisfacción propia. Viene a ser una automotivación, la cual se da sin necesitar estímulos externos. El disfrutar en el trabajo es la mejor recompensa. (Pila, 2012). La motivación viene a ser aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera y ser persistente, esto en el trabajo es el cumplimiento de realizar las acciones laborales y persistir hasta el logro propuesto. Se constituye en actos voluntarios con la finalidad de alcanzar metas en base a necesidades humanas.

### **Materiales y métodos - Tipo de investigación**

La investigación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, responde al diseño descriptivo correlacional, transversal.

### **Población y muestra**

Se trabajó con una muestra no probabilística, estadísticamente representativa e intencionada, utilizando a toda la población y corresponden a 150 elementos muestrales. Pulido (1971).

Tabla 1

Resultados de contingencia Variable: instrumentos de gestión de recursos humanos \* variable: motivación intrínseca:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	La motivación intrínseca
Instrumentos de gestión de recursos humanos	.528(**)
Sig. (bilateral)	.000

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe relación significativa entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y La motivación intrínseca de los recursos humanos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 2

Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	La motivación en el trabajo
Instrumentos de gestión de recursos humanos	.436
Sig. (bilateral)	.000

Conclusión: Existen razones suficientes para aceptar la hipótesis nula por lo que se infiere que: No existe una relación significativa entre la motivación en el trabajo y los instrumentos de gestión de recursos humanos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue-2016.

Tabla 3.

Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	La comunicación horizontal
Instrumentos de gestión de recursos humanos	.556
Sig. (bilateral)	.000

**Conclusión:** Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe una relación fuerte y moderada entre los instrumentos de gestión de recursos humanos con la comunicación horizontal de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue-2016.

Tabla 4

Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	El Liderazgo
Instrumentos de gestión de recursos humanos	.370
Sig. (bilateral)	.000

Conclusión: Existen razones suficientes para aceptar la hipótesis nula por lo que se infiere que: No existe una relación significativa entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un Departamento del HNHU-2016.

Tabla 5

Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)
La motivación intrínseca.	.570
Sig. (bilateral)	.000

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: “Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un Departamento del HNHU-2016.

Tabla 6.

Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman.

Coeficiente de correlación Spearman	Rho	de de	Cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)
La motivación intrínseca.			.569
Sig. (bilateral)			.000

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un Departamento del HNHU-2016.

Tabla 7

Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman		Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos
La motivación intrínseca.		.440
Sig. (bilateral)		.000

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe una relación débil entre la motivación intrínseca con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un Departamento del HNHU-2016.

Tabla 8

Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman.

Coeficiente de correlación Spearman	Rho	de de	Cumplimiento del texto único de procedimientos
La motivación intrínseca.			.371
Sig. (bilateral)			.000

Conclusión: Existen razones suficientes para aceptar la hipótesis nula por lo que se infiere que: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un Departamento del HNHU-2016.

### **Discusión**

El uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Según la relación de Rho Spearman es: 0.528, representando ésta una relación positiva y significativa con un nivel de correlación moderada entre las variables en cuestión, entonces podemos decir que a mayor uso de instrumentos de gestión de los recursos humanos mayor será la motivación intrínseca, estos hallazgos se relacionan con los estudios realizados por; Castillo (2014) donde desarrolla una investigación que busca relacionar al clima, a la motivación intrínseca, así como a la satisfacción laboral, siendo la muestra los trabajadores que ocupan diferentes niveles jerárquicos. Se busca determinar la relación que presentan tres variables psicológicas, como son el clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. El autor señala entre sus conclusiones: 1. “En el contexto empresarial la motivación intrínseca es la que mejor predice la satisfacción”. 2. Son los trabajadores de cargos importantes en la institución los que presentan mejor motivación intrínseca, así como los que se identifican y presentan mayor satisfacción laboral. 3. El buen clima laboral se relaciona directa y favorablemente con la motivación intrínseca. 5. Se observa una relación que presentan el clima organizacional, con la motivación intrínseca, así como con la satisfacción laboral.

### **Sugerencias**

Realizar actividades de trabajo en equipo para mejorar la relación entre el uso de los instrumentos de gestión de los recursos humanos y su motivación intrínseca de ellos mismos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016. A los directivos se recomienda mejorar los estímulos económicos y desarrollar actividades que incentiven la motivación en el trabajo, ya que los resultados obtenidos nos demuestran que existe una relación moderada entre los variables de instrumentos de gestión de recursos humanos de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016.



### Referencias bibliográficas

- Barzola, L. (2012) *Gestión del Recurso Humano en enfermería*. Tesis, Escuela de Enfermería. Mendoza Argentina.
- Camposeco, F. (2012) *La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico*. Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Castillo, N. (2014) *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Tesis. Facultad de letras y ciencias humanas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. (3era ed.) México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Educacion.
- Pila, J. (2012) *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio héroes del Cenepa de la ciudad de quito en el año 2012*. Tesis Universidad de Guayaquil. Ecuador
- Rovira, F. (2013-2014) *Motivación Intrínseca*. Edit. Zürich Schule. Barcelona. España.
- Saavedra, M. (2014) *Auditoría de gestión en recursos humanos, Municipalidad distrital norte chico*. Lambayeque, período 2011 y propuesta de mejor gestión. Tesis. Ciencias empresariales. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.

## Apéndice 2

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

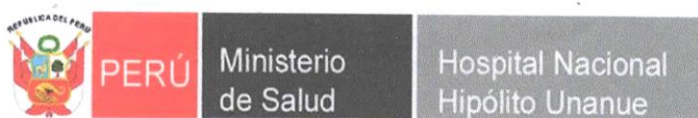
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue el 2016?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Cuál es la relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación en el trabajo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016? 2. ¿Cuál es la relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la comunicación horizontal de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016? 3. ¿Cuál es la relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación en el trabajo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. 2. Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la comunicación horizontal de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. 3. Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre los usos de instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un Departamento de Patología del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1. Existe relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y motivación en el trabajo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. 2. Existe relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y la comunicación horizontal de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. 3. Existe relación entre los instrumentos de gestión de recursos humanos y el liderazgo de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p>	VARIABLE (1): Los instrumentos de Gestión de Recursos Humanos			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración
			Cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)	- Funciones y competencias y responsabilidad - Coherentes con los objetivos - Delegan las funciones - Adecuarse a los cambios	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1= Nunca 2=Casi Nunca 3= Algunas Veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
			Cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)	- Describen las funciones - Acción de la administración - Interrelaciones jerárquicas - Información a los trabajadores	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	
Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos	- Control del cumplimiento - Reglamentación en la incorporación - Elaboración de las guías de servicio al ciudadano. - Actualización	20,21,22,23,24,25,26,27,28.				
Cumplimiento del texto único de procedimientos	- Elaboran los documentos - Adecuación de los documentos oficiales - Revisión y verificación de los documentos - Documentos de ingresos y salidas	29,30,31,32,33,34,35,36,37.				
VARIABLE (2): Motivación intrínseca.						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			
Motivación en el trabajo	- Identidad - Incentivos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12.				

<p>Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?  <b>4.</b> ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?  <b>5.</b> ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?  <b>6.</b> ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?  <b>7.</b> ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016?</p>	<p><b>4.</b> Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.  <b>5.</b> Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.  <b>6.</b> Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.  <b>7.</b> Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el cumplimiento del texto único de procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p>	<p>Unanue, 2016.  <b>4.</b> La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.  <b>5.</b> La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.  <b>6.</b> La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.  <b>7.</b> La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.  <b>8.</b> La motivación intrínseca se relaciona con el cumplimiento del texto único de procedimientos de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1144 229 1368 368">Comunicación horizontal</td> <td data-bbox="1375 229 1742 368"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de crecimiento</li> <li>- Leguaje verbal</li> <li>- Organización</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul> </td> <td data-bbox="1749 229 1989 368">13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23.</td> <td data-bbox="1995 229 2159 523" rowspan="2">                     1= Nunca                      2= Casi Nunca                      3= Algunas Veces                      4= Casi Siempre                      5= Siempre                 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1144 373 1368 523">Liderazgo</td> <td data-bbox="1375 373 1742 523"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de manejo del grupo</li> <li>- Influencia en el rendimiento</li> <li>- Confianza</li> </ul> </td> <td data-bbox="1749 373 1989 523">24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35.</td> </tr> </table>	Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de crecimiento</li> <li>- Leguaje verbal</li> <li>- Organización</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23.	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de manejo del grupo</li> <li>- Influencia en el rendimiento</li> <li>- Confianza</li> </ul>	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35.
Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de crecimiento</li> <li>- Leguaje verbal</li> <li>- Organización</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23.	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre							
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de manejo del grupo</li> <li>- Influencia en el rendimiento</li> <li>- Confianza</li> </ul>	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35.								

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p><b>TIPO:</b> La presente investigación es de tipo básico con enfoque cuantitativo y corresponde al diseño no experimental, de alcance correlacional, de corte transversal ya que este tipo de investigación busca especificar las propiedades, relacionar entre variables de estudio luego se somete a un análisis. Este tipo de investigación permite seleccionar las características del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto. Que coincide con lo planteando en esta investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, Pág. 78-83).</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> La presente investigación corresponde al diseño no experimental de alcance correlacional y de corte transversal porque el instrumento de medición será aplicado en una sola oportunidad; correlacional, toda vez que la presente investigación pretende demostrar la relación entre las variables; instrumentos de Gestión de recursos humanos y motivación intrínseca. Esto tomando lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista, (2014, pag.211) que señala: “este tipo de estudio describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”.</p> <p><b>El siguiente esquema corresponde al diseño propuesto:</b></p> <div data-bbox="250 943 521 1082" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> </div> <p><b>Significado de los símbolos:</b></p> <div data-bbox="212 1114 808 1256" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>M</b> =&gt; La muestra donde se realiza el estudio  <b>x, y</b> =&gt; son los subíndices en cada “O” de las observaciones obtenidas  <b>r</b> =&gt; Hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas</p> </div>	<p><b>POBLACION:</b> Según Hernández et al., (2014) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por otro lado, la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (p. 175).                  En la presente investigación la muestra comprende toda la población y estará constituida por 150 trabajadores profesionales asistenciales (RR. HH) de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.... Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas.                  En esta investigación trabajamos con una muestra no probabilística, estadísticamente representativa e intencionada, toda vez que se trabajaran con grupos completos pre establecidos que corresponden a un total de 150 elementos muestrales. Pulido (1971).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Técnica del fichaje y el instrumento, las fichas bibliográficas, con las cuales se registró las bases teóricas de la investigación.</li> <li>2. La técnica de la encuesta y su instrumento cuestionario se recogió los datos de los elementos muestrales de ambas variables.</li> <li>3. La técnica del procesamiento de datos y su instrumento: las tablas de procesamiento de datos se tabularon y se procesó los resultados de las encuestas a los estudiantes.</li> <li>4. La técnica del Software y su instrumento el software SPSS 22, con el cual se validaron los instrumentos, se procesaron y contrastaron las hipótesis.</li> </ol>	<p>Los datos fueron procesados a través de las medidas de tendencia central para posterior presentación de resultados.</p> <p>Las hipótesis de trabajo se contrastaron previa prueba de normalidad se estableció que el tipo de estadística a utilizar era la prueba de correlación de Rho de Spearman.</p>

**Apéndice 3**

**CONSTANCIA**



**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**DR. DANTE PANZERA GORDILLO**

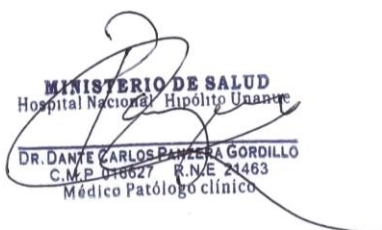
Médico Asistente del Departamento de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue

DEL DISTRITO DE EL AGUSTINO HACE CONSTAR QUE:

Don MARIO WILLIAMS ECHEVARRIA CHANGANQUI, identificado con DNI 08564114, quien es estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando su trabajo de investigación mediante la aplicación de encuestas al personal. En tal sentido se le facilita el acceso a nuestro Departamento.

Se expide la presente a solicitud de la persona interesada para los fines que estime pertinentes.

El Agustino 30 de noviembre del 2016

  
**MINISTERIO DE SALUD**  
Hospital Nacional Hipólito Unanue  
DR. DANTE CARLOS PANZERA GORDILLO  
C.M.P. D-6627 R.N.E. 21463  
Médico Patólogo clínico

## Apéndice 4

### ENCUESTA

#### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

**Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud**  
**Cuestionario para diagnosticar la relación entre los instrumentos de gestión de Recursos Humanos y la motivación intrínseca de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue-2016.**

**PRESENTACIÓN:** Amigo trabajador, el presente cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre el tema señalado, mucho le agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el paréntesis y/o complete la información solicitada; el cuestionario es **ANÓNIMO**, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en las respuestas.

#### CUESTIONARIO

##### I. INFORMACIÓN SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS UNIDADES MUESTRALES:

A. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en el Hospital?

1. Menos de 2 años ( )      2. De 2 a 5 años ( )  
3. de 5 a 10 años ( )      4. Más de 10 años ( )

B. ¿Ha sido capacitado en gestión de RRHH?

1. Sí, en mi departamento ( )      2. Sí, por mi cuenta ( )  
3. Sí, en un departamento diferente al que trabajo ( )      4. No ( )

C. ¿Conoce o domina las herramientas de gestión en RRHH?

1. Sí, conozco ( )      2. No conozco ( )  
3. Sí, las domino ( )      4. No las domino ( )

D. Es Ud. Asertivo en su ejercicio profesional:

1. Sí, siempre ( )      2. Sí, pero depende de la persona a la que trato ( )  
3. Sí, es mi obligación ( )      4. No. El trabajo no me lo permite ( )

##### II. VARIABLES INTERVINIENTES:

###### 1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES:

A. ¿Su edad se encuentra comprendida entre?

1. De 20 a 25 años ( )      2. De 26 a 35 años ( )  
3. De 36 a 45 años ( )      4. Más de 45 años ( )

B. Su género es:

1. Masculino ( )      2. Femenino ( )

###### 2. CARACTERÍSTICAS SOCIALES:

A. Composición familiar:

1. Vivo solo ( )      2. Vivo con mi pareja y con mis hijos ( )  
3. Vivo con mi familia y padres ( )      4. Vivo con mi familia, padres y mascotas ( )

B. Sostenimiento familiar:

1. Solo trabaja yo ( )                      2. Trabajo yo y mi esposa y tengo hijos escolares ( )  
 3. Trabaja toda la familia ( )            4. Trabajo yo y mi esposa y mis hijos son mayores ( )

## II. ASPECTOS REFERIDOS A LA VARIABLE 1: LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE RRHH

Aplice la escala siguiente:

(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

N.º	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>1. Cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)</b>					
1	Los documentos de gestión que se usan en el hospital, son socializados entre los trabajadores del HNHU. .					
2	Las metas establecidas en el Plan Operativo Anual del HNHU, son de conocimiento de la mayoría de los trabajadores.					
3	La estrategia diseñada para el hospital, es compartida por todos los trabajadores del HNHU.					
4	¿Te sientes motivado en el trabajo para dar cumplimiento al reglamento de organización y funciones (ROF)?					
5	¿Te sientes motivado en el trabajo para delegar las funciones estructurales buscando generar valor de procesos?					
6	¿Utilizas la comunicación horizontal para delegar las funciones buscando generar valor de los procesos?					
7	¿Utilizas la comunicación horizontal para establecer claramente los niveles de autoridad y responsabilidad en el HNHU?					
8	¿Los directivos ejercen su capacidad de liderazgo para adecuarse a los cambios políticos, económicos y tecnológicos?					
9	¿Tus aptitudes de liderazgo son coherentes con los objetivos del HNHU?					
	<b>2. Cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)</b>					
10	La organización en grupos de trabajo cumple funciones muy significativas.					
11	Las funciones asignadas a los trabajadores del HNHU, según el MOF, contribuyen a un mayor rendimiento laboral.					
12	Las tareas y funciones bien diseñadas en el MOF, darían mejores resultados en el trabajo.					
13	La estructura organizacional del hospital HNHU, favorece al trabajo en equipo entre los trabajadores.					
14	¿Te sientes motivado en el trabajo para proporcionar información a los trabajadores sobre sus funciones y ubicación dentro de la estructura general de la organización?					
15	¿Te sientes motivado para delimitar la naturaleza y el campo de acción de la administración del HNHU?					
16	¿Consideras que mediante la comunicación horizontal se proporciona información a los trabajadores sobre sus funciones y ubicación dentro de la estructura general de la organización?					
17	¿Consideras que la comunicación horizontal ayuda a describir las funciones principales de cada dependencia del HNHU?					
18	¿Considera que el liderazgo influye en las interrelaciones jerárquicas y funcionales internas y externas de las dependencias del HNHU?					
19	¿El liderazgo influye en la delimitación de la naturaleza y el campo de acción de la administración del HNHU?					

<b>3. Cumplimiento del manual de procesos y procedimientos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>20</b>	La motivación del personal jerárquico es muy importante porque genera más confianza en el trabajador.					
<b>21</b>	El liderazgo del Equipo de Gestión propicia un buen clima organizacional.					
<b>22</b>	La buena comunicación entre el Equipo de Gestión del HNHU, propicia buenas relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.					
<b>23</b>	¿Te sientes motivado en el trabajo para permitir controlar el cumplimiento de las rutinas de trabajo del HNHU?					
<b>24</b>	¿Se siente motivado en el trabajo para ayudar a que la organización permite reglamentar la incorporación de nuevos empleados del HNHU?					
<b>25</b>	¿Mediante la comunicación horizontal, la organización de la institución se actualiza al menos una vez al año?					
<b>26</b>	¿La comunicación horizontal le permite facilitar la elaboración de las guías de servicio al ciudadano del HNHU?					
<b>27</b>	¿Su capacidad de liderazgo le permite reglamentar la incorporación de nuevos empleados del HNHU?					
<b>28</b>	¿Su capacidad de liderazgo le facilita la elaboración de las guías de servicio al ciudadano del HNHU?					
<b>4. Cumplimiento del texto único de procedimientos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>29</b>	En las unidades orgánicas se ejerce el control de acuerdo a las normas establecidas.					
<b>30</b>	Participa de las acciones de control que implementa el Equipo de Gestión dentro de las unidades orgánicas.					
<b>31</b>	Las acciones de control permiten la toma de decisiones.					
<b>32</b>	Las acciones de control en la institución son de conocimiento de los trabajadores.					
<b>33</b>	¿Tu motivación en el trabajo te permite contar con personal para la revisión y verificación de los documentos?					
<b>34</b>	¿La comunicación horizontal le permite contar con documentos de ingresos y salidas de materiales y otros?					
<b>35</b>	¿Mediante la comunicación horizontal se verifica el formato y llenado adecuado de los documentos oficiales?					
<b>36</b>	¿En el grupo de trabajo se cuenta con personal con liderazgo como para la revisión y verificación de los documentos?					
<b>37</b>	¿Consideras que se requiere de liderazgo para la elaboración adecuada de los documentos de ingresos y salidas de materiales y otros?					



## VIII. ASPECTOS REFERIDOS A LA VARIABLE 2: LA MOTIVACIÓN INTRINSECA

Aplice la escala siguiente:

**(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>1. Motivación en el trabajo</b>					
01	¿Se siente contento de trabajar para el hospital Hipólito Unanue?					
02	¿Lo recompensan adecuadamente cuando tiene logros en el Hospital H.U.?					
03	Su trabajo en el hospital H. U. ¿le permite alcanzar sus objetivos personales?					
04	¿Consideras que la identidad de tu trabajo se refleja en el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)?					
05	¿Consideras que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) debe tener incentivos?					
06	¿Considera que el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) le brinda a la institución mayor posibilidad de crecimiento?					
07	¿Consideras que el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) refleja la identidad de la institución?					
08	¿Consideras que el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) debe tener incentivos?					
09	¿Consideras que el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos refleja la identidad de la institución?					
10	¿Consideras que el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos refleja mayor posibilidad de crecimiento de la institución?					
11	¿Consideras que para el cumplimiento del texto único de procedimientos se deben de dar incentivos?					
12	¿Consideras que el cumplimiento del texto único de procedimientos refleja una posibilidad de crecimiento de la institución?					
	<b>2. Comunicación horizontal</b>					
13	Los supervisores y/o jefes ¿dialogan con usted de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar?					
14	Todos los trabajadores del Hospital Nacional Hipólito Unanue ¿tienen conocimiento sobre los objetivos, cambios y logros?					
15	El personal del Hospital Nacional Hipólito Unanue ¿tiene conocimiento del plan operativo institucional?					
16	¿Consideras que el lenguaje verbal es útil para el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)?					
17	¿Consideras que la organización es la responsable del cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)?					
18	¿Considera que las relaciones interpersonales son importantes para el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?					
19	¿Consideras que debe ser la organización de la institución la que debe					

	hacer cumplir el manual para la organización y funciones (MOF)?					
20	¿Consideras que el lenguaje verbal es importante para el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos?					
21	¿Consideras que las relaciones interpersonales son importantes para el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos?					
22	¿Considerar que es clave para la organización el cumplimiento del texto único de procedimientos?					
23	Cumplimiento del texto único de procedimientos Relaciones interpersonales					
	<b>3. Liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	El supervisor y/o jefe ¿persigue sus metas sin tener en cuenta las necesidades de sus trabajadores?					
25	En el Hospital Nacional Hipólito Unanue ¿los supervisores y/o jefes son competentes en el manejo del personal?					
26	En el Hospital Nacional Hipólito Unanue ¿el líder influye en su rendimiento?					
27	¿El líder del Hospital Nacional Hipólito Unanue les da la autonomía para tomar decisiones?					
28	¿Considera que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) le da la suficiente capacidad de manejo del grupo?					
29	¿Considera que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) influencia en su rendimiento?					
30	¿Considera que cuenta con la suficiente confianza para el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?					
31	¿Considera que la capacidad de manejo del grupo le permite el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?					
32	¿Considera que el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos Influencia en su rendimiento?					
33	¿Considera que tiene la suficiente confianza para el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos?					
34	¿Considera que tiene suficiente capacidad de manejo del grupo para el cumplimiento del texto único de procedimientos?					
35	¿Considera que el cumplimiento del texto único de procedimientos Influencia en el rendimiento?					

Muchas gracias por su colaboración

**Apéndice 5**


**VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE; LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE RRHH.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1; CUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF)</b>							
1	Los documentos de gestión que se usan en el hospital, son socializados entre los trabajadores del HNHU. .	✓		✓		✓		
2	Las metas establecidas en el Plan Operativo Anual del HNHU, son de conocimiento de la mayoría de os trabajadores.	✓		✓		✓		
3	La estrategia diseñada para el hospital, es compartida por todos los trabajadores del HNHU.	✓		✓		✓		
4	¿Te sientes motivado en el trabajo para dar cumplimiento al reglamento de organización y funciones (ROF)?	✓		✓		✓		
5	¿Te sientes motivado en el trabajo para delegar las funciones estructurales buscando generar valor de procesos?	✓		✓		✓		
6	¿Utilizas la comunicación horizontal para delegar las funciones buscando generar valor de los procesos?	✓		✓		✓		
7	¿Utilizas la comunicación horizontal para establecer claramente los niveles de autoridad y responsabilidad en el HNHU?	✓		✓		✓		
8	¿Los directivos ejercen su capacidad de liderazgo para adecuarse a los cambios políticos, económicos y tecnológicos?	✓		✓		✓		
9	¿Tus aptitudes de liderazgo son coherentes con los objetivos del HNHU?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2; CUMPLIMIENTO DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La organización en grupos de trabajo cumple funciones muy significativas.	✓		✓		✓		
11	Las funciones asignadas a los trabajadores del HNHU, según el MOF, contribuyen a un mayor rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
12	Las tareas y funciones bien diseñadas en el MOF, darían mejores resultados en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	La estructura organizacional del hospital HNHU, favorece al trabajo en equipo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
14	¿Te sientes motivado en el trabajo para proporcionar información a los trabajadores sobre sus funciones y ubicación dentro de la estructura general de la organización?	✓		✓		✓		
15	¿Te sientes motivado para delimitar la naturaleza y el campo de acción de la administración del HNHU?	✓		✓		✓		

*[Handwritten signature]*  
 Dr. Joaquín VÉLIZ DÍAZ  
 Docente - Investigador  
 C.B.P. 4789

16	¿Consideras que mediante la comunicación horizontal se proporciona información a los trabajadores sobre sus funciones y ubicación dentro de la estructura general de la organización?	✓		✓		✓	
17	¿Consideras que la comunicación horizontal ayuda a describir las funciones principales de cada dependencia del HNHU?	✓		✓		✓	
18	¿Considera que el liderazgo influye en las interrelaciones jerárquicas y funcionales internas y externas de las dependencias del HNHU?	✓		✓		✓	
19	¿El liderazgo influye en la delimitación de la naturaleza y el campo de acción de la administración del HNHU?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 3; CUMPLIMIENTO DEL MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	La motivación del personal jerárquico es muy importante porque genera más confianza en el trabajador.	✓		✓		✓	
21	El liderazgo del Equipo de Gestión propicia un buen clima organizacional.	✓		✓		✓	
22	La buena comunicación entre el Equipo de Gestión del HNHU, propicia buenas relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓	
23	¿Te sientes motivado en el trabajo para permitir controlar el cumplimiento de las rutinas de trabajo del HNHU?	✓		✓		✓	
24	¿Se siente motivado en el trabajo para ayudar a que la organización permite reglamentar la incorporación de nuevos empleados del HNHU?	✓		✓		✓	
25	¿Mediante la comunicación horizontal, la organización de la institución se actualiza al menos una vez al año?	✓		✓		✓	
26	¿La comunicación horizontal le permite facilitar la elaboración de las guías de servicio al ciudadano del HNHU?	✓		✓		✓	
27	¿Su capacidad de liderazgo le permite reglamentar la incorporación de nuevos empleados del HNHU?	✓		✓		✓	
28	¿Su capacidad de liderazgo le facilita la elaboración de las guías de servicio al ciudadano del HNHU?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 4; CUMPLIMIENTO DEL TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	En las unidades orgánicas se ejerce el control de acuerdo a las normas establecidas.	✓		✓		✓	
30	Participa de las acciones de control que implementa el Equipo de Gestión dentro de las unidades orgánicas.	✓		✓		✓	
31	Las acciones de control permiten la toma de decisiones.	✓		✓		✓	
32	Las acciones de control en la institución son de conocimiento de los trabajadores.	✓		✓		✓	

  
 Dr. Joaquín Vértiz Osorio  
 Docente - Investigador  
 C.B.P. 4789

33	¿Tu motivación en el trabajo te permite contar con personal para la revisión y verificación de los documentos?	✓		✓		✓	
34	¿La comunicación horizontal le permite contar con documentos de ingresos y salidas de materiales y otros?	✓		✓		✓	
35	¿Mediante la comunicación horizontal se verifica el formato y llenado adecuado de los documentos oficiales?	✓		✓		✓	
36	¿En el grupo de trabajo se cuenta con personal con liderazgo como para la revisión y verificación de los documentos?	✓		✓		✓	
37	¿Consideras que se requiere de liderazgo para la elaboración adecuada de los documentos de ingresos y salidas de materiales y otros?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencias para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Verónica Duran Pozo    DNI: 10735082

Especialidad del validador: Psicólogo - Dr. Claudio

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

  
 de 11 del 2018  
 Dr. Joaquín Vértiz Oros  
 Docente-Investigador  
 C.O.P. 4729  
**Firma del Experto Informante.**




## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE; MOTIVACION INTRINSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 MOTIVACION EN EL TRABAJO</b>							
01	¿Se siente contento de trabajar para el hospital nacional Hipólito Unanue?	✓		✓		✓		
02	¿Lo recompensan adecuadamente cuando tiene logros en el Hospital nacional Hipólito Unanue?	✓		✓		✓		
03	Su trabajo en el hospital nacional Hipólito Unanue. ¿le permite alcanzar sus objetivos personales?	✓		✓		✓		
04	¿Consideras que la identidad de tu trabajo se refleja en el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)?	✓		✓		✓		
05	¿Consideras que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) debe tener incentivos?	✓		✓		✓		
06	¿Considera que el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) le brinda a la institución mayor posibilidad de crecimiento?	✓		✓		✓		
07	¿Consideras que el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) refleja la identidad de la institución?	✓		✓		✓		
08	¿Consideras que el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF) debe tener incentivos?	✓		✓		✓		
09	¿Consideras que el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos refleja la identidad de la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Consideras que el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos refleja mayor posibilidad de crecimiento de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que para el cumplimiento del texto único de procedimientos se deben de dar incentivos?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que el cumplimiento del texto único de procedimientos refleja una posibilidad de crecimiento de la institución?	✓		✓		✓		

  
 Dr. Joaquín Vértiz Osóres  
 Docente - Investigador  
 C.B.P. 4789

DIMENSIÓN 2, COMUNICACIÓN HORIZONTAL		Si	No	Si	No	Si	No
13	Los supervisores y/o jefes ¿dialogan con usted de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar?	✓		✓		✓	
14	Todos los trabajadores del hospital nacional Hipólito Unanue ¿tienen conocimiento sobre los objetivos, cambios y logros?	✓		✓		✓	
15	El personal del hospital nacional Hipólito Unanue ¿tiene conocimiento del plan operativo institucional?	✓		✓		✓	
16	¿Consideras que el lenguaje verbal es útil para el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)	✓		✓		✓	
17	¿Consideras que la organización es la responsable del cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF)?	✓		✓		✓	
18	¿Considera que las relaciones interpersonales son importantes para el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?	✓		✓		✓	
19	¿Consideras que debe ser la organización de la institución la que debe hacer cumplir el manual para la organización y funciones (MOF)?	✓		✓		✓	
20	¿Consideras que el lenguaje verbal es importante para el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos?	✓		✓		✓	
21	¿Consideras que las relaciones interpersonales son importantes para el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos?	✓		✓		✓	
22	¿Considerar que es clave para la organización el cumplimiento del texto único de procedimientos?	✓		✓		✓	
23	Cumplimiento del texto único de procedimientos Relaciones interpersonales	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3, LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No
24	El supervisor y/o jefe ¿persigue sus metas sin tener en cuenta las necesidades de sus trabajadores?	✓		✓		✓	
25	En el Hospital nacional Hipólito Unanue ¿los supervisores y/o jefes son competentes en el manejo del personal?	✓		✓		✓	
26	En el hospital nacional Hipólito Unanue ¿el líder influye en su rendimiento?	✓		✓		✓	
27	¿El líder del hospital nacional Hipólito Unanue les da la autonomía para tomar decisiones?	✓		✓		✓	

  
 Dr. Joaquín Vértiz Osorio  
 Docente - Investigador  
 C.B.P. 4729

28	¿Considera que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) le da la suficiente capacidad de manejo del grupo?	✓		✓		✓	
29	¿Considera que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) influencia en su rendimiento?	✓		✓		✓	
30	¿Considera que cuenta con la suficiente confianza para el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?	✓		✓		✓	
31	¿Considera que la capacidad de manejo del grupo le permite el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?	✓		✓		✓	
32	¿Considera que el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos Influencia en su rendimiento?	✓		✓		✓	
33	¿Considera que tiene la suficiente confianza para el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos?	✓		✓		✓	
34	¿Considera que tiene suficiente capacidad de manejo del grupo para el cumplimiento del texto único de procedimientos?	✓		✓		✓	
35	¿Considera que el cumplimiento del texto único de procedimientos Influencia en el rendimiento?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Vélez Osorio, Joaquín            DNI: 16735702

Especialidad del validador: Metodólogo - Dr. Cándido

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

15 de 11 del 2016  
Joaquín Vélez Osorio  
 Docente - Investigador  
 C.B.P. 4789  
**Firma del Experto Informante.**



33	¿Tu motivación en el trabajo te permite contar con personal para la revisión y verificación de los documentos?	✓		✓		✓	
34	¿La comunicación horizontal le permite contar con documentos de ingresos y salidas de materiales y otros?	✓		✓		✓	
35	¿Mediante la comunicación horizontal se verifica el formato y llenado adecuado de los documentos oficiales?	✓		✓		✓	
36	¿En el grupo de trabajo se cuenta con personal con liderazgo como para la revisión y verificación de los documentos?	✓		✓		✓	
37	¿Consideras que se requiere de liderazgo para la elaboración adecuada de los documentos de ingresos y salidas de materiales y otros?	✓		✓		✓	

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: Flores Sotelo Wilmar Sebastian    DNI: 06175729

Especialidad del validador: Gestión Económica y Empresarial / Economía


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

15 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

 Mag. Wilmar S. Flores Sotelo  
Docente Post Grado

28	¿Considera que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) le da la suficiente capacidad de manejo del grupo?	✓		✓		✓	
29	¿Considera que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) influencia en su rendimiento?	✓		✓		✓	
30	¿Considera que cuenta con la suficiente confianza para el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?	✓		✓		✓	
31	¿Considera que la capacidad de manejo del grupo le permite el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?	✓		✓		✓	
32	¿Considera que el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos Influencia en su rendimiento?	✓		✓		✓	
33	¿Considera que tiene la suficiente confianza para el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos?	✓		✓		✓	
34	¿Considera que tiene suficiente capacidad de manejo del grupo para el cumplimiento del texto único de procedimientos?	✓		✓		✓	
35	¿Considera que el cumplimiento del texto único de procedimientos Influencia en el rendimiento?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Sotelo Wilman Sebastián    DNI: 06175729

Especialidad del validador: Gestión económica empresarial / Economía

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

15 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

 **Mag. Wilman S. Flores Sotelo**  
**UCV**    Docente Post Grado

33	¿Tu motivación en el trabajo te permite contar con personal para la revisión y verificación de los documentos?	✓		✓		✓	
34	¿La comunicación horizontal le permite contar con documentos de ingresos y salidas de materiales y otros?	✓		✓		✓	
35	¿Mediante la comunicación horizontal se verifica el formato y llenado adecuado de los documentos oficiales?	✓		✓		✓	
36	¿En el grupo de trabajo se cuenta con personal con liderazgo como para la revisión y verificación de los documentos?	✓		✓		✓	
37	¿Consideras que se requiere de liderazgo para la elaboración adecuada de los documentos de ingresos y salidas de materiales y otros?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA ACUIRRE ..... DNI: 25451925 .....

Especialidad del validador: GESTION EDUCACIONAL .....

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

15 de 11 del 2016

-----  
  
 Firma del Experto Informante.



28	¿Considera que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) le da la suficiente capacidad de manejo del grupo?	✓		✓		✓	
29	¿Considera que el cumplimiento del reglamento de organización y funciones (ROF) influencia en su rendimiento?	✓		✓		✓	
30	¿Considera que cuenta con la suficiente confianza para el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?	✓		✓		✓	
31	¿Considera que la capacidad de manejo del grupo le permite el cumplimiento del manual para la organización y funciones (MOF)?	✓		✓		✓	
32	¿Considera que el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos Influencia en su rendimiento?	✓		✓		✓	
33	¿Considera que tiene la suficiente confianza para el cumplimiento del manual de procesos y procedimientos?	✓		✓		✓	
34	¿Considera que tiene suficiente capacidad de manejo del grupo para el cumplimiento del texto único de procedimientos?	✓		✓		✓	
35	¿Considera que el cumplimiento del texto único de procedimientos Influencia en el rendimiento?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA ACUIRRE   DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECCION EDUCACIONAL

15 de 11 del 2016

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

**Apéndice 6**

**BASE DE DATOS**

Nº	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																																											
	1	2	3	4	5	6	X	7	8	9	10	11	12	X	13	14	15	16	17	18	X	19	20	21	22	23	24	X	25	26	27	28	29	30	X	31	32	33	34	35	36	X		
1	1	1	1	1	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	06
2	1	1	1	2	1	3	9	2	2	2	2	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	1	1	1	3	2	10	2	2	1	2	3	1	11	1	1	2	3	1	3	1	11	
3	2	2	2	1	2	1	10	3	3	2	2	1	1	12	2	4	1	1	1	1	10	2	2	3	2	2	2	13	1	1	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	3	11		
4	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	2	2	1	2	9	1	1	2	1	2	1	8	1	2	2	1	1	1	08		
5	2	1	2	1	1	1	8	1	1	2	2	1	1	8	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	1	1	1	1	1	2	07		
6	1	2	1	2	2	1	9	2	1	2	3	1	1	10	1	1	2	1	3	1	9	3	1	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	1	10	1	2	1	2	1	2	09		
7	1	1	3	1	1	1	8	1	3	3	2	2	3	14	3	1	3	1	1	3	12	1	3	1	2	1	3	11	1	2	1	2	2	1	9	3	2	3	3	3	3	17		
8	4	2	3	2	2	3	16	2	2	2	1	3	2	12	3	3	1	1	2	2	12	3	4	4	3	3	4	21	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	2	2	3	14		
9	5	4	4	4	3	5	25	3	3	4	4	4	4	20	2	3	1	1	1	3	11	5	3	2	3	3	2	18	2	1	2	3	4	4	16	3	3	3	3	3	3	18		
10	1	3	3	2	2	2	13	3	4	2	2	2	2	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	1	3	3	3	3	1	14	1	3	1	3	2	2	12		
11	4	3	4	3	2	4	20	3	3	3	2	3	2	16	3	3	2	2	2	2	14	2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	4	4	4	21		
12	2	2	2	3	3	2	14	2	3	2	3	2	14	2	2	2	2	1	1	10	3	2	2	3	2	2	14	1	2	1	2	2	3	11	1	3	3	2	2	3	14			
13	2	3	3	2	2	3	15	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	1	1	9	2	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	1	08			
14	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	2	3	16	2	2	2	2	2	3	13	3	3	2	2	2	3	15		
15	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	1	2	1	10	1	1	2	2	2	3	11	3	3	2	1	1	2	12		
16	2	1	1	2	2	2	10	1	1	2	2	2	1	9	1	1	1	1	2	1	7	2	2	2	3	2	2	13	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	2	10		
17	2	2	2	1	2	3	12	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	3	1	1	10	2	2	2	3	2	1	12		
18	1	2	2	2	2	2	11	3	2	1	2	1	2	11	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	2	14	3	2	2	1	2	3	13	3	2	3	1	3	3	15			
19	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	1	2	2	11	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	2	3	2	13	2	2	1	2	3	2	12	3	2	2	2	2	2	13		
20	3	1	3	3	2	2	14	2	3	3	3	2	2	15	2	3	3	1	2	2	13	2	3	3	2	2	3	15	3	2	2	2	2	4	15	4	1	3	2	2	2	14		
21	1	1	2	3	2	1	10	2	2	2	2	1	1	10	1	1	2	2	2	1	9	3	1	2	1	1	1	9	2	1	2	2	1	9	1	1	1	1	1	1	4	09		
22	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	1	2	2	12	3	3	3	2	2	15	2	2	1	2	1	2	10	1	1	2	2	2	2	10			
23	2	2	2	3	4	3	16	4	3	2	3	3	3	18	2	3	2	3	3	5	18	3	3	3	2	3	2	16	5	1	2	1	2	5	16	5	3	2	3	2	3	18		
24	1	1	2	1	4	4	13	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	3	1	3	14	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	2	13	3	3	2	2	2	2	2	14		
25	2	3	2	2	4	15	2	3	2	3	2	5	17	5	2	4	2	2	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	2	3	15	3	2	2	3	2	2	3	2	14		
26	2	5	2	4	2	4	19	3	3	2	3	5	2	18	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	3	3	4	18	4	2	3	3	4	2	18	4	4	4	4	4	4	24		
27	4	3	3	2	3	3	18	2	2	3	2	2	2	13	2	4	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	17	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	17			
28	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	4	2	2	15	4	2	2	2	2	3	15	2	2	4	2	2	3	15	2	2	2	1	2	4	13	2	4	2	2	1	2	13		
29	2	2	3	2	1	2	12	1	1	1	2	2	1	8	1	2	1	1	2	1	8	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	2	1	1	09		
30	1	1	2	1	2	1	8	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	2	2	1	2	1	2	10	2	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	08			
31	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	2	1	2	11	2	2	2	2	1	2	11	1	2	1	1	2	9	2	2	1	1	1	2	9	2	2	2	2	2	1	1	10		
32	3	2	2	3	3	2	15	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	1	3	16	3	3	2	3	3	17	4	3	2	2	2	2	15			
33	2	2	3	1	1	1	10	1	2	2	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	2	08		
34	2	1	2	1	2	5	13	2	2	2	2	4	3	15	2	2	2	1	2	3	12	1	2	2	2	1	10	2	1	3	2	2	12	2	4	1	3	1	2	13				
35	4	1	2	3	2	3	15	3	2	3	2	3	4	17	3	3	3	2	3	3	17	4	1	2	2	3	3	15	3	3	2	3	2	3	16	2	3	1	3	3	3	15		
36	3	2	4	2	1	4	16	5	1	4	1	2	4	17	1	5	3	1	4	2	16	3	5	1	3	1	4	17	1	4	1	4	1	5	16	5	1	4	2	4	1	17		
37	2	2	3	3	3	3	16	1	1	1	1	1	1	6	2	1	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	4	4	4	3	3	3	21	3	3	2	2	2	2	14		
38	5	3	3	4	3	3	21	3	3	4	3	4	3	20	4	3	3	4	3	4	21	3	3	4	3	4	21	3	3	5	3	4	4	22	5	3	3	3	4	4	22			
39	5	3	3	5	3	5	24	4	3	5	3	5	4	24	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	5	3	23	3	3	5	3	5	4	23			
40	2	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	2	2	9	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	06				
41	3	2	3	2	3	3	16	2	3	3	2	3	2	15	3	2	2	3	2	3	15	2	3	2	3	3	16	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	3	17			
42	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	2	3	2	14	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	2	3	14	3	2	3	3	2	2	15			
43	3	2	3	4	3	3	18	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	19	4	5	4	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17			

44	3	2	3	2	2	2	14	3	3	3	2	4	2	17	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	1	2	11	3	2	1	2	2	4	14	
45	3	2	3	2	3	3	16	2	3	4	2	2	2	15	4	2	2	3	2	3	16	4	3	3	3	4	5	22	2	2	2	2	2	3	14	3	2	2	1	2	2	12	
46	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	19	3	2	2	2	2	2	14	4	3	2	2	2	2	15	3	2	2	2	3	2	14		
47	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	2	1	2	10	1	2	2	2	1	2	10	3	2	2	1	2	12	2	2	3	1	2	2	12	2	1	2	3	2	2	12		
48	1	2	1	1	3	3	11	2	1	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	2	15	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	1	2	12	2	2	3	3	2	3	15	
49	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	2	3	15	4	3	2	2	2	15	2	2	3	2	2	3	14	3	2	2	3	2	3	15		
50	2	4	2	4	2	3	17	2	3	2	4	3	2	16	3	2	2	2	4	3	16	4	2	2	2	4	3	17	4	3	3	2	2	3	17	3	4	2	3	2	3	17	
51	3	3	2	5	3	5	21	5	4	3	2	3	3	20	5	3	2	3	4	4	21	3	3	3	3	2	4	18	5	3	2	3	4	3	20	4	3	2	3	3	18		
52	2	2	2	2	2	1	11	2	3	1	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	2	2	13	2	3	2	3	2	3	15		
53	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	2	2	4	15	2	3	2	3	1	3	14	2	3	2	1	3	2	13	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	2	2	13	
54	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	3	2	1	2	2	3	13	3	2	2	2	3	15	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	3	2	3	14		
55	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	3	14	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	2	13			
56	3	2	3	2	3	3	16	2	3	3	2	2	2	14	2	3	2	3	2	2	14	4	3	3	2	3	18	3	3	4	3	3	3	19	3	2	3	2	3	3	16		
57	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	2	1	2	12	2	2	3	2	2	1	12	2	1	2	3	2	12	1	2	1	2	3	2	11	2	1	3	1	2	2	11		
58	3	2	3	1	3	1	13	2	3	3	2	3	2	15	2	2	3	2	2	1	12	2	3	1	3	1	13	4	3	2	1	2	1	13	3	2	2	3	1	1	12		
59	3	2	3	1	3	3	15	2	3	3	2	3	2	15	3	3	1	3	2	3	15	1	3	1	3	3	14	4	1	1	3	1	3	13	3	1	3	1	3	3	14		
60	3	2	2	2	3	2	14	4	2	2	2	3	3	16	3	2	2	4	2	2	15	4	2	2	3	2	15	2	2	2	4	2	4	16	2	2	2	3	1	4	14		
61	3	2	2	2	4	2	15	4	2	2	3	3	3	17	3	2	2	4	2	2	15	4	2	2	3	2	17	2	2	2	4	2	4	16	3	2	2	3	2	2	14		
62	3	2	2	2	4	2	15	4	2	2	3	2	3	16	3	3	3	2	2	2	15	4	4	2	3	2	17	2	2	4	2	2	4	16	3	2	2	3	2	4	16		
63	3	2	2	2	4	2	15	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	2	2	4	2	16	4	4	3	3	4	17	2	2	2	2	4	16	3	2	2	3	2	4	16		
64	3	2	2	2	4	2	15	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	2	2	4	16	2	4	3	3	2	16	2	2	3	3	2	4	16	3	2	2	3	3	4	17		
65	3	2	2	2	4	2	15	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	2	2	2	14	2	4	2	3	2	15	3	2	2	3	2	4	16	1	2	3	3	3	4	16		
66	3	2	2	2	4	2	15	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	1	4	16	2	2	3	2	4	15	3	2	2	3	3	15	3	2	2	3	4	2	16			
67	5	5	4	5	4	5	28	2	2	4	2	2	2	3	15	3	4	2	2	3	2	16	2	4	4	3	1	2	16	2	3	3	2	3	3	16	2	2	4	3	3	2	16
68	3	2	3	5	3	4	20	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	5	2	2	19	4	3	3	3	3	19	4	2	3	3	2	4	18	2	3	3	4	3	3	18		
69	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	2	3	18	4	3	2	3	2	2	16	4	3	3	2	3	4	19	4	2	3	3	3	4	19	3	2	3	3	3	4	18	
70	4	5	3	3	3	3	21	3	3	2	3	5	2	18	4	3	2	4	2	3	18	3	4	2	3	4	20	5	2	3	2	3	3	18	4	2	3	3	2	4	18		
71	4	4	4	4	3	4	23	3	2	3	2	3	4	17	4	3	3	2	2	4	18	5	2	2	3	4	19	2	3	3	3	3	4	18	4	2	4	3	3	2	18		
72	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	3	2	3	18	2	2	3	3	4	4	18	2	2	2	3	2	4	15	5	3	2	2	2	5	19	4	2	4	3	2	4	19	
73	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	5	5	5	27	3	2	3	4	3	5	20	2	3	3	3	4	3	18	4	2	3	4	2	3	18	3	3	3	2	4	3	18	
74	3	4	3	3	3	2	18	3	2	4	2	3	3	17	3	3	4	3	2	3	18	4	3	4	2	2	4	19	3	2	4	3	3	18	3	3	3	3	1	4	17		
75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	4	3	4	2	2	2	17	3	2	2	3	3	16	3	3	3	2	4	4	19		
76	5	4	2	3	2	2	18	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	17	2	3	4	3	3	2	17	3	2	2	3	3	16	5	4	3	2	3	4	21			
77	3	4	3	3	2	2	17	4	2	2	2	3	3	16	4	2	2	2	3	3	16	3	3	2	4	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	4	3	3	18		
78	3	3	3	2	2	2	15	4	4	2	2	2	2	16	4	3	2	3	3	3	18	2	3	3	2	4	3	17	2	3	2	2	4	15	3	2	3	2	2	3	15		
79	3	2	3	3	2	3	16	2	4	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	16	3	4	4	4	4	2	21	3	3	3	2	2	3	16		
80	3	2	3	2	2	3	15	4	2	2	3	2	2	15	4	2	2	2	3	3	16	3	3	2	2	2	15	3	3	2	3	1	3	15	3	3	3	2	2	1	14		
81	3	2	2	2	4	3	16	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	2	2	4	16	2	2	3	3	1	3	14	3	3	3	2	2	2	15	
82	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	4	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	2	3	2	15	4	2	3	2	1	1	13	2	2	3	3	2	2	14		
83	3	2	2	3	4	4	18	3	2	2	3	4	3	17	3	4	2	3	2	3	17	3	4	3	2	3	18	1	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	3	21			
84	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	2	2	4	17	2	2	4	3	4	3	18	4	2	2	4	2	4	18	2	3	4	3	2	3	17	3	2	4	4	3	4	20	
85	4	2	3	4	2	2	17	2	4	2	3	2	2	15	4	2	3	3	2	3	17	4	2	2	2	4	2	16	2	2	2	3	4	2	15	3	2	3	3	2	3	16	
86	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	5	3	3	20	4	3	2	3	4	3	19	2	2	3	3	3	16	3	2	3	3	4	3	18		
87	2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	3	2	2	15	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	2	16	4	2	4	2	2	1	15	2	2	3	2	3	15		
88	4	2	2	2	3	2	15	2	2	2	3	2	4	15	4	4	4	4	5	4	25	4	2	2	4	2	4	18	2	4	1	2	2	13	4	5	3	4	3	2	21		
89	4	4	3	4	3	3	21	4	4	2	3	4	4	21	4	3	3	3	4	4	21	4	2	2	2	4	5	19	3	4	2	3	4	4	20	4	3	2	4	2	5	20	
90	3	3	3	4	4	2	19	3	4	2	3	3	4	19	2	2																											

93	3	2	1	3	2	2	13	2	2	2	3	3	4	16	3	2	2	2	2	3	14	4	4	1	2	1	2	14	2	3	2	2	2	4	15	2	4	2	1	2	3	14
94	3	3	1	2	1	2	12	3	4	4	3	3	3	20	2	2	4	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	4	4	4	2	2	3	19	3	3	3	3	3	3	18
95	3	3	3	2	2	4	17	3	4	1	2	3	2	15	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	2	4	3	21	3	2	1	2	3	2	13
96	3	3	3	2	3	4	18	3	3	2	3	2	4	17	2	3	2	2	4	2	15	4	4	4	4	3	4	23	2	3	2	2	3	2	14	3	2	3	2	2	4	16
97	3	3	3	4	4	2	19	3	4	2	3	2	4	18	2	4	2	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	2	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18
98	2	3	3	3	1	2	14	2	3	3	3	2	2	15	1	2	2	3	3	2	13	4	3	4	3	3	5	22	1	2	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	2	16
99	4	3	3	4	2	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	4	4	20	3	3	1	3	2	3	15	3	3	3	2	2	4	17
100	3	3	3	3	2	4	18	3	2	3	2	2	3	15	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	1	2	3	15	3	3	3	4	2	2	17	3	2	3	2	2	3	15
101	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	2	2	15	2	2	4	3	2	3	16	3	2	2	1	3	2	13	2	2	1	2	2	3	12	2	2	3	2	3	2	14
102	3	2	3	2	2	2	14	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	3	3	3	15	3	1	2	3	2	4	15	2	4	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	2	14
103	3	3	3	2	3	2	16	3	2	2	2	2	4	15	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	2	4	4	18	2	3	3	2	3	3	16	3	3	2	2	2	2	14
104	3	3	3	1	2	3	15	2	4	2	4	5	2	19	4	2	2	3	2	3	16	4	2	5	3	1	1	16	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	2	3	1	15
105	4	4	3	3	3	3	20	2	3	3	5	2	3	18	2	5	3	3	2	3	18	4	4	3	2	4	2	19	5	4	4	4	4	5	26	2	4	2	3	2	5	18
106	3	4	3	3	2	2	17	4	2	2	2	3	3	16	4	2	2	2	3	3	16	3	3	2	4	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	4	3	3	18
107	3	3	3	2	2	2	15	4	4	2	2	2	2	16	4	3	2	3	3	3	18	2	3	3	2	4	3	17	2	3	2	2	2	4	15	3	2	3	2	2	3	15
108	3	2	3	3	2	3	16	2	4	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	4	4	4	4	2	21	3	3	3	2	2	3	16
109	3	2	3	2	2	3	15	4	2	2	3	2	2	15	4	2	2	2	3	3	16	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	1	3	15	3	3	3	2	2	1	14
110	3	2	2	2	4	3	16	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	2	2	4	16	2	2	3	3	1	3	14	3	3	3	2	2	2	15
111	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	4	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	2	3	2	2	15	4	2	3	2	1	1	13	2	2	3	3	2	2	14
112	3	2	2	3	4	4	18	3	2	2	3	4	3	17	3	4	2	3	2	3	17	3	4	3	2	3	3	18	1	4	4	3	3	3	18	3	4	4	4	3	3	21
113	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	2	2	4	17	2	2	4	3	4	3	18	4	2	2	4	2	4	18	2	3	4	3	2	3	17	3	2	4	4	3	4	20
114	4	2	3	4	2	2	17	2	4	2	3	2	2	15	4	2	3	3	2	3	17	4	2	2	4	2	2	16	2	2	2	3	4	2	15	3	2	3	4	2	3	16
115	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	5	3	3	20	4	3	2	3	4	3	19	2	2	3	3	3	3	16	3	2	3	3	4	3	18
116	2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	3	2	2	15	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	2	16	4	2	4	2	2	1	15	2	2	3	2	3	3	15
117	4	2	2	2	3	2	15	2	2	2	3	2	4	15	4	4	4	4	5	4	25	4	2	2	4	2	4	18	2	4	1	2	2	2	13	4	5	3	4	3	2	21
118	4	4	3	4	3	3	21	4	4	2	3	4	4	21	4	3	3	3	4	4	21	4	2	2	2	4	5	19	3	4	2	3	4	4	20	4	3	2	4	2	5	20
119	3	3	3	4	4	2	19	3	4	2	3	3	4	19	2	2	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
120	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	3	3	2	15	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	3	2	3	14	4	4	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
121	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	3	2	1	13	2	3	2	1	2	3	13	2	3	2	3	2	3	15	1	2	2	3	2	3	13
122	3	2	1	3	2	2	13	2	2	2	3	3	4	16	3	2	2	2	2	3	14	4	4	1	2	1	2	14	2	3	2	2	2	4	15	2	4	2	1	2	3	14
123	3	3	1	2	1	2	12	3	4	4	3	3	3	20	2	2	4	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	4	4	4	2	2	3	19	3	3	3	3	3	3	18
124	3	3	3	2	2	4	17	3	4	1	2	3	2	15	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	2	4	3	21	3	2	1	2	3	2	13
125	3	3	3	2	3	4	18	3	3	2	3	2	4	17	2	3	2	2	4	2	15	4	4	4	4	3	4	23	2	3	2	2	3	2	14	3	2	3	2	2	4	16
126	3	3	3	4	4	2	19	3	4	2	3	2	4	18	2	4	2	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	2	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18
127	2	3	3	3	1	2	14	2	3	3	3	2	2	15	1	2	2	3	3	2	13	4	3	4	3	3	5	22	1	2	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	2	16
128	4	3	3	4	2	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	4	4	20	3	3	1	3	2	3	15	3	3	3	2	2	4	17
129	3	3	3	3	2	4	18	3	2	3	2	2	3	15	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	1	2	3	15	3	3	3	4	2	2	17	3	2	3	2	2	3	15
130	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	2	2	15	2	2	4	3	2	3	16	3	2	2	1	3	2	13	2	2	1	2	2	3	12	2	2	3	2	2	3	14
131	3	4	3	3	2	2	17	4	2	2	2	3	3	16	4	2	2	2	3	3	16	3	3	2	4	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	4	3	3	18
132	3	3	3	2	2	2	15	4	4	2	2	2	2	16	4	3	2	3	3	3	18	2	3	3	2	4	3	17	2	3	2	2	2	4	15	3	2	3	2	2	3	15
133	3	2	3	3	2	3	16	2	4	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	4	4	4	4	2	21	3	3	3	2	2	3	16
134	3	2	3	2	2	3	15	4	2	2	3	2	2	15	4	2	2	2	3	3	16	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	1	3	15	3	3	3	2	2	1	14
135	3	2	2	2	4	3	16	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	2	2	4	16	2	2	3	3	1	3	14	3	3	3	2	2	2	15
136	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	4	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	2	3	2	2	15	4	2	3	2	1	1	13	2	2	3	3	2	2	14
137	3	2	2	3	4	4	18	3	2	2	3	4	3	17	3	4	2	3	2	3	17	3	4	3	2	3	3	18	1	4	4	3	3	3	18	3	4	4	4	3	3	21
138	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	2	2	4	17	2	2	4	3																								

141	2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	3	2	2	15	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	2	16	4	2	4	2	2	1	15	2	2	3	2	3	3	15	
142	4	2	2	2	3	2	15	2	2	2	3	2	4	15	4	4	4	4	5	4	25	4	2	2	4	2	4	18	2	4	1	2	2	2	13	4	5	3	4	3	2	21	
143	4	4	3	4	3	3	21	4	4	2	3	4	4	21	4	3	3	3	4	4	21	4	2	2	2	4	5	19	3	4	2	3	4	4	20	4	3	2	4	2	5	20	
144	3	3	3	4	4	2	19	3	4	2	3	3	4	19	2	2	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	
145	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	3	3	2	15	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	3	2	3	14	4	4	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	
146	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	3	2	1	13	2	3	2	1	2	3	13	2	3	2	3	2	3	15	1	2	2	3	2	3	13	
147	3	2	1	3	2	2	13	2	2	2	3	3	4	16	3	2	2	2	2	3	14	4	4	1	2	1	2	14	2	3	2	2	2	4	15	2	4	2	1	2	3	14	
148	3	3	1	2	1	2	12	3	4	4	3	3	3	20	2	2	4	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	4	4	4	2	2	3	19	3	3	3	3	3	3	18	
149	3	3	3	2	2	4	17	3	4	1	2	3	2	15	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	2	4	3	21	3	2	1	2	3	2	13	
150	3	3	3	2	3	4	18	3	3	2	3	2	4	17	2	3	2	2	4	2	15	4	4	4	4	3	4	23	2	3	2	2	3	2	14	3	2	3	2	2	4	16	