



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Productividad laboral y la motivación del personal asistencial  
en un centro especializado en resonancia magnética de la  
región Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTOR:**

Soto Quispe, Luis Anuar (orcid.org/ 0000-0002-1868-6296)

**ASESORA:**

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/ 0000-0002-4906-895X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión de riesgos en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a todos mis seres queridos en especial a mis padres por el apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Las infinitas gracias a mis padres y a las personas que estuvieron a lado mío durante todo este proceso.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	17
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	17
3.3. POBLACIÓN	17
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	18
3.5. PROCEDIMIENTOS	19
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	19
3.7. APECTOS ÉTICOS	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIA	32

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable productividad laboral	20
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación en los trabajadores de salud.	20
Tabla 3. Tabla cruzada: Productividad laboral y motivación.	21
Tabla 4. Tabla cruzada: Eficiencia y motivación.	21
Tabla 5. Tabla cruzada: Eficacia y motivación.	22
Tabla 6. Pruebas de normalidad	23
Tabla 7. Matriz de correlación entre la productividad laboral y la motivación	24
Tabla 8. Matriz de correlación entre eficiencia y motivación.	25
Tabla 9. Matriz de correlación entre eficacia y motivación.	26

## Índice de figuras

Figura 1. Proceso de la motivación	14
Figura 2. Teoría de los dos factores	15
Figura 3. Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow	16

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética, fue una investigación de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal con enfoque cuantitativo. Se encuestaron 80 personales de salud entre médicos, enfermeros y tecnólogos médicos. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto para cada encuesta a 30 participantes utilizando análisis alfa de Cronbach se obtuvieron valores de 0.864 y 0.897 para la productividad y motivación respectivamente siendo los instrumentos altamente confiables. Se aplicó prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov obteniéndose valores  $p < 0.05$ , siendo una prueba no paramétrica, por lo tanto, se procedió a aplicar estadística correlacional Rho de Spearman. El resultado final de la investigación fue un valor correlacional entre la variable productividad laboral y motivación de un valor  $p$  de 0.000 y un factor  $r_s = .552$ . Se concluye finalmente que existe una alta y significativa correlación entre ambas variables confirmando la hipótesis planteada en la investigación.

Palabras claves: Productividad laboral, motivación, eficiencia, eficacia, factores motivaciones, factores higiénicos.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between labor productivity and the motivation of healthcare personnel in a center specialized in magnetic resonance imaging, it was a basic type research, correlational level, non-experimental design and cross-sectional with a quantitative approach. 80 health personnel were surveyed, including doctors, nurses and medical technologists. For reliability, a pilot test was carried out for each survey of 30 participants using Cronbach's alpha analysis, values of 0.864 and 0.897 were obtained for productivity and motivation, respectively, with the instruments being highly reliable. A Kolgomorov-Smirnov normality test was applied, obtaining values  $p < 0.05$ , being a non-parametric test, therefore, Spearman's Rho correlational statistics were applied. The final result of the investigation was a correlation value between the variable labor productivity and motivation of a p value of 0.000 and a factor  $r_s = .552$ . It is finally concluded that there is a high and significant correlation between both variables confirming the hypothesis raised in the investigation.

Keywords: Labor productivity, motivation, efficiency, effectiveness, motivational factors, hygienic factor

## I. INTRODUCCIÓN

La globalización económica se encuentra siempre en constante dinamismo, renovación y movimiento a causa de los avances tecnológicos que permiten que los servicios sean más productivos y competentes. Esta transformación ha obligado a diversas empresas a evaluar diferentes factores para medir su posición en el mercado.<sup>1</sup>

La complejidad empresarial mundial respecto a sus componente internos o externos como la tecnología, culturas e información han sido impedimento para el desarrollo significativo en el campo empresarial, es por ello que las organizaciones han redireccionado sus enfoques en otras variables que contribuyan a la mayor productividad.<sup>14</sup>

A nivel de Latinoamérica, el valor agregado laboral entre 1981-2010 tuvo un crecimiento del 2,8% lo que tiene sentido por el aumento de horas laboradas, sin embargo, la productividad disminuyó en un -0,3%. Ello tiene mucho sentido en países con constantes tendencias cambiantes. En el periodo de 1980 al 2010, la productividad laboral en América Latina tuvo una tasa de crecimiento muy inferior a los valores dados en EE. UU causando una brecha de aproximadamente 12%, siendo, el país chileno, el único que ha logrado disminuir esta brecha en los últimos años. Actualmente América Latina se ubica muy por debajo de la media mundial, teniendo una productividad, con relación al PBI y las horas trabajadas, de 17,7 dólares en el 2021, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).<sup>16</sup>

Por otro lado, el mercado laboral peruano se caracteriza por tener gran porcentaje de informalidad, lo que está asociado a una baja productividad laboral, sin embargo, según la OIT, el Perú tuvo un incremento de productividad laboral de 3% en promedio hasta el 2019, teniendo el sector salud privado una productividad promedio de 44 mil soles por trabajador.<sup>15</sup>

La economía peruana tuvo un crecimiento económico de 3.2% entre 1980 y 2014. La contribución de la productividad ha venido cobrando protagonismo en el crecimiento económico peruano entre los años 2000 y 2010 aportando un 2,9% a la economía.<sup>35</sup>

La productividad peruana sugiere brechas significativas a comparación de otras economías de primer mundo. La productividad promedio peruana en el lapso del 2004 al 2013 fue seis veces menor a la de los Estados Unidos y cinco menor a la productividad laboral alemana.<sup>35</sup>

Actualmente, la constante actualización del mercado laboral y empresarial obliga a las empresas a prepararse y capacitarse bien para diversas situaciones adversas del medio y la mejor manera de afrontar esta situación es reforzar los recursos humanos y la productividad.<sup>2</sup> Hoy en día, el principal ingreso para subsistir proviene de un sueldo el cual es un producto generado por la productividad, así como otros factores como la motivación laboral el cual juega un rol importante para elevar la competitividad y la productividad.<sup>3</sup>

Al ofrecer a los colaboradores las condiciones óptimas e ideales para el desarrollo de sus actividades se crea el incremento de la productividad. La falta de ciertas políticas empresariales que regulen las condiciones favorables pone en riesgo la productividad y por ende la rentabilidad, la alta rotación de personal genera reprocesos y dilata más el tiempo para alcanzar los resultados propuestos a corto y mediano plazo por la organización.<sup>36</sup>

Se han identificado problemas de motivación del personal en muchas empresas el cual se ve reflejado en un mal clima laboral. El entorno del trabajador es un determinante importante en la productividad y clima laboral, entonces, es relevante la necesidad de contar con un clima favorable en la organización que genere motivación y confianza.<sup>1</sup>

En el centro especializado de resonancia magnética se observó este tipo de problema en el personal, el cual se fue agravando por la coyuntura pandémica, por lo que en este trabajo de investigación se pretende ver la relación que tiene la productividad laboral con la motivación del personal de salud con la finalidad de que se cumplan los objetivos de la empresa, la cual genera la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la Productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022?

Y las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre eficiencia de la productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima?; ¿Cuál es la relación entre eficacia de la de la productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima? y ¿Cuál es la relación entre la eficacia y eficiencia con las dimensiones de la motivación?

Con respecto a la justificación, la investigación, teóricamente, permitirá conocer y dar aportes teóricos a la importancia que tiene la productividad en relación con la motivación laboral de los trabajadores ya que, en el contexto actual, la productividad laboral juega un rol relevante en la economía mundial porque tiene estrecha relación con el aumento de empleabilidad y de bienestar de la comunidad. El talento humano es uno de los pilares más importantes de toda organización, el estado de ánimo y la motivación del personal influye considerablemente en la producción empresarial.<sup>2</sup> Según un estudio realizado Suárez Castro RM y col (2017), la motivación es una de las estrategias administrativas con mayor impacto en la productividad laboral con un 42% haciendo que el personal se sienta identificado y comprometido con los objetivos de la empresa y donde se demuestra que no siempre el ingreso salarial es importante para una mejor productividad de la empresa.

Desde el sentido práctico, esta investigación aportará y ayudara a la comunidad empresarial a reconocer la importancia de la motivación de su personal como estrategia administrativa para aumentar su productividad y por ende su rentabilidad que va de la mano también con el clima laboral.

Metodológicamente, la investigación utiliza herramientas confiables y validadas ya estudiadas con anterioridad en distintos sectores económicos y que han sido adaptadas al contexto de este trabajo.

En el aspecto social, esta investigación jugará un rol importante en el aporte a la comunidad sanitaria privada tanto para mejorar la rentabilidad perdida en años de pandemia y como también para mantener un personal motivado que haga diferencia en la atención con otros centros y así fidelizar a muchos más pacientes. Es así como se llega a la investigación de la relación entre la

productividad laboral y la motivación, para aportar a las empresas y fortalecer el valor al talento humano y a la cultura organizacional.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo general:

Determinar la relación entre la productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022.

También presenta objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la eficiencia de la productividad laboral y la motivación del personal asistencial.
- Determinar la relación entre la eficacia de la productividad laboral y la motivación del personal asistencial.

La hipótesis general: Existe correlación significativa entre la productividad laboral y la motivación en el personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética. Como hipótesis específicas tenemos que existe relación significativa entre la eficiencia de la productividad laboral y la motivación, y existe relación significativa entre la eficacia de la productividad laboral y la motivación.

## II. MARCO TEÓRICO

Acerca de los antecedentes internacionales y nacionales, se tiene lo reportado por:

Suarez R, Rodriguez Y Muñoz N (2017) en su tesis "Análisis de la percepción sobre tácticas administrativas y el efecto en la productividad laboral" inspeccionaron las percepciones de la táctica administrativa y sus efectos en la productividad gremial. Ya que la interacción entre los resultados conseguidos y los recursos invertidos por una organización se llama productividad, se hace un estudio de las percepciones de los trabajadores sobre las tácticas administrativas usadas por las organizaciones y sus efectos sobre la productividad gremial. Se usó una herramienta para medir la productividad gremial a partir del punto de vista de la efectividad de la táctica administrativa sobre una muestra de 104 empleados. Los hallazgos permitieron a los investigadores llegar a la conclusión de que, en opinión de los participantes, las estrategias administrativas que más contribuyen a la productividad en el lugar de trabajo son aquellas que fomentan la motivación de los empleados, la satisfacción de los trabajadores y el mantenimiento de relaciones laborales positivas.

Alcaraz Sánchez en su estudio de 2016 "Educación y motivación para mejorar la productividad", de Sinaloa donde se hacen reflexiones sobre el valor de la educación y la motivación moral y personal de los funcionarios de las dependencias gubernamentales. La metodología fue analítica, y se revisaron datos tanto teóricos como empíricos. El cuestionario se utilizó como herramienta para identificar algunos factores de motivación para los empleados de la oficina designada. Los hallazgos demuestran la importancia de la motivación y la educación como dos pilares clave para elevar la calidad del servicio y la productividad.

El estudio de J. Montenegro (2016), "Influencia de la Motivación en la Eficiencia Productiva de los Empleados de Panadera y Repostera Belén", se realizó en Matagalpa, Nicaragua. Se necesitaron 16 preguntas para llegar a la conclusión de que la motivación de los empleados beneficia a la empresa. Debido al cumplimiento de la empresa con las necesidades de sus empleados, desde

salarios hasta condiciones de trabajo más específicas, la producción de esta panadería mejoraría.

J. Gamba Verástegui (2015) realizó un ensayo para la Maestría en Administración de la Ciudad de México titulado "La motivación y su relación con la productividad". Se trabaja con una muestra hipotética de 30 empleados. En cuanto a la motivación, hubo un ambiente de trabajo ideal y saludable, como lo indica el coeficiente de correlación de Pearson de 0,7446, lo que indica una correlación significativa. Los factores más significativos y pertinentes en términos de productividad son aquellos que apoyan y colaboran con los empleados.

Katleen Ochoa (2014) en su tesis de grado titulada "Motivación y Productividad Laboral (Estudio Realizado en la EMAX Municipal Aguas de Xelajú" de una ciudad de Guatemala, realizó un estudio con 50 empleados con el fin de conocer la relación entre la motivación de los empleados y la productividad laboral. La conclusión es que es necesario motivar a los miembros del equipo con enfoques diferentes a los económicos, pero se logra el objetivo general planteado al principio, donde la motivación y la productividad se correlacionan significativamente.

A nivel nacional, la tesis de Halanocca M, Sara E y Lizet R (2019) "La motivación y satisfacción en el lugar de trabajo en relación con la productividad en un proveedor de servicios de salud", se centra en cómo la motivación y la satisfacción en el lugar de trabajo afectan la productividad de un centro de salud. Se examinó una muestra de 179 personas que representaban a cada uno de los tres grupos ocupacionales (total: 537). La información se recopiló a través de un grupo focal, entrevistas y encuestas motivacionales (de Steers, Braunstein y Palma), así como encuestas de productividad y satisfacción laboral. Observamos un nivel de motivación regular siendo la dimensión más afectada. En cuanto a la satisfacción laboral, encontramos un nivel de insatisfacción parcial, siendo el salario y las prestaciones las principales variables impactadas. Con base en las entrevistas, se desarrolló una teoría de los costos de los eventos adversos. Se determinó que los bajos niveles de motivación y satisfacción laboral inciden directamente en la productividad, perjudicando a la organización.

Velásquez R (2015). En su disertación doctoral titulada “Gestión de la Motivación Gremial y su Predominación en la Productividad de la Industria de Chimbote” El propósito general de la indagación ha sido conocer en qué medida la administración de la motivación gremial perjudica la productividad de las organizaciones industriales pesqueras en distrito de Chimbote en el año 2013. Los datos fueron recolectados de 3 organizaciones industriales pesqueras, una muestra no probabilística de 52 organizaciones industriales del distrito de Chimbote, por medio de un cuestionario estructurado con 25 cuestiones para los trabajadores del área de producción y una entrevista telefónica a los gerentes. Los primordiales hallazgos fueron que el 57,50 por ciento de los encuestados está insatisfecho con los incentivos económicos, el 100 por ciento está satisfecho con su área y ambiente de trabajo, y el 76,11 por ciento está satisfecho con el aumento profesional y las oportunidades que ofrece su empleador. Los primordiales hallazgos fueron que falta un departamento en las organizaciones responsable de la motivación de los empleados, no se han implementado herramientas o tácticas de motivación en el sitio de trabajo y no se reconoce el esfuerzo gremial de los empleados. La hipótesis finalmente se confirma ya que la ausencia de tales estrategias hace que la mayoría de la fuerza laboral experimente insatisfacción relacionada con el trabajo, lo que influye en la productividad

La investigación de Ramírez M (2020) tuvo como objetivo decidir de qué forma influye en la motivación gremial y la productividad en los trabajadores de la organización de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo, 2020. El procedimiento aplicado ha sido no empírico con un diseño detallado correlacional y una población de análisis constituida por los ayudantes de la panadería y pastelería las Delicias, Trujillo, a quienes se les aplicó 2 formularios para recoger información de las cambiantes de análisis motivación gremial y productividad. Los hallazgos han permitido decidir que la motivación de los trabajadores por su trabajo no perjudica su productividad en la panadería y confitería de Trujillo La Delicias, siendo que solo el 35% de los ayudantes plantea estar de consenso en los componentes de limpieza, motivación y productividad. No obstante, se encontró que el 53% de los trabajadores permanecen bastante de consenso en los componentes de motivación.

Rojas P. en su estudio de investigación titulado “Motivación laboral y productividad de los trabajadores de Banco Falabella-Chimbote, 2018”. Decidir la interacción entre la motivación gremial y la productividad entre los ayudantes del Banco Falabella Chimbote en el año 2018 ha sido el primordial objetivo del análisis. La metodología usada ha sido no empírica, con un diseño detallado correlacional y un tamaño de muestra de 23 ayudantes de Banco Falabella Chimbote a quienes se les aplicó 2 formularios para recolectar datos acerca de las cambiantes de análisis de motivación y productividad. Los hallazgos han permitido decidir que la motivación gremial de los ayudantes de Banco Falabella Chimbote está en un grado promedio con un porcentaje de 60.9, la de sus componentes de limpieza está en un grado promedio con un porcentaje de 56.5 y la de sus componentes motivacionales es además en un grado promedio con un porcentaje de 56.5. Al final, se concluyó que, por medio de la prueba de Spearman se halló que la motivación de los trabajadores por su trabajo y la productividad en el Banco Falabella Chimbote 2018 tuvo una correlación positiva significativa de 0.837 con un rango de importancia bilateral de 0.000 a 0.05.

En su tesis de maestría, Cecilia Vargas (2019) abordó los “Factores Motivacionales Relacionados con la Productividad Laboral de los Empleados del Centro de Atención Primaria Guadalupe”. Los resultados presentan una correlación entre los componentes motivacionales y la productividad gremial de 83.33 por ciento entre ambos para resultados elevados, 3.33 por ciento para resultados bajos en alto/medio y bajo/bajo, y lo mismo para resultados en el rango medio de componentes motivacionales, los cuales fueron correlacionado de la misma forma. 6,67 por ciento medio/alto, 3,33 por ciento medio/medio, dando como consecuencia que los componentes motivacionales tenían una interacción inversa con la productividad gremial, Rho Spearman con un costo de -0,095 y un costo  $p > 0,01$  en la situación de los trabajadores de centros de atención primaria.

Janet Godoy (2019). En su tesis, “Motivación Laboral y Productividad Profesional Farmacéutica en la Dirección General de Medicamentos, Ingestas y Drogas, San Miguel - 2019”, encuestó a 540 empleados e incluyó una muestra de 80 personas. La validez y confiabilidad de las herramientas se completó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, y se obtuvieron coeficientes de 0,889 para

motivación laboral y 0,895 para productividad, con un nivel de confianza del 95 por ciento. la hipótesis del contraste utilizando Rho Spearman. Se determinó que existe una correlación directa y altamente significativa entre la motivación del trabajador y la productividad, con un coeficiente de 0,000 a 0,05 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,690.

El estudio de Chu Ipanama (2019) se titula “Motivación y su Interacción con la Productividad en los Ayudantes de la Universidad César Vallejo Filial-Tarapoto2019”. La productividad muestra una profundo correlación positiva con un grado de significancia Spearman Rho de 0,186 y un grado de significancia de 0,05. Pudiendo concluir existente una interacción entre la motivación y la productividad en los empleados de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto en el año 2019, se concluye que la productividad de los empleados se verá influenciada por su profesionalismo como empleados. Simultáneamente, la motivación se mantendrá si la organización, o en esta situación la universidad, usa técnicas motivacionales relacionadas con la consecución de fines.

En términos generales, la productividad se define como la relación de la cantidad de producto que ingresa con la que sale para elaborar cierto producto.<sup>40</sup> Según Krugman (1994) la productividad es un factor importante y fundamental que favorece, a largo plazo, al crecimiento y desarrollo económico en un país.<sup>41</sup>

Según Brochet (2011), la productividad es definida como un trabajo dinámico en conjunto entre la tecnología, el talento humano y la organización para llegar a un objetivo. La productividad no solo depende de los recursos de la organización y la tecnología, sino también de la motivación de su personal y capacidades de estas: es decir, el talento humano, así como el clima laboral presente en la empresa.<sup>5</sup>

En el aspecto empresarial, según Espinoza García (2001), la productividad busca la mejora continua de las cosas, también considera siempre habrá mejores métodos para mejoras ciertas actividades, mediante la aplicación de diversas estrategias para adaptarse según las condiciones de la organización.<sup>6</sup> La productividad empresarial incluye diversos factores como capital, mano de obra, entre otros, por lo que viene a tallar otro concepto llamado productividad laboral.<sup>1</sup>

La productividad laboral se define según varios autores como la relación entre los resultados obtenidos y el costo de labor o el número de horas laboradas por trabajador.

Se considera productividad laboral a la distribución de un valor agregado con la cantidad de colaboradores lo cual tiene dependencia de factores como la motivación, lugar de trabajo, capacitación, etc.<sup>7</sup>

Según el Instituto Peruano de Economía (IPE), la productividad laboral se define como lo que produce un trabajador en promedio en un periodo de tiempo. Según la teórica económica, el aumento de las remuneraciones debe ir de la mano con la productividad laboral, de manera que lo producido por el colaborador alcance para cubrir los salarios. Si el incremento salarial es mucho más que esta paridad, podría generar pérdidas empresariales que no puedan cubrir el nuevo costo.<sup>8</sup>

Según Grifol (2017), la diferencia entre la productividad personal y productividad laboral es que la primera es lo que un trabajador produce por unidad de tiempo y lo otro es la relación del resultado de una actividad por los medios utilizados en una empresa. Grifol menciona que ambos conceptos son bastante semejantes solo que, cuando hablamos de productividad laboral, engloba conceptos empresariales y organizacionales.

Por otro lado, la International Labour Organization (ILO) refiere que la productividad laboral tiene una relación muy íntima con el crecimiento económico. Representa el volumen total de lo producido (PBI) producido por la cantidad de personas económicamente activas (PEA) en un periodo de tiempo.<sup>9</sup>

Son tres factores importantes que influyen en la productividad: El aspecto económico, tecnológico y el recurso humano.

Según Schroeder (2005), algunos factores importantes para la productividad son: la naturaleza y entorno de la empresa, las funciones y naturaleza de las actividades laborales, así como las competencias y la actitud del personal.<sup>10</sup>

Según Hernández y Lam (2008), la eficacia, eficiencia y efectividad son conceptos muy usados en el mundo empresarial, los términos pueden adaptarse a distintos conceptos como medicina, ingeniería, etc.<sup>12</sup>

Otros autores como Bouza (2000) nos dice que estos tres términos, en el sentido cualitativo, es todo lo que lleva a un óptimo funcionamiento de las cosas y de las soluciones a los problemas presentados, en el contexto cuantitativo, es la misma situación mencionada, pero con la menor utilización de recursos y gastos posibles.

La efectividad es el producto de los resultados logrados con los resultados que fueron planteados como objetivos en un inicio. Es la capacidad de lograr el efecto deseado.

Se considera la cantidad como único criterio, es efectividad todo aquel resultado obtenido, sin importar el costo. La productividad y la efectividad tienen relación ya que estas influyen en la mejora de productos.

Hernández y Lam (2008), nos dice también que, en el contexto de salud, la efectividad muestra el nivel de impacto de un determinado procedimiento sobre las personas. Es un factor que puede beneficiar en la práctica de la medicina en cómo se están llevando los procedimientos llevados por el personal asistencial en coordinación con la atención al paciente.

La eficacia, según Chiavenato (2007), tiene como definición la capacidad de lograr el efecto deseado. La productividad y la eficacia se relacionan y se agrega un deseo a cierto objetivo con el fin de “hacer las cosas bien”.

Otra definición es que, la eficacia es obtener un efecto deseado. La eficacia o efectividad se asemejan mucho porque ambas buscan llegar a un resultado deseado haciendo las cosas correctas para lograr los objetivos planteados, esta definición busca por qué se hacen las cosas. <sup>11</sup>

Jiménez (2004) dice que la eficacia, en salud pública, es todo aquel efecto causado por alguna acción cuya finalidad fuera mejorar la atención en salud. La eficacia, en medicina, es la relación de todo procedimiento o tratamiento con la condición de los pacientes, es el nivel en que dicho tratamiento ha demostrado lograr el objetivo deseado.

Por último, la eficiencia es la utilización de los recursos necesarios para cumplir los resultados planteados. Se trata de utilizar la menor cantidad de recursos posibles, pero tratando de aumentar la producción. Si una organización tiene un

personal que dispone de cierta cantidad de insumos y que hacen que estos sean bien utilizados para generar un servicio o bien, este servicio es eficiente.

La eficiencia relaciona también, los esfuerzos y los resultados que se obtienen. Si hay una mejora de resultados teniendo una reducción de esfuerzos y gastos se habrá incrementado la eficiencia del servicio.<sup>12</sup>

Según Murray y Frenk (2000), la eficiencia está muy relacionada con el desempeño del personal en un sistema de salud, se trata de que el sistema cumpla los objetivos planteados con la menor utilización de recursos disponibles.

Hernández y Lam (2008) dice también que la eficiencia, en el sistema de salud, es la máxima contribución que hace el sistema de salud a las metas sociales utilizando los recursos que ya disponen. Se relaciona mucho también con los resultados obtenidos y los costos de los recursos.

Por otro lado, según Lagos (2014), la motivación puede definirse como el impulso que tiene un individuo hacia la satisfacción de una necesidad, otros autores también definen motivación como la raíz dinámica del comportamiento que incita una acción.

En el aspecto laboral, Latham y Ernst (2006) señalan que la motivación es producto de la interacción entre los factores del ambiente y del individuo.

Según Agut y Carrero (2007), en relación con la autoexpresión del individuo, la motivación tiene tres enfoques. En primer enfoque es de carácter individualista, donde la persona logra resultados emocionalmente positivos. El segundo enfoque es donde el individuo actúa en busca de repetir los resultados que lo hicieron sentir emocionalmente mejor. Por último, el tercer enfoque es donde el individuo busca mostrarse como es y ya no necesita satisfacer necesidades que lo hagan sentirse bien.

Continuando con el aspecto laboral, Chiavenato (2004) nos dice que el éxito de una organización depende de diversos factores como las estrategias empresariales, tecnología, diseño, clima organizacional y la más importante, el talento humano. Es por ello por lo que uno de los mayores desafíos de las empresas radica en motivar a sus trabajadores, es decir, hace que su personal

se sienta, seguro y comprometido con los objetivos propuestos de la organización, en estimular la energía para que se sigan superando día a día.<sup>13</sup>

Según Lagos (2014) existen diferentes 4 tipos de motivación:

La motivación cognitivo social se refiere a la relación que tiene el individuo con el aspecto social, naturalmente existen motivos que no tienen efecto, lo que hace motivar al individuo a buscar la satisfacción de esa necesidad siendo un determinante significativo en la conducta.

La motivación extrínseca es todo aquel estímulo que proviene desde afuera como por ejemplo los incentivos económicos o bonos por reconocimiento a un buen trabajo.

La motivación intrínseca es todo aquello que está impulsado por factores internos como la curiosidad, desafío, metas, etc. Esto todo aquello que busca satisfacer necesidades superiores, sin esperar alguna recompensa. Esta influye directamente en el estado de ánimo del trabajador como buscar algún reconocimiento, logro y satisfacción personal.

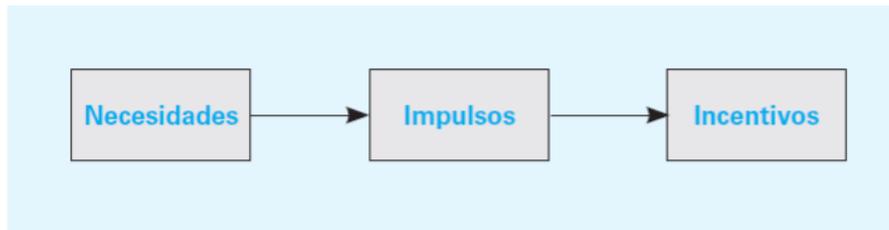
La motivación trascendente es aquel que hace que el trabajador se involucre mucho más con los objetivos de la empresa, es un trabajo menos egoísta porque busca los intereses del equipo estando los intereses personales en segundo plano.

La motivación está dada por tres principios que se relacionan entre sí:

**Necesidades:** Es cuando hay un desequilibrio fisiológico o psicológico, cuando un individuo presenta carencias internas, como hambre, seguridad, soledad, etc. La persona se ve obligada de buscar el estado de equilibrio inicial antes de la necesidad, esta necesidad crea un impulso al individuo para reducirlo o atenuarlo.

**Impulsos:** Los impulsos son la principal causa del proceso motivacional. El impulso genera una serie de comportamientos o acciones cuya finalidad reconocer el objetivo o incentivos que a la larga satisfarán las necesidades y reducirá el estrés.

Incentivos: Forman parte del tramo final del proceso de la motivación. Es todo aquello que aliviará la necesidad y restaurará el equilibrio fisiológico o psicológico reduciendo o suprimiendo el impulso.



Fuente: Comportamiento organizacional, 2009.

Figura 1. Proceso de la motivación.

Las dimensiones descritas anteriormente darán paso a las teorías de la motivación.<sup>13</sup>

García (2012) dice que las teorías de la motivación influyen mucho en el accionar de las personas de los cuales están divididos en dos tipos: Teorías con contenido motivacional y las teorías del proceso motivacional.

Arrieta y Navarro (2008) menciona que, en la situación de las teorías de proceso motivacional, es ese proceso por el que un comportamiento se transforma a un comportamiento motivada. Es fundamental resaltar que las teorías de proceso motivacional son las que poseen más grande reconocimiento actualmente por sus pruebas empíricas.

La teoría bifactorial de Herzberg es una de las teorías de contenido que se basa en el ambiente externo y tiene dos conceptos importantes:

Factores higiénicos; son todas aquellos escenarios físicos y ambientales en el trabajo como los beneficios laborales, el salario, relación entre dirección y empleados, etc. Por otro lado, los factores higiénicos no tienen la capacidad de influir en el comportamiento de los empleados.<sup>11</sup>

Herzberg los denomina higiénicos porque manejan un papel preventivo y profiláctico y su fin fundamental es evitar potenciales amenazas. Algunos factores de insatisfacción son:

- Condiciones de trabajo.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.

Los factores motivacionales tienen mucha relación con el perfil laboral en el que se encuentran y las obligaciones relacionadas con este. Cuando estos factores suelen ser positivos, los trabajadores tienden a ser más productivos, lo que no ocurre cuando los resultados son negativos.

Los factores de satisfacción comprenden:

- Uso de habilidades personales.
- Autonomía laboral.
- Responsabilidad laboral.
- Objetivos y metas en el trabajo.

Básicamente, estos factores, están relacionados con condiciones internas del individuo que conducen a la satisfacción y realización personal.



Figura 2. Teoría de los dos factores.

Herzberg llegó a la conclusión que los factores que son responsables de la satisfacción están totalmente ligados con los factores que conducen a la insatisfacción profesional.<sup>11</sup>

Jerarquía de las necesidades de Maslow.

Mientras que la teoría de Herzberg apoya su teoría de la motivación desde una perspectiva externa, Maslow lo estudia desde el aspecto introvertido.

Para Maslow, las personas tendrán la posibilidad de satisfacer aquellas necesidades según sea su relevancia o importancia, es por ello por lo que propone una lista de cinco necesidades. La teoría se basa en la jerarquía de las necesidades humanas dividiéndolos en necesidades primarias y secundarias estando en la cúspide aquellas necesidades más predominantes y en la base las más bajas y recurrentes.



Figura 3. Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Tipo de investigación:

Básica porque su objetivo busca profundizar los conocimientos, pero sin confrontarlos con la práctica.<sup>42</sup>

Nivel de investigación:

Correlacional, ya que se estudió la relación entre ambas variables.<sup>42</sup>

Diseño de investigación:

La investigación es de tipo no experimental, porque el investigador no interviene, de corte transversal porque se obtiene la información en un solo tiempo y en una fase específica.<sup>42</sup>

Enfoque de investigación:

Cuantitativo, porque se van a obtener datos numéricos y estadísticos para comprobarse la hipótesis.<sup>42</sup>

#### **3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN**

##### **PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Se entiende que es la relación entre las salidas y el costo o el número de horas trabajadas por colaborador en la organización. (Suárez Castro RM;2019)

##### **MOTIVACIÓN**

Se entiende que motivación laboral es un tipo de meta organizacional donde se ve reflejada la calidad de los servicios empresariales. (Salazar & Gutiérrez 2016)

#### **3.3. POBLACIÓN**

La investigación está conformada por los trabajadores de salud, 22 médicos, 34 tecnólogos médicos y 24 enfermeras que trabajan en el centro especializado de resonancia magnética, Lima, 2021 y son un total de 80 trabajadores.

### **Criterios de inclusión**

Profesionales de la salud del centro médico especializado en resonancia magnética: Médico, enfermero y tecnólogo médico, con contrato vigente de todos los grupos etarios.

### **Criterios de exclusión**

Personal administrativo y otro personal que no pertenezca al área médica.

### **Unidad de análisis**

Profesionales de la salud médico, enfermero y tecnólogo médico.

## **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de información necesaria se recurrió a la encuesta. Esta técnica recoge datos masivamente y no requiere de una población especializada, aplicándose la escala de Likert como escala psicométrica.

Como instrumento de recolección se usó los cuestionarios ya que estará elaborado en base a preguntas y que ya fueron validados de acuerdo con los antecedentes ya previstos.

El cuestionario de productividad fue validado y posteriormente adaptado en la presente tesis del trabajo de investigación de Halanocca Moreno, Sara; Palomino Huertas, Lizet y Rupay Hospinal, Katerine; 2019, donde se tienen 20 preguntas de los cuales 8 para la dimensión de eficiencia y 12 para la dimensión de eficacia, así como se observa en el anexo 3.

Para determinar la confiabilidad del cuestionario de productividad laboral se realizó una prueba piloto a 30 participantes. Mediante el análisis del alfa de Cronbach se pudo establecer que el instrumento presentó una buena confiabilidad ( $\alpha=0.864$ ). Obsérvese el Anexo 4.

El cuestionario utilizado para medir la motivación fue validado por Rojas Torres, Priscilla; 2018 y posteriormente adaptado en la presente tesis, donde consta de 16 preguntas las cuales 12 son para factores higiénicos y 4 para factores motivacionales, tal como se puede visualizar en el anexo 5.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario de motivación se realizó una prueba piloto a 30 participantes. Mediante el análisis del alfa de Cronbach se pudo establecer que el instrumento presentó una buena confiabilidad ( $\alpha=0.897$ ). Obsérvese el Anexo 6.

### 3.5. PROCEDIMIENTOS

Se utilizaron dichos cuestionarios a los trabajadores del centro especializado en resonancia magnética, con el cual se trabajó, para evaluar la relación entre la productividad y la motivación.

### 3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó el software SPSS para contrastar hipótesis, pruebas de normalidad para afianzar la distribución de los datos.

### 3.7. ASPECTOS ÉTICOS

Confidencialidad: La información solo será usada con fines investigativos

Consentimiento informado: Los participantes son informados sobre su participación voluntaria

Libre participación: Será voluntario.

Anonimato: Los datos personales no serán incluidos en las encuestas.

Acceso a la información y base de datos: No será necesario la información en base de datos.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivos

**Tabla 1.** Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable productividad laboral.

<b>Productividad laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	35	43.8	43.8	43.8
	Muy satisfactorio	6	7.5	7.5	51.2
	Satisfactorio	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 1, se observa que hubo un predominio del nivel satisfactorio de la productividad laboral con un 48.8 %, continúa el nivel aceptable que alcanzó el 43.8 % y el nivel muy satisfactorio tuvo un 7.5 % en el personal asistencial de un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, en el año 2022.

**Tabla 2.** Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación en los trabajadores de salud.

<b>Motivación</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	43.8	43.8	43.8
	Promedio	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Con base en la tabla 2, se puede observar que hubo un predominio del nivel promedio de la motivación con un 56.3 % y sigue en nivel alto con un 43.8 % en

el personal asistencial de un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, en el año 2022.

**Tabla 3.** Tabla cruzada: Productividad laboral y motivación.

		<b>Tabla cruzada Productividad laboral*Motivación</b>			
		Motivación			Total
Productividad laboral	Aceptable	Recuento	Alto	Promedio	
			% del total	6.3%	37.5%
Muy satisfactorio		Recuento	5	1	6
		% del total	6.3%	1.3%	7.5%
Satisfactorio		Recuento	25	14	39
		% del total	31.3%	17.5%	48.8%
Total		Recuento	35	45	80
		% del total	43.8%	56.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 3, se observa que en la tabla cruzada obtenemos que el 6.3% tiene un alto nivel de motivación con un nivel de productividad aceptable, otros 6.3% tienen un nivel muy satisfactorio con alto nivel de motivación y un 31.3% de personal tiene un nivel de motivación y un nivel satisfactorio de productividad.

**Tabla 4.** Tabla cruzada: Eficiencia y motivación.

		<b>Tabla cruzada Eficiencia*Motivación</b>			
		Motivación			Total
Eficiencia	Aceptable	Recuento	Alto	Promedio	
			% del total	7.5%	38.8%
		Recuento	3	1	4

Muy satisfactorio	% del total	3.8%	1.3%	5.0%
Satisfactorio	Recuento	26	13	39
	% del total	32.5%	16.3%	48.8%
Total	Recuento	35	45	80
	% del total	43.8%	56.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 se observa la tabla cruzada obteniéndose que un 38.8% de personal tiene un nivel promedio de motivación y a la vez un nivel aceptable de productividad; un 32.5% con alto nivel de motivación presenta un nivel satisfactorio de productividad y un 1.3% con motivación promedia presenta un nivel de productividad muy satisfactorio.

**Tabla 5.** Tabla cruzada: Eficacia y motivación.

		Motivación			
		Alto	Promedio	Total	
Eficacia	Aceptable	Recuento	3	6	9
		% del total	3.8%	7.5%	11.3%
	Muy satisfactorio	Recuento	5	1	6
		% del total	6.3%	1.3%	7.5%
	Satisfactorio	Recuento	27	38	65
		% del total	33.8%	47.5%	81.3%
Total		Recuento	35	45	80
		% del total	43.8%	56.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 5, se obtienen de las tablas cruzadas que, un 47.5% presenta un nivel promedio de motivación cuando su nivel de eficacia es satisfactorio; un 33.8% presenta un nivel alto de motivación con un nivel satisfactorio de eficacia y 6.5% con un nivel alto de motivación presenta un nivel de eficacia muy satisfactorio.

## Análisis inferencial

### Prueba de normalidad

De acuerdo con la tabla 6, se considera que, debido a que los casos del presente estudio son 80, se procederá a emplear la prueba de Kolmogórov-Smirnov ( $50 < \text{casos}$ ).

Formulamos  $H_0$  y  $H_1$ :

$H_0$ : La distribución de las variables proviene de la distribución normal.

$H_1$ : La distribución de las variables no proviene de la distribución normal.

Regla de decisión:

Si  $p\text{-valor} > 5\% = .05$  entonces concluimos  $H_0$

Si  $p\text{-valor} < 5\% = .05$  entonces concluimos  $H_1$

Como el  $p$ -valor obtenido en las variables productividad laboral y la motivación y sus respectivas dimensiones es menor al nivel de significación ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta que la distribución de las variables NO proviene de la distribución normal. Por ello, para realizar la prueba de hipótesis se debe emplear una prueba no paramétrica como el Coeficiente de rho de Spearman [ $r_s$ ].

**Tabla 6.** Pruebas de normalidad

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad laboral	.218	80	<.001
Eficiencia	.126	80	.003
Eficacia	.301	80	<.001
Motivación	.210	80	<.001
Factores higiénicos	.180	80	<.001
Factores motivacionales	.216	80	<.001

Fuente: Elaboración propia.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre la productividad laboral y la motivación.

H1: Existe relación significativa entre la productividad laboral y la motivación.

**Tabla 7.** Matriz de correlación entre la productividad laboral y la motivación

		Productividad laboral		Motivación
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.552**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Motivación	Coefficiente de correlación	.552**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 7, se observa que el p-valor (.000) es menor a la significancia ( $\alpha=.05$ ), por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta  $H_1$ ; por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la productividad laboral y la motivación del personal de salud. Además, se observa que la correlación es positiva moderada ( $r_s=.552$ ); aseveración que se hace para un 95 % de nivel de confianza. También, se afirma que a mayor productividad laboral habrá una mayor motivación y a menor productividad laboral habrá menor motivación.

### Hipótesis específica primera

H0: No existe correlación significativa entre la eficiencia de la productividad laboral y la motivación.

H1: Existe correlación significativa entre la eficiencia de la productividad laboral y la motivación.

**Tabla 8.** Matriz de correlación entre eficiencia y motivación.

		Eficiencia	Motivación
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1.000
			.564**
		Sig. (bilateral)	.
			<.001
		N	80
			80
	Motivación	Coeficiente de correlación	.564**
			1.000
		Sig. (bilateral)	<.001
			.
		N	80
			80

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 8, se observa que el p-valor (.000) es menor a la significancia ( $\alpha=.05$ ), por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta  $H_1$ ; por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la eficiencia y la motivación del personal de salud. Además, se observa que la correlación es positiva moderada ( $r_s=.564$ ); aseveración que se hace para un 95 % de nivel de confianza. También, se afirma que a mayor eficiencia habrá una mayor motivación y a menor eficiencia habrá menor motivación.

### **Hipótesis específica segunda**

$H_0$ : No Existe correlación significativa entre la eficacia de la productividad laboral y la motivación.

$H_1$ : Existe correlación significativa entre la eficacia de la productividad laboral y la motivación.

**Tabla 9.** Matriz de correlación entre eficacia y motivación.

		Eficacia	Motivación
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1.000
			.518**
		Sig. (bilateral)	.
		N	80
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	.518**
			1.000
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	80

Fuente: Elaboración propia.

Con base en la tabla 9, se observa que el p-valor (.000) es menor a la significancia ( $\alpha=.05$ ), por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta  $H_1$ ; por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la eficacia y la motivación del personal de salud. Asimismo, se observa que la correlación es positiva moderada ( $r_s=.518$ ); aseveración que se hace para un 95 % de nivel de confianza. Además, se afirma que a mayor eficacia habrá una mayor motivación y a menor eficacia habrá menor motivación.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos se proponen las siguientes discusiones:

Las conclusiones propuestas por Suarez R, Rodríguez Y Muñoz N (2017) dicen que la motivación laboral es la estrategia administrativa con mayor porcentaje de impacto en la productividad laboral, la cual guarda estrecha relación con esta investigación donde se demuestra el alto nivel de significancia entre la motivación del personal y la productividad laboral.

Por otro lado, Alcaraz Sánchez en su investigación (2016) en México, realizó un estudio cualitativo donde tuvo como resultado que no solo la motivación es la única manera de generar productividad, sino que también la educación juega un rol muy importante, ambas son factores que juntos influyen en la productividad. Esta conclusión guarda relación con los resultados de esta investigación ya que la motivación está significativamente en correlación con la productividad como en las conclusiones propuestas por este autor.

El estudio de Junieta Montenegro en el año 2016 tuvo como objetivo determinar la influencia que ejerce la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de una panadería en una ciudad de Nicaragua. Este trabajo tuvo similitud con la presente investigación ya que el autor utilizó la teoría bifactorial de la motivación de Herzberg teniendo como conclusiones que los factores motivacionales tuvieron predominio difiriendo de la presente tesis ya que se obtuvo un 35% de trabajadores con un nivel alto de motivación en la dimensión de factores higiénicos versus un 23.8% con un nivel alto de motivación en la dimensión de factores motivacionales no siendo esta la dimensión predominante en la presente investigación.

Gamba Verástegui (2016) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal estudiar la relación entre la motivación y la productividad laboral con una muestra de 30 trabajadores. Se aplicó encuestas de ambas variables obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de 0.7446 lo que indica una alta correlación entre ambas variables, este resultado se parece bastante al presente estudio sin embargo en nuestra investigación se aplicó

estadística correlacional de Rho de Spearman por ser una prueba no paramétrica y por utilizarse prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov obteniendo como valor  $p = 0.000$  siendo menor a  $\alpha = .05$  por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa donde la relación entre la motivación y la productividad laboral tienen relación significativa al igual como en el antecedente mencionado.

El estudio de Katleen Ochoa (2014) fue de tipo descriptiva y se estudiaron a 50 trabajadores donde también se llega a la conclusión de una relación significativa entre la motivación y la productividad asemejándose mucho con la presente investigación, sin embargo, según el trabajo de Ochoa, su estudio presenta un 75% de su población con alta motivación lo que difiere de nuestra investigación donde se obtuvo un 43.8% en un nivel alto de motivación y 56.3% en un nivel promedio difiriendo un poco de el antecedente previamente descrito.

Halanocca Sara y col (2019) realizó un estudio correlacional donde buscó la relación de la motivación y satisfacción laboral con la productividad de un centro de salud. Tuvo como resultados que la correlación entre motivación y productividad es débil con un 16% según el autor, esto difiere de nuestra tesis donde si existe un nivel significativo de correlación entre motivación y productividad.

Velásquez R (2015) tuvo como objetivo general en su trabajo de investigación fue determinar en qué medida la motivación influye en la productividad laboral teniendo como conclusión la aceptación de la hipótesis donde la motivación influye en la productividad de la empresa, conclusión similar a la presente investigación.

Continuando con la discusión, Ramírez M (2020) difiere de la presente investigación ya que sus resultados arrojaron que la motivación no influye en la productividad laboral con un valor de Spearman de 0.950 lo que indica que no se acepta la hipótesis planteada.

Con respecto a la variable productividad, el estudio de Ramírez dice que un 61% del personal se encuentra muy de acuerdo asemejándose al presente estudio donde un 48.8% está satisfecho y un 43.8% en nivel aceptable.

Por otro lado, Rojas P (2018) tuvo como objetivo principal de su investigación determinar la relación de la motivación y la productividad del personal de un conocido banco. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional con una muestra de 23 colaboradores donde se encontró como resultado que el 60.9% del personal se encuentra en un nivel promedio de motivación, asemejándose un poco con la presente tesis donde se obtuvo un 76.3% de motivación del personal en el nivel promedio.

Además, Rojas concluye que existe una relación significativa entre la motivación y la productividad con un coeficiente positivo según Spearman de 0.837 con una significancia del 95%. Estos resultados son similares obteniéndose en este trabajo un coeficiente positivo moderado de Spearman de 0.552.

Cecilia Vargas (2019) en su tesis indica como conclusión que existe relación inversa entre los factores motivacionales y la productividad con un valor Rho Spearman de -0.095 y un valor  $p > 0.01$  difiriendo de los resultados obtenidos en esta tesis donde la dimensión factores motivacionales tiene correlación significativa positiva con ambas dimensiones de productividad propuestos como eficiencia y eficacia con un valor Spearman de 0.543 y 0.480 respectivamente.

Janet Godoy (2019) realizó un estudio donde busco la relación entre la motivación y la productividad en una empresa farmacéutica, estudio descriptivo y correlacional realizado con un 95% de confianza donde se aplicó estadística para pruebas no paramétrica (rho de Spearman) y se concluyó que existe relación directa y significativa con un valor  $p$  de  $0.000 < 0.05$  con un coeficiente Rho Spearman de 0.690 similar a nuestro estudio con un valor Spearman de 0.552 y un valor  $p$  de 0.000.

Chu Ipanama (2019) tuvo como muestra en su trabajo de investigación una población de 76 colaboradores con un valor Rho Spearman obtenido de 0.186 y un valor  $p$  0.000 donde evidencia correlación positiva donde también se asemeja a la conclusión de nuestra tesis.

## **VI. CONCLUSIONES**

Según los resultados obtenidos se concluye que:

Primero: Se determinó una correlación Rho Spearman de 0.552 con una significancia de 0.000 lo que se interpreta como una correlación positiva entre la productividad laboral y la motivación.

Segundo: Respecto al nivel de productividad se observó que el nivel satisfactorio de la productividad laboral fue predominante con un 48.8 %, el nivel aceptable que alcanzó el 43.8 % y solo un 7.5% en el nivel muy satisfactorio

Tercero: El nivel de motivación laboral del personal asistencial fue de un 43% en un nivel alto y 56.3% en un nivel promedio.

Cuarto: Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que existe una alta y significativa correlación entre la eficiencia y la motivación con un coeficiente Rho Spearman de 0.564 y un valor p de 0.000, esto quiere decir que a mayor motivación mayor eficiencia y viceversa.

Quinto: Se concluye también que la eficacia y la motivación tienen una alta y significativa correlación obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.518 y con un valor menos a 0.05, se concluye que la dimensión eficacia y la variable motivación tienen un comportamiento directamente proporcional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda reforzar e implementar nuevas estrategias administrativas para aumentar la motivación del personal orientados mejorar la productividad y por ende su rentabilidad además de un mejor clima laboral.

Se recomienda hacer un estudio utilizando otra dimensión u otra teoría de la motivación diferente a la de este estudio para contrastar mejor los resultados obtenidos en diferentes teorías motivacionales.

Se recomienda también realizar un estudio con un mayor número de colaboradores para mejorar la precisión estadística y hacer más viable los resultados en empresas muchos más grandes.

Se recomienda hacer un nuevo estudio donde se investigue que tanto influye la motivación laboral en la economía empresarial, con variables numéricas en un largo plazo.

Se recomienda incluir la variable “calidad” en estudios correlacionales con productividad para evaluar la relación de éstas y que tanto esta relacionado la calidad con la producción de un bien o un servicio.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

1. Suárez Castro RM, Volima Andrea Rodríguez r, Natalia Muñoz P. análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. revista de ingeniería, matemáticas y ciencias de la información 2017;4(8).
2. Calderón V, N. Checa, Caguana THR. Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. sociedad pro-rehabilitación en guayaquil en el año 2016. revista de comunicación de la seeci 2018 nov (44):155-170.
3. Velásquez R. Gestión de la motivación y liderazgo de subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos, 2017.
4. Velásquez N. Influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. Tesis para optar grado de doctor, 2015.
5. Brochet NDJD. La motivación laboral, clave en una empresa. Portafolio 2011 Feb 19.
- 5 Duarte E. Estudio de motivación, actitudes y productividad en empleados del sector maquilador del noroeste de México. Proyecto de Tesis. CETYS. Mexicali, Baja California. 2006.
6. J. A. Espinosa García, «Productividad de los sistema-producto pecuarios en México» Técnica pecuaria en México, vol. XXXI, nº 57, pp. 113-145, 2001.
7. C. Morales Sandoval y A. Masis Arce, «La medición de la productividad del valor agregado: Una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica» Tec Empresarial, vol. 8, nº2, pp. 41-49, agosto - Octubre 2014.
8. IPE. Productividad laboral [Internet]. Org.pe. 2007 [citado el 1 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral>
9. Productividad laboral - ILOSTAT [Internet]. Ilo.org. [citado el 1 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity>.
10. Schroeder, R. G. Administración de Operaciones. (5ª ed.). México: McGraw Hill, 2005.
11. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill, 2007.

12. Lam Díaz Rosa María, Hernández Ramírez Porfirio. Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud. Rev. cubana Hematol Inmunol Hemoter [Internet]. 2008 Ago;24(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-02892008000200009&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009&lng=es).
13. Chiavenato, I. Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. 2da Ed. Ciudad de México, México; Mc Graw Hill. 2009.
14. Robbins San Diego, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional 10ª. Edición. México: Prentice-Hall Hispanoamérica, S.A.
15. Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política [Internet]. oit.org. [citado el 16 de mayo de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_774977.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_774977.pdf).
16. El Caribe CEPAL y. El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica [Internet]. Cepal.org. 2013 [citado el 16 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5373-desempeno-mediocre-la-productividad-laboral-america-latina-interpretacion>.
17. Salazar, M., & Gutiérrez, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? Revista Empresarial, 10(4), 7–12. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>
18. Grifol, D. (2017). ¿Qué es productividad laboral? Retrieved from <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral>
19. Bouza Suárez, A. (2000). Reflexiones acerca del uso de los conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad en el sector salud. Revista cubana de salud pública, 26, 50-56.
20. Jiménez Paneque, R. E. (2004). Indicadores de calidad y eficiencia de los servicios hospitalarios: una mirada actual. Revista cubana de salud pública, 30(1), 0-0
21. Murray C, Frenk J. Sistemas de salud Un marco para evaluar el desempeño de los sistemas de salud Introducción Boletín de la Organización Mundial de la Salud # Organización Mundial de la Salud 2000 Recopilación de artículos N. Bulletin of the World Health Organization [Internet]. 2000;78(6):717–31.

22. Lagos, E. (2014). La motivación en la productividad laboral. *Voz Zootécnica*, 4, pp. 25 – 30.
23. Latham, G. P., & Ernst, C. T. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 16, 181-198.
24. Agut Nieto, S., & Carrero Planes, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203-225.
25. García, V. (2012). La Motivación Laboral: estudio descriptivo de algunas variables. [Tesis de Grado, Universidad de Valladolid]. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
26. Arrieta Salas, C., & Navarro Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22, 67-90.
27. Alcaraz - Armendáriz, Abelardo, Álvarez - Sánchez, Iván Noel, Sánchez - García, José Emilio, EDUCACIÓN Y MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN UNA DEPENDENCIA DE GOBIERNO (RECAUDACIÓN DE RENTAS DEL MUNICIPIO DE AHOME, SINALOA). Ra Ximhai [Internet]. 2016;12(6):389-397.
28. Halanocca Moreno SE, Palomino Huertas LA, Rupay Hospinal KE. La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud. Universidad SAN; 2019.
29. Peralta V, Ruth N. Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. Universidad Nacional de Trujillo; 2015.
30. Rabines R, Fernanda M. Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la empresa de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo 2020. Universidad César Vallejo; 2020.
31. Rojas Torres PA, Velásquez Ramírez FM. "Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella-Chimbote, 2018". Universidad César Vallejo; 2018.
32. Sarrin Vargas Machuca C. Factores Motivacionales Relacionados Con La Productividad Laboral De Los Trabajadores Del Centro De Atención Primaria II – Guadalupe. Universidad César Vallejo; 2019.

33. Godoy R, Patricia J. Motivación laboral y productividad del profesional químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, San Miguel – 2019. Universidad César Vallejo; 2019.
34. Chu Ipanama K, García Campos JA. Motivación y su relación con la productividad en los colaboradores de la Universidad César Vallejo filial-Tarapoto 2019. Universidad César Vallejo; 2020.
35. Céspedes N, Lavado P, Ramírez Rondán N. La productividad en el Perú: un panorama general. En: Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Universidad del Pacífico; 2016. pág. 9–40.
36. Universia Chile. (15 de Abril de 2013). Clima laboral, las ventajas de trabajar en un ambiente grato. Universia Chile. Obtenido de: <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/04/15/1016826/clima-laboral-ventajas-trabajarambiente-grato.html>
37. J. Montenegro López. (2016). Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015. (tesis de licenciatura) (Universidad Autónoma de Nicaragua). Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>
38. Gamba, J. (2015). La motivación y su relación con la productividad. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, México. Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>
39. Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX). (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
40. A. -P. Miró, «Diferenciales de productividad empresarial según su posición internacional. El caso del sector químico español» Revista Dimensión Empresarial, vol. 12, nº 1, pp. 73-83, 2014.
41. ECONOMÍA, TRABAJO, TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA Y GESTIÓN DE RIESGOS la era de las expectativas disminuidas, Paul Krugman. 1990. Prensa del MIT, Cambridge, MA. 220 páginas. ISBN: 0-913184-00-4. \$17,95. Bull Sci Technol Soc [Internet]. 1992;12(2):104–104. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/027046769201200251>.
42. Hernández R., Fernández C., y Baptista P. Metodología de la investigación. 2da. Edición. Mc Graw Hill, México, 2000.

## ANEXOS

ANEXO 1

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Se entiende que es la relación entre las salidas y el costo o el número de horas trabajadas por colaborador en la organización. (Suárez Castro RM;2017)	Se midió mediante las dimensiones: eficiencia y eficacia	Eficiencia	Rentabilidad	1 – 5	ORDINAL
				Equidad	6 - 8	
			Eficacia	satisfacción del usuario	9 – 10	
				Producto	14 - 20	
				Resultado	11 - 13	

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Se entiende que motivación laboral es un tipo de meta organizacional donde se ve reflejada la calidad de los servicios empresariales. (Salazar & Gutiérrez 2016)	Se calculó mediante las dimensiones de factores higiénicos y factores motivacionales	FACTORES HIGIENICOS	CONDICIONES FISICAS DENTRO DEL CENTRO	1-12	ORDINAL
				SALARIO		
				PRESTACIONES SOCIALES		
				PLAN INTEGRAL DE BENEFICIOS		
				RELACION CON LOS JEFES		
				OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO		
			FACTORES MOTIVACIONALES	USO DE HABILIDADES PERSONALES	13 -16	
				AUTONOMIA LABORAL		
				RESPONSABILIDAD LABORAL		
				OBJETIVOS Y METAS EN EL TRABAJO		

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: Productividad laboral			
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre eficiencia de la productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre eficacia de la productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre la productividad laboral y la motivación del personal asistencial del centro especializado de resonancia magnética</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>OE1: Determinar la relación entre la eficiencia de la productividad laboral y la motivación.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la eficacia de la productividad laboral y la motivación.</p>	<p>Existe relación significativa entre la productividad laboral y la motivación del personal asistencial en el centro de resonancia magnética 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>HE1: Existe correlación significativa entre la eficiencia de la productividad laboral y la motivación.</p> <p>HE2: Existe correlación significativa entre la eficacia de la productividad laboral y la motivación</p>	<b>VARIABLE 1: Productividad laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
			eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rentabilidad</li> <li>Equidad</li> </ul>	1 - 8	ORDINAL
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción del usuario</li> <li>Producto</li> <li>Resultado</li> </ul>	9 – 13	
			<b>VARIABLE 2: Motivación</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones físicas del centro</li> <li>Salario</li> <li>Prestaciones sociales</li> <li>Plan integral de beneficios</li> <li>Relación con los jefes y compañeros</li> <li>Oportunidad de crecimiento</li> </ul>	1 -12	ORDINAL			
Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso de habilidades personales</li> <li>Autonomía del trabajo</li> <li>Responsabilidad en el trabajo</li> <li>Metas y objetivos laborales</li> </ul>	13 - 16				
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA POR UTILIZAR</b>		
<p><b>Enfoque de Investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de la Investigación:</b> Básico, explicativo, no probabilístico</p> <p><b>Diseño:</b> descriptivo, no experimental</p> <p><b>Corte de Investigación:</b> Transversal</p>	<p>Muestra: La muestra estará conformada por 50 profesionales entre médicos, tecnólogos y enfermeras.</p> <p>El tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia.</p>	<p><b>TÉCNICA:</b> Cuestionario</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Encuesta</p> <p><b>ESCALA DE MEDICIÓN:</b> ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)</p> <p><b>TIPO:</b> Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)</p>	<p>– Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH</p> <p>Para contrastación de hipótesis se utilizará: el uso del programa estadístico SPSS</p>			

### ANEXO 3:

#### INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Cuestionario de productividad laboral:** Se recolecta información para identificar nivel de productividad. **A = escasamente; B = A veces; C = Generalmente; D = Siempre**

Nº	PREGUNTAS	A	B	C	D
<b>EFICIENCIA</b>					
1	Cumple con los procesos administrativos establecidos en la empresa.				
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.				
3	Cumple con el número estimado de pacientes diarios según su servicio.				
4	Cree usted que es importante hablar de productividad en la empresa.				
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores de la empresa.				
6	En la empresa se reconoce cuando los trabajadores son productivos.				
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de sus compañeros en la realización de sus tareas.				
8	Mantiene actitud positiva ante los cambios que se generan en la empresa.				
<b>EFICACIA</b>					
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido.				
10	Percibe que el tiempo de espera brindado al paciente es el adecuado				
11	Realiza usted algún tipo de ayuda extra para el usuario u orientación sobre su resultado.				
12	Ha percibido reclamos por parte del usuario luego de la atención y/o servicio.				
13	Cumple con los tiempos establecidos por la empresa para la realización del servicio y/o atención.				
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.				
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.				
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo que está bajo su responsabilidad.				
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en su puesto que ocupa hoy.				
18	Acepta la ayuda de otros para cumplir con las metas establecidas.				
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.				

## ANEXO 4:

### FICHA TÉCNICA

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR PRODUCTIVIDAD LABORAL

**A. NOMBRE:**

Test de productividad laboral

**B. OBJETIVOS:**

El siguiente test tiene como finalidad calcular el nivel de productividad del personal asistencial médico del centro especializado en resonancia magnética.

**C. AUTORES:**

Test original de Halanocca Moreno, Sara Elizabeth; Palomino Huertas, Lizet Angelica; Rupay Hospinal, Katerine Elizabeth; en su trabajo de investigación: La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud, 2019.

**D. ADAPTACIÓN:**

Adaptado por Luis Anuar Soto Quispe

**E. ADMINISTRACIÓN:** Individual

**F. DURACION:** 15 minutos

**G. SUJETOS DE APLICACIÓN:**

Personal asistencial médico, tecnólogo médico y de enfermería de un centro especializado en resonancia magnética.

**H. TECNICA**

- Observación
- Test

## I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

GRADO	RANGO O NIVEL	PUNTAJE
A	ESCASAMENTE	1
B	A VECES	2
C	GENERALMENTE	3
D	SIEMPRE	4

## II. RANGO PARA DETERMINAR LA PRODUCTIVIDAD

DEFICIENTE	0 - 20
ACEPTABLE	21 - 40
SATISFACTORIO	21 - 60
MUY SATISFACTORIO	61 - 80

EFICIENCIA	Mínimo	Máximo
DEFICIENTE	0	8
ACEPTABLE	9	16
SATISFACTORIO	17	24
MUY SATISFACTORIO	25	32

EFICACIA	Mínimo	Máximo
DEFICIENTE	0	12
ACEPTABLE	13	24
SATISFACTORIO	25	36
MUY SATISFACTORIO	37	48

## Confiabilidad del Cuestionario para Medir la Productividad Laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.864	20

Alfa de Cronbach	Interpretación
0-0.5	Inaceptable
0.5-0.6	Pobre
0.6-0.7	Débil
0.7-0.8	Aceptable
0.8-0.9	Bueno
0.9-1	Excelente

### Confiabilidad del Cuestionario para Medir la Productividad Laboral

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

## ANEXO 5

**Cuestionario de motivación:** El presente instrumento sirve para medir la motivación de personal de salud del centro especializado en resonancia magnética.

Instrucciones: Marque con una "X" en la alternativa de la columna de cada fila.

**1 = Muy en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo;  
4 = De Acuerdo; 5 = Muy de Acuerdo**

DIMENSIONES	Ítems	Valoración				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
FACTORES HIGIENICOS	1. ¿Los trabajadores cuentan con espacios físicos saludables para laborar en la empresa?					
	2. ¿Los trabajadores cuentan con las condiciones tecnológicas necesarias para realizar de forma óptima su labor?					
	3. ¿Los trabajadores gozan de un salario justo que les permite sentirse bien dentro de la empresa?					
	4. ¿El salario percibido por los trabajadores es atractivo a comparación de la competencia?					
	5. ¿Las prestaciones sociales recibidas se ajustan a lo estipulado por la ley laboral vigente?					
	6. ¿Las prestaciones sociales recibidas son atractivas a comparación de la competencia?					
	7. ¿La empresa cuenta con un plan integral de beneficios para el trabajador orientado a generar motivación y satisfacción laboral?					
	8. ¿Las relaciones entre jefes y trabajadores es buena y respetuosa contribuyendo a un ambiente favorable?					
	9. ¿Las relaciones entre los trabajadores es cordial y respetuosa contribuyendo a un ambiente favorable?					
	10. ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que motivan a sus trabajadores?					
	11. ¿La empresa ofrece oportunidades de crecimiento personal que contribuye a incrementar la motivación laboral?					
	12. ¿La empresa ofrece posibilidades de ascenso y promoción a sus trabajadores?					

FACTORES MOTIVACIONALES	13. ¿Los trabajadores despliegan habilidades personales que generan motivación?					
	14. ¿Los trabajadores sienten que poseen la autonomía laboral para desempeñarse mejor dentro de la empresa?					
	15. ¿La responsabilidad asumida por los trabajadores contribuye a generar una satisfacción laboral positiva?					
	16. ¿El logro de metas y objetivos alcanzados por los trabajadores contribuye a generar una satisfacción laboral positiva?					

## ANEXO 6

### FICHA TÉCNICA

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR MOTIVACIÓN

**A. NOMBRE:**

Test de motivación

**B. OBJETIVOS:**

El objetivo de este instrumento es calcular el nivel de motivación del personal asistencial de un centro especializado en resonancia magnética.

**C. AUTORES:**

Rojas Torres, Priscila Antuané y Velásquez Ramírez, Fanny Margot; en su trabajo de investigación: Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella-Chimbote, 2018.

**D. ADAPTACION:** Luis Anuar Soto Quispe

**E. ADMINISTRACIÓN:** Individual

**F. DURACION:** 20 minutos

**G. SUJETOS DE APLICACIÓN:**

Personal asistencial médico, tecnólogo médico y de enfermería de un centro especializado en resonancia magnética.

**H. TECNICA**

- Observación
- Test

**I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN**

NIVELES	A NIVEL DE VARIABLE	A NIVEL DE DIMENSIONES	
		F. HIGIENICOS	F. MOTIVACIONALES
ALTO	65 – 80	49 - 60	17 - 20
PROMEDIO	33 - 64	25 - 48	9 - 16
BAJO	16 – 32	12 - 24	4 - 8

## Confiabilidad del Cuestionario para Medir la Motivación

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.897	16

Alfa de Cronbach	Interpretación
0-0.5	Inaceptable
0.5-0.6	Pobre
0.6-0.7	Débil
0.7-0.8	Aceptable
0.8-0.9	Bueno
0.9-1	Excelente

## Confiabilidad del Cuestionario para Medir la Motivación

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

## ANEXO 7

### Interpretación del Coeficiente rho de Spearman

<b>Rho</b>	<b>Interpretación</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1.00	Correlación positiva grande y perfecta