

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Motivación laboral y productividad del talento humano en una
microred de salud, Bambamarca 2024

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de Salud

AUTOR:

Silva Ruiz, Roger Idelso (orcid.org/0000-0002-2021-9216)

ASESORES:

Dr. Reyes Perez, Moises David (orcid.org/0000-0002-9429-8965)

Dr. Mejia Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES PEREZ MOISES DAVID, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL TALENTO HUMANO EN UNA MICRORED DE SALUD, BAMBAMARCA 2024", cuyo autor es SILVA RUIZ ROGER IDELSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES PEREZ MOISES DAVID DNI: 47498278 ORCID: 0000-0002-9429-8965	Firmado electrónicamente por: MDREYESP el 03-08- 2024 15:50:13

Código documento Trilce: TRI - 0802443



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA RUIZ ROGER IDELSO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL TALENTO HUMANO EN UNA MICRORED DE SALUD, BAMBAMARCA 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SILVA RUIZ ROGER IDELSO DNI: 27570249 ORCID: 0000-0002-2021-9216	Firmado electrónicamente por: RISILVAS el 15-08- 2024 23:19:00

Código documento Trilce: INV - 1702515

Dedicatoria

A mis amados hijos Carlos Kelvin, Yuri Elizabeth quienes ya están logrando buenos frutos académicos y formación integral, mediante su determinación, fe y constancia y a Roger Isaí Cada día que paso a su lado es un regalo que atesoro en mi corazón. Sus risas, curiosidad e infinita capacidad de amar han sido la inspiración detrás de cada esfuerzo en mi vida. Esta tesis es un pequeño testimonio de todo lo que hago, lo hago pensando en ustedes. Gracias por llenar mi mundo de orgullo, satisfacción, amor y dulzura y hacerme sentir que estoy cumpliendo la tarea de ser padre.

Agradecimiento

Mi más profundo agradecimiento al Dr. Moisés David Reyes Pérez, por su dedicación y paciencia infinita. Su dirección académica, llena de sabiduría y estímulo, ha sido fundamental para dar forma a esta investigación y mi crecimiento como investigador. No puedo expresar con palabras cuánto valoro su apoyo y orientación a lo largo de este viaje académico.

A mi esposa María Odalis, por su comprensión y soporte emocional con lo cual me impulsó y motivó para la culminación con éxito de este estudio de investigación, lo cual, a pesar de algunas dificultades y limitaciones significa que mediante la dedicación y esfuerzo aún se pueden lograr muchas cosas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
VII. PROPUESTA	65
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024... ..	16
Tabla 2. Motivación laboral del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024	17
Tabla 3. Productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024	18
Tabla 4. Relación entre dimensión intrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024	19
Tabla 5. Relación entre dimensión extrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024	20
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	68

Resumen

El presente estudio se enmarca en el Tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible y tuvo como fin determinar la relación entre motivación laboral y productividad del talento humano de una microred de salud, Bambamarca 2024. Investigación de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal y nivel relacional, tuvo una muestra de 58 trabajadores de salud, se empleó dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados fueron: concerniente a la variable motivación laboral el 62,1% fue media, del mismo modo para la dimensión intrínseca y extrínseca que resultó media con el 51,7% y 53,4% respectivamente; en cuanto a la variable productividad del talento humano fue óptima en un 70,7%, también para la dimensión eficiencia con un 56,9% y dimensión eficacia con el 87,9%; al realizar la relación entre variables se encontró que existe relación entre motivación laboral y productividad del talento humano con una significancia bilateral de 0,001 y de igual modo para las dimensiones de motivación resultaron guardar relación con la productividad del talento humano. Se concluye que la motivación laboral está relacionada con la productividad laboral.

Palabras clave: Motivación, productividad, recursos humanos.

Abstract

The present study is part of the Third Sustainable Development Goal and aimed to determine the relationship between work motivation and productivity of human talent in a health micronetwork, Bambamarca 2024. Basic research, with a cross-sectional and level non-experimental design. relational, had a sample of 58 health workers, two questionnaires were used as instruments. The results were: concerning the work motivation variable, 62,1% was average, in the same way for the intrinsic and extrinsic dimension, which was average with 51,7% and 53,4% respectively; Regarding the variable productivity of human talent, it was optimal at 70,7%, also for the efficiency dimension with 56,9% and effectiveness dimension with 87,9%; When carrying out the relationship between variables, it was found that there is a relationship between work motivation and productivity of human talent with a bilateral significance of 0,001 and in the same way for the dimensions of motivation they turned out to be related to the productivity of human talent. It is concluded that work motivation is related to work productivity.

Keywords: Motivation, productivity, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la motivación para el trabajo es uno de los elementos claves para la buena productividad en las instituciones, tanto públicas como privadas, considerando que el talento humano debe gozar de un completo bienestar físico, mental y social al momento de realizar sus funciones ya que es una manera de conservar un ambiente proactivo y agradable. Según refiere Toribio (2023) que, en su estudio, el Wall Street Journal, la Universidad de Warwick y el Opener Institute for People descubrieron que cuando los empleados están inspirados en el trabajo, la productividad aumenta un 12% y la eficiencia un 31%.

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022) refiere que, el 60% de las personas del planeta están empleadas y teniendo altos niveles de dinamismo en el trabajo, es esencial para que desempeñen su labor lo mejor posible. Esta idea sugiere que la motivación es un componente de la salud mental, por lo que la prevención de problemas relacionados con la salud mental, entre los servidores en el trabajo mediante la aplicación de intervenciones institucionales dirigidas específicamente a las condiciones y entornos de trabajo aumentará la productividad.

Por otro lado, las circunstancias que rodean la motivación laboral en el sector sanitario son complicadas, ya que los profesionales de la salud deben desempeñar sus funciones incluso cuando su motivación es baja porque su trabajo afecta directamente a la salud de la población. Esto les supone una presión y unas responsabilidades adicionales en el trabajo, lo que disminuye la productividad y reduce la calidad de los servicios prestados, todo esto se agrava más aun con el déficit de personal de salud ocasionando sobrecarga laboral y baja productividad del talento humano OMS (2020).

Automatic Data Processing [ADP] en Europa indica que La mayoría de los trabajadores de este continente no están motivados principalmente por el dinero, como demuestra la encuesta, y un tercio de los empleados están insatisfechos porque la dirección de su empresa no reconoce ni utiliza sus capacidades y talentos, ya que el 48% de los trabajadores que acuden a su puesto de trabajo lo hacen por motivaciones para fomentar las relaciones profesionales, la felicidad en el trabajo y el crecimiento personal ADP (2022).

Lamentablemente, todavía no se es consciente de que, además de la remuneración, es muy importante centrarse en las necesidades del personal para contar con elementos decisivos tales como el impulso, el reconocimiento, la cooperación y los vínculos relacionales que les permitan sentir que se satisfacen sus necesidades y que les abren las puertas a la mejora y la satisfacción personal. (Manjarrez et al. 2020).

En América Latina, la mitad de los trabajadores afirman que permanecerán en su puesto actual y no buscarán uno nuevo, mientras que el 45% están considerando propuestas y el 28% tiene previsto renunciar. Los principales motivadores de estas decisiones son el salario en un 59%, la promoción profesional en un 40%, la seguridad laboral en un 38 %, el aprendizaje de nuevas habilidades en un 32% y las prestaciones sanitarias en un 31%. Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2023) refiere que para asegurar la motivación en los trabajadores y asegurar su máxima productividad es necesario las condiciones laborales seguras, satisfactorias y saludables, también las condiciones de trabajo justas y equitativas.

El Perú es uno de los países que más rotaciones laborales realiza aproximadamente el 20% ocupando el tercer lugar en Latinoamérica, esta situación debido a varias ópticas del tipo de organización, coyuntura del mercado y características del sector, este problema se suscita porque muchas veces el talento humano no está desempeñándose adecuadamente en sus funciones, lo que induce a las jefaturas a tomar decisiones de desplazar o rotar a otras entidades o puesto laboral y de este modo mantener motivado para el cumplimiento de la productividad; no obstante, analizando el alto porcentaje de rotaciones indican que el personal no se siente a gusto en su puesto laboral. (Vargas, 2019).

Si bien, en los últimos años la motivación en empleados ha disminuido notoriamente en el Perú, dado por problemas en el ambiente laboral, los bajos salarios, horarios desfavorables y la productividad de empleo, esta desmotivación se evidencia con estadísticas donde el año 2023 los peruanos en un 68% referían que les gustaba sus labores; sin embargo, para este año 2024 descendió al 51%. (Angulo, 2024).

En nuestra región Cajamarca y medio local la situación de motivación laboral se ve similar en el talento humano de salud ante lo mencionado anteriormente, dado

que en este sector aún existe la inequidad concerniente a salarios entre profesionales del mismo grupo ocupacional debido tales como el personal contratado bajo el régimen laboral 1057 que tienen una remuneración inferior a otros regímenes laborales, también el trabajo que desempeñan donde el personal nombrado a veces incumple sus funciones a cabalidad lo que genera desmotivación laboral en cierto número de trabajadores, además la falta de reconocimientos e incentivos por parte de la entidad empleadora es muy importante para que el personal este motivado para realizar sus funciones.

El presente estudio se enmarca en el Tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible [ODS], que es Salud y Bienestar. En concreto, la Meta N° 12 insta a un aumento significativo de la financiación sanitaria, así como de la contratación, formación y retención del personal sanitario en las naciones en desarrollo, especialmente en los países menos desarrollados y los pequeños Estados insulares en desarrollo Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021).

Frente a lo mencionado anteriormente, se planteó la siguiente pregunta general de investigación: ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024?; además surgieron preguntas específicas de: ¿Cuáles son los niveles de motivación laboral en una microred de salud, Bambamarca 2024?, ¿Cuáles son los niveles de productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024?, ¿Cuál es la relación entre motivación laboral intrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024? y ¿Cuál es la relación entre motivación laboral extrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024?.

Asimismo, el presente trabajo de investigación se justifica con las teorías de necesidades de Maslow, Herzberg, McClelland, Alderfer, McGregor, Deci y Ryan debido a que guardan relación con el tema. Además, el objetivo de este estudio es avanzar en la comprensión teórica, proporcionando fundamentos, conceptos y/o teorías relacionadas sobre variables; la justificación metodológica es que está guiado a través de los pasos del método científico y está equipado con herramientas de recopilación de datos confiables y validadas y la justificación práctica ya que identificando los aspectos motivacionales para el talento humano de una microred

de salud de Bambamarca tendrá impacto en la productividad del personal de salud; por otro lado, servirá como línea de base para el sustento de entidades tanto públicas y privadas para que realicen diversos planes o trabajen las habilidades blandas en el personal de salud y de este modo mantener motivado a sus colaboradores con el único fin de incrementar y mejorar la productividad que beneficiaría a la institución y a los usuarios en salud que acuden a atenderse.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre motivación laboral y productividad del talento humano de una microred de salud, Bambamarca 2024. Adicionalmente, se desarrollaron los siguientes objetivos específicos: Describir los niveles de motivación laboral del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024; describir los niveles de productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024; determinar la relación entre la dimensión intrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024; y determinar la relación entre la dimensión extrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024.

Para poder realizar la comparación de resultados y plasmar la discusión se recurrió a estudios de investigación realizados en los diversos niveles que servirán como antecedentes. Por ello, un estudio internacional realizado en Chile por Alarcón et al. (2020) trató de averiguar la motivación y el nivel de satisfacción laboral de los especialistas en obstetricia. Se encontró que mientras los profesionales de la salud mostraban una motivación media-alta en general, sus niveles de satisfacción eran de bajos a medios.

En Suecia Lohela-Karlsson et al. (2022) también llevó a cabo un estudio científico cuyo objetivo fue evaluar si las actitudes hacia el trabajo están asociadas con la pérdida de productividad, estudio transversal en el que participó una muestra de 1475 empleados, se utilizó una regresión logística para respaldar la hipótesis, que concluyó que la motivación laboral, compromiso y felicidad laboral organizativo son factores adicionales que afectan a la pérdida de productividad en los empleados, además de las cuestiones relacionadas con la salud y el entorno laboral.

En Ghana Sakeah et al. (2023) en su artículo científico que realizaron con la finalidad de evaluar cómo los diferentes incentivos influyen en la motivación informada y las percepciones de desempeño en los voluntarios de salud comunitaria,

estudio cuasi experimental con medición post intervención. Los resultados fueron que la remuneración fue un factor principal para la motivación; asimismo el contar con un seguro de salud; concluyen que los incentivos son un elemento fundamental para motivar a los empleados, aumentar el rendimiento laboral o productividad.

En el artículo científico de Linh et al. (2023) en Vietnam, cuyo objetivo fue evaluar la motivación laboral y sus determinantes entre los trabajadores de la salud en hospitales e instalaciones vietnamitas, estudio transversal entre 2814 profesionales de la salud en las tres regiones de Vietnam de octubre a noviembre de 2021. Los resultados fueron que la motivación laboral obtuvo la puntuación más baja en motivación financiera y la más alta en percepción del valor del trabajo, asimismo concluye que la motivación intrínseca ha ganado importancia durante la labor, por lo que las autoridades deberían desarrollar intervenciones que aumenten la motivación psicológica intrínseca en lugar de centrarse únicamente en los aumentos salariales.

En un estudio cuantitativo que utilizó un diseño transversal y de tipo básico, los autores Dolores et al. (2023) en México concluyeron que existía una relación entre el rendimiento laboral de los trabajadores del sector sanitario y la variable motivación. El objetivo del estudio era averiguar si la motivación de los trabajadores y la productividad en el sector sanitario están relacionadas, en el periodo post pandémico.

El objetivo de la tesis nacional de Halanocca et al. (2019) fue determinar si la motivación y la satisfacción en el trabajo, tienen un impacto en la productividad. Según los hallazgos, se encontró que la motivación y la producción son regulares. Sin embargo, la correlación entre ambas variables fue de solo 16%, lo que indica una asociación débil.

En un estudio realizado por Zapata et al. (2023) en Perú, el objetivo era determinar la relación entre el rendimiento de los empleados y la motivación laboral. En esta investigación cuantitativa se utilizó un enfoque de diseño no experimental, y los resultados indicaron que el 88% de los empleados tenían un gran rendimiento laboral y el 77% una alta motivación laboral; la relación entre ambas variables tuvo una significancia de 0.00, y hubo una relación significativa de 0.00 con Rho de

Spearman para las dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendental con la variable desempeño.

El objetivo de la investigación cuantitativa de Sánchez (2023) en Perú fue conocer la conexión entre la productividad laboral del personal de salud y la motivación al interior de una microred de salud en la región Amazonas. Los hallazgos mostraron que: 51,2% de la población carecía de motivación; la motivación fue media en las dimensiones extrínseca e intrínseca (50,0% y 58,5%, respectivamente); 48,8% de la población tenía una productividad regular; y 48,8% y 47,6% en las dimensiones eficiencia y eficacia. Con un nivel de significación de 0,00 para el Rho Spearman y lo mismo para las dimensiones de la variable productividad y motivación laboral, la correlación entre las variables fue significativa.

Ochenta personas conformaron la muestra de la tesis de Huanca (2020) en Perú, que buscaba conocer la relación entre la productividad laboral del personal médico y la gestión del capital humano. Se trataba de un estudio de investigación fundamental a nivel relacional que utilizaba métodos no experimentales. La variable productividad tuvo un porcentaje bajo de 57,7%, la dimensión eficiencia tuvo un porcentaje medio de 65,0% y la dimensión eficacia tuvo un porcentaje medio de 48,8%. Dotadas de un nivel de significación de 0,000 y un Rho de 0,615, las variables demostraron una asociación significativa.

Santos (2018) realizó un estudio en Perú para estudiar la relación entre la motivación laboral de los empleados del Ministerio de Salud y la gestión del talento humano en la Dirección General de Recursos Humanos. Cien trabajadores de la salud constituyeron la muestra de este estudio de enfoque cuantitativo y no experimental. Los resultados validaron la presencia de una relación entre las variables [nivel de significación 0,00] y demostraron un alto nivel de motivación laboral (53,0%).

Se han identificado estudios a nivel regional y local, como el realizado por Espinoza & Estrada (2019), este estudio descriptivo utilizó un nivel correlacional transversal y una muestra de 47 colaboradores para investigar la relación entre dinamismo y eficacia en el trabajo. Los hallazgos mostraron que el 42,6% de los encuestados tenía un nivel medio de dinamismo en el trabajo, lo que también ocurrió con las dimensiones de la variable. Por el contrario, el 59,6% de los encuestados

tenían un nivel bajo de rendimiento laboral, lo que también ocurría con las dimensiones de la variable. El análisis de correlación reveló un coeficiente de correlación de 0,459 y un nivel de significación de 0,001 utilizando la Rho de Spearman.

Asimismo, en su tesis Zarate (2021) en Cajamarca, cuyo objetivo fue evaluar el impacto de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores, investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo de corte trasversal no experimental, tuvo una muestra de 19 trabajadores. Los resultados fueron: respecto a la variable motivación laboral fue percibida por los colaboradores en un 52,6% como regular, en la dimensión intrínseca en un 47,4% fue regular y en los extrínsecos del mismo modo fue regular con el 52,6%; concerniente al desempeño laboral el 52,6% resultó ser regular y del mismo modo para cada una de las dimensiones de esta variable; en cuanto a la relación entre variables con el Rho Spearman resultó ser significativa con un valor de 0,00.

En la tesis de Calderón (2023) con una muestra de 52 empleados públicos y un diseño no experimental y nivel correlacional, cuyo objetivo era conocer la relación entre la motivación de los funcionarios y el rendimiento laboral. Los resultados fue que el 65,38% de servidores públicos manifestaron tener una motivación laboral regular y concerniente al desempeño laboral el 61,54% fue regular, respecto a la dimensión de eficiencia fue regular en un 67,31%; respecto a la relación entre variables resultó ser significativo en un valor de 0,001.

Adicionalmente, Zurita (2023) empleó una técnica transversal de alcance descriptivo correlacional y un diseño cuantitativo no experimental con una muestra de noventa trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud de Salud San Ignacio. Encontrar la conexión entre la productividad de los trabajadores y la satisfacción laboral era el principal objetivo del estudio. Los resultados demostraron que el factor de productividad, que mide la satisfacción laboral, fue regular en un 57,58%, y la variable satisfacción laboral, que mide la eficacia, fue regular en un 60,0%. Se comprobó que la relación entre las variables era significativa, del mismo modo que la satisfacción laboral estaba relacionada con las dimensiones de eficacia.

En la tesis de Corcino & Pinco (2023) utilizaron una muestra de 177 colaboradores administrativos y una metodología descriptiva correlacional, tuvo

como fin determinar y caracterizar el impacto de la motivación laboral en el rendimiento laboral. Los resultados fueron que el 33,3% de colaboradores presentaron una motivación laboral baja y moderada, concerniente al rendimiento laboral fue bajo con el 34,4%, en cuanto a la relación resultó tener una significancia con un valor p de 0,00.

Para este estudio se exploró una de las primeras y más pertinentes teorías de la motivación laboral: La de McClelland. quien identificó la demanda de logro que se define como el deseo de trabajar en la propia exposición y ser productivo en ella, como componente de la realización es la principal fuente de motivación laboral. Esta demanda depende de un equilibrio razonable entre la probabilidad de avance y desafío, la necesidad de poder o la necesidad de impacto y reconocimiento, y la necesidad de conexión o de tener un lugar, afiliación y contacto estrecho con los demás. Esta multitud de necesidades tienen un equilibrio que puede cambiar dependiendo del carácter y del lugar de trabajo, algo que puede crear diversos perfiles, formas de comportarse y niveles de inspiración en el trabajo. Peiró (2022).

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow en un principio su hipótesis no se centraba en el lugar de trabajo, también sugiere que el comportamiento de una persona tiene sentido por la presencia de necesidades fundamentales traídas al mundo de la penuria, que se coordinan en un orden (a modo de pirámide) en el que, una vez satisfechas las necesidades más esenciales, se continúa hacia el centro en torno a las más inabarcables, pasando de las necesidades orgánicas a las sociales y de autoconocimiento. De este modo, el autor sugiere la existencia de las siguientes necesidades, que van de las más fundamentales a las más alucinógenas: necesidades fisiológicas [comida, agua y cobijo]; necesidades de seguridad; necesidades sociales; necesidad de decencia; y, por último, necesidad de autoconciencia, en ese sentido el aspecto de motivación laboral es una de las necesidades que debe tener los colaboradores para una buena productividad Navarro (2019).

El modelo progresivo de Alderfer es un modelo más pertinente a la luz de la jerarquía de necesidades de Maslow. Genera una suma de tres tipos de necesidades, donde cuanto mayor es la necesidad de satisfacer una necesidad, menor es el nivel de satisfacción. En particular, estima la presencia de necesidades

de presencia (las fundamentales), necesidades de relación y necesidades de autoconocimiento o mejora, que crean inspiración para lograr su satisfacción. Castillero (2018).

La variable motivación laboral según Puma & Estrada (2020) reviste una importancia significativa en los campos de la psicología organizativa y la gestión de recursos humanos, dado su impacto directo en la felicidad, la productividad y el rendimiento de los empleados. También Barcia & Mendoza (2019) es la capacidad de cualquier organización para motivar a sus trabajadores es esencial para su éxito. Comprender los diferentes tipos de motivación y cómo influyen en los empleados permite a los gestores diseñar estrategias efectivas para mejorar el rendimiento, la satisfacción y la retención del personal.

En resumen, la motivación laboral se refiere al conjunto de factores que dilucidan las acciones de un individuo en el lugar de trabajo. Se divide en dos categorías: variables internas y externas que motivan a un individuo a esforzarse por alcanzar los objetivos del trabajo (Barcia & Mendoza, 2019)

Motivación extrínseca, es el impulso para realizar una tarea o actividad para obtener una recompensa externa o evitar una consecuencia negativa. Dentro de esta motivación se tiene a la compensación financiera que tiene que ver con el salario, bonificaciones, y otros incentivos monetarios; también los beneficios como vacaciones, seguros, y otros beneficios no monetarios; los reconocimientos dentro los cuales están la apreciación y elogios por el trabajo bien hecho; y las condiciones de trabajo que tiene que ver con el entorno físico y organizacional que facilita o dificulta el trabajo.

Respecto a la motivación intrínseca, es el impulso a realizar una tarea o actividad por la satisfacción y el interés que ésta proporciona, sin necesidad de recompensas externas; esta motivación tiene que ver con la autonomía que es el grado en que los empleados tienen control sobre cómo realizan sus tareas, el ánimo de superación personal como una maestría y asimismo el propósito que es el sentido de trabajar por algo que tiene significado personal y va más allá del simple cumplimiento de tareas (Barcia & Mendoza ,2019).

La motivación intrínseca, señalada por diversos creadores: Maslow, Herzberg, McClelland, Alderfer, McGregor, Deci y Ryan, entre otros, es la motivación interior que comunica una persona para realizar su trabajo sin necesidad de mejoras o factores externos. Los individuos intrínsecamente persuadidos tienen el discernimiento de que su trabajo es esencial para otras personas, y este tipo de inspiración les proporciona auto superación y avance (Bello & Bustamante,2019).

Respecto a la variable productividad del talento humano se refiere a la eficiencia y eficacia con la que las personas en una organización utilizan sus habilidades, conocimientos y competencias para alcanzar los objetivos organizacionales. Es una medida del rendimiento individual y colectivo en términos de output [resultados] en relación con el input [recursos utilizados, incluyendo tiempo y esfuerzo] (Rojas et al., 2018).

Fontalvo et al. (2018) manifiesta que la productividad se considera como la conexión entre el volumen total de creación y los activos utilizados, es la proporción entre los resultados [administraciones y mercancías] y al menos una fuente de datos o fuentes de datos [capital y trabajo], la eficiencia es la forma en que se utiliza cada factor de creación en el momento en que se entregan los artículos para lograr la satisfacción de todas y cada una de las necesidades de nuestro público en general y se considera una figura esencial el mundo de los negocios a la luz del hecho de que un artículo no será serio en el caso de que no se crea con requisitos exclusivos de eficiencia.

Según Huanca (2020) las dimensiones de la productividad del talento humano y que se tomará en este estudio será la eficiencia que describe la capacidad de realizar tareas con precisión utilizando la menor cantidad de recursos; es hacer las cosas de la manera más óptima. Y la eficacia, que implica la capacidad de lograr objetivos y resultados esperados; llevar a cabo las acciones adecuadas es lo que ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos.

La productividad con eficiencia es una idea esencial para la vida personal y profesional, para el cumplimiento de esto se tiene que plantear una definición de metas claras, la priorización de tareas, la gestión del tiempo libre, Automatización y uso de herramientas tecnológicas, la optimización de recursos, la mejora continua, el bienestar y salud. En cambio, la productividad con eficacia implica hacer las cosas

correctas [eficacia] de la mejor manera posible [productividad], lo que resulta en un rendimiento óptimo y resultados superior (Sánchez & Prada, 2018).

En cuanto a lo sustentado, es crucial reconocer que la motivación no es un estado estático; es un flujo constante que requiere atención y cuidado por lo que los administrativos de turno deben cultivar un entorno que nutra la motivación, adaptándose a las necesidades cambiantes y fomentando una cultura de aprendizaje y crecimiento. Porque cuando la motivación se convierte en la fuerza impulsora detrás de cada acción, la productividad se convierte en el resultado natural y sostenible de un compromiso auténtico y una dedicación inquebrantable.

Ante todo, lo mencionado se planteó la hipótesis de investigación: La relación entre motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024, es significativa; y la hipótesis nula la relación entre motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024, no es significativa. También se plasmó las hipótesis específicas la relación entre motivación laboral intrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024, es significativa; y la relación entre motivación laboral extrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024, es significativa.

II. METODOLOGÍA

Para la presente investigación se empleó el tipo de investigación básica debido a que el aporte de dicho estudio fue solo a nivel de conocimiento científico, tipo de investigación que se empleó en el ámbito científico para ampliar y comprender los saberes sobre un campo específico o fenómeno. Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

El enfoque que se empleó en el presente estudio fue el cuantitativo porque la información se recogió mediante valores numéricos, lo que permitió calcular la frecuencia con la que se produjo un tema o fenómeno concreto Hernández et al. (2014).

El diseño de la investigación fue el no experimental de corte transversal. No experimental porque las variables se observaron tal y como se producían en su contexto particular y luego se describieron y analizaron en lugar de modificarse por conveniencia. (Manterola et al., 2019; Ramirez 2010). Y de corte trasversal porque los datos fueron recolectados en un solo tiempo y momento único. También la investigación tuvo un nivel relacional porque se relacionaron la variable motivación laboral y productividad. Supo (2014).

La variable motivación laboral se define como el resultado de la interrelación del trabajador y el estímulo realizado por la entidad con el fin de crear elementos que incentiven e impulsen al colaborador a lograr una meta Peña (2017). La definición operacional se realizará mediante el cuestionario de motivación laboral, dividido en dos dimensiones la intrínseca y extrínseca, dicho cuestionario tiene 15 preguntas, considerando una escala de medición ordinal.

Y la variable productividad del talento humano se define como la cantidad producida y la cantidad de insumos utilizados en el proceso de producción Dávila et al. (2022). Asimismo, la definición operacional se realizará mediante el cuestionario de productividad, que consta de 19 preguntas, considerando una escala de medición ordinal.

Considerando que la población es la unidad íntegra de individuos, cosas u objetos que se considera para una investigación. También la población es la

disponibilidad de la multitud que se contemplan para poder llegar a determinarlos Ramirez (2010). Para el presente estudio se tuvo en consideración a una población de 58 trabajadores según el reporte de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca / Dirección de Recursos Humanos (2024) de diferentes grupos profesionales y diversas modalidades de contrato de una microred de Salud de Bambamarca y la muestra estuvo conformado por el integro de la población que fue 58 trabajadores de salud también, por ser una población accesible.

Considerando que la técnica es un conjunto de procedimientos, herramientas e instrumentos empleados con la única finalidad de obtener conocimientos e información; en ese sentido para este trabajo de investigación se utilizó como técnica la encuesta autoadministrada (Baena 2017).

Los investigadores utilizan instrumentos como herramientas para investigar, recopilar y documentar datos sobre un tema o área concretos Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) Para el presente trabajo se utilizó como instrumentos dos cuestionarios uno sobre la motivación laboral y el otro concerniente a la productividad del talento humano que sirvieron para medir las variables de investigación.

El cuestionario de motivación laboral fue tomado de Sánchez – 2023, y para el presente estudio fue adaptado algunas preguntas a la zona donde se aplicó la investigación, donde quedó con 15 preguntas dividido en dos dimensiones las primeras 7 preguntas pertenecen a la dimensión motivación intrínseca y el resto a la dimensión de motivación extrínseca, cada pregunta tiene cinco posibles respuestas de nunca [1], pocas veces [2], algunas veces [3], casi siempre [4] y siempre [5]. Asimismo, el puntaje general se convierte en motivación laboral cuando es de 15 a 35 motivación laboral baja, de 36 a 55 motivación media y de 56 a 75 motivación alta. Igual para cada dimensión; para la dimensión motivación intrínseca cuando la puntuación es de 7 a 16 motivación baja, de 17 a 26 motivación media y de 27 a 35 motivación alta, y para la dimensión de motivación extrínseca cuando la puntuación es de 8 a 18 motivación baja, de 19 a 28 motivación media y de 29 a 35 motivación alta.

Respecto al cuestionario de productividad del talento humano fue tomado de Huanca – 2020, también para la presente investigación se realizó la adaptación y

modifico algunas preguntas, en la que quedó constituido por 19 preguntas dividido en dos dimensiones en eficiencia y efectividad. Para la dimensión eficiencia lo constituye los ítems de la uno a la nueve y para la dimensión eficacia constituido desde la pregunta 10 a la 19. Asimismo, cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta 1 [nunca], 2 [pocas veces], 3 [algunas veces], 4 [casi siempre] y 5 [siempre]; además la sumatoria de las respuestas se convierte en puntaje global indicando la productividad del talento humano cuando el puntaje es de 19 a 44 productividad deficiente, de 45 a 70 productividad regular y de 71 a 95 productividad óptima. Del mismo modo se realizará para la dimensión eficiencia cuando la puntuación es de 9 a 21 productividad deficiente, de 22 a 34 productividad regular y de 35 a 45 productividad óptima, y para la dimensión eficacia cuando la puntuación es de 10 a 23 productividad deficiente, de 24 a 37 productividad regular y de 38 a 50 productividad óptima.

Por otro lado, antes de la aplicación de los instrumentos se realizaron la validación por tres jueces: Vásquez, Oblitas y Herrera, donde los cuestionarios resultaron ser válidos, en este caso para el cuestionario de motivación laboral resultó tener una V de Aiken de 0,83 y para el cuestionario de productividad una V de Aiken de 0,92, ante estos resultados los instrumentos tienen una excelente validez.

Y finalmente también se realizó la confiabilidad de los cuestionarios para ser aplicados, la cual consistió en realizar una prueba piloto a 10 trabajadores de salud de diversos grupos ocupacionales en la Microred de Salud Virgen del Carmen que es similar a la zona de estudio una vez aplicado los instrumentos se ingresaron en el software SPSS v.28, teniendo un valor de 0,91 con Alfa de Cronbach para el cuestionario de motivación laboral y de 0,88 Alfa de Cronbach para el cuestionario productividad del talento humano

La investigación realizada se basó en el método científico Ramirez (2010) que principia con la introducción que habla de la realidad problemática mostrando las definiciones y estadísticas relacionadas con el tema de exploración para el reto de investigación a nivel local, nacional e internacional, asimismo se describe las bases teóricas concerniente al tema, luego se plasma la parte metodológica que se habla el diseño, la parte de variables, de población muestra, los instrumentos y métodos de análisis.

Concluido el proyecto de investigación y aprobado por la universidad, se prosiguió a las coordinaciones con el gerente de la Microred San Antonio para presentar un documento con la finalidad de aplicación de los instrumentos de motivación laboral y productividad del talento humano. Una vez obtenido aplicado los instrumentos se procedió a depurar algunos datos erróneos para luego ingresar las respuestas contestadas por la muestra del estudio asignado un código al software SPSS v.28, luego se realizó el reporte en tablas simples y de doble entrada o de contingencia según los objetivos plateados para después analizarlo e interpretarlo y realizar la discusión de los resultados a través de la contrastación de los antecedentes.

Por último, se realizó una prueba de normalidad para verificar que se cumplan los supuestos y permitir el uso de la prueba estadística correspondiente a fin de respaldar la hipótesis (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

Para cumplir con este parámetro, se consideró que el título del proyecto de investigación haya sido aprobado por el área de investigación de la Universidad César Vallejo; También se preparó un consentimiento informado para que los participantes del estudio aceptaron voluntariamente participar en el estudio. Y finalmente, este estudio consideró los principios bioéticos que todo profesional debe aplicar en la investigación, como la justicia, porque todos los participantes deben ser vistos y tratados por igual, también el principio de no maleficencia considerando que no se debe hacer daño a la población porque se aplicó los instrumentos a seres humanos y la beneficencia teniendo en cuenta que los resultados de esta investigación sirvan a la población estudiada. (Colegio de Enfermeros del Perú, 2009).

III. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024

Rho de Spearman		Variable 1:	Variable 2:
		Motivación laboral	Productividad del talento humano
Variable 1:	Coef. de correlación	1,000	,414**
Motivación	Sig. (bilateral)	.	,001
laboral	N	58	58
Variable 2:	Coef. de correlación	,414**	1,000
Productividad del	Sig. (bilateral)	,001	.
talento humano	N	58	58

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

Respecto a la relación entre la variable 1 motivación laboral y la variable 2 productividad del talento humano, resultó tener una correlación tal como muestra en la tabla 1. Dicha correlación tuvo un coeficiente de correlación de 0,414 y una significancia bilateral en el nivel 0,001, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación planteada (La relación entre motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024, es significativa)

Tabla 2.*Motivación laboral del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024*

variable / dimensiones	categorías		
	Baja	Media	Alta
	n (%)	n (%)	n (%)
Motivación laboral	8 (13,8)	36 (62,1)	14 (24,1)
Dimensiones:			
Motivación laboral Intrínseca	16 (27,6)	30 (51,7)	12 (20,7)
Motivación laboral Extrínseca	4 (6,9)	31 (53,4)	23 (39,7)

Como se puede apreciar en la tabla 2 que respecto a la variable motivación laboral el 62,1% del talento humano de la microred de salud refirieron tener motivación laboral media y seguido de motivación laboral alta con 24,1%. Asimismo, en la dimensión de motivación laboral intrínseca también fue media con 51,7%, seguido de bajo con el 27,6% y alta con el 20,7%; concerniente a la dimensión motivación laboral extrínseca el 53,4% fue de motivación media, seguido de alta con el 39,7% y baja con el 6,9%.

Tabla 3.*Productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024*

variable / dimensiones	categorías	
	Regular	Óptima
	n (%)	n (%)
Productividad del talento humano	17 (29,3)	41 (70,7)
Dimensiones:		
Eficiencia	25 (43,1)	30 (56,9)
Eficacia	7 (12,1)	51 (87,9)

Respecto a la variable productividad del talento humano en la tabla 3 se puede deducir que el 70,7% manifestaron contar con una producción óptima y el 29,3% regular. Del mismo modo sucede con las dimensiones de eficiencia y eficacia donde la producción del talento humano fue óptima con el 56,9% y 87,9% respectivamente.

Tabla 4.

Relación entre dimensión intrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024

Rho de Spearman		Dimensión 1: Motivación laboral intrínseca	Variable 2: Productividad del talento humano
Dimensión 1:	Coef. de correlación	1,000	,320*
Motivación laboral intrínseca	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	58	58
Variable 2:	Coef. de correlación	,320*	1,000
Productividad del talento humano	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	58	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto a la relación entre la dimensión 1 de la variable motivación laboral y la variable 2 productividad del talento humano, resultó tener una correlación tal como muestra en la tabla 4. Dicha correlación tuvo un coeficiente de correlación de 0,320 y una significancia bilateral en el nivel 0,014, permitiendo aceptar la hipótesis específica de investigación planteada (La relación entre motivación laboral intrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024, es significativa).

Tabla 5.

Relación entre dimensión extrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024

Rho de Spearman		Dimensión 2: Motivación laboral extrínseca	Variable 2: Productividad del talento humano
Dimensión 2:	Coef. de correlación	1,000	,340**
Motivación laboral extrínseca	Sig. (bilateral)	.	,009
	N	58	58
Variable 2:	Coef. de correlación	,340**	1,000
Productividad del talento humano	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	58	58

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

Concerniente a la relación entre la dimensión 2 de la variable motivación laboral y la variable 2 productividad del talento humano, resultó tener una correlación tal como muestra en la tabla 6. Dicha correlación tuvo un coeficiente de correlación de 0,340 y una significancia bilateral en el nivel 0,009, permitiendo aceptar la hipótesis específica de investigación planteada (La relación entre motivación laboral extrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024, es significativa).

IV. DISCUSIÓN

Respecto a este capítulo iniciaremos en cuanto al objetivo general: Determinar la relación entre motivación laboral y productividad del talento humano de una microred de salud, Bambamarca 2024. Se encontró en la tabla 1, una correlación positiva fuerte con un nivel de significancia de 0,001 entre la variable motivación laboral y productividad en el talento humano, ante este resultado la variable motivación laboral influye en la variable productividad en el talento humano. Esto nos da a entender que la motivación laboral es un factor determinante en la productividad del personal de salud, ya que, a través de la aplicación de diversas teorías de la motivación, se puede comprender cómo diferentes factores desde la satisfacción de necesidades básicas hasta el reconocimiento y la oportunidad de crecimiento profesional pueden influir en la motivación y, por ende, en la productividad; además un entorno laboral que atienda estas necesidades y factores motivacionales puede resultar en un personal de salud más comprometido, eficiente y productivo, mejorando así la calidad del servicio y la atención al paciente. Por lo tanto, la motivación laboral en el personal de salud es esencial no solo para mejorar la productividad, sino también para asegurar una atención de calidad, eficiente y ética a los pacientes, creando un entorno donde los profesionales pueden prosperar, y los pacientes reciben el mejor cuidado posible. Lo referido anteriormente guarda concordancia con los resultados de las investigaciones de Lohela-Karlsson et al. (2022) concluyó que la motivación laboral, compromiso y felicidad laboral organizativo son factores adicionales que afectan a la pérdida de productividad de los empleados. También con el estudio de Sakeah et al. (2023) en el que concluyó que los incentivos son un elemento fundamental para motivar a los empleados, aumentar el rendimiento laboral o productividad. Igualmente, con el estudio de Dolores et al. (2023) concluyeron que existía una relación entre el rendimiento laboral de los trabajadores del sector sanitario y la variable motivación. Del mismo modo con la investigación de Halanocca et al. (2019) donde existió una asociación entre motivación laboral y productividad. Guardan relación también con la investigación de Zapata et al. (2023) en donde el rendimiento de los empleados está relacionado a la motivación laboral. Asimismo, con el estudio de Sánchez (2023) la relación fue significativa entre motivación laboral y productividad. Igualmente con los resultados de Espinoza & Estrada (2019) en la que el dinamismo laboral se relacionó

con el rendimiento laboral. También con la de Zarate (2021) donde existió relación entre la motivación laboral y el rendimiento laboral. De la misma forma, con los resultados de la investigación de Calderón (2023) donde la motivación de funcionarios estuvo relacionado al rendimiento laboral y también con la investigación de Corcino & Pinco (2023) donde determinaron que la motivación laboral está relacionada significativamente al rendimiento laboral. Igualmente, la teoría de McClelland también conocida como la Teoría de las Necesidades o la Teoría de las Tres Necesidades en la que las necesidades humanas de logro, filiación y poder impulsan el comportamiento en el contexto del trabajo y la motivación laboral por lo que diferentes fuerzas motivacionales impulsan el comportamiento humano en el contexto laboral y puede ser utilizada por las organizaciones para mejorar la selección, desarrollo y producción de sus empleados Peiró (2022). También la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, guarda relación donde la satisfacción de las necesidades de los empleados es fundamental para maximizar el rendimiento y productividad en el trabajo.

Concerniente al objetivo específico primero: Describir los niveles de motivación laboral del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024. Una vez procesado los instrumentos se halló los resultados tal como muestra la tabla 2 que la variable motivación laboral del talento humano de una microred de salud fue media en un 62,1%. Asimismo, para las dimensiones de motivación laboral intrínseca y extrínseca que resultó ser media con el 51,7% y 53,4% respectivamente. Este resultado de motivación laboral en los trabajadores de salud es medido por una combinación de factores intrínsecos y extrínsecos tales como la carga de trabajo y el estrés debido a que el talento humano en salud a menudo se enfrenta a largas horas de trabajo, situaciones de alta tensión y la responsabilidad por tratar con vidas humanas. También por los reconocimientos y remuneración que se dan en este sector no es muy equitativo ya que un profesional nombrado es más remunerado que un contratado; también por los recursos y condiciones laborales considerando que el sector salud y más por ser público es muy complicado tener los recursos necesarios y más aún las condiciones laborales que no se cumplen según normativas vigentes; igualmente puede ser el nivel medio por el ambiente laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal debido a horarios irregulares y la demanda de disponibilidad constante puede llevar a una disminución en la

satisfacción y la motivación laboral. Los porcentajes encontrados tienen relación con los resultados de los estudios de Alarcón et al. (2020) donde la motivación laboral fue media en general. También con la de Halanocca et al. (2019) en la que la motivación laboral fue regular. Igualmente, con la de Sánchez (2023) donde la motivación fue media en las dimensiones extrínseca e intrínseca (50,0% y 58,5%, respectivamente). Asimismo, con la investigación de Espinoza & Estrada (2019) los resultados fue el 42,6% de los encuestados tenía un nivel medio de dinamismo en el trabajo. También con el estudio de Zarate (2021) donde la motivación laboral de los colaboradores en un 52,6% fue regular. También los resultados de Calderón (2023) donde el 65,38% de servidores públicos manifestaron tener una motivación laboral regular. También el modelo progresivo de Alderfer refiere que las necesidades humanas pueden ser agrupadas en tres categorías principales la primera a la existencia que corresponde a las necesidades materiales y fisiológicas, la segunda a la relación que comprende las necesidades sociales y de relación interpersonal y la tercera a crecimiento que trata sobre el desarrollo personal y el crecimiento individual; por lo tanto, el talento humano que está motivado en su trabajo puede ser por el crecimiento personal y buscar nuevas oportunidades para aprender y desarrollarse aludiendo a las necesidades de crecimiento. En tal sentido, abordar estos factores mediante políticas y prácticas que mejoren las condiciones de trabajo, aumenten el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, y proporcionen apoyo emocional puede ayudar a aumentar la motivación entre los trabajadores de salud.

Respecto al segundo objetivo específico: Describir los niveles de productividad del talento humano en una microrred de salud, Bambamarca 2024. Una vez obtenido los resultados del paquete estadístico en la tabla 3 se muestran que la productividad del talento humano fue óptima con el 70,7%, asimismo, para la dimensión eficiencia el 56,9% de la muestra investigada resultó ser óptima la productividad, también de la dimensión eficacia donde la productividad del talento humano fue óptima en un 87,9%. Estos resultados de que la productividad del talento humano óptima está influenciada por una variedad de factores que pueden ser agrupados en categorías como ambiente de trabajo, habilidades y capacidades de los empleados, liderazgo y gestión, y factores organizacionales y externos. Este nivel de productividad se puede deber a diversas estrategias tomada como organización tales como: una cultura

organizacional positiva donde fomente un entorno de trabajo que promueva el bienestar, la colaboración y la comunicación abierta; también el desarrollo y capacitación continua donde mejora la competencia laboral, sino que también aumenta la satisfacción laboral y la moral; también el establecimiento de metas claras y alcanzables que permite enfocarse en tareas específicas y medibles, lo que puede aumentar su productividad y motivación; es fundamental también el reconocimiento y recompensa ya que refuerza el comportamiento deseado y aumenta la motivación para mantener altos niveles de rendimiento; otra manera es el empoderamiento y autonomía en la que brinda a los colaboradores la libertad y la responsabilidad para tomar decisiones dentro de sus áreas de competencia; asimismo, la comunicación y flexibilidad laboral donde fomenta una comunicación abierta y mejora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la moral y la productividad. Estos resultados encontrados se asemejan a la investigación de Zapata et al. (2023) donde el 88% de los empleados tenían un gran rendimiento laboral. La productividad laboral óptima se refiere al nivel más alto de eficiencia y eficacia que un empleado puede alcanzar en su trabajo, aprovechando al máximo los recursos disponibles como el tiempo, herramientas y habilidades para generar los mejores resultados posibles. Alcanzar y mantener una productividad laboral óptima es crucial tanto para los empleados como para las empresas, ya que contribuye al crecimiento personal, la satisfacción laboral, y el éxito organizacional.

En cuanto al objetivo específico tres: Determinar la relación entre la dimensión intrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024. Se encontró en la tabla 4, una correlación positiva fuerte con un nivel de significancia de 0,014 entre la dimensión intrínseca de la variable motivación laboral y productividad en el talento humano, ante este resultado la dimensión intrínseca influye en la variable productividad en el talento humano. Datos que permite analizar que la motivación intrínseca influye en la productividad laboral del personal de salud de manera significativa debido a varios factores clave que mejoran tanto la eficiencia como la calidad del trabajo realizado; los aspectos que detallan dicha relación son quizás el compromiso con el trabajo debido a que el talento humano de salud se siente impulsado por un sentido de propósito y significado en su trabajo en la que la motivación intrínseca, que proviene de la satisfacción personal

y el interés en las tareas realizadas, fortalece este compromiso, lo que se traduce en una mayor dedicación y esfuerzo.

La motivación intrínseca es un motor poderoso que impulsa a los profesionales de la salud a ser más productivos y eficientes. Al proporcionar un sentido profundo de satisfacción y propósito, la motivación intrínseca mejora la calidad del trabajo, fomenta el desarrollo profesional continuo, fortalece las relaciones interpersonales y ayuda a manejar el estrés, lo que en conjunto eleva la productividad y la efectividad del personal de salud. Igualmente, lo mencionado se asemeja a los resultados encontrados en las investigaciones de Linh et al. (2023) en la que la motivación intrínseca ha ganado importancia durante la labor cotidiana. También con el estudio de Zapata et al. (2023) donde la dimensión intrínseca se relaciona significativamente con la variable rendimiento laboral. Igualmente con el estudio de Sánchez (2023) en la que la dimensión intrínseca se relacionó significativamente con la productividad laboral. Asimismo, la teoría de motivación laboral de McClelland puede explicar que la motivación intrínseca es un motor poderoso que impulsa a los profesionales de la salud a ser más productivos y eficientes.

Respecto al planteamiento del objetivo específico cuatro: Determinar la relación entre la dimensión extrínseca y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024. Se encontró en la tabla 5, una correlación positiva fuerte con un nivel de significancia de 0,009 entre la dimensión extrínseca de la variable motivación laboral y productividad en el talento humano, ante este resultado la dimensión extrínseca influye en la variable productividad en el talento humano. La motivación extrínseca proporciona al talento humano de salud razones tangibles y concretas para mejorar el desempeño y productividad ya que aborda tanto las necesidades económicas como las de reconocimiento y desarrollo profesional, las organizaciones de salud pueden crear un entorno que fomente la eficiencia y la dedicación entre sus empleados. Los resultados encontrados guardan relación con las investigaciones de Linh et al. (2023) en la que la motivación extrínseca ha generado importancia durante la productividad en el trabajo. igualmente con la investigación de Zapata et al. (2023) en la que la dimensión motivación extrínseca guarda relación significativa con la variable rendimiento laboral. También el estudio de Sánchez (2023) en la que la dimensión motivación extrínseca se relacionó con la

productividad laboral. Finalmente, es de mucha utilidad equilibrar la motivación intrínseca y extrínseca, ya que una dependencia excesiva de recompensas externas puede a largo plazo disminuir la satisfacción laboral y el compromiso interno con el trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. La motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad del talento humano con una significancia bilateral de 0,001, además muestra un grado de correlación fuerte y positiva.
2. La motivación laboral en el talento humano fue media con el 62,1%, del mismo modo las dimensiones de motivación laboral intrínseca y extrínseca que fue media con el 51,7% y 53,4% respectivamente.
3. La productividad del talento humano fue óptima con el 70,7%, del mismo modo para las dimensiones eficiencia y eficacia en la que fue media con el 56,9% y 87,9% respectivamente.
4. La dimensión de motivación laboral intrínseca se relaciona significativamente con la productividad del talento humano con una significancia bilateral de 0,014, además muestra un grado de correlación fuerte y positiva.
5. La dimensión de motivación laboral extrínseca se relaciona significativamente con la productividad del talento humano con una significancia bilateral de 0,009, además muestra un grado de correlación fuerte y positiva.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la parte administrativa de la microred de salud realizar proyectos de mejora enfocados a mejorar la motivación laboral del talento humano.
2. Se recomienda establecer canales claros y accesibles para la comunicación entre el personal y la administración con la finalidad de optimizar las interacciones personales en los ambientes de la institución.
3. Se recomienda capacitar a los líderes en habilidades de gestión y liderazgo para que puedan apoyar y motivar a los equipos de trabajo de manera efectiva, con la finalidad de mantener la productividad del talento humano.
4. Se recomienda involucrar al talento humano en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo y el entorno laboral para continuar con una productividad óptima.
5. Se recomienda realizar encuestas periódicas para obtener retroalimentación del personal y aplicar mejoras basadas en sus opiniones.
6. Se recomienda celebrar los logros y éxitos del equipo para mantener una moral alta y un sentido de comunidad en el talento humano.

VII. PROPUESTA

Título de la propuesta

Acceso a servicios de apoyo psicológico y programas de bienestar mental en el talento humano de la Microred San Antonio, Hualgayoc – Bambamarca.

Presentación

Esta propuesta se fundamenta en el bienestar mental del talento humano que es un componente esencial de la salud integral y la calidad de vida de los trabajadores de salud debido a que el hecho de laborar con seres humano hace que el talento humano sea más vulnerado a sufrir el síndrome del trabajador quemado. Sin embargo, muchos colaboradores enfrentan barreras para acceder a servicios de apoyo psicológico y programas de bienestar mental. Ya que, en la actualidad, la salud mental es reconocida como un componente esencial para el bienestar integral de los profesionales de salud, las personas y las comunidades. Sin embargo, a pesar de su importancia, muchas personas aún enfrentan dificultades significativas para acceder a servicios de apoyo psicológico y programas de bienestar mental. Estas barreras incluyen factores geográficos, económicos, sociales y culturales, que impiden que el talento humano de todas las edades y antecedentes reciban la atención y el apoyo que necesitan.

Conceptualización de la propuesta

La presente propuesta está basada que la OMS refiere que la salud es el completo bienestar biofísico y mental de la persona. En otro aspecto mejorar el acceso a servicios de apoyo psicológico y promover programas de bienestar mental, no solo mejoraremos la salud mental de los individuos, sino que también fortaleceremos el tejido social de nuestras comunidades. Dado que la teoría de teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, es una de las teorías más conocidas y utilizadas en la psicología para entender la motivación humana ofrece una visión integral de cómo las diferentes necesidades humanas

impactan el bienestar mental y trabajar en el aspecto psicológico del talento humano se logrará la autorrealización del personal de salud.

Objetivos de la propuesta

La propuesta tiene el objetivo general: Facilitar el acceso equitativo a servicios de apoyo psicológico y programas de bienestar mental para promover la salud mental y el bienestar emocional el talento humano de la Microred San Antonio, Hualgayoc – Bambamarca. Y los objetivos específicos: [i] Establecer un sistema integral de apoyo psicológico accesible para el talento humano, independientemente de su ubicación geográfica y grupo demográfico; [ii] diseñar e implementar programas de bienestar mental que aborden diversas necesidades y desafíos emocionales, promoviendo la resiliencia y la salud mental positiva y [iii] sensibilizar a la comunidad sobre la importancia del cuidado de la salud mental y reducir el estigma asociado a buscar ayuda psicológica.

Justificación

Esta propuesta tiene como objetivo proponer y facilitar el acceso equitativo a servicios de apoyo psicológico y programas de bienestar mental, con la metodología adecuada para preservar y mantener en equilibrio el estado emocional del talento humano y de este modo prevenir que el personal de salud ingrese en un cuadro de ansiedad, estrés o depresión y en ese contexto se afecte la productividad en la organización.

Fundamentos teóricos

Esta propuesta tiene fundamento en la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, es una de las teorías más influyentes en psicología y gestión organizacional, donde propuso que las personas tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía, y que estas necesidades influyen en el comportamiento humano. Por lo que las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de que las necesidades más altas se vuelvan motivadoras. En ese contexto esta teoría proporciona una base sólida para

comprender la motivación laboral y la productividad ya que, al abordar las diferentes necesidades de los empleados, los empleadores pueden crear entornos de trabajo que fomenten la motivación intrínseca y el alto rendimiento.

Características

La presente propuesta nace de la investigación realizada, cuyas variables estudiadas fueron: motivación laboral y productividad del talento humano. Teniendo como sustento los resultados encontrados como es que la motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral, asimismo, las dimensiones de motivación laboral intrínseca y extrínseca también se relacionaron con la variable productividad. Por otro lado, los resultados mostraron que el aspecto de motivación laboral de los trabajadores fue media lo que esto estaría influenciado quizás por el aspecto mental; en ese sentido la propuesta es viable debido a que no demandara de mucha inversión, además por su naturaleza técnica y fácil de ejecutarlo.

REFERENCIAS

- Alarcón, H. N., Ganga-Contreras, F., Pedraja, R. L., & Monteverde, S. A. (2020). *Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital*. Medwave. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32469858/>
- Angulo, J. (2024). *¿Por qué el amor por el trabajo está disminuyendo en los peruanos?* <https://www.infobae.com/peru/2024/02/14/ya-no-hay-match-por-que-el-amor-por-el-trabajo-esta-disminuyendo-en-los-peruanos/>
- Automatic Data Processing. (2022). *El 46% de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/02/14/el-46-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento>
- Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); Tercera). [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Barcia, B. M., & Mendoza, P. C. (2019). La motivación laboral en la estabilidad psicológica". *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 2019, 1-15. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/09/motivacion-laboral.html>
- Bello, T. J., & Bustamante, M. Y. (2019). *¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral?* https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628119/BelloT_J.pdf?sequence=3
- Calderón, V. K. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora de salud de la Región Cajamarca* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106884/Calderón_V_KY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillero, M. O. (2018). *Las 9 principales teorías de la motivación laboral Varias maneras de explicar y describir el funcionamiento de la motivación*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2009). *Código de Ética y Deontología*. https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf
- Colombo, D. (2022). *¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en*

- Latinoamérica?* <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
- Corcino, M. O., & Pinco, R. F. (2023). *Motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca* [Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/16231/REP_OLG_GA.CORCINO_FIORELA.PINCO_MOTIVACIÓN.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, M. R., Agüero, C. E., Castro, L. L., & Vargas, M. A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- Dolores, R. E., Salazar, G. J., & Valdivia, R. M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), Dolores, Ruiz Erika. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v13n26/2007-7467-ride-13-26-e039.pdf>
- Espinoza, R. N., & Estrada, Urteaga, J. (2019). *Motivación, satisfacción, y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud II Cajamarca, 2018* [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello, Perú]. http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis_Espinoza_y_Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fontalvo, H. T., De La Hoz, G., & Morelos, G. J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia mejoramiento. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 41-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Gutiérrez, G. E., & Vladimirovna, P. O. (2016). *Estadística inferencial 1* (Primera). <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>
- Halanocca, M. S., Palomino, H. L., & Rupay, H. K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud* [ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d6fd38c3-9f0c-490b-8e9f-22fd5c5c55e6/content>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: las*

rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta).
- Huanca, Ñ. G. (2020). *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Linh, P. D., Bach-Xuan, T., Pascal, A., Laurent, B., & Guillaume, F. (2023). A reverse pattern in work motivation among Vietnamese health care workers during the prolonged COVID-19 outbreak of 2021. *Determinants and implications. J Glob Health, 26*(13), 6-22. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37232446/>
- Lohela-Karlsson, M., Jensen, I., & Björklund, C. (2022). Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees? *Int J Environ Res Public Health, 19*(2), 934. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35055756/>
- Manjarrez, F. N., Boza, V. Jhon, & Mendoza, V. E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad, 11*(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *revista médica clínica las condes, 30*(1), 36-49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Navarro, M. J. (2019). *La pirámide de Maslow*. <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses#:~:text=© Imagen-,La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para,en el personal de enfermería&text=GINEBRA— La pandemia de COVID,de salud a nivel m>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023). *Salud de los trabajadores*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

- Peiró, R. (2022). *Teoría de McClelland*. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-mcclelland.html>
- Peña, R. H. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-199.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). *Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53.
- Ramirez, G. A. (2010). *Metodología de la investigación científica*. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1-11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sakeah, E., Bawah, A., Kuwolamo, I., Anyokeya, M., O'Asuming, P., & Akawire, A. R. (2023). How different incentives influence reported motivation and perceptions of performance in Ghanaian community-based health planning and services zones. *BMC Res Notes*, 16(1), 17. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36803880/>
- Sánchez, A. G. (2023). *Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106789/Sánchez_A_GK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, & Prada, A. D. (2018). ¿Entendemos realmente los conceptos entorno a la productividad?. *Revista San Gregorio*, 2(17), 90–95. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/issue/view/13/NRO17b>
- Santos, L. J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Supo, C. J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la Investigación Para las Ciencias de la Salud* (Createspace Independent Pub (ed.); Segunda).
- Toribio, D. T. (2023). *Moving Motivators: trabajadores felices y eficientes*.

- <https://es.linkedin.com/pulse/moving-motivators-trabajadores-felices-y-eficientes-toribio-delgado>
- Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca / Dirección de Recursos Humanos. (2024). *Personal de Salud*.
- Valderrama, M. S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación* (San Marcos (ed.); Primera).
- Vargas, M. R. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Zapata, H. Z., Napán, A., & Meza, R. R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9138002>
- Zarate, C. J. (2021). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2021*. [Tesis de Título] [Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4545>
- Zurita, G. L. (2023). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la unidad ejecutora de salud San Ignacio, 2022* [Universidad Nacional de Cajamarca, Perú]. [http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/6234/Tesis Lucila Zurita.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/6234/Tesis%20Lucila%20Zurita.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	Es el resultado de la interrelación del trabajador y el estímulo realizado por la entidad con el fin de crear elementos que incentiven e impulsen al colaborador a lograr una meta (Peña, 2017)	Esta variable se medirá mediante un cuestionario, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Intrínseca y extrínseca.	Intrínseca	Estabilidad	Ítems: 1 y 2	Ordinal
				Seguridad	Ítems: 3, 4 y 5	
				Reconocimiento	Ítems: 6 y 7	
			Extrínseca	Seguridad	Ítems: 8, 9, 10 y 11	
Organización	Ítems: 12, 13 y 14					
Consideración	Ítem 15					
Productividad	La relación entre la cantidad producida y la cantidad de insumos utilizados en el proceso de producción se conoce como productividad (Dávila et al., 2022)	Esta variable se medirá a través de un cuestionario considerando las dimensiones de eficacia y eficiencia	Eficiencia	Tiempo de producción	Ítems: 1 y 2	Ordinal
				Rentabilidad	Ítems: 3, 4, 5 y 6	
				Equidad	Ítems: 7, 8 y 9	
			Eficacia	Satisfacción del usuario	Ítems: 10, 11, 12 y 13	
				Producto	Ítems: 14, 15 y 16	
				Resultado	Ítems: 17, 18 y 19	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

**Cuestionario de motivación laboral
(Sánchez, 2023)**

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta del presente cuestionario y de respuesta según Ud. crea que es correcta, se le ruega que sea sincero (a) en sus respuestas.

- 1. ¿Qué edad tiene?
.....
- 2. ¿Cuál es su sexo?
 - a. Masculino
 - b. Femenino
- 3. ¿Cuál es su grupo ocupacional
.....
- 4. ¿Qué religión profesa?
.....
- 5. ¿Cuál es su estado civil?
.....

A continuación, se le presente una serie de preguntas en relación a la motivación laboral, por lo que deberá marcar con un aspa (X) el valor o respuesta que Ud. Crea conveniente:

N°	Ítems	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Motivación intrínseca						
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	1	2	3	4	5
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	1	2	3	4	5

3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	1	2	3	4	5
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	1	2	3	4	5
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	1	2	3	4	5
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña	1	2	3	4	5
Motivación extrínseca						
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	1	2	3	4	5
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia	1	2	3	4	5
10	Me siento seguro en mi empleo	1	2	3	4	5
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado	1	2	3	4	5
12	Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.	1	2	3	4	5
13	Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
14	Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.	1	2	3	4	5
15	El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato	1	2	3	4	5

Cuestionario de productividad
(Huanca, 2020)

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta del presente cuestionario y marcar con un aspa (X) según Ud. crea que es correcta, se le ruega que sea sincero (a) en sus respuestas.

N°	Ítems	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión eficiencia						
1	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	1	2	3	4	5
2	Es puntual para la entrega de trabajo que se asigna en su microred de salud	1	2	3	4	5
3	En su servicio cuenta con los materiales para su producción laboral	1	2	3	4	5
4	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en microred de salud	1	2	3	4	5
5	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades	1	2	3	4	5
6	Cree que hay necesidad de hablar de productividad en su microred de salud	1	2	3	4	5
7	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su microred de salud	1	2	3	4	5
8	En su trabajo se reconoce cuando los trabajadores son productivos	1	2	3	4	5
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en su institución donde labora o microred de salud	1	2	3	4	5
Dimensión eficacia						
10	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido	1	2	3	4	5

11	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado	1	2	3	4	5
12	A percibido reclamos después de la atención por parte del usuario	1	2	3	4	5
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en su institución donde labora	1	2	3	4	5
14	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre los materiales, equipos y enseres bajo su responsabilidad	1	2	3	4	5
17	Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente	1	2	3	4	5
18	Resuelve con suficiencia las encomendadas con el menor costo posible	1	2	3	4	5
19	Brinda su servicio en el menor tiempo posible al usuario	1	2	3	4	5

Gracias.

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Carta a los jueces expertos

Sr. (a):.....

Presente

Asunto: Validación de contenido de instrumento

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, así mismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo.

El título del proyecto de investigación es: “Motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024” Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que solicito su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Hago llegar lo siguiente:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación del cuestionario.
- Ficha de validación de juicio de experto.
- Matriz de consistencia

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal

Atentamente,

Roger Idelso Silva Ruiz

DNI: 27570249

- Validación del cuestionario motivación laboral

JUEZ 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación laboral. Es el resultado de la interrelación del trabajador y el estímulo realizado por la entidad con el fin de crear elementos que incentiven e impulsen al colaborador a lograr una meta (Peña, 2017). Dicho cuestionario fue tomado y adaptado de (Sánchez, 2023) quedando constituido por 15 ítems, distribuido en 2 dimensiones de la siguiente manera: Motivación intrínseca con 7 ítems y motivación extrínseca con 8 ítems. Cada posible respuesta de ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (nunca), 2 (Pocas veces), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y (siempre); así mismo, el puntaje general del cuestionario se convierte en motivación laboral Baja, Media y Alta, y de esta misma manera para cada dimensión.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Intrínseca	Estabilidad	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	0	1	0	1	
		Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	1	0	1	1	
	Seguridad	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	1	1	1	1	
		Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo	1	1	1	1	
		Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza	1	0	1	1	
	Reconocimiento	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho	1	1	1	1	
Reconocen el trabajo que usted desempeña		1	1	1	1		
Extrínseca	Seguridad	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	0	1	0	1	

		La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia	0	1	0	1	
		Me siento seguro en mi empleo	1	1	1	1	
		Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado	1	1	1	1	
	Organización	Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente	1	1	1	1	
		Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	0	1	0	0	
		Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado	1	1	1	1	
	Consideración	El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato	1	1	1	1	

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



Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL"
Objetivo del instrumento	Evaluar la motivación laboral del talento humano
Nombres y apellidos del experto	EYNER VÁSQUEZ IDROGO
Documento de identidad	43929424
Años de experiencia en el área	4 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestro en Ciencias: Mención Salud ocupacional y Ambiental
Nacionalidad	Peruana
Institución	C.S. Virgen del Carmen
Cargo	Gerente
Número telefónico	990525024
Firma	
Fecha	30/05/2024

JUEZ 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación laboral. Es el resultado de la interrelación del trabajador y el estímulo realizado por la entidad con el fin de crear elementos que incentiven e impulsen al colaborador a lograr una meta (Peña, 2017). Dicho cuestionario fue tomado y adaptado de (Sánchez, 2023) quedando constituido por 15 ítems, distribuido en 2 dimensiones de la siguiente manera: Motivación intrínseca con 7 ítems y motivación extrínseca con 8 ítems. Cada posible respuesta de ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (nunca), 2 (Pocas veces), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y (siempre); así mismo, el puntaje general del cuestionario se convierte en motivación laboral Baja, Media y Alta, y de esta misma manera para cada dimensión.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Intrínseca	Estabilidad	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	1	1	0	1	
		Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	1	1	0	1	
	Seguridad	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	1	1	1	1	
		Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	0	1	1	1	
		Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho	1	1	1	1	
		Reconocen el trabajo que usted desempeña	1	1	1	1	
Extrínseca	Seguridad	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	1	0	0	1	

		La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia	1	1	1	1	
		Me siento seguro en mi empleo	1	1	1	1	
		Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado	1	1	0	1	
	Organización	Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente	1	1	1	1	
		Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	0	1	0	
		Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado	1	1	1	1	
	Consideración	El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato	1	1	0	1	

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


 Mg. Anibal Oblitas González
 Docente EPE – UNACH

Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL"
Objetivo del instrumento	Evaluar la motivación laboral del talento humano
Nombres y apellidos del experto	ANIBAL OBLITAS GONZÁLES
Documento de identidad	42681893
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Autónoma de Chota
Cargo	Docente nombrado
Número telefónico	945 777 948
Firma	 Mg. Anibal Oblitas Gonzáles Docente EPE - UNACH
Fecha	29/05/2024

JUEZ 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación laboral. Es el resultado de la interrelación del trabajador y el estímulo realizado por la entidad con el fin de crear elementos que incentiven e impulsen al colaborador a lograr una meta (Peña, 2017). Dicho cuestionario fue tomado y adaptado de (Sánchez, 2023) quedando constituido por 15 ítems, distribuido en 2 dimensiones de la siguiente manera: Motivación intrínseca con 7 ítems y motivación extrínseca con 8 ítems. Cada posible respuesta de ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (nunca), 2 (Pocas veces), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y (siempre); así mismo, el puntaje general del cuestionario se convierte en motivación laboral Baja, Media y Alta, y de esta misma manera para cada dimensión.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Intrínseca	Estabilidad	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	1	1	1	1	
		Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	1	0	0	1	
	Seguridad	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	1	1	1	1	
		Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo	1	0	1	1	
		Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho	1	1	1	1	
		Reconocen el trabajo que usted desempeña	1	1	1	1	
Extrínseca	Seguridad	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	1	1	0	1	

		La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia	1	0	0	1	
		Me siento seguro en mi empleo	1	1	1	1	
		Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado	1	0	0	1	
	Organización	Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente	1	1	1	1	
		Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	0	0	1	
		Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado	1	1	1	1	
	Consideración	El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato	1	1	0	1	

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


 Juan Carlos Herrera Ortiz
 LIC. EN INGENIERÍA

.....
 C.R. 700933
 Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL"
Objetivo del instrumento	Evaluar la motivación laboral del talento humano
Nombres y apellidos del experto	JOSE UBERLI HERREA ORTIZ
Documento de identidad	44849823
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN CIENCIAS
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Autónoma de Chota
Cargo	Docente nombrado – Secretario Académico
Número telefónico	976 003 080
Firma	 Jose Uberli Herrera Ortiz LIC. EN ENFERMERIA C.E.P. 70953
Fecha	29/05/2024

- VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

JUEZ 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

Productividad. La productividad se define como la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo" (Dávila et al., 2022). Dicho cuestionario fue adaptado de (Huanca, 2020) y está constituido por 19 ítems, distribuido en 2 dimensiones de la siguiente manera: Eficiencia con 9 ítems y eficacia extrínseca con 10 ítems. Cada posible respuesta de ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (nunca), 2 (Pocas veces), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y (siempre); así mismo, el puntaje general del cuestionario se convierte en motivación laboral Deficiente, Regular y óptima, y de esta misma manera para cada dimensión.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Tiempo de producción	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
		Es puntual para la entrega de trabajo que se asigna en su microred de salud	1	1	1	1	
	Rentabilidad	En su servicio cuenta con los materiales para su producción laboral	1	1	1	0	
		Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en microred de salud	0	1	0	1	Agregar al final institución donde labora
		En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades	1	1	1	1	
		Cree que hay necesidad de hablar de productividad en su microred de salud	1	1	1	1	
Equidad	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su microred de salud	1	0	0	1		

		En su trabajo se reconoce cuando los trabajadores son productivos	1	1	1	1	
		Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en su institución donde labora o microred de salud	1	0	1	1	
Eficacia	Satisfacción del usuario	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido	1	1	1	1	
		Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado	1	1	1	1	
		A percibido reclamos después de la atención por parte del usuario	1	1	1	1	
		Realiza usted la atención según el horario publicado en su institución donde labora	1	1	1	1	
	Producto	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo	1	1	1	1	
		Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo	1	1	1	1	
		Mantiene el control físico y administrativo sobre los materiales, equipos y enseres bajo su responsabilidad	1	1	1	1	
	Resultado	Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente	1	0	0	1	
		Resuelve con suficiencia las encomendadas con el menor costo posible	1	1	1	1	
Brinda su servicio en el menor tiempo posible al usuario		1	1	1	1		

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD"
Objetivo del instrumento	Evaluar la productividad del talento humano
Nombres y apellidos del experto	EYNER VÁSQUEZ IDROGO
Documento de identidad	43929424
Años de experiencia en el área	4 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestro en Ciencias: Mención Salud ocupacional y Ambiental
Nacionalidad	Peruana
Institución	C.S. Virgen del Carmen
Cargo	Gerente
Número telefónico	990525024
Firma	
Fecha	30/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VÁSQUEZ IDROGO**
Nombres **EYNER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43929424**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**
Rector **ESCALANTE ZUMAETA SEGUNDO BERARDO**
Secretaria General **BARRANTES MEDINA DELIA ESPERANZA**
Directora De La Escuela De Posgrado **ZVALETA GONZALES LETICIA NOEMÍ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN: SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**
Fecha de Expedición **08/05/23**
Resolución/Acta **1108-2023-UNC**
Diploma **UNC 0008093**
Fecha Matrícula **18/04/2019**
Fecha Egreso **21/10/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001963734



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 30.06.2024 22:01:26-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

JUEZ 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

Productividad. La productividad se define como la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo” (Dávila et al., 2022). Dicho cuestionario fue adaptado de (Huanca, 2020) y está constituido por 19 ítems, distribuido en 2 dimensiones de la siguiente manera: Eficiencia con 9 ítems y eficacia extrínseca con 10 ítems. Cada posible respuesta de ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (nunca), 2 (Pocas veces), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y (siempre); así mismo, el puntaje general del cuestionario se convierte en motivación laboral Deficiente, Regular y óptima, y de esta misma manera para cada dimensión.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Tiempo de producción	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
		Es puntual para la entrega de trabajo que se asigna en su microred de salud	1	1	1	1	
	Rentabilidad	En su servicio cuenta con los materiales para su producción laboral	1	0	1	1	
		Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en microred de salud	1	0	0	1	
		En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades	1	1	1	1	
		Cree que hay necesidad de hablar de productividad en su microred de salud	1	1	1	1	
Equidad	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su microred de salud	1	1	1	1		

Eficacia		En su trabajo se reconoce cuando los trabajadores son productivos	1	1	1	1	
		Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en su institución donde labora o microred de salud	1	1	0	1	
	Satisfacción del usuario	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido	1	1	1	1	
		Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado	1	1	1	1	
		A percibido reclamos después de la atención por parte del usuario	1	1	1	1	
		Realiza usted la atención según el horario publicado en su institución donde labora	1	1	1	1	
	Producto	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo	1	1	1	1	
		Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo	1	1	1	1	
		Mantiene el control físico y administrativo sobre los materiales, equipos y enseres bajo su responsabilidad	1	1	1	1	
	Resultado	Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente	1	1	0	1	
Resuelve con suficiencia las encomendadas con el menor costo posible		1	1	1	1		
Brinda su servicio en el menor tiempo posible al usuario		1	1	1	1		

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


 Mg. Anibal Cillitas Gonzáles
 Docente EPE - UNACH

.....
Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD"
Objetivo del instrumento	Evaluar la productividad del talento humano
Nombres y apellidos del experto	ANIBAL OBLITAS GONZÁLES
Documento de identidad	42681893
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Autónoma de Chota
Cargo	Docente nombrado
Número telefónico	945 777 948
Firma	 Mg. Anibal Oblitas González Docente EPE – UNACH
Fecha	29/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **OBLITAS GONZALES**
Nombres **ANIBAL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **42681893**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **29/10/15**
Resolución/Acta **0598-2015-UCV**
Diploma **UCV19942**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001963731



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 30/06/2024 21:58:48-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

JUEZ 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

Productividad. La productividad se define como la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo⁷ (Dávila et al., 2022). Dicho cuestionario fue adaptado de (Huanca, 2020) y está constituido por 19 ítems, distribuido en 2 dimensiones de la siguiente manera: Eficiencia con 9 ítems y eficacia extrínseca con 10 ítems. Cada posible respuesta de ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (nunca), 2 (Pocas veces), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y (siempre); así mismo, el puntaje general del cuestionario se convierte en motivación laboral Deficiente, Regular y óptima, y de esta misma manera para cada dimensión.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Tiempo de producción	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
		Es puntual para la entrega de trabajo que se asigna en su microred de salud	1	1	1	1	
	Rentabilidad	En su servicio cuenta con los materiales para su producción laboral	1	1	0	1	
		Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en microred de salud	1	1	0	1	
		En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades	1	1	1	1	
		Cree que hay necesidad de hablar de productividad en su microred de salud	1	1	1	1	
Equidad	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su microred de salud	1	1	1	1		

		En su trabajo se reconoce cuando los trabajadores son productivos	1	1	1	1	
		Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en su institución donde labora o microred de salud	1	0	1	1	
Eficacia	Satisfacción del usuario	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido	1	1	1	1	
		Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado	1	1	1	1	
		A percibido reclamos después de la atención por parte del usuario	1	1	1	1	
		Realiza usted la atención según el horario publicado en su institución donde labora	1	1	0	1	
	Producto	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo	1	1	1	1	
		Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo	1	1	1	1	
		Mantiene el control físico y administrativo sobre los materiales, equipos y enseres bajo su responsabilidad	1	1	1	1	
	Resultado	Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente	1	0	0	1	
		Resuelve con suficiencia las encomendadas con el menor costo posible	1	1	1	1	
Brinda su servicio en el menor tiempo posible al usuario		1	1	1	1		

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



Firma del experto

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD"
Objetivo del instrumento	Evaluar la productividad del talento humano
Nombres y apellidos del experto	JOSE UBERLI HERREA ORTIZ
Documento de identidad	44849823
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN CIENCIAS
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Autónoma de Chota
Cargo	Docente nombrado – Secretario Académico
Número telefónico	976 003 080
Firma	 <small>Jose Uberli Herrera Ortiz LIC. EN INGENIERÍA C.E.P. 70953</small>
Fecha	29/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERRERA ORTIZ**
Nombres **JOSÉ UBERLI**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **44849823**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**
Rector **ESCALANTE ZUMAETA SEGUNDO BERARDO**
Secretaria General **BARRANTES MEDINA DELIA ESPERANZA**
Directora De La Escuela De Posgrado **ZVALETA GONZALES LETICIA NOEMÍ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS MENCIÓN: SALUD**
Fecha de Expedición **06/06/23**
Resolución/Acta **1600-2023-UNC**
Diploma **UNC 0008517**
Fecha Matricula **18/04/2019**
Fecha Egreso **05/01/2023**

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001963720



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA

Ítem: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 30/06/2024 21:54:59-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

- Resultado de la validación del cuestionario motivación laboral

Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia				
	J1	J2	J3	Suma	V	J1	J2	J3	Suma	V	J1	J2	J3	Suma	V	J1	J2	J3	Suma	V
Ítem1	0	1	1	2	0.67	1	1	1	3	1.00	0	0	1	1	0.33	1	1	1	3	1.00
Ítem2	1	1	1	3	1.00	0	1	0	1	0.33	1	0	0	1	0.33	1	1	1	3	1.00
Ítem3	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem4	1	0	1	2	0.67	1	1	0	2	0.67	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem5	1	1	1	3	1.00	0	1	1	2	0.67	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem6	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem7	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem8	0	1	1	2	0.67	1	0	1	2	0.67	0	0	0	0	0.00	1	1	1	3	1.00
Ítem9	0	1	1	2	0.67	1	1	0	2	0.67	0	1	0	1	0.33	1	1	1	3	1.00
Ítem10	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem11	1	1	1	3	1.00	1	1	0	2	0.67	1	0	0	1	0.33	1	1	1	3	1.00
Ítem12	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem13	0	1	1	2	0.67	1	0	0	1	0.33	0	1	0	1	0.33	0	0	1	1	0.33
Ítem14	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem15	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	0	0	1	0.33	1	1	1	3	1.00
					0.89					0.80					0.67					0.96
TOTAL V	0.83																			
	V = > 0.8 = Posee una adecuada validez										V = <0.7 = No tenga una adecuada validez									

- Resultado de la validación del cuestionario productividad

Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia				
	J1	J2	J3	Suma	V	J1	J2	J3	Suma	V	J1	J2	J3	Suma	V	J1	J2	J3	Suma	V
Ítem1	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem2	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem3	1	1	1	3	1.00	1	0	1	2	0.67	1	1	0	2	0.67	0	1	1	2	0.67
Ítem4	0	1	1	2	0.67	1	0	1	2	0.67	0	0	0	0	0.00	1	1	1	3	1.00
Ítem5	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem6	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem7	1	1	1	3	1.00	0	1	1	2	0.67	0	1	1	2	0.67	1	1	1	3	1.00
Ítem8	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem9	1	1	1	3	1.00	0	1	0	1	0.33	1	0	1	2	0.67	1	1	1	3	1.00
Ítem10	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem11	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem12	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem13	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	0	2	0.67	1	1	1	3	1.00
Ítem14	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem15	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem16	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem17	1	1	1	3	1.00	0	1	0	1	0.33	0	0	0	0	0.00	1	1	1	3	1.00
Ítem18	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem19	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
					0.98					0.88					0.82					0.98
TOTAL V	0.92																			
	V = > 0.8 = Posee una adecuada validez										V = <0.7 = No tenga una adecuada validez									

Anexo 4: Resultados del Análisis de Consistencia Interna.

- **Cuestionario motivación laboral**

a. Confiabilidad del instrumento global

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	15

b. Confiabilidad del instrumento por elemento

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
ítem1	2,20	,919	10
ítem2	1,70	,823	10
ítem3	1,70	,823	10
ítem4	1,70	,823	10
ítem5	2,80	,422	10
ítem6	2,30	,823	10
ítem7	2,20	,919	10
ítem8	2,50	,527	10
ítem9	2,90	,316	10
ítem10	2,20	,919	10
ítem11	2,50	,707	10
ítem12	2,50	,707	10
ítem13	2,50	,527	10
ítem14	2,30	,949	10
ítem15	2,60	,516	10

- Cuestionario productividad del talento humano

a. Confiabilidad del instrumento global

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	19

b. Confiabilidad del instrumento por elemento

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
ítem1	2,80	,422	10
ítem2	2,30	,823	10
ítem3	2,20	,919	10
ítem4	2,50	,527	10
ítem5	2,20	,919	10
ítem6	2,20	,919	10
ítem7	2,50	,707	10
ítem8	2,50	,707	10
ítem9	2,50	,527	10
ítem10	2,30	,949	10
ítem11	2,60	,516	10
ítem12	2,90	,316	10
ítem13	2,00	,667	10
ítem14	2,20	,919	10
ítem15	2,50	,850	10
ítem16	2,10	,876	10
Ítem17	2,30	,823	10
Ítem18	1,40	,516	10
Ítem19	1,70	,823	10

Anexo 5: Consentimiento informado

Título de la investigación: Motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024

Investigador: Silva Ruiz, Roger Idelso

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre motivación laboral y productividad del talento humano de una microred de salud, Bambamarca 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de Los Servicios De La Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Microred San Antonio.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto que tendrá esta investigación será de revelar la situación de la motivación laboral si se relaciona con la productividad del talento humano y a través de esta base servirá para que las entidades tomen decisiones.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Firmará el consentimiento informado en señal de su participación voluntaria.
2. Parará a desarrollar dos instrumentos una concerniente a la motivación laboral y el otro a la productividad del talento humano.
3. El tiempo para su desarrollo es aproximadamente de 12 minutos y se realizará en el auditorio de la Microred San Antonio. Las respuestas de los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a eso usted puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de usted en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le mencionó que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no tienen ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Roger Idelso Silva Ruiz, email: silroger70@gmail.com y asesor Dr. Reyes Pérez, Moisés David email: mdreyesp@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Anexo 6: Reporte de Similitud en Software Turniting

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis from Universidad César Vallejo, titled "Motivación laboral y productividad del talento humano en una microred de salud, Bambamarca 2024". The document includes the university logo, the school name (ESCUELA DE POSGRADO), the academic program (PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD), and the author's name (Silva Ruiz, Roger Idelso). It also lists advisors (asesores) and the research line (LINEA DE INVESTIGACIÓN).

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of coincidences) shows a similarity score of 16%. Below this, a list of 11 sources of coincidence is provided, each with a percentage and a source name:

Rank	Source	Percentage
1	hdl.handle.net	3%
2	Entregado a Universida...	2%
3	repositorio ucv.edu.pe	2%
4	Entregado a Universida...	1%
5	unaj.edu.pe	1%
6	Entregado a Colegio C...	1%
7	www.thesfr.com	1%
8	Entregado a Universida...	<1%
9	lamenteesmaravillosa...	<1%
10	repositorio ujom.edu.pe	<1%
11	repositorio uncp.edu.pe	<1%

At the bottom of the page, there is a footer with the text "Página: 1 de 29" and "Número de palabras: 8452". The Windows taskbar at the very bottom shows the date and time as 11:38 on 16/07/2024.

Anexo 7: Análisis complementario (Prueba de Normalidad)

Tabla 6.

Prueba de normalidad

Variables / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,326	58	,000
Motivación laboral intrínseca	,264	58	,000
Motivación laboral extrínseca	,310	58	,000
Productividad	,445	58	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El presente estudio tuvo una muestra más de 50 trabajadores de salud de una microred de salud por lo tanto se empleó el test de Kolmogorov – Smirnov, tal como se muestra en la tabla 3, en la que los resultados de la prueba de normalidad fueron inferiores a 0,050 para la variable motivación laboral y sus dimensiones intrínseca y extrínseca; y del mismo modo para la variable productividad del talento humano. Por lo tanto, refleja la existencia de una distribución normal.

20	5	3	4	5	3	1	5	3	1	3	2	4	5	3	3	5	4	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4
21	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5
22	2	1	2	5	4	1	4	5	1	5	2	3	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4
23	2	1	2	5	4	1	4	5	1	5	2	3	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4
24	2	3	1	5	4	1	3	1	2	5	1	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	2	2	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4
25	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5
26	1	5	2	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4
27	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4
28	2	3	2	4	3	1	2	3	1	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	3	4	4	3
29	1	1	2	5	2	2	2	1	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3
30	3	1	2	5	2	2	2	1	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3
31	3	3	1	4	4	1	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	2	4
32	2	2	4	4	4	1	4	3	3	5	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	3	3	4	5	4	3
33	3	3	1	5	2	1	1	4	1	5	2	5	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4
34	1	2	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	3	4	5	5	5	5	4
35	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4
36	1	1	3	4	4	1	1	3	3	3	1	4	2	3	1	5	5	2	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3
37	5	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4
38	1	1	2	5	#	2	1	1	3	2	1	5	3	3	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4
39	4	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	2	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	3
40	2	3	2	4	4	1	3	4	2	3	2	5	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	5	3	5	5	5	3	4
41	3	3	2	4	2	1	1	2	3	3	1	1	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4
42	3	3	3	4	1	1	1	4	1	3	3	1	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4
43	3	3	1	1	1	2	2	1	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	4	2	2	1	5	5	5	1	5	1	5	5	1	2	5
44	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3

45	1	1	2	5	3	2	2	1	1	3	1	1	2	5	4	3	4	5	2	4	3	5	5	3	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4
46	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
47	2	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	1	5	4	5	5	5	5	4
48	2	3	2	4	4	1	1	3	1	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	5	5	4	4	5	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	2	2	5	3	4	4	4	4	5
50	2	2	4	4	5	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	2	5	3	4	5	5	4	4
51	2	1	2	4	4	2	3	5	3	5	3	2	5	3	4	5	4	3	4	3	2	4	3	5	4	3	2	5	3	5	4	5	3	2
52	5	3	4	5	3	1	5	3	1	3	2	4	5	3	3	5	4	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4
53	2	1	2	5	4	1	4	5	1	5	2	3	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4
54	1	5	2	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4
55	2	3	2	4	3	1	2	3	1	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	3	4	4	3
56	3	3	1	4	4	1	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	2	4
57	1	2	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	3	4	5	5	5	5	4
58	5	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4