



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Motivación y productividad laboral en el personal administrativo  
de un hospital del Callao, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Ysla Ysla, Oriana Yireth ([orcid.org/0009-0007-4223-5448](https://orcid.org/0009-0007-4223-5448))

**ASESORAS:**

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola ([orcid.org/0000-0001-9533-5150](https://orcid.org/0000-0001-9533-5150))

Dra. Diestra Cueva, Elizabeth Teresa ([orcid.org/0000-0002-4321-0759](https://orcid.org/0000-0002-4321-0759))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital del Callao, 2024", cuyo autor es YSLA YSLA ORIANA YIRETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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.

LIMA, 04 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA <b>DNI:</b> 40144875 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 04-08- 2024 03:50:37

Código documento Trilce: TRI - 0847103



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, YSLA YSLA ORIANA YIRETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital del Callao, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ORIANA YIRETH YSLA YSLA <b>DNI:</b> 75720408 <b>ORCID:</b> 0009-0007-4223-5448	Firmado electrónicamente por: ORIANAY el 04-08- 2024 16:25:54

Código documento Trilce: TRI - 0847104

## **Dedicatoria**

A mis angelitos en el cielo: Mi abuelo Ramón quién fue mi figura paterna muchos años y hasta el último momento de su vida siempre estuvo orgulloso de todo lo que había logrado, asimismo a mi tía Luz Marina quién me ha alentado a seguir creciendo profesionalmente con mi colegiatura, mi maestría inculcando la perseverancia y la responsabilidad que se requiere para lograr el objetivo; ¡Este logro es para ustedes!

## **Agradecimiento**

A Dios ya que sin él nada hubiera sido posible, a mi abuela Martha y a mi mamá Liliana quienes son las personas fundamentales en mi vida. Son mi motivación para un crecimiento profesional constante, puesto que desde muy pequeña me han brindado el amor y la paciencia que un niño necesita para crecer y ser un gran profesional con valores y ética, incentivándome siempre a lograr todos mis objetivos trazados.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	.vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Caracterización de la variable motivacion y sus dimensiones	16
Tabla 2 Caracterización de la variable productividad laboral y sus dimensiones	17
Tabla 3 Relación entre el motivación y el productividad laboral	18
Tabla 4 Relación entre el motivación y eficacia	19
Tabla 5 Relación entre el motivación y eficiencia	20
Tabla 6 Relación entre el motivación y efectividad	21

## Resumen

La presente investigación consigna como objetivo de desarrollo sostenible salud y bienestar, seguido a ello se planteó como objetivo principal determinar la relación de Motivación y la productividad laboral del personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024.

Asimismo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental, con corte transversal y de nivel correlacional, con una muestra de 80 colaboradores de la plana administrativa del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024., los mismos que fueron seleccionados mediante muestreo probabilístico simple.

Como técnica se empleó la encuesta; de tal manera que para conocer la correlación entre dichas variables se aplicó una estadística descriptiva mediante tablas y la estadística inferencial aplicando el Rho de Spearman. Como resultados se encontró que los colaboradores del nosocomio consideraron en forma mayoritaria (81%) que la motivación se ubicaba en nivel alto, asimismo la productividad laboral se encontraba en el mismo nivel (85%). Se determinó que existe relación significativa entre motivación y la productividad laboral del personal administrativo de un del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024, con un nivel de correlación positiva alta de 0,822.

**Palabras clave:** Motivación, productividad laboral, eficiencia.



## **Abstract**

This research sets health and well-being as a sustainable development objective, followed by the main objective of determining the relationship between Motivation and work productivity of the administrative staff of the Rehabilitation Hospital of Callao, 2024. Likewise, the research had a quantitative approach, basic type, non-experimental design, with a cross-sectional and correlational level, with a sample of 80 collaborators from the administrative staff of the Rehabilitation Hospital of Callao, 2024., the same ones who were selected through simple probabilistic sampling.

The survey was used as a technique; in such a way that to know the correlation between these variables, descriptive statistics were applied through tables and inferential statistics applying Spearman's Rho. As a result, it was found that the majority of hospital employees (81%) considered that motivation was at a high level, and work productivity was at the same level (85%). It was determined that there is a significant relationship between motivation and work productivity of the administrative staff of the Callao Rehabilitation Hospital, 2024, with a high positive correlation level of 0.822.

**Keywords:** Motivation, work productivity, efficiency.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Lo descrito por Ceballos O. (2021), en su estudio realizado en México nos dice que la baja productividad que existe a nivel organizacional tanto en entidades públicas como privadas, se basa en la falta de estructuración que tienen las mismas, siendo también causada la afectación por la crisis que se pueda tener dentro del país, muchas veces los intereses políticos no escatiman en los intereses de los ciudadanos quienes son los más afectados. Asimismo, la motivación que los individuos puedan tener para lograr una productividad requerida es sumamente baja por todo lo antes expuesto líneas arriba.

Una investigación en Colombia por Tapasco, O. (2020), indica que a nivel salud las deficiencias que existe por parte de los gobiernos en la falta inversión del sector salud con lo que respecta a capital humanos, recursos tecnologías, infraestructuras, etc., genera una baja productividad laboral y motivación deficiente en los profesionales que ejercen trabajos en la misma rama como en los administrativos, esto por la falta de intereses del mejoramiento continuo que existe en los procesos que la red salud implica, es por ello que muchas veces los hospitales del estado no cuentan con las herramientas necesarias para poder cumplir con la misión que pueden tener, que es salvar vidas en muchas oportunidades, operaciones, tratamientos, etc., lo que solo genera una desmotivación laboral y baja productividad.

Vásquez, R. (2021) en la investigación realizada en Colombia respalda lo que nos dice lo descrito líneas arriba por la autora, quien fundamenta que la baja productividad laboral en el sector salud es un mal que viene hace más de dos décadas atrás por la constante ineficiencia de los mismos políticos que se encargan de custodiar las utilidades propios mas no por las utilidades en conjunto que se puedan tener dentro de una red salud; siendo así que, la falta de motivación por los constantes abusos que existe dentro de estas organizaciones no permiten un correcto desenvolvimiento de los colaboradores en sus tareas asignadas.

Las problemáticas que existen en estos países hermanos de Sudamérica permiten confirmar que no solo en nuestro país (Perú) tenemos que luchar con la

deficiencia que presenta la red salud a nivel general, si no que a su vez confirma que la administración pública cada vez genera más déficit laboral produciendo así una falta de motivación total o completa y una productividad no acorde a lo que se requiere en un país con más de 34 millones de ciudadanos que necesitan una atención de calidad.

Es por ello que Morales, L (2021), señala que en nuestro país existe un ausentismo de productividad desencadenada por una falta de motivación; puesto que, muchas veces los profesionales en salud quedan supeditados a poder cumplir sus funciones a un 100%, el colapso existente en la red salud de nuestro país solo genera retraso y pérdidas abismales debido a que existen hospitales totalmente nuevos, con sumas exorbitantes por construcción pero que sin embargo, no cuentan con el equipamiento necesario y requerido para poder cumplir con las tareas asignadas, ni brindar los tratamientos correspondientes a los males que los administrados puedan tener.

Mendoza, P (2020), en el estudio realizado en el país señalan que la falta de motivación repercute negativamente en el éxito del propósito trazados dentro de una empresa, la misma que se va a ver reflejada en la baja productividad que se genera por parte de los colaboradores, los mismos que no se sienten a gusto al realizar su trabajo por ende no se logra el propósito que se traza la empresa ocasionando un retraso productivo.

Olivos, J. (2023), indica que, en nuestro país debería existir una reforma que garantice mayor inversión en el sector salud, desencadenando significativamente una motivación para con el personal médico y administrativo lo mismo que llevara consigo que exista una productividad acorde a lo que requieren los administrados cuando vayan a ser atendidos; por consiguiente generar una buena imagen y la mejora de los procesos burocráticos en beneficio de la red salud puede ser sin duda alguna un aliciente necesario para el incremento de las variables en estudio para con todo el capital humano que realice sus labores dentro de los organismos de salud.

Actualmente una de las problemáticas principales en la institución o entidades públicas como privadas es cómo la falta de motivación influye en la productividad de los

trabajadores, ya que en muchos casos se ha observado la desmotivación de la población lo cual se ve refleja en relación a los malos tratos y/o a la no valoración de esfuerzo del profesional, debido a que no siempre es reconocido o compensado por los buenos resultados, destacados en el ámbito laboral o de lo contrario cuenta con bajos salarios o horas extras sin remuneración. Asimismo, en muchos casos al personal que brinda servicios por locación de servicio no se cumple con el pago a tiempo es decir los últimos días del mes.

Por otro lado, la motivación laboral abarca un plano completo dentro de la productividad lo mismo que se complementa para el crecimiento profesional - personal y dentro del centro de labores, es decir en muchos casos no se le brinda la posibilidad a los colaboradores de ascender de acuerdo al crecimiento profesional con el que cuenta. Si bien es cierto en el sector salud la motivación laboral ha ido disminuyendo por el mismo colapso del sistema que tenemos en Perú, el no tener los implementos necesarios para la praxis de las tareas asignadas genera una desmotivación laboral y que la misma no se complemente con las competencias de gestión, las mismas que deben salir a relucir para la mejora del sector salud en nuestro país.

Por consiguiente el sector salud ha tenido ciertas deficiencias a lo largo de todos estos años debido al colapso que se ha presentado en los diversos sistemas de salud que poseemos, ello tampoco ha permitido que la motivación laboral sea la adecuada para poder realizar o tener un correcto desempeño dentro de una institución, como también no ha permitido que en todo este tiempo las competencias laborales se desarrollen como tal y permita generar cierta competencia administrativa entre colaboradores lo que garantizaría la motivación de crecer y de enfocarse en los objetivos propuestos por la entidad u organización.

Por lo antes expuesto se diseña el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Motivación y la productividad laboral en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024? y como problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona Motivación y la eficacia en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024? ; b) ¿Cómo se relaciona la Motivación y la eficiencia en

el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024? c) ¿Cómo se relaciona la Motivación y la efectividad en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024?.

Respecto a la justificación Teórica de nuestra investigación recopila la información importante de fuente confiable y veredicto de acuerdo a las variables de motivación y productividad a fin de obtener alcances científicos, el cual dará apoyo a la pesquisa creando algunas brechas teóricas referentes a las variables de estudio. Asimismo, en justificación práctica esta investigación aprueba como es la motivación y la productividad en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao de acuerdo a la realidad problemática de la misma, permitiendo saber el índice de motivación dentro del personal en la entidad y cuál es la capacidad de gestión que estos poseen para el crecimiento personal y profesional. Finalmente, esta investigación se justifica de manera metodológica puesto que las técnicas, procedimientos y métodos utilizados en esa investigación se seleccionaron de acuerdo a la naturaleza del estudio, toda vez que el instrumento aplicado garantizo la recopilación de la información adecuada pasando pruebas de validación y confiabilidad.

La pesquisa se plantea, el objetivo general: Determinar la relación de Motivación y la productividad laboral en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024, como objetivos Específicos a) Determinar la relación de Motivación y la eficacia en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024 b) Determinar la relación de Motivación y la eficiencia en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024 c) Determinar la relación de Motivación y la efectividad en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024.

Como hipótesis general tenemos: Existe relación entre la motivación y la productividad laboral en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024; y como hipótesis específicas: a). Existe relación entre la motivación y la eficiencia en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024. b). Existe relación entre la motivación y la eficacia en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024. c) Existe relación entre la motivación y la

efectividad en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024.

También Quezada, M (2021) en la pesquisa realizada donde se encuestaron a 40 colaboradores del centro hospitalario de Michoacán, teniendo un estudio cuantitativo, básico, no experimental, de corte transversal; ayuda a comprender que, la motivación laboral y la productividad son herramientas fundamentales dentro de un centro laboral, porque permite que los individuos que laboran dentro de esta, cumplan con los objetivos trazados y generen un crecimiento laboral/profesional, en beneficio propio y grupal desde el sector administrativo hacia el sector médico. Finalmente concluye con una correlación alta positiva entre ambas variables y con una 0.993 de correlación significativa por lo que la población estudiada discierne el que la motivación oscila dentro del rango medio y alto.

Por consiguiente, Kokocinska, M. (2021), en su información recabada donde se encuestaron a 150 ciudadanos europeos, teniendo un estudio cuantitativo, básico, no experimental de corte transversal; con una alfa de Cronbach de 0.921 y ubicándose en un intervalo de 0.72 a 0.99 por lo que señalan que, la productividad laboral en Europa se ha visto afecta por las crisis económica, sanitarias y demás que se han presentado a lo largo de estos años, lo que ha llevado consigo a que no se genere productividad laboral en las organizaciones europeas, teniendo así una decadencia estructural y organizacional, es decir la productividad laboral se ve afectada debido al nivel de motivación.

Asimismo, Magaña, M (2022), en su investigación realizada en México donde se encuestaron a 90 personas, teniendo un estudio de tipo básico, no experimental de corte transversal, indican que la productividad laboral se centra mucho en la motivación del capital humano, siendo así que se complementan de manera idónea para el desarrollo de actividades asignadas por la cadena jerárquica de cualquier organización. Por lo cual el autor indica que se obtuvo una relación significativa con el valor de 0,618 en las variables estudiadas cuyo valor de significancia resulta inferior al 0.05. Finalizando que la pesquisa determino niveles positivos debido a que ambas variables se relacionan.

En consecuencia, Silva, J. (2022), en su investigación realizada Nivel de

satisfação: fator gerador de qualidade de vida no trabalho, la misma donde se encuestaron a 50 personas, teniendo un estudio básico, no experimental de corte transversal, señalan que el nivel de satisfacción de una persona depende mucho de cuan motivado esta de encuentre, puesto que depende de ello que se consiga la buena praxis laboral, teniendo como resultado la mejora en los procesos asignados con un valor en la correlación de 0.89. resultando que el nivel de motivación de la población estudiada alto influyendo significativamente en la productividad laboral.

Finalmente Chávez, T (2021), realizaron una investigación en México titulada Motivación personal y autogestión del aprendizaje en estudiantes, como resultado de la transición a cursos en línea durante la pandemia COVID-19, donde se encuestaron a 266 personas teniendo un estudio básico, no experimental de corte transversal, indicando que la motivación dentro de una persona es una mezcla de muchos sentimientos, estos pueden ser positivos o negativos; logrando así establecer que la motivación en la persona es una herramienta de doble filo que debe ser utilizada para el mejoramiento personal y profesional de la persona, logrando así un crecimiento sustancial.

En los antecedentes nacionales cuando hablamos de productividad laboral Higinio, D (2021), en su estudio realizado en Chiclayo el cual estudia un total de 220 encuestados, teniendo como objetivo determinar la influencia de la Motivación sobre la Productividad Laboral; con una metodología cuantitativa, de estudio básico, no experimental correlacional y de corte transversal; señala que, dentro de toda organización las variables en análisis van a ser las que desarrollen el crecimiento exponencial de toda la organización, siendo la cabeza de la estructura administrativa en pro de los objetivos trazados.

Del mismo modo, Zuel, R (2020), en su investigación realizada en Madre de Dios, donde se entrevistaron a 112 trabajadores la misma que tuvo como objetivo determinar de qué manera influyen los factores motivacionales en la productividad laboral, de estudio básico, no experimental de corte transversal; con una alfa de Cronbach de 0.898 y ubicándose en un intervalo de 0.80 a 0.99 finita que, los factores motivacionales

influyen activamente dentro de la productividad, lo cual genero un resultado principal de un coeficiente representado por el valor de 0,761, con una fuerte correlación positiva debido a que representa un intervalo de 0,75 es decir que si un colaborador no está motivado o no se siente capaz de realizar su función, la productividad que va a generar es nula, puesto que no está enfocado al 100% en el cumplimiento de sus tareas.

Además, Andrade, E (2021) en la indagación realizada en Trujillo, donde se encuestaron 50 colaboradores, y tuvo como finalidad determinar la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, siendo su tipo de estudio básico, no experimental correlacional de corte transversal; señalan que, la motivación es un factor clave en la productividad que general los colaboradores dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas, es por ello que se debe dar valor y primar la motivación dentro de un centro laboral.

Por otro lado, Aguirre, L (2021), en la investigación realizada la ciudad de Lima el cual tiene como objetivo determinar de qué manera la motivación se relaciona con la productividad laboral, en el cual se encuestaron a 93 personas, donde la metodología fue cuantitativa, en el ámbito correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; concluyendo que, la motivación es un valor sumamente importante y que debe primar en toda organización para el correcto desarrollo de funciones asignadas al colaborador, lo que va a permitir tener una productividad idónea. Finalmente concluye con una correlación alta positiva entre ambas variables y con una 0.855 de correlación significativa.

Sin embargo, Fontalvo, T (2021), en su tesis donde se encuestaron a 759 colaboradores y la misma que tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el clima laboral y la motivación laboral, teniendo una metodología cuantitativa, de tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal; finaliza que, la motivación dentro de un establecimiento de salud permite la mejora continua de los procesos administrativos y organizacionales, llevando consigo que la productividad dentro de la organización sea acorde a lo establecido en las metas trazadas trimestrales, semestrales y anuales.



De acuerdo a la primera variable de la investigación La motivación es un conjunto de comportamientos internos o externos lo cual determinan algunas acciones de los seres que influyen en las habilidades del humano. Cuando nos referimos a motivación en el ámbito laboral decimos que el líder es el encargado de incentivar a los subordinados para lograr un buen clima laboral y por ende un buen desempeño al momento de cumplir con los objetivos (Chiavenato,2018).

La motivación es un tema de gran interés ya que es fundamental en la vida del ser humano de tal manera que está regido al comportamiento de las personas tanto internos como externos. Asimismo, la motivación es una herramienta importante debido a que contribuye al grado de compromiso de personas hacia el cumplimiento y desarrollo de los objetivos deseados. (Ortiz, L 2021).

Asimismo, la motivación es un elemento muy valioso ya que para lograr alcanzar los objetivos trasados debe de tener una relación con el desempeño, productividad y el trabajo colaborativo. Por ello muchas organizaciones empezaron a tomar acciones correctas y concretas contribuyendo a incrementar la satisfacción, compromiso y lealtad de las personas. (García, M ,2022)

Posteriormente, (Magaña, M 2023) nos dice que para hablar de motivación se aquella forma de continuar con un espacio adecuado y proactivo ya que el subordinado al entrar a una fase de motivación deficiente empieza a perder venencia en el ambiente laboral y la ilusión que inicio al empezar el trabajo. Su evolución se va disminuyendo, así como también la calidad de trabajo que desempeña por ende se evidencia algunas fallas en las actividades o una carencia de atención.

Además, La motivación es fundamental en las organizaciones debido a que cuenta con un impacto en el desenvolvimiento, productividad y el compromiso de los colaboradores, ya que se sienten desencajados. Sin embargo, se ven varias defiendas que afectan en el desarrollo y ejecución de los logros propuestos por la organización.

Respecto a la primera dimensión para hablar de la motivación intrínseca es la que nace al interior o dentro de cada persona, asimismo es la que tiene ganas o el

objetivo de crecer o aprender, así como también es la que desea una superación personal y por último se satisface de realizar las cosas bien, lo que también permite que el desenvolvimiento personal se vuelva una fuerza profesional, que permita la correcta práctica de valores y herramientas personales que conlleven al logro de objetivos personales y/o profesionales para el logro de objetivos y metas trazadas en todos los aspectos, generando así la satisfacción propia del ser humano y la de la organización u empresa a la que uno pertenezca. (Morales,2021).

Por otro lado, La motivación intrínseca se basa netamente en necesidades psicológicas ya que buscan ser motivados con un elogio o aumento de salario lo cual ínsita a querer superar los objetivos o retos de su entorno. Además, las personas que son motivadas de manera intrínseca sienten placer o satisfacción al hecho de hacer las cosas bien, sin embargo, se tiene que buscar una mejora continua de manera personal, que desarrolle un perfil competitivo dentro del ser humano y no siempre estar pendiente de un aumento monetario para poder realizar de manera eficiente las tareas que se les pueda (Jaimes, L 2021).

La motivación intrínseca indica que es la que nace del interior de cada individuo proviniendo del profundo deseo de ejecutar actividades o acciones relacionadas al ámbito laboral. Asimismo, implica que las personas logren su máximo potencial cuando tienen libertad en acatar responsabilidades en el ámbito laboral lo cual genera una gran satisfacción laboral y una profunda confianza. (Mendoza, P 2022).

Con respecto a la segunda dimensión Motivación Extrínseca tiene ciertos criterios fundamentales tales como la recompensa, castigo o incentivo, el cual la recompensa tiene como propósito principal mejorar la conducta e incrementar esta. Por otro lado, el castigo tiene como objetivo disminuir o extinguir algunas conductas. Finalmente, el incentivo es el estímulo de impulso a lograr o hacer un determinado objetivo de prisa o mejor, asimismo lo que se busca es poder generar un crecimiento positivo en el ser humano, que permita el desarrollo psicológico, psicomotriz y todo lo que involucre la participación activa del mismo, lo que va a conllevar que esté se perfeccione y pueda tener un desenvolvimiento acorde a lo previsto (Reyes, D 2021).

La motivación extrínseca es una herramienta eficaz en el ámbito organizacional, así como también es útil la cual la persona o individuo sea conseguir una recompensa externa o una aprobación, también es el que anhela ser reconocido y evita una posible reprobación o una derrota. Por otro lado, nos dice que una persona motivada de manera extrínseca continúa realizando sus labores, aunque no sea gratificante en sí, la recompensa mediante beneficios o bonos permite aumentar la motivación de las personas en la organización incitando a cumplir con los objetivos trazados Márin, H 2021. La motivación extrínseca es aquel incentivo de líder o de algún individuo externo lo cual incita al colaborador a lograr un resultado.

Por otro lado, cuando hablamos de productividad laboral manifiesta que examina cuatro diferentes factores, entre ellos tenemos el capital físico, capital humano, recursos naturales y conocimiento tecnológicos los cuales pueden definir la necesidad en el que los colaboradores deberían conocer la importancia de capacitar a los empleadores, es decir la productividad laboral es el rendimiento o el proceso en el cual el colaborador o un determinado grupo de personas realiza sus actividades de manera completa en un corto plazo. Morales, L. (2021)

Del mismo modo, la productividad laboral se define como la capacidad en el cual el empleador cuenta para realizar sus actividades en el menor tiempo posible sin disminuir la calidad de su trabajo, en otras palabras, es la eficiencia en el rendimiento de las actividades en el cual un determinado equipo o un colaborador produce en una cantidad de tareas empleando recursos específicos en un corto periodo de tiempo. Asimismo, tiene como objetivo la optimización de los recursos tales como materiales, recurso humano y financiamiento del proceso. Rosales, R (2023)

Finalmente, Higinio, D. (2021) nos dice que la productividad laboral es una variable el cual mide la eficiencia o desempeño del colaborador en el trabajo, realizando diversas actividades los cuales son desempeñadas en el menor tiempo posible, haciendo de ello un logro importante en la empresa debido a que reduce los costos y logra el objetivo planteado por la empresa antes de lo esperado, sin embargo también refiere que para lograr una mayor productividad en los colaboradores el empleador debe involucrarse con

las debilidades y fortalezas de los colaboradores para que así identificar cuando se encuentra desmotivado y usar estrategias.

(Revuelto, L 2023), en su investigación realizada respecto a la productividad laboral en México, señalan que la misma es un tema que genera muchas veces un desnivel económico empresarial en el país, puesto que no están inmersas herramientas que permitan que se genere una productividad para el sostenimiento de las organización tanto públicas como privadas, es por ello que los autores en mención señalan que se deben usar estrategias que permitan que la productividad laboral sea acorde al mercado comercial y que ayude en los organizacional a un mejor posicionamiento general.

(Vásquez, 2021), señalan que la productividad laboral dentro del mismo marco es un indicador que diagnostica la situación problemática de toda entidad tanto pública como privada, es por ello que se dice que dicha variable es un arma de doble filo que trae consigo el crecimiento acompañado de nuevas praxis para el logro de los objetivos trazadas; asimismo, para el crecimiento sustancial de la entidad. La productividad general es una herramienta que va de la mano con diferentes indicadores como satisfacer a los clientes, aplicar los recursos, cumplimiento de metas, entre otros.

Por ello Chiavenato (2019), la eficiencia es la correcta administración de los recursos, que va a permitir el crecimiento sustancial de una organización, llevando consigo el logro de sus objetivos. Además, Koontz et al. (2019), nos dicen que la eficiencia es el cumplimiento de los objetivos trazados con el menor uso de recursos, no perdiendo la consiga general que es lograr el objetivo trazado y/o asignado. Por otro lado, Da silva (2020), indica que la eficiencia en el plano laboral es la fortaleza de realizar las tareas empleando la menor cantidad de recursos, asimismo es la que logra identificar y erradicar con las actividades que no son necesarias, optimiza los procesos, emplea herramientas y tecnologías innovadoras o adecuadas y es la que depende de diversos factores tales como motivación, conocimiento o experiencia.

Sandoval, M. (2020), señala que la eficacia es fruto obtenido acorde a lo trazado por la estructura organizacional. Asimismo, Andrade (2020), predica que la eficacia da a conocer como de desarrolla administrativamente la eficiencia, por lo cual también se

conoce como eficiencia directiva. Finalmente Da silva (2020), dice que la eficacia es analizar y llegar al logro de lo que se espera o se desea organizacional y/o estructuralmente.

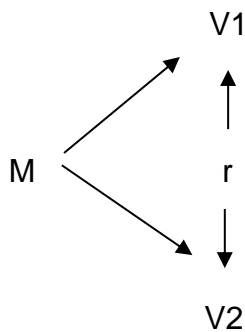
Gomes, D (2021) plantea que la efectividad se refiere a un instrumento esencial para realizar las actividades encomendadas, de manera eficaz, es aquel que muestra responsabilidad al momento de realizar las tareas de la institución. Asimismo, los trabajadores efectivos laboran de una manera sistemática a fin de controlar su tiempo lo mayor posible. Nos dice que al referirnos a la efectividad y a la capacidad que tiene un colaborador frente a algunas situaciones a fin de tener un resultado beneficioso.

## II. METODOLOGÍA

La pesquisa realizada se constituyó por una indagación de tipo básica, donde se requiere conocer el conjunto de información sin calcular con la finalidad de descubrir y analizar las interrogantes del estudio realizado para llevar consigo el desarrollo del análisis; puesto que, es sumamente importante dar conformidad a la acumulación de datos y la constatación de las hipótesis (Hernández, 2018).

Asimismo, la pesquisa realizada tuvo un diseño no experimental, de corte transversal de nivel correlacional, dado que durante la investigación realizada dichas variables no fueron alteradas en los resultados obtenidos, siendo así que ambas variables se relación, basándose en el enfoque cuantitativo (Méndez, 2021).

La representación del diseño de investigación es:



Dónde:

- M = Hospital de Rehabilitación del Callao
- V<sub>1</sub> = Motivación
- V<sub>2</sub> = Productividad laboral
- r = Correlación entre dichas variables

Para Chiavenato, 2019 la motivación laboral es un grupo de conductas internas o externas, que se determinan con diferentes tipos de acciones de los individuos que influyen en las habilidades del humano. Se dice que la motivación laboralmente, se detalla como jefe o líder el encargado de incentivar a su grupo de trabajo para sostener un clima laboral óptimo para el desarrollo de las tareas asignadas lo que trae consigo un considerado desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, Chiavenato, 2019 fue evaluado mediante el instrumento cuestionario con las subsecuentes ponderaciones: Motivación intrínseca, Motivación extrínseca. Los indicadores de la dimensión fueron: crecimiento, reconocimiento, responsabilidad, salario, condiciones físicas de la empresa, calidad de supervisión.

Salvador, A (2022) dice que la productividad laboral busca la especialización de los empleados en las funciones que realizan, la misma que ayudara a conseguir los objetivos trazados grupal y personalmente por parte del individuo, la productividad laboral emplea distintas estrategias con el único fin de posicionar la entidad y generar ingresos para la misma. Por otro lado, la variable productividad laboral fue analizada por el instrumento de evaluación cuestionario el mismo que aprobó la medición de las dimensiones de dicha variable: eficiencia, eficacia y efectividad. Los indicadores fueron: precisión en el trabajo, promueve cambios, prioriza objetivos, satisface a los clientes, aplica los recursos, cumplimiento de metas, sostiene cambios.

Con respecto a la población Mendoza, (2020) indica que es el conjunto total a analizar dentro de una indagación, el mismo que posee características similares o iguales, que permite realizar el estudio previsto para conceder los datos estadísticos durante la indagación.

La evaluación realizada en el Hospital del Callao estuvo conformada por 99 trabajadores de la plana administrativa, donde se tomaron 80 personas como muestra para la proyección de la encuesta respectiva; asimismo, las interrogantes fueron suscritas de manera clara para que los datos a recopilar sean precisos y colaboren a la obtención de resultados idóneos. Se agradece la colaboración con parte de su valioso tiempo. Se consideró como criterio de inclusión a trabajadores que tuvieran de 06 meses a más laborando dentro del Hospital del Callao y se encontraban en calidad de personal estable o locador de servicio. No se consideró como criterio de exclusión a los trabajadores que tengan menos de 06 meses laborando, que fueran locadores de servicios.

Arias, T (2023), señaló que el muestreo dentro de una indagación es la parte de mayor implicancia e importancia que permite que el investigador analice las unidades a tomar para obtener el conocimiento de donde se alcanzar los datos que va acceder a

nuevas inferencias acerca de la población que se indaga. Para dicha muestra se colaboró con el 78% de la población, la que dio un total de 99 colaboradores de la plana administrativa del Hospital en estudio.

La técnica empleada para la pesquisa realizada fue una encuesta, la misma que sirvió para generar la recolección de datos, trayendo consigo información verídica; puesto que, son los propios colaboradores quien participan de la investigación lo que da mayor credibilidad y/o confiabilidad, siendo mínimo el sesgo de las personas.

La técnica aplicada tuvo una totalidad de 41 preguntas, las primeras 21 corresponden a la primera variable la misma que tuvo por nombre motivación laboral y los 20 restantes correspondientes a la variable productividad laboral, lo que ayudo a determinar qué relación existe entre ambas variables en mención. La encuesta se midió de acuerdo a la escala de Likert, donde las alternativas fueron: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.



### III. RESULTADOS

Posteriormente a la aplicación de instrumentos al personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024 correspondientes a cada variable de estudio se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 1**

*Caracterización de la variable Motivación y sus dimensiones*

Niveles	Motivación		Motivación Intrínseca		Motivación extrínseca	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	1	1%	0	0%	1	1%
Medio	14	18%	8	10%	19	24%
Alto	65	81%	72	90%	60	75%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el personal administrativo considera a motivación dentro de un nivel alto de 81%, es decir que se cuentan con una buena motivación, sin embargo, existen diversos factores los cuales no permiten que un grupo población opine lo mismo pues la considera en un nivel medio con 18% y bajo 1%.

Respecto a la motivación intrínseca, la muestra estudiada ha indicado un alto nivel con el 90%, seguido del nivel medio con el 10% por lo que la motivación intrínseca va a predominar el sentir del ser humano de poder crecer y aprender personalmente, la satisfacción de hacer las cosas bien, el deseo de superación, etc, como vemos en este caso con los resultados obtenidos. Por consiguiente, en la segunda dimensión motivación extrínseca, se observa con un 75% de nivel alto, medio de 24% y bajo 1%. Es decir, la motivación extrínseca busca la satisfacción por el resultado y la aprobación a comparación permitiendo ver que también alcanza un porcentaje alto del personal que busca lograr los objetivos, el anhelo de ser reconocido, conseguir ser promovido, etc.

**Tabla 2***Caracterización de la variable productividad laboral y sus dimensiones*

Niveles	Productividad laboral		Eficacia		Eficiencia		Efectividad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	2%	0	0%	0	0%	1	1%
Medio	10	13%	9	12%	15	18%	19	24%
Alto	68	85%	70	88%	65	82%	60	75%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Se evidencia que la muestra estudiada determina que la variable productividad laboral, después de la encuesta representa un nivel alto con un 85% existiendo así, un personal a gusto dentro de la institución en la plana administrativa; sin embargo, existe personal administrativo que se ve representado por el nivel medio (13%) y nivel bajo (2%) que no concuerdan con la otra parte encuestada puesto que estos indican que aun no se ha saneado al 100% las grietas laborales existentes en la comuna hospitalaria.

Asimismo, respecto a las dimensiones de dicha variable podemos analizar que la eficacia predomina con un 88% lo que nos dice que la plana administrativa en su mayoría es eficaces realizando sus tareas asignadas, como también existe parte de personal que cumplen una eficacia media y baja manteniendo la posición de que aun existen problemas administrativos que no permiten el desarrollo idóneo de sus funciones. Por su parte la eficiencia se ve representada por la mayoría de colaboradores con un nivel alto de 82% dando a conocer que el trabajo que realizan pese a las dificultades que se puedan presentar dentro del área administrativa son eficientes en pro del hospital, asimismo la otra parte de colaboradores es reconocida con un trabajo de nivel medio respecto a la eficiencia que poseen. Finalmente, podemos analizar que la efectividad dentro del nosocomio se ve respaldada por el 75% de personal encuestado (60) siendo así que estos buscan lograr los objetivos trazados por la entidad pese a los malos manejos que se puedan suscitar, también que el 24% de colaboradores presentan un desempeño efectivo medio por el cumplimiento de sus tareas y 1 solo colaborador bajo ya que este respalda su posición contra el mal manejo administrativo que se puede dar dentro del centro hospitalario.

**Tabla 3**

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	,348	80	,000
PRODUCTIVIDADLABORAL	,349	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se evidencia los resultados de la prueba de normalidad para ambas variables motivación y productividad laboral, por lo que se obtuvo 0,000 como valor de significancia respectivamente, interpretándose que las variables estudiadas no siguen una distribución normal o asimétrica, por consiguiente se rechaza  $H_0$  y se empleara el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 4**

*Relación entre motivación y productividad laboral*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Motivación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,822**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Productividad *laboral	Coeficiente de correlación	,822**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		80	80	

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

Respecto a la prueba de hipótesis general, se puede observar los resultados de la relación entre las variables de estudio, la misma que fue obtenida de los 80 colaboradores encuestados, donde se aplicó la prueba no paramétrica Rho Spearman, dando como resultado un nivel de significancia de  $p=0.00$ , siendo menor a 0.005; por consiguiente, se evidencia una correlación positiva alta entre ambas variables, siendo su valor de 0.822. Lo que se evidencia es que la motivación y la productividad laboral se relacionan entre sí, reafirmando lo descrito por los autores líneas más arriba, donde señalan que, la motivación va a traer consigo los resultados requeridos puesto que la

productividad laboral va a ser la idónea; asimismo que, toda persona motivada va a tener las ganas y el deseo de poder lograr los objetivos trazados tanto personal como grupalmente y que la productividad obtenida va a ser lo que se ha buscado a lo largo del proceso administrativo.

**Tabla 5**

*Relación entre motivación y eficacia*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Motivación	Eficacia
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,780**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,780**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	80	80

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

Respecto a la prueba de la primera hipótesis específica, se observa los resultados obtenidos de la relación existente entre la variable de estudio Motivación y la dimensión Eficacia, la cual fue conseguida de la encuesta realizada a los 80 colaboradores del nosocomio de las áreas administrativas, siendo el resultado de una significancia de  $p=0.001$ , es decir menor a 0.005; por lo que, se demuestra una correlación positiva alta, siendo su valor de 0.780, por ende la relación existente entre la motivación y la eficacia, es el reflejo de que la persona va a lograr el objetivo trazado y/o deseado a como dé lugar, buscando así el logro de lo antes mencionado. A su vez, es el reflejo también de que la persona debe estar motivada e incentivada para asumir ciertos roles que permitan su crecimiento constante.

**Tabla 6***Relación entre el motivación y eficiencia*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Motivación	Eficiencia
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,699**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,699**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	80	80

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

Respecto a la prueba de la segunda hipótesis específica, se observa los resultados obtenidos de la relación existente entre la variable de estudio Motivación y la dimensión Eficiencia, la cual fue conseguida de la encuesta realizada a los 80 colaboradores del nosocomio del área administrativa, siendo así el resultado de una significancia de  $p=0.001$ , siendo menor a 0.005; por lo que, se demuestra una correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión de estudio, siendo su valor de 0.699. Lo que da conocer esta relación es que si bien, la eficiencia de una persona puede ser obtenida bajo cualquier circunstancia que permita el logro de lo requerido, el ser humano debe ser motivado para poder lograr su eficiencia de manera natural y autónoma, ello va a permitir que la persona se sienta a gusto y sea eficiente de manera propia, lo que va a permitir a su vez que desarrolle nuevas habilidades que complementen su eficiencia, logrando así los objetivos establecidos.

**Tabla 7***Relación entre motivación y efectividad*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Motivación	Efectividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,721**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,721**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

Se ha desarrollado en la tercera hipótesis específica, se observa los resultados obtenidos de la relación existente entre la variable de estudio Motivación y la dimensión Efectividad, la cual fue conseguida de la encuesta realizada a los 80 colaboradores del nosocomio del área administrativa, dando como resultado una significancia de  $p=0.001$ , siendo menor a 0.005; por lo que, demuestra una correlación positiva alta entre la variable y la dimensión de estudio, siendo su valor de 0.721. Lo que nos da a conocer esta relación es que, los colaboradores son eficaces y eficientes porque de ello desencadena la efectividad y la correlación positiva muy alta que podemos ver en la efectividad; siendo así que, es el camino correcto para el cumplimiento de los objetivos establecidos siempre dando prioridad al desenvolvimiento del capital humano.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En el estudio realizado tuvo la finalidad y necesidad de cotejar hallazgos previos los mismos que fueron obtenidos de estudios que sirvieron como antecedentes teniendo en consideración la teoría analizada. En primer lugar, el presente estudio se puede ver el nivel de la Motivación en el personal administrativo del nosocomio. Cabe señalar que lo descrito por Domínguez et al. (2022), señalan que, la motivación es un factor importante dentro de la organización, es por ello que el personal debe estar motivado para el logro de los objetivos propuestos por la entidad. Asimismo, podemos decir que la motivación a lo largo de la investigación ha sido un factor sumamente importante para poder conocer y diagnosticar el problema que se atravesaba.

En la tabla n°1 podemos ver que después de realizada la encuesta, la misma que fue analizada este arrojo (80 encuestados) que el nivel de motivación hoy en día se encuentra en un nivel alta teniendo el valor del 100%, de la misma manera sus dos dimensiones fueron analizadas teniendo que, la motivación intrínseca tiene un nivel bajo de 0%, nivel medio 10% (8), nivel alto del 90% (72) mientras que, la motivación extrínseca un nivel bajo de 0%, nivel medio 35% (28) y nivel alto 65% (52).

Seguidamente del resultado obtenido sobre el nivel de la motivación, pudimos cotejar otras investigaciones que nos permita conocer el nivel de la variable dos que es la productividad laboral en el personal administrativo del nosocomio. Tomando de conocimiento lo descrito por Sánchez et al. (2023), los mismos que indican que la productividad laboral va a depender de cuan motivado se sienta el personal para que este pueda poner en práctica y desarrollo sus aptitudes.

En la tabla n°2 podemos ver el resultado obtenido sobre el nivel de la productividad laboral donde se encuestaron a 80 colaboradores administrativos dando como resultado que, el nivel de la productividad laboral es de 100%. Asimismo, sus dos dimensiones teniendo a la eficacia con un nivel medio de 5% (4) y nivel alto de 95% (76), la eficiencia con un nivel medio/bajo de 0% y nivel alto de 100% (80), la efectividad un nivel bajo de 0%, nivel medio 45% (36) y nivel alto de 55% (44).

El presente estudio tuvo con principal objetivo determinar la relación de motivación y productividad laboral en el personal administrativo del nosocomio, por el cual en la tabla n° 3 los resultados evidencian que ambas variables de estudio poseen  $r = 0.882$ , representando un correlación positiva alta, con un nivel de significancia de 0.001 menor a 0.01, lo cual refiere que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , ratificando que la motivación tiene relación con la productividad laboral en el personal administrativo del nosocomio. Por lo tanto, se comprueba que Echevarria (2022) en su investigación realizada considero como objetivo general determinar la relación entre motivación y productividad laboral, obteniendo como resultado la relación significativa entre ambas variables con una correlación de Spearman de 0.687, con un valor de significancia de 0.000 y mostrando una correlación positiva y moderada; siendo así que, dicho estudio confirma que la motivación de un individuo va a ser fundamental para el logro de los objetivos trazados tanto personal como grupalmente.

Asimismo, Castillo (2023) en su estudio , cuyo objetivo es identificar la relación entre la motivación laboral y la productividad, mismo que se encuestador 269 personas, señalan que todo personal motivado y capacitado para el cumplimiento de funciones asignadas, van a ser necesarios y fundamentales dentro de una organización sin importar que esta sea pública o privada, la motivación debe ser el plus que necesita todo colaborador para que este pueda desarrollar sus habilidades blandas de la manera deseada y así lograr la productividad requerida en el plano laboral y personal.

Es así que, ambos estudios ratifican la relación existente entre la motivación y productividad laboral como buena, visto los antecedentes que permiten contemplar buenas referencias sobre dichas variables, dando a conocer los resultados para el posterior uso de la información extraída.

Por consiguiente, el presente estudio sostuvo como objetivo específico determinar la relación de motivación y la eficacia en el personal administrativo del nosocomio, por el cual en la tabla n°4 los resultados evidencian que ambas variables de estudio poseen  $r = 0.780$ , representando un correlación positiva alta, con un nivel



de significancia de 0.001 menor a 0.01, lo cual refiere que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , ratificando que la motivación tiene relación con la eficacia en el personal administrativo del nosocomio; siendo así que, la eficacia es un valor ponderado que tienen los colaboradores gracias a la motivación que estos tienen para con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, buscando así una mejora continua para el crecimiento y logro de los objetivos.

Asimismo, en el estudio realizado por Pérez (2022) en su investigación tuvo como finalidad estudiar la motivación en su plana administrativa dando a conocer falencias que se tenían puesto que la correlación de Spearman dio como resultado un 0.668 siendo esta una relación positiva baja, nos da a conocer que dentro de la motivación existente factores puntuales para el mejoramiento continuo; siendo así que, un personal motivado va a tener una eficacia óptima para el desarrollo de actividades, el personal administrativo dentro de una unidad de trabajo debe estar motivado a realizar las tareas asignadas para que esta motivación conlleve al logro de los objetivos trazados.

Entonces, se reafirma lo descrito por Mendoza (2022) y se ratifica la validación de la hipótesis positiva rechazando la nula, señalando que, a mejor motivación laboral a los trabajadores administrativos, mayor será el nivel del logro de la gestión, y viceversa; dando a conocer de tal manera que, la motivación se relaciona positivamente con las actitudes que una persona pueda tener en este caso la eficacia de una persona se da gracias a la motivación que la misma pueda tener.

Por consiguiente, el presente estudio sostiene como objetivo específico determinar la relación de motivación y la eficiencia en el personal administrativo del nosocomio, por el cual en la tabla n°5 los resultados evidencian que ambas variables de estudio poseen  $r = 0.699$ , representando una correlación positiva alta, con un nivel de significancia de 0.001 menor a 0.01, lo cual refiere que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , ratificando que la motivación tiene relación con la eficiencia en el personal administrativo del nosocomio.

En la investigación realizada por Flores et al. (2023) la misma que fue dando

como resultado una correlación de rho Spearman de 0.639 siendo esta una relación positiva media, permite indicar que la relación que pueda existir entre la motivación y una dimensión de estudio como la eficiencia se tiene que mantener en un nivel alto con el único propósito de lograr los objetivos trazados; asimismo, el crecimiento personal de la persona y/o colaborador que este se sienta capaz y con ello motivado de ser eficiente haciendo las tareas encomendadas, teniendo al personal capacitado y motivado las mejoras se van a presentar solas por el arduo trabajo que se realiza.

Es por ello que, lo descrito por Jiménez et al. (2022) señala y dice que “la eficiencia es la obtención de resultados al menor costo posible”. La motivación en este caso es un coste menor a lo que se busca para que la persona sea eficiente y capaz de poder desarrollarse o desenvolverse sin problema alguno, siendo fundamental para el crecimiento de toda la organización y de sí mismo. Siendo así que, se ratifica la relación positiva que existe en nuestra investigación entre la variable motivación y la dimensión eficiencia respaldada por un Rho de Spearman de 0.699 lo que representa una relación positiva alta.

De igual manera, en la presente indagación tiene como último objetivo específico determinar la relación entre la motivación y la efectividad en el personal administrativo del nosocomio, lo que se representa en la tabla n° 6 con los resultados obtenidos que ambas variables de estudio poseen  $r = 0.821$ , representando un correlación positiva alta, con un nivel de significancia de 0.001 menor a 0.01, lo cual refiere que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , ratificando que la motivación tiene relación con la efectividad en el personal administrativo del nosocomio.

En la investigación realizada en un estado de México por Quezada, (2022) la misma que dio como resultados una falta de motivación en el personal de trabajo trayendo consigo una mala efectividad laboral, siendo así que lo objetivos trazados no pueden ser alcanzados por la mala relación existente la misma que dio como resultado de Rho Spearman de 0.585 siendo esta una correlación positiva moderada, donde permite indicar que la relación existente entre la motivación y la efectividad no es la adecuada para una entidad pública en el sector salud de dicho país.

De tal manera que, en nuestra investigación se reafirma la correlación positiva alta existente entre la variable motivación y efectividad en el personal administrativo del nosocomio, contraponiendo que toda organización debe tener motivado a su personal en la rama que fuese, porque ello va a permitir lo descrito líneas arriba por Mendoza (2022) donde dice que todo personal motivado va contemplar de manera positiva el logro de objetivos trazados.

Es así que, podemos decir que esta discusión concluye en afirmar que la motivación debe ser constante y perenne para con el personal logrando así la eficacia, eficiencia y efectividad en las labores asignadas, logrando con ello una productividad optima con la menor cantidad de recursos posibles

## V. CONCLUSIONES

Respecto a la primera conclusión decimos que la extensa pesquisa ha permitido determinar la relación positiva alta entre la motivación y productividad laboral en el personal administrativo del nosocomio, con la prueba Rho de Spearman, obteniendo como resultados el coeficiente 0.822 y significancia de 0; procediendo a aceptar la H.A. Asimismo, se observa que se considera a motivación con un nivel alto de 81%, es decir que se cuentan con una buena motivación, sin embargo, existen diversos factores los cuales no permiten que un grupo población opine lo mismo pues la considera en un nivel medio con 18% y bajo 1%. Por lo que la productividad laboral se ve afectada aun por los malos manejos administrativos que se pueden seguir suscitando; visto que, aun no se sana en su total magnitud las grietas laborales dentro del nosocomio

Como segunda conclusión referimos que al obtener el coeficiente 0.780 y significancia proporcional a 0.001 entre motivación y eficacia; se ha interpretado una relación positiva, alta y significativa; procediendo a aceptar hipótesis alterna  $H_a$ , es decir que la eficacia se encuentra en un nivel alto de 88%, medio 12%, por lo que decimos que es el reflejo de que la persona va a lograr el objetivo trazado y/o deseado a como dé lugar, buscando así el logro de lo antes mencionado. A su vez, es el reflejo también de que la persona debe estar motivada e incentivada para asumir ciertos roles que permitan su crecimiento constante.

Habiendo alcanzado como resultados el coeficiente 0.699 y significancia proporcional a 0.001 entre motivación y eficiencia; razón por la cual, se ha conseguido una relación positiva moderada; procediendo a aceptar la  $H_a$ , asimismo se observa un nivel alto de 87% , medio de 14% que la eficiencia de una persona puede ser obtenida bajo cualquier circunstancia que permita el logro de lo requerido, el ser humano debe ser motivado para poder lograr su eficiencia de manera natural y autónoma, ello va a permitir que la persona se sienta a gusto y sea eficiente de manera propia.

Se ha alcanzado como resultado el coeficiente 0.921 y significancia de 0.00 entre motivación y efectividad; razón por la cual, se interpreta una relación positiva muy alta;

procediendo a aceptar la cuarta Ha. siendo así que, es el camino correcto para el cumplimiento de los objetivos establecidos siempre dando prioridad al desenvolvimiento del capital humano.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Como primera recomendación, dirigida a la máxima autoridad el director ejecutivo de la institución se establezca un plan en el que se incentive con reconocimiento al personal administrativo por el correcto desempeño o logro de objetivos trazados en un corto plazo ya que la motivación de un grupo humano o del capital humano dentro de una institución va a dar la productividad deseada en toda empresa u organización, podemos decir que la motivación es el aliciente que requiere toda persona para poder desarrollarse de manera loable y optima en correspondencia a sus funciones o tareas asignadas, logrando así una mejora continua llevando a conseguir los objetivos grupales y personales. Flores, H. (2021)

Mediante la segunda recomendación referimos que se solicita a los representantes del sector salud una mayor inversión en el sector administrativo para el desarrollo óptimo de las funciones que se requieren en el área; siendo así que, no se cuenta con el equipamiento suficiente y necesario para el cumplimiento de los alcances establecidos. Jaimes, L. (2021)

Mediante la tercera recomendación se recomienda al director ejecutivo que el personal administrativo del nosocomio que, se vean en la obligación de implementar un plan de charlas o talleres motivacionales que permitan y adquieran desarrollar habilidades blandas, logrando combatir el estrés, falta de motivación, carga laboral y emocional dentro del área. Calderón, R. (2024)

Finalmente, como ultima recomendación al director ejecutivo del nosocomio, que se solicite a las autoridades competentes del nosocomio que, se incremente actividades extracurriculares que fortalezca el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y mejore la relación entre si logrando una motivación para conseguir la productividad deseada. Rosales, R (2023)

## REFERENCIAS

- Andrade, E. (2021). Motivación y productividad en los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020. Universidad César Vallejo.
- Rosales, R (2023). Análisis espacial de la dinámica del salario, flexibilidad y productividad laboral en las entidades federativas mexicanas, 2000.1-2021.1. *Nósis* (Ciudad Juárez, Mexico), 32(64), 4–26. <https://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.1>
- Aguirre, L. (2021). La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, provincia de Ica, 2021. Universidad César Vallejo.
- Arando,S. (2021). Estabilidad laboral y productividad en el Grupo Eroski. *Revesco : Revista de Estudios Cooperativos*, 114. [https://doi.org/10.5209/rev\\_REVE.2014.v114.44290](https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2014.v114.44290)
- Beltrán, L. (2021). Quality of work life and health-related quality of life in women working in the informal economy in the commune 9 of Cali, Colombia. *Revista de La Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Colombia*, 69(4), 58–64.
- Candelo J. (2020). Education and distribution of work time as variables for personnel selection and organizational efficiency. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 88, 49–62. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>
- Camacho, M. (2021). Impacto de la motivación intrínseca en el rendimiento académico a través de trabajos voluntarios: Un análisis empírico. *Revista Complutense de Educación*, 26(1), 67–80. [https://doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2015.v26.n1.42581](https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n1.42581)
- Calderón, R. (2024). Factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores en San Pedro de Lloc. *Revista de Climatología*, 24, 136–143. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.136-143>

- Chávez, K. (2023). Intrinsic motivation and extrinsic motivation in the employees of a company in the health sector in Los Olivos, 2023. Universidad César Vallejo.
- Ceballos, O. (2021). Estructura productiva laboral y pobreza en México: análisis municipal en tres regiones. *Desarrollo y sociedad*, 2(88), 129–168. <https://doi.org/10.13043/DYS.88.4>
- Chávez, T (2021). Motivación personal y autogestión del aprendizaje en estudiantes, como resultado de la transición a cursos en línea durante la pandemia COVID-19. *Nova Scientia*, 13(SI). <https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2739>
- Corales, M. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la productividad en la empresa Packplast S.R.L. en el distrito de Lima, año 2015. Universidad César Vallejo.
- Dolores, E. (2023). Work motivation and its relationship with job performance. Un estudio de caso. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Dos Santos, N. (2023). Toxic Leadership and Followers' Work Motivation: An Angolan Study/Liderazgo toxico y motivacion laboral de subordinados: Un estudio angoleno. *Universitas psychologica*, 22. <https://doi.org/10.11144/laveriana.upsy22.tlfm>
- Franco, J. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800–e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Fall, A. (2022). Organizational justice, recognition and intrinsic motivation at work: empirical study results/ *Relations Industrielles (Québec, Québec)*, 69(4), 709-.
- Fontalvo, T. (2020). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>



- García, M. (2021). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Revista psicogente*, 17(31), 120–142.
- Flores, H. (2021). El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2021. Universidad César Vallejo.
- Godinho, R. (2022). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation Y. *Estudios gerenciales*, 35(153), 388-.  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>
- Gomes, D. (2021). Subjectivity, ethics and productivity in post-productive health restructuring. *Ciência & Saude Coletiva*, 20(8), 2591-.  
<https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.08382014>
- Guardia, F. (2020). Conflictos laborales en el sector salud del Perú. *Anales de La Facultad de Medicina (Lima, Peru: 1990)*, 76, 63-.  
<https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10973>
- Jaimes, L. (2021). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Informacion Tecnologica*, 29(5), 175–186.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Higinio, D. (2021). Motivación Laboral Y Su Influencia En La Productividad Del Colaborador De Campo De La Empresa Servicios Cobranzas E Inversiones S.A.C Chiclayo 2021. Universidad César Vallejo.
- Kokocinska, M. (2021). Impacto de la crisis mundial en el empleo y la productividad de las PYMES: El caso de las grandes economías europeas. *Revista de economía mundial*, 35(35), 121-.
- Landriscini, G. (2022). Reestructuración, productividad y flexibilidad laboral en los reservorios no convencionales de hidrocarburos: El caso de la cuenca neuquina. *SaberEs (Rosario, Argentina)*, 9(2), 197–226. <https://doi.org/10.35305/s.v9i2.170>

- López, R. (2021). Structural Change and Labor Productivity in the Industrial Sector. A Global Scope Analysis. *Trimestre económico*, 85(338 (2)), 277–310.
- Magaña, M. (2022). Productividad de la apicultura en México y su impacto sobre la rentabilidad. *Revista mexicana de ciencias agrícolas (México)*, 7(5), 1103–1115.
- Marin, H. (2020). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte médico (Lima, Peru)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Méndez, J. (2021). Relación de largo plazo y análisis de causalidad y sensibilidad entre los salarios reales y la productividad laboral en el sector manufacturero a partir de cifras de los departamentos en Colombia. *Revista Finanzas y Política Económica*, 6(2), 341–366. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v6.n2.2014.74>
- Morales, L. (2021). Ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima-2021. Universidad César Vallejo.
- Mendoza, P. (2020). The process of health sector reform in Peru/El proceso de reforma del sector salud en Peru/Processo de reforma da saude no Peru. *Revista panamericana de salud pública*, 42(1). <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.74>
- Olivos, J. (2023). Liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud-bagua. Universidad César Vallejo.
- Oregoni, M. (2020). Aspectos sociales de la internacionalización de la investigación: Una propuesta de abordaje. *Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad: Cts*, 10(30), 199–229.
- Ortiz, L.(2021). Incidence of the organizational climate on work productivity in health service providing institutions (IPS): a correlational study. *Revista latinoamericana de hipertensión*, 14(2), 187–193.

- Reyes, D. (2022). Factores psicosociales que determinan el aprendizaje significativo desde la motivación intrínseca. *Espiral, Revista de Docencia e Investigación*, 12(2). <https://doi.org/10.15332/erdi.v12i2.2926>
- Revuelto, L. (2020). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rocío, R. M. (2020). Salud y productividad laboral en Colombia. *Desarrollo y sociedad*, 45, 1–30. <https://doi.org/10.13043/dys.45.1>
- Rodríguez, P. (2021). MOTIVACIÓN INTRÍNSECA, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y AUTORREGULACIÓN DEL APRENDIZAJE: UN ANÁLISIS MULTINIVEL. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de La Actividad Física y Del Deporte*, 21(82), 235–252. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2021.82.003>
- Sandoval , M (2020). La investigación de aspectos sociales y culturales como estrategia de Diseño. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, 82, 86–100. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi82.3715>
- Santiago, C. (2024). Benevolent ethical climate and work self-efficacy. The mediation of intrinsic motivation and the moderation of affective commitment in the Colombian electricity sector. *Climat ethique bienveillant et auto-efficacite au travail. La mediation de la motivation intrinseque et la moderation de l'engagement affectif dans le secteur de l'ele. Lecturas de Economía*, 101, 237-. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n101a352366>
- Seifert, A. (2021). Social aspects in the sustainable development of work systems: university-union collaboration regarding women's work. *Laboreal (Porto)*, 5(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.10274>
- Silva, J. (2020). Nível de satisfação: fator gerador de qualidade de vida no trabalho. *Revista de Pesquisa, Cuidado é Fundamental*, 10(2), 343–350. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.2018.v10i2.343-350>

- Skorupinska, A. (2021). El papel de las TIC en la productividad de los países del Centro y Este de Europa : comparacion internacional. *Revista de Economía Mundial*, 39, 201-.
- Suárez, R. (2021). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de La Información*, 4(8), 61–67. <https://doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Tapasco, O. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges / *Cuadernos de Administración* (Cali, Colombia), 36(66), 64-. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8465>
- Quezada, M. (2021). Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud, La Piedad, Michoacán, México. *Revista Salud Bosque*, 7(1), 29-. <https://doi.org/10.18270/rsb.v7i1.2093>
- Vázquez, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. *Cuadernos de Economía* (Bogotá, Colombia), 40(82), 137–164. <https://doi.org/10.15446/cuadecon.v40n82.80510>
- Zuel, R. (2020). Factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores judiciales del régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios - 2020. Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

TÍTULO: Motivación y la productividad laboral del personal administrativo de un Hospital del Callao, 2024						
AUTOR: Oriana Yireth Ysla Ysla						
Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
MOTIVACIÓN	La motivación es un grupo de conductas internas o externas, que se determinan con diferentes tipos de acciones de los individuos que influyen en las habilidades del humano. Se dice que la motivación en el aspecto laboral, es el jefe o líder el encargado de incentivar a su grupo de trabajo para sostener un clima laboral óptimo para el desarrollo de sus funciones lo que trae consigo un correcto desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos (Chiavenato, 2019).	La motivación es fundamental en las organizaciones debido a que cuenta con un impacto en el desenvolvimiento, productividad y el compromiso de los colaboradores, ya que se sienten desencajados.	D1: Motivación Extrínseca	• Crecimiento	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Escala: Ordinal Medición: Cuestionario V1: Escala de Likert <b>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre.</b>
				• Reconocimiento		
				• Responsabilidad		
			D2: Motivación Intrínseca	• Salario	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	
				• Condiciones físicas de la empresa		
				• Calidad de supervisión		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	la productividad laboral busca la especialización de los empleados en las funciones que realizan, la misma que ayudara a conseguir los objetivos trazados grupal y personalmente por parte del individuo, la productividad laboral emplea distintas estrategias con el único fin de posicionar la entidad y generar ingresos para la misma. (Salvador, 2022).	la capacidad en el cual el empleador cuenta para realizar sus actividades en el menor tiempo posible sin disminuir la calidad de su trabajo, en otras palabras, es la eficiencia en el rendimiento de las actividades	D1: Eficacia	• Precisión en el trabajo	1,2,3,4	
				• Promueve cambios		
				• Prioriza objetivos		
			D2: Eficiencia	• Satisface a los clientes	5,6,7,8,9,10	
				• Aplica los recursos		
			D3: Efectividad	• Cumplimiento de metas	11,12,13,14	
• Sostiene cambios						

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para medir “Motivación”

El siguiente cuestionario se utilizará para medir la relación de la primera variable motivación en Hospital de Rehabilitación del callao, el cual se aplicará al personal administrativo. Se deberá marcar con un aspa en la alternativa que crea conveniente, la valoración será en una escala del 1 al 5: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre.

<b>VARIABLE 1: Motivación</b>						
<b>D1</b>	<b>MOTIVACION INTRINSECA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Siento que la institución tiene un buen plan de línea de carrera (capacitaciones).					
2	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo.					
3	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.					
4	El trabajo que realizo me permite adquirir algún cargo de mayor jerarquía.					
5	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.					
6	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.					
7	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejor.					
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
9	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					
10	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo.					
11	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.					
<b>D2</b>	<b>MOTIVACION EXTRÍNSECA</b>					
12	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.					

13	Me siento recompensado económicamente por mi rendimiento en el trabajo.					
14	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.					
15	Recibo premio y/o incentivos por parte de la institución.					
16	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.					
17	La distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
18	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.					
19	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.					
20	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.					
21	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.					



### Cuestionario para medir “Productividad laboral”

El siguiente cuestionario se utilizará para medir la influencia de la primera variable motivación en un hospital del callao, el cual se aplicará al personal administrativo. Se deberá marcar con un aspa en la alternativa que crea conveniente, la valoración será en una escala del 1 al 5: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre.

<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
<b>D1</b>	<b>EFICIENCIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Se hace un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área					
2	Los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento					
3	Se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de las actividades laborales					
4	El personal, recurso humano, encargado de las tareas es suficiente, lo que garantiza la productividad					
5	La empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de las funciones del personal					
6	La infraestructura de la empresa limita las actividades laborales del personal, pues los espacios son reducidos.					
<b>D2</b>	<b>EFICACIA</b>					
7	La empresa conoce el tiempo empleado por colaborador en sus actividades laborales precisas.					
8	La ubicación de los equipos y mobiliario que utilizan los colaboradores está en el lugar adecuado en su zona de trabajo					
9	La empresa supervisa los métodos de trabajo que se emplean, para simplificarlos con un mejor método					
10	Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados					

11	El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es adecuado por las condiciones ambientales favorables					
12	En la empresa los colaboradores realizan su trabajo con rapidez y precisión					
D3	<b>EFFECTIVIDAD</b>					
13	El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad					
14	Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado					
15	La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores, y que reciben capacitación constante					
16	La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento					
17	La producción ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura					
18	La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores					
19	El personal se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción					
20	La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas					

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

Tal como detalla en el segundo capítulo, el instrumento de motivación ha sido elaborado por Ramírez Velarde Raiman Juvenal en investigación “Motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada - 2022”, en adelante se adjunta las validaciones del trabajo previamente citado.

#### Validaciones del cuestionario para medir el Motivación

Primer experto:

#### Experto 1 – Variable Motivación laboral



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Intrínseca Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera	X		X		X		
2	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo	X		X		X		
3	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía	X		X		X		
4	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar	X		X		X		
5	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.	X		X		X		
6	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia	X		X		X		
7	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar	X		X		X		
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		
9	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio	X		X		X		
10	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo	X		X		X		
11	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
12	Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales	X		X		X		
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		
15	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo	X		X		X		
16	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa	X		X		X		
17	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo	X		X		X		
18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente	X		X		X		
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo	X		X		X		
20	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores	X		X		X		
21	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo	X		X		X		
22	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Rozas Puelles Fabricio Fernando**            **DNI: 44147297**

Especialidad del validador: **Magister en Administración estratégica de empresas.**

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

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

Cusco 01 de octubre del 2022

\_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**Experto n°1: Mgt. Fabricio Fernando Rozas Puelles**

<b>GRADUADO</b>	<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
ROZAS PUELLES, FABRICIO FERNANDO DNI 44147297	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/05/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ROZAS PUELLES, FABRICIO FERNANDO DNI 44147297	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 28/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ROZAS PUELLES, FABRICIO FERNANDO DNI 44147297	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 15/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 21/11/2015 Fecha egreso: 07/07/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

## Segundo experto:

### Experto 2 – Variable Motivación laboral



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Intrínseca</b>							
1	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera	X		X		X		
2	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo	X		X		X		
3	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía	X		X		X		
4	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar	X		X		X		
5	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.	X		X		X		
6	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia	X		X		X		
7	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar	X		X		X		
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		
9	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio	X		X		X		
10	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo	X		X		X		
11	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
	<b>Extrínseca</b>							
12		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales	X		X		X		
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		
15	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo	X		X		X		
16	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa	X		X		X		
17	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo	X		X		X		
18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente	X		X		X		
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo	X		X		X		
20	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores	X		X		X		
21	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo	X		X		X		
22	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Astete Flores Noe Fernando            DNI: 40299557

Especialidad del validador: **Maestría en administración de empresas.**

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

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

Cusco 30 de septiembre del 2022

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

## Experto n°2: Mgt. Noé Fernando Astete Flores

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ASTETE FLORES, NOE FERNANDO DNI 40299557	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ASTETE FLORES, NOE FERNANDO DNI 40299557	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/09/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ASTETE FLORES, NOE FERNANDO DNI 40299557	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 28/11/18 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL  Fecha matrícula: 25/07/2016 Fecha egreso: 14/01/2018	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>



## Tercer experto:

### Experto 3 – Variable Motivación laboral

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Intrínseca</b>							
1	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera	X		X		X		
2	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo	X		X		X		
3	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía	X		X		X		
4	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar	X		X		X		
5	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.	X		X		X		
6	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia	X		X		X		
7	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar	X		X		X		
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		
9	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio	X		X		X		
10	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo	X		X		X		
11	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
	<b>Extrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales	X		X		X		
14	Me siento recompensado económicamente por mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		
15	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo	X		X		X		
16	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa	X		X		X		
17	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo	X		X		X		
18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente	X		X		X		
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo	X		X		X		
20	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores	X		X		X		
21	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo	X		X		X		
22	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Se podría reformular las preguntas de ambas dimensiones y hacerlas más específicas

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ **Mg: Cleidy Gloria Salas Olivera**              **DNI: 45907329**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Cusco 30 de septiembre del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Experto n°3: Mgt. Cleidy Gloria Salas Olivera**

<b>GRADUADO</b>	<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
SALAS OLIVERA, CLEIDY GLORIA DNI 45907329	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/03/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
SALAS OLIVERA, CLEIDY GLORIA DNI 45907329	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
SALAS OLIVERA, CLEIDY GLORIA DNI 45907329	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 03/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 14/05/2016 Fecha egreso: 15/12/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>





## Segundo experto:

II. Productividad Laboral												
Eficacia	Eficiencia	1.1 Uso Óptimo de Recursos	16. ¿En la Municipalidad se cuenta con la logística necesaria para realizar reuniones?	- Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)	X		X		X		Conforme	
			17. ¿Existe una equitativa distribución de los recursos en la Municipalidad?	X		X		X		X		Conforme
		1.2 Información Compartida	18. ¿Se maneja de forma eficiente los recursos asignados a los trabajadores de la Municipalidad?	X		X		X		X		Conforme
			19. ¿La experiencia y conocimiento laboral es compartido en beneficio de sus compañeros de trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		X		Conforme
	1.3 Trabajo en Equipo	20. ¿Mantienen relaciones interpersonales buenas con sus compañeros en la Municipalidad?	X		X		X		X		Conforme	
		21. ¿Participa activamente en los grupos de la Municipalidad?	X		X		X		X		Conforme	
	1.4 Uso Adecuado de equipos y bienes	22. ¿Se cuenta con el conocimiento para el control físico y administrativo de equipos y bienes que están bajo su responsabilidad?	X		X		X		X		Conforme	
		23. ¿El personal a nivel de gestión municipal actúa de forma ética en cuanto a sus funciones y responsabilidades?	X		X		X		X		Conforme	
	Eficacia	2.1 Resultados articulados	24. ¿Se muestra un alto desempeño en el logro de la producción para cumplir los objetivos que plantea la Municipalidad?	X		X		X		X		Conforme
			25. ¿El personal de la Municipalidad cumple con las metas y objetivos de la gestión actual?	X		X		X		X		Conforme
			26. ¿Los trabajadores municipales facilitan el uso de medios tecnológicos?	X		X		X		X		Conforme
		2.2 Participación en los Objetivos	27. ¿El trabajador es puntual con la entrega de trabajos y/o labores que se le encargan?	X		X		X		X		Conforme
			28. ¿Cuenta con los conocimientos adecuados para el cargo laboral que desempeña actualmente?	X		X		X		X		Conforme
		2.3 Conocimiento del puesto laboral	29. ¿Existe la iniciativa de separarse voluntariamente participando en cursos y/o	X		X		X		X		Conforme

63

Aceptabilidad	3.1 Capacidad de Cambios Laborales	30. ¿Existe un conocimiento en beneficio de los compañeros de trabajo para realizar sus tareas?	X		X		X		X		Conforme	
		31. ¿Mantiene a sus subordinados para apoyar a sus compañeros en la realización de sus labores?	X		X		X		X		Conforme	
		32. ¿La Municipalidad respalda al personal de acuerdo a las necesidades de los distintos trabajadores?	X		X		X		X		Conforme	
		33. ¿Se respalda las funciones del personal de forma asertiva?	X		X		X		X		Conforme	
		34. ¿El personal muestra responsabilidad asumiendo a la Municipalidad como un espacio de convivencia sana?	X		X		X		X		Conforme	
	Efectividad	4.1 Responsabilidad	35. ¿Participa de forma responsable en las capacitaciones programadas por la Municipalidad?	X		X		X		X		Conforme
			36. ¿Presta a su puesto de trabajo todo su capacidad e intensidad?	X		X		X		X		Conforme
		4.2 Trabajo bajo presión	37. ¿Realiza un correcto manejo de equipos, herramientas y ambientes en el trabajo?	X		X		X		X		Conforme
			38. ¿Realiza aportes académicos y/o técnicos para mejora del desempeño de su área?	X		X		X		X		Conforme

Observaciones:

Chachapoyas, 15 de febrero del 2022

Firma del evaluador



Dr. Guillermo Davila Calle

DNI: 10622010

### Tercer experto:

II. Productividad Laboral									
Eficacia	1.1 Uso Óptimo de Recursos	98. ¿En la Municipalidad se cuenta con la logística necesaria para realizar sus labores?	- Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)	X	X	X	X	X	Conforme
		99. ¿Existe una equitativa distribución de los recursos en la Municipalidad?		X	X	X	X	Conforme	
		100. ¿Se maneja de forma eficiente los recursos asignados a los trabajadores en general?		X	X	X	X	Conforme	
		101. ¿Se respaldan y reconocen el trabajo compartido en beneficio de sus compañeros de trabajo en la Municipalidad?		X	X	X	X	Conforme	
Eficacia	1.2 Información Compartida	102. ¿Mantienen relaciones interpersonales buenas con sus compañeros en la Municipalidad?		X	X	X	X	Conforme	
		103. ¿Participa activamente en los equipos de la Municipalidad?		X	X	X	X	Conforme	
		104. ¿Cuenta con el conocimiento para el personal técnico y administrativo de equipos y bienes que están bajo su responsabilidad?		X	X	X	X	Conforme	
		105. ¿El personal a nivel de gerencia municipal actúa de forma ética en cuanto a sus funciones y competencias?		X	X	X	X	Conforme	
Eficacia	2.1 Resultados articulados	106. ¿Se muestra un alto desempeño en el logro de la producción para cumplir los objetivos para mejorar la Municipalidad?		X	X	X	X	Conforme	
		107. ¿El personal de la municipalidad cumple con las metas y objetivos de la gestión actual?		X	X	X	X	Conforme	
		108. ¿Los trabajadores municipales actúan al uso de medios tecnológicos?		X	X	X	X	Conforme	

58

Aceptabilidad	2.2 Participación en los Objetivos	109. ¿El trabajador en general con la entrega de trabajos y/o labores que se le encargó?		X	X	X	X	Conforme
		110. ¿Cuenta con los conocimientos suficientes para el cargo laboral que desempeña actualmente?		X	X	X	X	Conforme
		111. ¿Fueron las técnicas de supervisión académicamente participando en cursos y/o eventos de capacitación en el área donde labora?		X	X	X	X	Conforme
		112. ¿Emplica sus conocimientos en beneficio de los compañeros de trabajo para realizar sus tareas?		X	X	X	X	Conforme
Aceptabilidad	3.1 Capacidad de Centros Laborales	113. ¿Resalta su comportamiento para apoyar a sus compañeros en la realización de sus labores?		X	X	X	X	Conforme
		114. ¿La Municipalidad reconoce al personal de acuerdo a las necesidades de los mismos trabajadores?		X	X	X	X	Conforme
		115. ¿Se requiere las funciones del personal de forma efectiva?		X	X	X	X	Conforme
Efectividad	4.1 Responsabilidad	116. ¿El personal muestra responsabilidad considerando a la Municipalidad como un espacio de convivencia sana?		X	X	X	X	Conforme
		117. ¿Participa de forma responsable en las capacitaciones programadas por la Municipalidad?		X	X	X	X	Conforme
		118. ¿Participa de forma responsable en las capacitaciones programadas por la Municipalidad?		X	X	X	X	Conforme
Efectividad	4.2 Trabajo bajo presión	119. ¿Falta a su puesto de trabajo solo en una verdadera emergencia?		X	X	X	X	Conforme
		120. ¿Muestra un correcto manejo de equipos, instrumentos y materiales en el trabajo?		X	X	X	X	Conforme
Efectividad	4.2 Trabajo bajo presión	121. ¿Realiza aportes académicos y/o técnicos para mejorar el desempeño de su área?		X	X	X	X	Conforme
		122. ¿Realiza aportes académicos y/o técnicos para mejorar el desempeño de su área?		X	X	X	X	Conforme

Observaciones:  
Las preguntas 9 y 22 deben reformularse de manera más clara y precisa, en términos generales las preguntas responden al objetivo de la investigación, se recomienda seguir con la

59

ejecución del proyecto de tesis.

Firma del evaluador



Mg. Manuel Antonio Morante Dávila  
DNI: 16718481

Chachapoyas, 15 de febrero del 2022

## Anexo 4: Análisis de consistencia interna

### Prueba de confiabilidad del primer instrumento

N° PER	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	94
7	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	95
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	77
9	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	86
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
12	3	3	3	3	3	3	4	5	2	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	77
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	84
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
	0.5	0.4	0.5	0.4	0.5	0.4	0.2	0.3	0.7	0.3	0.5	0.5	0.3	0.3	0.5	0.6	0.5	0.3	0.3	0.2	0.3	115

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K = El número de ítems  
 Si2 = Sumatoria de Varianzas de los Ítems  
 St2 = Varianza de la suma de los Ítems  
 α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = 21  
 Si2 = 8.5250  
 St2 = 114.7000  
 α = **0.972**

### Prueba de confiabilidad del segundo instrumento

N° PER	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	90
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	3	3	4	3	81
8	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	84
9	5	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	82
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	92
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	89
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.5	0.4	0.5	0.4	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.3	0.5	76

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K = El número de ítems  
 Si2 = Sumatoria de Varianzas de los Ítems  
 St2 = Varianza de la suma de los Ítems  
 α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = 20  
 Si2 = 7.0500  
 St2 = 75.6900  
 α = **0.955**

## Anexo 5: Consentimiento informado

### Anexo 4: Consentimiento informado

Título de la investigación: Motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital de rehabilitación del Callao, 2024.

Investigadora: Ysla Ysla, Oriana Yireth

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital del Callao, 2024.", cuyo objetivo es determinar la relación de Motivación y la productividad laboral del personal administrativo de un Hospital del Callao, 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del centro de salud.

#### Describir el impacto del problema de la investigación.

En el sector salud ha tenido ciertas deficiencias a lo largo de todos estos años debido al colapso que se ha presentado en los diversos sistemas de salud que poseemos, ello tampoco ha permitido que la motivación laboral sea la adecuada para poder realizar o tener un correcto desempeño dentro de una institución, como también no ha permitido que en todo este tiempo las competencias laborales se desarrollen como tal y permita generar cierta competencia administrativa entre colaboradores lo que garantizaría la motivación de crecer y de enfocarse en los objetivos propuestos por la entidad u organización.

#### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las oficinas administrativas de la institución Hospital nacional del Callao. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará 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 deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos 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 Investigadora Ysla Ysla, Oriana Yireth email: [orianay@ucvvirtual.edu.pe](mailto:orianay@ucvvirtual.edu.pe) y asesora Becerra Castillo Zoila Paola email: [zbecerra@ucvvirtual.edu.pe](mailto:zbecerra@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos:

Zoila Soriano Galán

Firma(s):



Fecha y hora:

27/06/24

#### **Anexo 4: Consentimiento informado**

Título de la investigación: Motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital de rehabilitación del Callao, 2024.

Investigadora: Ysla Ysla, Oriana Yireth

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital del Callao, 2024.", cuyo objetivo es determinar la relación de Motivación y la productividad laboral del personal administrativo de un Hospital del Callao, 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del centro de salud.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

En el sector salud ha tenido ciertas deficiencias a lo largo de todos estos años debido al colapso que se ha presentado en los diversos sistemas de salud que poseemos, ello tampoco ha permitido que la motivación laboral sea la adecuada para poder realizar o tener un correcto desempeño dentro de una institución, como también no ha permitido que en todo este tiempo las competencias laborales se desarrollen como tal y permita generar cierta competencia administrativa entre colaboradores lo que garantizaría la motivación de crecer y de enfocarse en los objetivos propuestos por la entidad u organización.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las oficinas administrativas de la institución Hospital nacional del Callao. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará 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 deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos 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 Investigadora Ysla Ysla, Oriana Yireth email: [orianay@ucvvirtual.edu.pe](mailto:orianay@ucvvirtual.edu.pe) y asesora Becerra Castillo Zoila Paola email: [zbecerra@ucvvirtual.edu.pe](mailto:zbecerra@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: *Abel Mantua Zuñiga Guzman*  
Firma(s): *[Firma manuscrita]*  
Fecha y hora: *27/06/2024*



## Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot shows a Turnitin similarity report for a document titled "Motivación y productividad laboral en el personal administrativo del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2024". The document is from the Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. The report indicates a 14% similarity score. The sources of similarity are listed in a table on the right side of the report.

Rank	Source	Similarity Percentage
1	hol.handle.net	4%
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe	3%
4	library.co	<1%
5	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	repositorio.unap.edu.pe	<1%
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1%
8	www.slideshare.net	<1%
9	www.coursehero.com	<1%
10	www.apps.cofamer.go...	<1%
11	doaj.org	<1%

Additional information from the screenshot: The document is 1 page long (1 de 30) and contains 8712 words. The report was generated on 6/09/2024 at 15:15. The user's name is Oriana Yireth Ysla Ysla.

## Anexo 7: Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico

## **Autorización de uso de información en el Hospital de Rehabilitación del Callao**

Yo, Adrianzen Costa Marco Antonio, identificado con DNI 25852756, en mi calidad de Director Ejecutivo de la Unidad Ejecutora 17883 del Hospital de Rehabilitación del Callao, con R.U.C N° 20601761999, ubicada en Jr. Vigil N° 535 – Bellavista Provincia Constitucional del Callao.

### **OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la señorita, Oriana Yireth Ysla Ysla Identificada con DNI N° 75720408, alumna de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, para que use la siguiente información de la Institución: Nombre, distintivo y autorización para la aplicación y el uso de la información del instrumento; con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis titulada: : **"MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL NACIONAL DEL CALLAO, 2024"**. para optar el grado de maestra en gestión de servicios de salud.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución; o  
(X) Mencionar el nombre de la Institución.

  
M.C. Marco Antonio Adrianzen Costa  
Director Ejecutivo  
CNP: 18952

Firma y sello del Representante Legal  
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la Institución, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante  
DNI: 75720408

## Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico

### DECLARACIÓN JURADA: De no asunción de responsabilidades

<b>Apellidos y nombres</b>	Ysla Ysla Oriana Yireth
<b>DNI</b>	75720408
<b>Código de estudiante</b>	7000881672
<b>Campus</b>	–
<b>Programa</b>	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
<b>Modalidad</b>	Semi-presencial
<b>Grupo</b>	III
<b>Docente asesor</b>	Mg. Becerra Castillo Zoila Paola

Declaró que, el presente estudio no representa riesgo, por lo cual, no requiere de la asunción de responsabilidades en el caso de potencial daño físico o psicológico del participante

Lima, 09 de junio del año 2024

Firma:



-----  
DNI: 75720408