



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del
departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado En Administración

AUTORES:

Lozano Alberca, Pierina (ORCID: 0000-0003-4321-698X)
Mori Gonzales, Julio Cesar (ORCID: 0000-0002-3642-8100)

ASESOR:

Mtro. Diaz Saavedra, Robin Alexander (ORCID: 0000-003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres, quienes son la fuente de motivación para construir mi carrera profesional y me enseñaron el sentido de perseverancia, trabajo y responsabilidad.

A mis hermanos que vieron en mí el potencial intelectual para forjar una profesión con responsabilidad social y valores, no obstante, brindaron su amor incondicional y apoyo constante.

Mi cariño y respeto especial para ellos, que sin duda alguna esta dedicatoria hará muy feliz.

Julio César

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente A mis padres, Velia Alberca y Bernardo Lozano que siempre le encuentran un nuevo sentido a la vida, a pesar de las dificultades.

A mis abuelos quienes estuvieron apoyándome durante el largo camino hacia concluir mi carrera profesional.

A mi hermano, mi motor y motivo, para demostrarle que todo lo que queremos se puede lograr con esfuerzo y dedicación.

Pierina

Agradecimiento

A Dios, por prestarme la vida y la salud, así como la integridad de mi familia. A mis padres que con su apoyo económico y moral puedo desarrollar esta noble profesión que me apasiona, a mis hermanos por el cariño de siempre y a mis profesores quienes con sus amplios conocimientos y experiencia inculcaron mi carrera educativa, los mismos que evaluaron mi desempeño formativo a fin de encaminar el desarrollo profesional.

Julio César

Al Director del Hospital II- Tarapoto, quien nos facilitó la información para poder realizar el presente trabajo, A la Universidad que me brindo las facilidades para concluir mi carrera en cuanto a horarios y beneficios como estudiante y a la Plana docente y Asesores quienes me acompañaron es esta travesía, enriquecieron de conocimientos para ser aplicados en la vida laboral.

Pierina

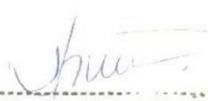
Página del Jurado

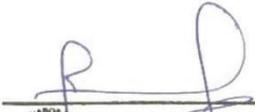
	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 2
---	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Pierina Lozano Alberca cuyo título es: "Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16, DIECISEIS.

Tarapoto, 09 de Julio del 2019

 Lic. Robin A. Díaz Saavedra MARKETING N. INTERNACIONALES Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA PRESIDENTE Mtro. ROBIN ALEXANDER DIAZ SAAVDERA	 Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo CLAD N° 10633 SECRETARIO Lic. Adm. MIGUEL ANGEL SALAZAR HIDALGO
---	---

 Mtro. Fredy Herrera Rengifo Lic. en Administración RUG CLAD N° 97136 VOCAL Mtro. FREDY HERRERA RENGIFO
--



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

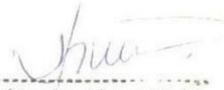
Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 2
--	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Julio César Mori Gonzales cuyo título es: "Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16, DIECISEIS.

Tarapoto, 09 de Julio del 2019

 Lic. Robin A. Diaz Saavedra MARKETING N. INTERNACIONALES Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA PRESIDENTE Mtro. ROBIN ALEXANDER DIAZ SAAVDERA	 Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo CLAD N° 10633 SECRETARIO Lic. Adm. MIGUEL ANGEL SALAZAR HIDALGO
--	--

  Mtro. Freddy Herrera Rengifo Lic. en Administración RUG CLAD N° 87138 VOCAL Mtro. FREDY HERRERA RENGIFO	
--	--



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de Autenticidad

Julio César Mori Gonzales, identificado con DNI N° 48357413 y Pierina Lozano Alberca, identificada con DNI N° 76643068, estudiantes de la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018”.

Declaramos bajo juramento que:

La Tesis es de nuestra autoría.

Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

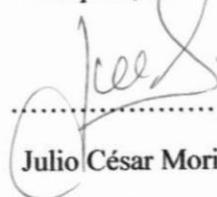
De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



.....
Pierina Lozano Alberca

DNI: 7664306

Tarapoto, 09 de Julio de 2019



.....
Julio César Mori Gonzales

DNI: 48357413

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Variables, operacionalización.....	18
2.3. Población y muestra.....	19
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5. Métodos de análisis de datos	20
2.6. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
Anexos.....	41
Anexo 01: Matriz de consistencia	42
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos.....	43
Anexo N° 03: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.....	46
Anexo N° 04: Validación de instrumentos	47
Acta de aprobación de originalidad de tesis	53
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV.....	55
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	56

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach de Motivación y productividad	22
Tabla 2. Información sociodemográfica	22
Tabla 3. Análisis descriptivo de la motivación.....	25
Tabla 4. Motivación.....	25
Tabla 5. Factores higiénicos	26
Tabla 6. Factores motivacionales	26
Tabla 7. Análisis descriptivo de la productividad	27
Tabla 8. Productividad laboral.....	27
Tabla 9. Eficiencia	28
Tabla 10. Efectividad.....	28
Tabla 11. Adaptabilidad	29
Tabla 12. Análisis de correlación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.	30
Tabla 13. Análisis de correlación de la motivación con la eficiencia de los colaboradores de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.	31
Tabla 14. Análisis de correlación de la motivación con la efectividad de los colaboradores de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.....	32
Tabla 15. Análisis de correlación de la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Género	23
Figura 2. Edad	23
Figura 3. Grado de instrucción	24
Figura 4. Condición laboral	24

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. La investigación es de tipo básico con un alcance descriptivo correlacional por que evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue 21 colaboradores compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, de 25 a 60 años, en la investigación se encuestó al total de la muestra. Para la variable motivación se utilizó el instrumento de Chiavenato (2013), y la variable de productividad laboral el instrumento de Gutiérrez (2010), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, (0.961) para la motivación y 0.873 para productividad laboral; lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que si existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral ($r = 0.281^{**}$; $p < 0,00$); se concluye a (mejor) motivación, mayor nivel de productividad

Palabras claves: Motivación, productividad laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of this research study was to determine the relationship between the motivation and Labor Productivity of the employees of the logistics department of Hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. The research is of a basic type with a correlational descriptive scope. that evaluates the degree of association or relationship between two or more variables. The design of the investigation was non-experimental of a transversal cut because it was carried out without manipulating the variables. The total population was 21 collaborators composed of men and women of different ages, from 25 to 60 years old, in the investigation the total of the sample was surveyed. For the motivation variable, the instrument of Chiavenato (2013) was used, and the labor productivity variable Gutiérrez's instrument (2010), both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through Cronbach's alpha, (0.961) for motivation and 0.873 for labor productivity; which indicates that the reliability is good. The results show that there is a significant relationship between motivation and labor productivity ($r = 0.281$ **: $p < 0.00$); it concludes (better) motivation, higher level of productivity

Keywords: Motivation, labor productivity, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se necesita de empresas emprendedoras e innovadoras que se ajusten a las exigencias y permanencias de transformaciones en las instituciones y de esa manera desarrolle en los colaboradores el comportamiento del trabajo en equipo. Así mismo se puede acotar que el motor principal que impulsa al desarrollo de cualquier empresa es el capital humano a lo que hoy en día denominamos “colaborador” debido a los cambios de términos y significados que se utilizan durante el pasar de los años que empezó desde la revolución industrial hasta hoy en día. Afirmando de esa manera que en el interior de toda organización se presente un beneficio para el colaborar y por encima de todo la necesidad fundamental de realizar un seguimiento en su preparación, capacitación constante, acelerando la productividad en mejora de la organización.

En la actualidad se prioriza la innovación para satisfacer de forma más efectiva las necesidades del colaborador, es lamentable que aún exista organizaciones que no hayan desarrollado un mínimo grado de cultura empresarial, así como restarle importancia a planes o programas que puedan contribuir e incrementar la productividad y el desarrollo del personal.

A nivel nacional los hospitales mantienen un ambiente monótono, que no da el énfasis en la mejora de la calidad, pese a que la mayoría de instituciones cuentan con infraestructura buena y que la renovación de infraestructura se presenta con mayor frecuencia en diferentes ciudades de nuestro querido Perú, sin embargo la mayor dificultad es la carencia de personal profesional en todas las áreas de los hospitales, llenando esos vacíos por personal con perfiles no adecuados a los puestos conllevando a una existencia de una productividad baja generando desmotivación en la atención al paciente o usuario. Un factor fundamental e importante para todo tipo de organizaciones y rubros, es que el colaborador se esté motivado, cómodo y totalmente satisfecho con su trabajo, proceso que va de la mano con el desarrollo de una comunicación efectiva, la costumbre de la calidad total y la combinación de todos los grupos de trabajo que existan en la empresa.

A nivel local el Hospital II-2 Tarapoto, con referencia a las actividades que día a día realizan se encuentran enfocadas al paciente o usuario, los colaboradores del área logístico aseguran diversos problemas ante la falta de motivación que presentan los

colaboradores, lo cual son en los factores higiénicos, expresan que no están satisfechos con el ambiente laboral dentro de sus áreas de trabajo, más aun cuando no hay estímulo para los colaboradores, se evidencio que no existen buenas políticas laborales, puesto que no son las adecuadas, la relación entre los superiores y colaboradores no es fluido, o existe una buena comunicación, lo cual hace que la productividad y el hecho de sentirse cómodos ante las perspectiva de ellos está lejos, en cuanto a los factores motivacionales, los colaboradores no utilizan las habilidades personales que tienen con plenitud al realizar sus actividades laborales, no se sienten en total libertad para opinar o tratar de tomar sus decisiones en algunas inconvenientes que se presentan en la organización, no tienen autonomía para la realización de sus funciones dentro de su competencia, lo cual se crea una baja productividad, no está comprometidos con su trabajo, ejercen sus actividades laborales de manera poca eficiente, no dan una buena atención o servicio en la que los usuarios también puedan estar satisfechos, se evidencio que las políticas del área de recursos no están bien establecidas para el beneficio de todas las áreas, ocasionando poca efectividad en el personal, no se encuentran motivados, lo cual ante esta problemática que hemos percibido se ha realizado la siguiente investigación para tratar de subsanar las falencias de la organización y lograr una mejora continua constante.

Los trabajos previos a nivel internacional encontrado, como, de Lagos, V. (2015), en su trabajo de investigación titulado: *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. (Tesis de posgrado). Universidad del Bio-Bio, Chillian, Chile. Concluyó que: En una organización las herramientas gerenciales son de mucha importancia, ya que permiten al gerente planificar, organizar, dirigir y controlar una organización, de manera que se realice un proceso adecuado, optimizando los bienes y la ejecución eficiente de la empresa, que permita lograr cumplir los objetivos propuestos, buscando el desarrollo continuo. Asimismo, se plantea una agrupación de herramientas político gerenciales, esto se considera aplicar a los colaboradores para de esa manera perfeccionar la motivación, asimismo la productividad, con el fin de conseguir que los colaboradores se sientas satisfechos.

Enriquez, P. (2014), en su trabajo de investigación titulado: *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. (Tesis de posgrado). Universidad de Montemorelos, México. Concluyó que: En el instituto de la visión no

se encuentra ninguna relación significativa de los colaboradores con su nivel académico, ya que el grado de motivación que se encuentra en un nivel muy bajo. Agrupando a todos los colaboradores que poseen licenciatura, posgrado, maestrías, sin importar en que área médica se desempeñen; las áreas de administración o de apoyo, se observa también un grado de motivación muy bajo.

Montes, B. & Contreras, L. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil*. (Tesis pregrado). Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia. Concluyó que: Se encontraron relación entre ambas variables, como también la relación directa entre las dimensiones, análisis que se dio por medio de un discurso, donde se expresó la satisfacción de los colaboradores y cómo influye en su desempeño laboral. Asimismo, las condiciones laborales, que se ven reflejadas en el clima organizacional. Encontrando nuevos hallazgos que permitan ser los nuevos determinantes del clima organizacional.

A nivel nacional, Becerra, M. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *La motivación y su influencia en la productividad de la Subgerencia de fiscalización administrativa en la Municipalidad de Carabayllo*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Concluyó que: La motivación y la productividad si existe, porque para tener resultados satisfactorios en la empresa, se debe incentivar constantemente a los colaboradores, mantener activo al personal, recompensar por la obtención de metas propuestas. Por lo tanto, el colaborador será el eje primordial para alcanzar las metas organizacionales. Cabe indicar que, la motivación es indispensable para poder aumentar la productividad del personal dentro de una organización. Así mismo, se debe mencionar que existe una relación directa entre la motivación intrínseca en la productividad, por lo que dan mayor importancia a los resultados obtenidos, mejorando cada día la forma como realizan sus actividades y a su vez se sienten satisfechos por la misma.

Zavala, O. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del hospital nivel IV Adolfo Guevara Velasco Essalud Cusco, distrito de Wanchaq 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú. Concluyó que: El factor más influyente en los colaboradores del área de administración del Hospital Nivel IV Adolfo Guevara

Velasco Essalud Cusco, con relación a la primera variable motivación del personal, es la variedad de las tareas, porque presenta mayor relevancia en relación a la forma como desarrollan sus actividades. De acuerdo a la variable satisfacción laboral, el factor más influyente fue el desarrollo personal, porque el colaborador debe sentirse cómodo en su centro de trabajo y poder tener un desempeño cada vez más eficiente, que mejore su rendimiento personal y mejore el desarrollo de la empresa.

Llagas, M. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima Perú. Concluyo que: Ambas variables tienen una relación directa entre ambas variables, ya que se evidencia la motivación como factor importante para un buen desempeño. Por lo que el colaborador debe estar constantemente en inventivos, ya sea mediante beneficios propios o que recompense con las actividades realizadas. También es muy importante dinamizar las labores de los colaborados en diferentes ámbitos, haciendo que cada vez enriquezcan sus conocimientos y de esa manera aumente su nivel de satisfacción.

A nivel local, Lopez, R & Tucto, S. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *La motivación laboral del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín-2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Concluyó que: Con respecto a la primera variable es muy apropiada, lo cual indica que los docentes se encuentran motivados, porque reciben beneficios y les hacen partícipes de las actividades con el fin de mejorar la relación interpersonal entre colaboradores, de tal manera podemos decir que el nivel de motivación es adecuado, haciendo referencia que el nivel remunerativo afecta a algunos, pero se contrarresta con otros tipos de motivación. El desempeño de los docentes se caracteriza por tener un buen planteamiento de las sesiones de aprendizaje, cumplimiento de los temas que se indican en los sílabos y uso de herramientas tecnológicas; de tal manera el desempeño del docente está ligado a la ética del profesional y a los otros tipos de motivación, como son capacitación, méritos, herramientas tecnológías, etc., lo que se demuestra el crecimiento del centro de labores.

Las Teorías relacionadas al tema de la Motivación, según, Chiavenato (2002), determina la motivación, es la capacidad para formar niveles altos de trabajo, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos, que se relaciona con el desempeño para lograr satisfacer alguna necesidad individual. (p. 68). Del mismo modo, Gonzáles (2008), menciona que: La motivación se entiende como un conjunto de procesos psíquicos, integrados por la regulación del comportamiento, para determinar la dirección de los objetivos trazados, la intensidad y el sentido del comportamiento. Asimismo, la motivación, despeja, desarrolla, conserva, fortalece o disminuye la energía del comportamiento y pone fin al mismo, una vez logrado los objetivos trazados. (p. 52)

Asimismo, Chiavenato (2002), manifiesta con respecto a la motivación: “Las necesidades de las personas cambian y se producen diferentes tipos de acciones o comportamientos, aunque estas acciones de comportamiento son originadas por la misma persona, se menciona tres acontecimientos”. (p.68). (1) El comportamiento es causado: La motivación integra un aspecto fundamental en la personalidad del ser humano es el núcleo central de la persona. (Chiavenato 2002, p. 68), (2) El comportamiento es motivado: Es innato, pero al mismo tiempo va de la mano con el ambiente donde se encuentra o de su entorno. (Chiavenato 2002, p. 68), (3) El comportamiento está orientado hacia objetivos: Se refiere a los metas planteados por la organización para conseguir incrementar el desempeño del personal, basado en un desempeño productivo y rentable para cumplir los objetivos de la organización. (Chiavenato 2002, p. 69).

Díaz, Díaz & Morales (2014), mencionan que el mercado de trabajo ha desarrollado diferentes evoluciones durante los últimos años y hoy en día a cambiado y ha pasado a ser el elemento principal de motivación, cediendo a las teorías y argumentos como la flexibilidad, las disposiciones de satisfacción, el desarrollo personal, esto define al salario emocional. La necesidad del logro: Es la relación con los trabajos que implican concretar retos, buscando y luchando para llegar al éxito y superación personal, etc. La necesidad de poder: Es la relación con el deseo de ser ejemplo para los demás colaboradores, de esa manera controlarlos, y tener influencia en el resto del personal. La necesidad de afiliación: Es aquella aspiración de relacionarse, para formar entre los grupos y entre todos ellos.

Navarro, Ceja, Curioso & Arrieta (2014), antiguamente el beneficio de la motivación es un estado enfocado a las personas ya sea en metas o en un fin determinado en beneficio de ellos, lo que implica el goce o logro que se proponen sin exigir nada a cambio. (p.31).

Importancia de la motivación. Perret (2016), indica que: La motivación es de mucha importancia en los colaboradores, con el fin de realizar actividades en beneficio de la entidad. Asimismo, permite la productividad y crea un buen clima laboral. Logrando así, la obtención de buenos resultados para el desarrollo continuo de la organización, mediante acciones que respalden el deseo de lograr lo que se propone. (p. 59).

Objetivos y beneficios de la motivación. Cualquier cosa realizada es hecha porque se encuentra un beneficio al término de la realización, esto puede ser un factor consciente o inconsciente, dado que en el factor inconsciente se considera a los impulsos o instintos como respirar, comer, dormir, descansar y cuando se habla de un factor consciente se considera que se debe producir ciertos productos en un determinado tiempo de trabajo de esa manera lograr cumplir con los metas propuestas”, de mismo modo como ejemplo “para lograr una buena calificación se tiene que estudiar al menos una hora diaria; existen a diario objetivos planteados en miras al futuro para ese se debe de esforzarse, planificar y desarrollar todas las estrategias en equipos para lograrlos tenemos que poseer objetivos motivadores. (Perret, 2016, p. 16)

Tipos de motivación. Soriano (2018) afirma que la motivación “es el origen o lugar de energía que impulsa al individuo” (p. 7). Asimismo, esta se ve impulsada por dos factores, los mismos que se describen a continuación: (a) Motivación extrínseca. Es aquel estudio basado en las tres teorías fundamentales de premio, sanción e incentivo. Un premio o recompensa es un propósito ambiental atractivo que se evidencia en la conclusión de un proceso de falta en la conducta y que desarrolla una posibilidad de que se presente nuevamente, la sanción o castigo, es una materia ambiental no atractivo que se presenta en el final de un sin número de procesos conductuales, disminuye las posibilidades y vuelva a aparcar; en tanto el propósito que cautiva o rezongar en el colaborador interactúe. Las diferencias entre premio y sanción por una parte e incentivos son: En el instante, Objetivo ambiental, Los premios o sanciones se entregan después del comportamiento e incrementar o disminuir la posibilidad de aparecer en la entrega monetaria y que esto brinde

motivación ante la entrega de un trabajo bien hecho. (p. 8). (b) Motivación intrínseca. Es aquella basada en pequeñas carencias psicológicas, comprometidos con el inicio, persistencia y enlazarse con la conducta en cara. Es el impulso hacer las cosas por el simple hecho de hacerlo generando la ejecución de ciertas tareas para recibir una recompensa. (p. 9)

Ciclo motivacional. Chiavenato (2002) determina que, si dirigimos la motivación, comienza a manifestarse en las siguientes etapas:

- Homeostasis. Aquel grupo de anormalidad, que conducen ha estado de equilibrio.
- Estímulo. Aquella señal interna o externa capaz de causar reacción o alguna necesidad.
- Necesidad. Estos escasos aun insatisfechos, conduce a un proceso de rigidez.
- Estado de rigidez. Esta tensión crea una propulsión que propicia a una conducta o acto.
- Comportamiento. Es la actitud que se muestra para desarrollar dichas actividades asignadas por la organización.
- Satisfacción. es todo proceso que conlleva a la satisfacer las necesidades, la entidad vuelve a una condición de equidad, hasta que se presente otros estímulos con equilibrios de homeostático anterior. (p. 71)

Es importante señalar las diferentes relaciones:

- Desorganización del comportamiento
- Agresividad
- Reacciones emocionales
- Hincapiés de la motivación. (Chiavenato 2002, p. 71)

Fases de la motivación

Chang (2010), citado por Salazar & Gutiérrez (2016) manifiesta cuatro fases fundamentales de la motivación:

- a) El estado carencial: que es la falta de estabilización debido a la necesidad real o provocada desde el exterior.
- b) La tensión vital: que es la necesidad de satisfacer el deseo.
- c) La acción: es la propulsión que motiva a actuar, conllevando a cumplir y lograr los deseos propuestos.

- d) La satisfacción: Es el grado de ánimo que se muestra después de recibir un incentivo. (p. 8)

Enfoques sobre la Motivación Laboral

Agut & Carrero (2007), citado por Salazar & Gutiérrez (2016) expresa:

La motivación laboral reúne teorías en tres orientaciones, en vinculación a su forma de autoexpresión de la persona.

- a) Primero, el rumbo de carácter personal de la actividad laboral (“qué bien estoy”), se refiere a la obtención de resultados emocionales positivos.
- b) El enfoque de la capacidad de autorregulación de la persona en el trabajo (“qué bueno soy”), se refiere a la forma cómo la persona actúa, en busca de resultados que lo hacen sentir satisfecho.
- c) El rumbo que destaca la actividad laboral mediante la autoexpresión genuina de la persona (“yo quiero ser yo”), esto se muestra cuando el colaborador se expresa como ese, no necesita llegar a los resultados que le estimulen placer, sólo desea mostrar quién es. (p. 8)

Jerarquía de las necesidades

Maslow (1943), citado por Naranjo (2009), manifiesta que las necesidades humanas siguen un orden jerárquico donde algunas son prioridades y otras solo cuando están cubiertas, he ahí donde se puede escalar a una necesidad de orden superior y de acuerdo con estas necesidades satisfechas una serie siguen siendo motivadores.

- a) Necesidades fisiológicas: Son aquellas necesidades fundamentales para la sobrevivencia. Las cuales las personas necesitan satisfacer para poder vivir, entre ellos: alimento, cobijo, descanso, salud (p. 157)
- b) Necesidades de seguridad: Conllevan a la prevención de accidentes físicos, a aminorar accidentes o desastres que pueden ocurrir. (p. 157)
- c) Necesidades de amor y pertenencia (sociales): Significa mostrar tu lado afectivo, la manera de relacionarse con los familiares, amigos o pareja y mostrar tus sentimientos que se hagan aceptados por el otro ser. (p. 157)
- d) Necesidades de estima: Significa valerse por sí mismo, queriéndose y hacerse sentir una persona privilegiada, basada en principios de valoración y una autoestima positiva, como también basada en el respeto que conlleva también las consideraciones de otras personas. (p. 157)

- e) Necesidades de autorrealización: Se caracterizan por tener una realización de alto capacidad, de desarrollar lo que a la persona le satisface y llegar a alcanzarlo. Se vinculan con la autoestima. Entre estas pueden abordarse la autonomía, la independencia y el autocontrol. (p. 157)

Modelo situacional de motivación de Vroom

Vroom (1964), citado por Chiavenato (2002) indica que hay tres factores motivacionales.

1. Los objetivos individuales, La intención para lograr alcanzar los objetivos. (p. 79)
2. Observación en rendimiento de forma individual. (p. 80)
3. Intervenir en lo que pueda ejecutar. (p. 80)

Según, Vroom, se inspira en tres condiciones:

1. Objetivos personales del individuo. Son aquellos incentivos personales como, dinero en efectivo, alza de cargo, reconocimientos o bonos que represente de acuerdo al desempeño realizado.
2. Se refiere al aumento de remuneración, de acuerdo a las metas trazadas o a su producción, ya que esto puede ser una fuerte motivación para aumentar cada vez más el nivel de productividad.
3. Percepción de su capacidad de influir en su productividad. Es el proceso continuo donde incurre nuestros cinco sentidos que se da mediante el estímulo o sensaciones de la persona. (p. 80)

Dimensiones de la motivación

Para Chiavenato (2002), basado en las teorías de dos factores de Herzberg,

- Factores higiénicos: tienen una condición restringida para influir en la actitud de los colaboradores. (Chiavenato 2002, p.76)
 - Condiciones de trabajo y comodidad: Significa todo el entorno ambiental del lugar de trabajo, correspondiente a la calidad, limpieza, seguridad e infraestructura del ambiente.
 - Políticas de la organización y la administración: Son aquellas políticas asignadas por la misma empresa, orientadas a normas y responsabilidades que se prevalecen en cada área de la organización.

- Relaciones con el superior: Son vínculos con los altos niveles jerárquicos de la organización, de los colaboradores hacia la gerencia o direcciones.
- Factores motivacionales: Son conjuntos de actividades y deberes vínculos con puesto; que conllevan un producto de satisfacción perdurable en el tiempo. (Chiavenato, 2002, p. 77)
 - Utilización plena de las habilidades personales: Son un activo de inestimable valor para las empresas. Siempre y cuando se sepa sacar partido de ellas mediante una gestión orientada a ello y un adecuado plan que potencie su desarrollo.
 - Libertad de decidir cómo realizar el trabajo: La autonomía del colaborador puede tener beneficios positivos.
 - Ampliación o enriquecimiento del cargo: Los puestos se enriquecen en un enfoque que busca rediseñar los puestos de trabajo para incrementar la motivación y la satisfacción en el colaborador.
 - Ascensos: Es el progreso continuo que se da en un cargo muy importante y mejor remunerado.

Productividad Laboral. Gutiérrez (2010), menciona que: “Es el sistema dado por la organización, de tal manera que se logre los objetivos, optimizando todos los recursos por los colaboradores”. (p. 21)

Por otro lado, la productividad se mide de acuerdo a los resultados obtenidos por cada colaborador, estos son logrados y medibles en unidades fabricadas y en porciones, entretanto los medios utilizados pueden contarse en colaboradores, las horas maquina utilizadas, etc. (p. 21)

Para Sladogna (2017), se refiere a los resultados obtenidos y el tiempo que te lleva para lograr dichos objetivos, con relación a la calidad y cantidad de recursos aprovechados para producirlos”. (p.3)

Para Marvel, Rodriguez & Núñez (2014), mencionan:

La productividad de la empresa es la primera finalidad de los ejecutivos, ya que de eso depende el crecimiento sostenible de la empresa. Los colaboradores son quienes deben poner todos sus esfuerzos para mantener dicho crecimiento, mediante las

optimizaciones de recursos de tal forma, que se produzca productos y servicios eficientemente. (p. 7)

Marvel, Rodriguez & Núñez (2014), la productividad del factor humano:

Es un componente fundamental e importante que permite alcanzar los objetivos en las organizaciones, de su continuidad y rendimiento económico en el tiempo, del mismo modo la cultura organizacional, las políticas son herramientas de trabajo que permiten también la calidad, sostenimiento y mejora del recurso humano. (p.8)

Factores humanos que inciden en la productividad

1. Motivación. Es un conjunto de incentivos que se brinda a los colaboradores, de acuerdo a su desempeño laboral, a través del empeño de los que laboran en la organización. (Marvel, Rodriguez & Núñez 2014, p. 13)
2. Satisfacción laboral. Es un término difícil que normalmente es determinado por la postura general de un colaborador dentro de su centro de laborales. (Marvel, Rodriguez & Núñez, 2014, p. 15)
3. Identificación, compromiso e implicación. Son definiciones psicológicas consideradas como elementos de la forma como actúas en el trabajo, debido a que influyen en la conducta del individuo y en consecuencia contribuyen a la productividad y el desempeño de las empresas. (Marvel, Rodriguez & Núñez,2014, p. 17)
4. Competencias. El capital humano es un factor fundamental en las empresas, ya que fomenta los conocimientos, que va a influir en las percepciones y en las decisiones de satisfacción del cliente. De tal manera que, la parte que más valor tiene la organización esta evidenciado en su capital intelectual, habilidades, conocimientos y la evaluación permanente de los colaborares. (Marvel, Rodriguez & Núñez,2014, p. 19)

La productividad y sus componentes

Gutiérrez (2010) “presenta los elementos de largo tiempo que cada uno se toma su momento como ejemplo la descripción de eficiencia y eficacia calculando los recursos utilizados durante las horas máquina y calculando”. (p. 21). A continuación, se sugiere un enfoque que para incrementar la productividad:

Productividad: Aquel desarrollo continuo que favorezca a la empresa.

Productividad= Eficiencia* eficacia

Unidades producidas/ Tiempo total = Tiempo útil / Tiempo total * Unidades producidas / Tiempo útil

Eficiencia = 50%

50% del tiempo se desperdicia en:

- Programación.
- Paros no programado.
- Desbalanceo de capacidades.
- Mantenimiento y reparaciones

Eficacia= 80%

- De 100 unidades 80 están libres de defectos.
- 20 tuvieron algún tipo de defecto.

Así mismo, para se recomienda mejorar la eficiencia disminuyendo la duración del tiempo perdido por fallas técnicas de materias primas, reparaciones y atrasos en el abastecimiento. (p. 22)

Factores que incrementan la productividad:

Según Sladogna (2017), menciona a los siguientes factores:

- Cambio organizacional: Restructurar la forma de trabajo, para hacerlo más productivo. Esta transformación impacta en el las evaluaciones de los colaboradores mediante la división táctica y el desarrollo de las habilidades. Los tiempos muertos disminuyen ejecutando los procesos en cambios espaciales de tercerización y subcontratación, dichos cambios tienen como finalidad el individualismo, la evaluación sobre los colaboradores. La capacitación de los ejecutivos tiene la finalidad de producir condiciones para certificar la calidad del producto, de los insumos, del proceso y del trabajo. (p. 8)
- Intensificación de ritmos de trabajo. es en términos generales el aumento de la velocidad e intensificación del trabajo, permitiendo producir un mayor desgaste físico y/o mental del trabajador, procurado tener siempre un buen nivel de concentración de esa manera evitar errores. (p. 8)
- Introducción de nuevas tecnologías (maquinas, herramientas, insumos). la innovación de los conjuntos de maquinarias, herramientas e insumos al proceso de

fabricación es muy importante, puesto que nos permite el incremento de la productividad. (p. 8).

Medición del desempeño de una organización. Gutiérrez (2010), indica que: La reputación de una empresa va de la mano con la forma, producto y servicio que ofrecen, también es importante medir el desempeño de la organización, ya que esto va a permitir comunicar valor al pensamiento de sus prioridades en los colaboradores. (p. 24)

Herramientas y técnicas para mejorar la productividad. Según Koontz, Weihrich & Cannice (2012), menciona:

1. Planeación y control de inventarios. Consiste en la planificación operativa de cada proceso, los sistemas fundamentales son diminutas cajas negras, en función al estricto control que se dan a los inventarios, más que a otra área práctica. (p. 559).
2. Sistema de inventario justo a tiempo. Significa llevar un control adecuado, que permita a la empresa mantener la alta productividad, mediante la reducción de los costos y se realice justo a tiempo. (p. 561)
3. Contratación externa (outsourcing). Se basa en la contratación de un proveedor externo que tiene experiencia para que se haga cargo de parte de su actividad o producción, con el fin de reducir los costos en prestaciones del personal. (p. 561)
4. Investigación de operaciones. Es el uso de sistemas o técnicas de investigación, en situaciones problemáticas, con la finalidad de conseguir un principio cuantitativo para la solución de problemas. (p. 563)
5. Ingeniería de valor. Se basa en el análisis de valor de las operaciones, con un nivel de producción económico durante todo el proceso de fabricación, a todo este se denomina la ingeniería de valor. (p. 561)
6. Simplificación del trabajo. Se trata de la ampliación y mejora del trabajo mediante la aplicación de métodos y procesos por parte de los colaboradores (p. 561)
7. Círculos de calidad. en medida que la empresa experimenta problemas en el trabajo, un conjunto de personas de la misma organización se reúne con frecuencia para resolver dichos impases, a esto se les denomina círculos de calidad. (p. 561)

Modelos de la productividad. Medina (2010) afirma que entre los modelos se encuentran:

- La productividad parcial, se refiere a la división de las cantidades producidas, por uno de factores principales de producción.
- La productividad total, se refiere a la división de las cantidades producidas, sobre la suma de todos los factores de producción
- La productividad de valor agregado, se refiere a la división del valor agregado, sobre la suma de los factores de producción. (p. 113)

Dimensiones de productividad laboral. Según Gutiérrez (2010) existen tres: la eficacia, adaptabilidad y eficiencia”

Eficiencia. Es la capacidad de realizar las actividades de manera adecuada, utilizando los mismos recursos para llegar al objetivo deseado. Cuando más objetivos son logrados con el manejo o consumo de los mismos o menos recursos o medios. (p. 21).
Combinación óptima o equilibrada de los recursos. Cuando lograr cumplir con tus objetivos, en calidad y cantidad.

Efectividad. Es el talento de conseguir los resultados que la empresa se plantea, de manera que estos sean beneficiosos para la misma. (p. 21). Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas. El proceso productivo necesita el desarrollo de una relación socio laboral constante.

Adaptabilidad. Es el espacio de acomodarse a las diferentes transformaciones que se dan en la empresa enfrente, durante su proceso de transformación. (p. 21). Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios, el aprendizaje y la preparación incrementan la productividad, debido a estos dos conceptos están directamente relacionados entre sí, el capital humano crea una ventaja competitiva sostenible e importante que permite alcanzar el éxito de las empresas.

Se formuló como problema general, ¿Cuál es la relación de la motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018?

Problemas específicos:

- ¿De qué manera se relaciona la motivación con eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018?
- ¿Qué relaciona a la motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018?
- ¿Cómo se relaciona la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018?

La presente investigación se justificó:

Justificación teórica

Se argumenta con los aportes teóricos de Chiavenato (2002), para la primera variable y la teoría de Gutiérrez (2010) para la segunda variable.

Justificación práctica

El trabajo de investigación visto desde el punto práctico servirá a que el área de logística tenga un diagnóstico real para que puedan tomar acciones y corrijan los errores que se vienen buscando así el bienestar del colaborador.

Justificación social

La presente investigación busca el bienestar del colaborador y la ejecución de los objetivos organizacionales, lo que se verá reflejado en el bienestar de la población.

Justificación metodológica

La presente investigación realizada, se justifica con los métodos científicos en las bases teóricas de (Sampieri, 2014) dicho autor nos brinda pautas fundamentales en cómo hacer la elaboración de un trabajo de investigación.

Se planteó como hipótesis general: Hi: Existe relación significativa de la Motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Ho: No existe relación significativa de la Motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Hipótesis específicas

- H1: Existe relación significativa de la motivación con eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.
- H2: Existe relación significativa de la motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.
- H3: Existe relación significativa de la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.

Se formularon los objetivos de investigación:

Objetivo general

Determinar la relación de la motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Objetivos específicos

- Evaluar la relación de la motivación con eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.
- Identificar la relación de la motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.
- Analizar la relación de la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Enfoque cuantitativo, ya que, para probar las hipótesis, se usó la técnica de recolección de datos, con el fin de constituir modelos de conductas y justificar teorías. Hernández, Fernández & Baptista (2014)

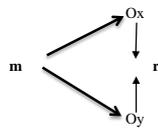
Según, Hernández., Fernández & Baptista (2014), la investigación es de tipo básica, debido a que solo se buscó directamente probables usos o efectos en la práctica.

Diseño de investigación

De alcance correlacional, debido a que este tipo de estudios tiene como finalidad ver la relación de ambas variables. Hernández., Fernández & Baptista (2014, p. 126)

La investigación es de diseño no experimental, no manipuló ninguna variable. Hernández. Fernández & Baptista (2014)

Dónde:



M = Colaboradores del departamento de logística

Ox = Motivación

Oy = Productividad Laboral

r = Relación

2.3. Población y muestra

Población

Conformado por 21 colaboradores del área de logística del hospital, datos recolectados del área de personal de dicha institución.

Muestra

La muestra será la misma que la población por ser finita, es decir los 21 colaboradores.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica e instrumento

La encuesta, que tuvo 14 preguntas la primera variable y 8 preguntas la segunda variable.

Validez

Se utilizó el cuestionario, que serán validados por el juicio de tres expertos, quienes emitirán una ficha de ponderación.

Alcance

Nuestra investigación es de alcance descriptivo, se buscó información de ambas variables, a través de algunos trabajos previos o teorías relacionadas al tema.

Ficha Técnica

Instrumento de validación Motivación (Cuestionario)

Título: “Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018”

Autor: Chiavenato (2013)

Dimensiones: Factores higiénicos- Factores motivacionales

Número Ítem: 14

Escala medición:

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

Instrumento de validación Productividad Laboral (Cuestionario)

Título: “Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018”

Autor: Gutiérrez (2010)

Dimensiones: Eficiencia- Efectividad- Adaptabilidad

Número de ítem: 8

Escala de medición:

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

Validez y confiabilidad

La validez se realizó con el juicio de 03 expertos quienes emitieron su ficha de ponderación.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó con el programa estadístico alfa de crombach, para que sea confiable el instrumento tiene que ser mayor a 0.8.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó tablas y figuras estadísticas para cada variable asimismo se analizarán a través de dimensiones e indicadores, generando a su vez el

cálculo de establecer la relación con el coeficiente de correlación de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

La investigación posee una finalidad de comprometerse mediante el alumno que realiza la investigación de respetar la veracidad de los resultados emitidos mediante las encuestas que se realizará en el desarrollo de la investigación al Hospital II-2, Minsa

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de fiabilidad

Tabla 1

Análisis de Fiabilidad de alfa de Crombach de Motivación y Productividad

Variable 1	Dimensiones	Alfa de crombach	Ítems
Motivación (0,961)	Factores higiénicos	0,923	6
	Factores motivacionales	0,923	8
Variable 2	Dimensiones	Alfa de crombach	Ítems
Productividad (0,873)	Eficiencia	0,883	3
	Efectividad	0,840	3
	Adaptabilidad	0,823	2

Fuente: elaboración propia/ SPSS V.24

La tabla 1 señala que el Alfa de Crombach posee resultados por encima del 0,7 por lo tanto indica que es adecuado para la muestra, dicho resultado señala que nuestro instrumento es apto para poblaciones similares.

Tabla 2

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	15	71.4
	Femenino	6	28.6
	Total	21	100.0
Edad	25-30	6	28.6
	31-40	13	61.9
	41-50	2	9.5
	Total	21	100.0
Grado de instrucción	Estudios sin concluir técnico	6	28.6
	Titulado universitario	5	23.8
	Total	10	47.6
	Total	21	100.0
Condición laboral	Locador	2	9.5
	Contratado	9	42.9
	Empleado	10	47.6
	Total	21	100.0

Fuente: elaboración propia/ SPSS V.24

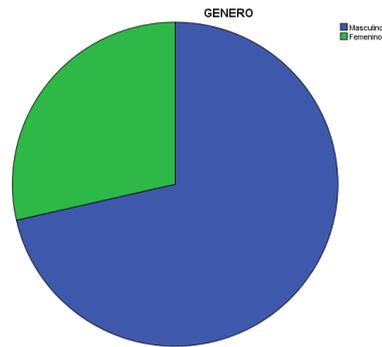


Figura 1. Género

Fuente: Elaboración propia/ SPSS V.24

En la figura 1, se poder ver la información sociodemográfica de los colaboradores del área de la institución, la cual se distribuye de la siguiente manera, de género masculino representa un 71.4% y de género femenino representan un 28.6%.

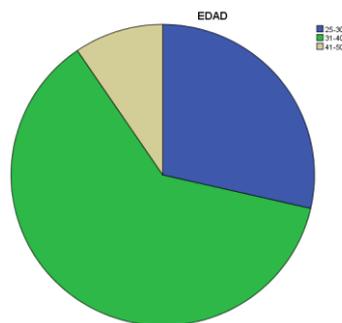


Figura 2. Edad

Fuente: Elaboración propia/ SPSS V.24

Con respecto las edades, el 28.6% está en el rango de 25-30 años, el 61.9% está en el rango de 31-40 años, el 9.5% está en el rango de 41-50 años.

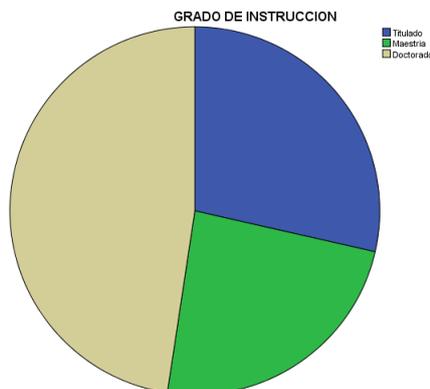


Figura 3. Grado de instrucción

Fuente: Elaboración propia/ SPSS V.24

En lo referente al grado de instrucción, el 28.6% son personas sin estudios sin concluir, el 23.8% es técnico, el 47.6% es titulado universitario.

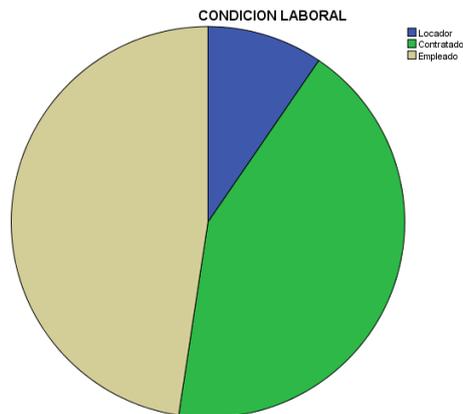


Figura 4. Condición laboral

Fuente: Elaboración propia/ SPSS V.24

En lo que respecta a la condición laboral, el 9.5% es locador, el 42.9% tiene contrato y el 47.6% es empleado.

3.2. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 3

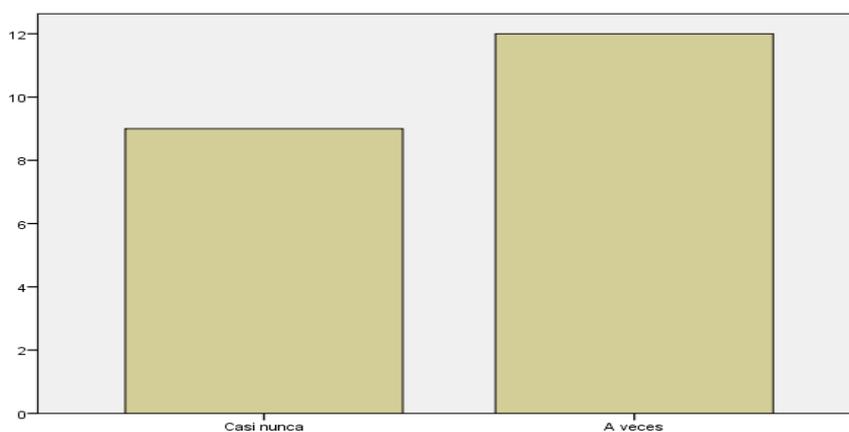
Análisis descriptivo de Motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Motivación	Casi nunca	9	42.9
	A veces	12	57.1
	Total	21	100.0
Factores Higiénicos	Casi nunca	2	9.5
	A veces	15	71.4
	Casi siempre	4	19.0
	Total	21	100.0
Factores Motivacionales	Casi nunca	2	9.5
	A veces	17	81.0
	Casi siempre	2	9.5
	Total	21	100.0

Fuente: elaboración propia / SPSS V.24

Tabla 4

Motivación



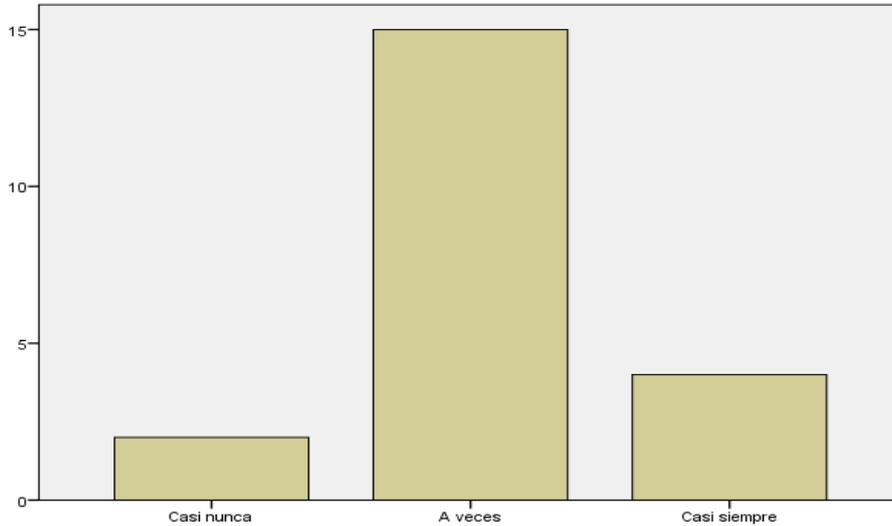
Fuente: elaboración propia / SPSS V.24

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4. Motivación se hace mención que el 42.9% es casi nunca y el 57.1% es a veces se da la motivación.

Tabla 5

Factores higiénicos



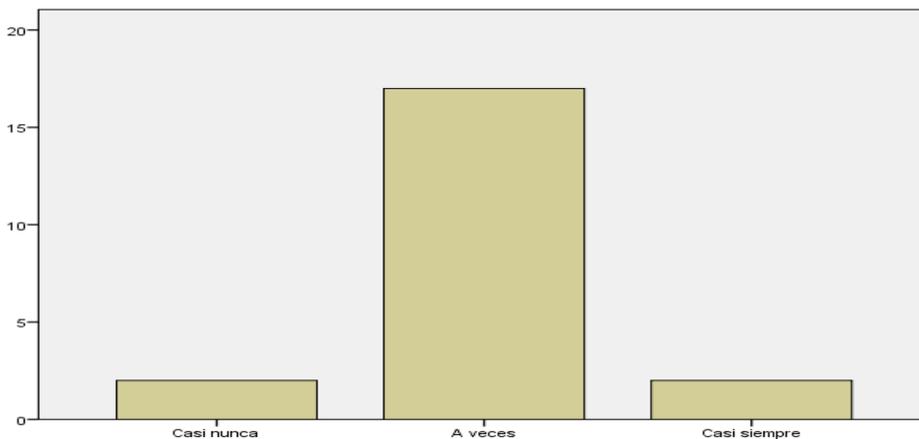
Fuente: elaboración propia / SPSS V.24

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5. Factores higiénicos, se menciona que el 9.5% es casi nunca y el 71.4% y casi siempre un 19%.

Tabla 6

Factores motivacionales



Fuente: elaboración propia / SPSS V.24

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6. Factores motivacionales, menciona que casi nunca un 9.5%, a veces un 81% y casi siempre un 9.5%.

Tabla 7

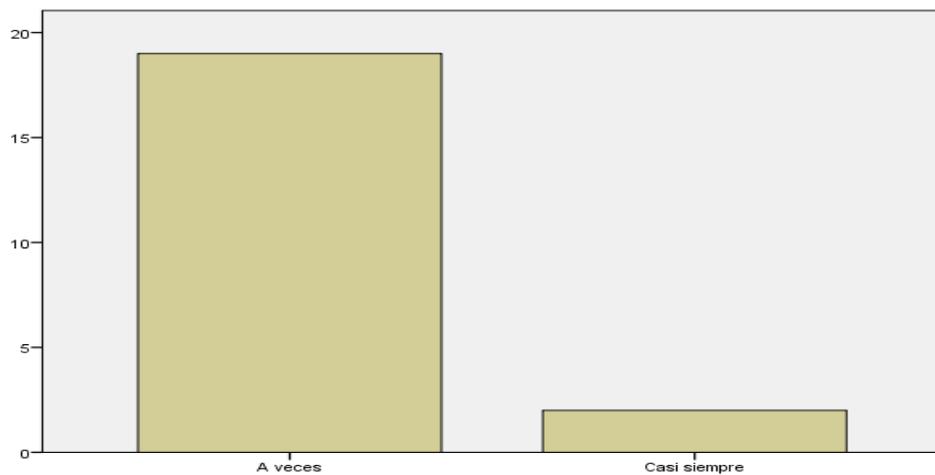
Análisis descriptivo de Productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	A veces	19	90,5
	Casi siempre	2	9,5
	Total	21	100,0
Eficiencia	A veces	15	71,4
	Casi siempre	6	28,6
	Total	21	100,0
Efectividad	Casi nunca	1	4,8
	A veces	20	95,2
	Total	21	100,0
Adaptabilidad	Casi nunca	3	14,3
	A veces	12	57,1
	Casi siempre	6	28,6
	Total	21	100,0

Fuente: Elaboración propia / SPSS V.24

Tabla 8

Productividad laboral



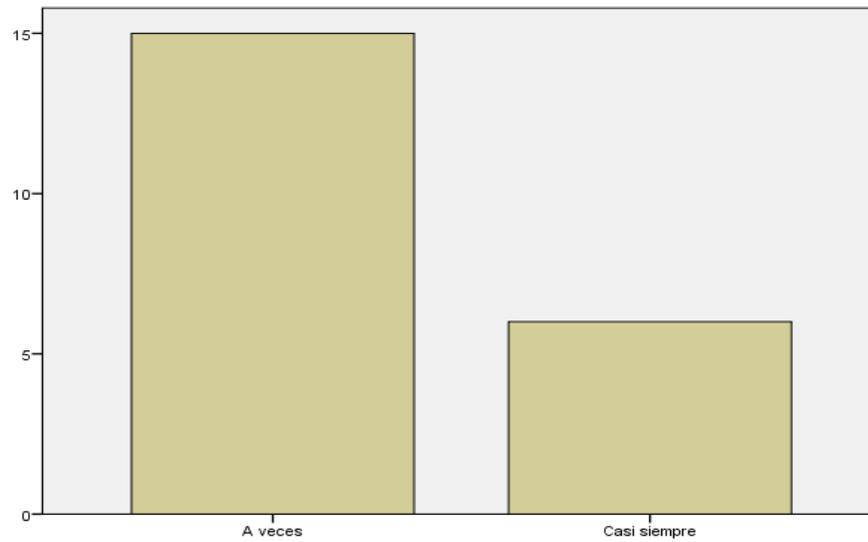
Fuente: Elaboración propia / SPSS V.24

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8. Productividad laboral, menciona que a veces es 90.5%, casi siempre un 9.5%

Tabla 9

Eficiencia



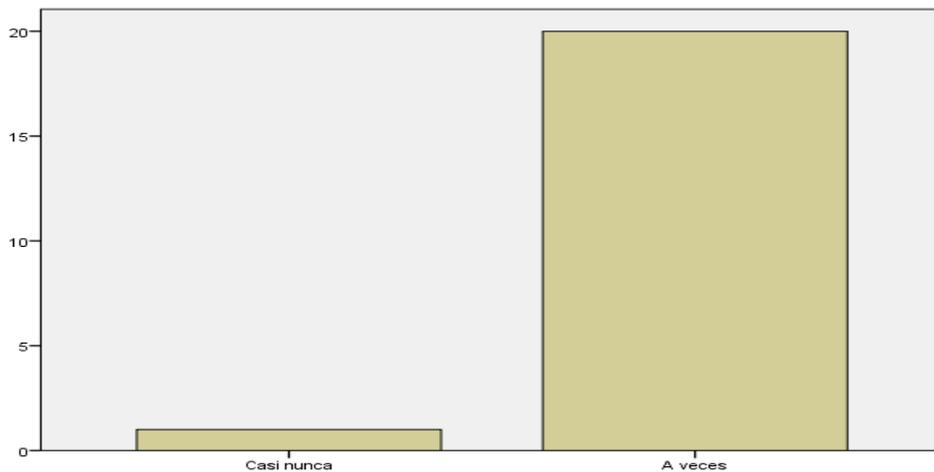
Fuente: Elaboración propia / SPSS V.24

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9. Eficiencia, menciona que a veces es un 71,4%, casi siempre un 28,6%.

Tabla 10

Efectividad



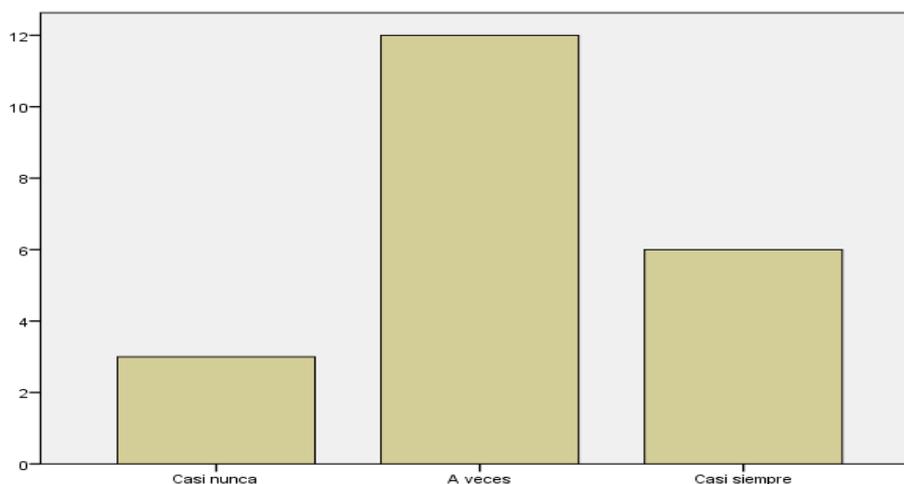
Fuente: Elaboración propia / SPSS V.24

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10. Efectividad, menciona que casi nunca un 4,8% y a veces un 95,2%.

Tabla 11

Adaptabilidad



Fuente: Elaboración propia / SPSS V.24

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 11. Adaptabilidad, menciona que casi nunca un 13.4%, a veces un 57.1% y casi siempre un 28.6%

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa de la Motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Ho: No existe relación significativa de la Motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H1).

Tabla 12

Análisis de correlación de la Motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Motivación	Productividad laboral		
	Rho Pearson	p-valor	N
	,281**	.000	21

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 12, la Motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. El Rho de Pearson se consiguió el coeficiente de 0,281 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por congruente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la motivación se relaciona (nivel bajo) con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Indicando que, a (**mejor**) motivación, mayor nivel de productividad.

Hipótesis específica 1

He1: Existe relación significativa de la motivación con eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 13

Análisis de correlación de la motivación con la eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.

Motivación	eficiencia		
	Rho Pearson	p-valor	N
	,335**	.000	21

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 13, la Motivación con la eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. El Rho de Pearson se consiguió el coeficiente de 0,335 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la motivación se relaciona (nivel bajo) con la eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** motivación, mayor nivel de eficiencia.

Hipótesis específica 2

He2: Existe relación significativa de la motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 14

Análisis de correlación de la motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.

Motivación	efectividad		
	Rho Pearson	p-valor	N
	,194**	.000	21

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 14, la Motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. El Rho de Pearson se obtuvo el coeficiente de 0,194 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la motivación se relaciona (nivel bajo) con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** motivación, mayor nivel de efectividad

Hipótesis específica 3

HE3: Existe relación significativa de la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 15

Análisis de correlación de la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.

Motivación	efectividad		
	Rho Pearson	p-valor	N
	,043**	.000	21

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 15, la Motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. El Rho de Pearson se obtuvo el coeficiente de 0,043(correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la motivación se relaciona (nivel bajo) con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.

Indicando que, a (**mejor**) motivación, mayor nivel de adaptabilidad.

IV. DISCUSIÓN

La institución tiene deficiencia en cuanto a la motivación efectiva ya que no le permite al colaborador el poder desarrollarse profesionalmente, la institución deber tratar de crear un programa motivacional que va permitir el incentivo, un alto porcentaje de productividad, el programa puede brindar al colaborador, un aporte económico por las metas que se establecen en la organización y son cumplidas, reconocimiento a los colaboradores, ante estos resultados, Enriquez, P. (2014), su trabajo de investigación habla de dichas conclusiones al presentar que el instituto de la visión no se encuentra ninguna relación significativa de los colaboradores con su nivel académico, ya que el grado de motivación que se encuentra en un nivel muy bajo. Agrupando a todos los colaboradores que poseen licenciatura, posgrado, maestrías, sin importar en que área médica se desempeñen; las áreas de administración o de apoyo, se observa también un grado de motivación muy bajo, del mismo modo, Zavala, O. (2017), coincide con dichos resultados al manifestar que el factor más influyente está en el personal administrativo del hospital, con relación a la primera variable motivación del personal, es la variedad de las tareas, porque presenta mayor relevancia en relación a la forma como desarrollan sus actividades. De acuerdo a la variable satisfacción laboral, el factor más influyente fue el desarrollo personal, porque el colaborador debe sentirse cómodo en su centro de trabajo y poder tener un desempeño cada vez más eficiente, que mejore su rendimiento personal y mejore el desarrollo de la empresa, corroborando lo dicho Lopez, R & Tucto, S. (2017), quien menciona que los docentes se encuentran motivados, porque reciben beneficios y les hacen partícipes de las actividades con el fin de mejorar la relación interpersonal entre colaboradores, de tal manera podemos decir que el nivel de motivación en el Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán es adecuada, haciendo referencia que el nivel remunerativo afecta a algunos, pero se contrarresta con otros tipos de motivación. El desempeño de los docentes se caracteriza por tener un buen planteamiento de las sesiones de aprendizaje, cumplimiento de los temas que se indican en los sílabos y uso de herramientas tecnológicas; de tal manera el desempeño del docente está ligado a la ética del profesional y a los otros tipos de motivación, como son capacitación, méritos, herramientas tecnologías, etc., lo que se demuestra el crecimiento del centro de labores.

La motivación se ha relacionado en un nivel bajo, con la productividad laboral de los colaboradores en el departamento de logística del hospital II-2 Minsa, lo cual afecta a la entidad por la baja productividad, ocasionando inconvenientes en la optimización de tiempo en el trabajo, insatisfacción por ambas partes, tanto para colaboradores y usuarios, con estos resultados obtenido, se discrepa con Becerra, M. (2017), quien menciona que debe existir una buena relación entre la motivación y la productividad, para poder tener resultados satisfactorios en la empresa, se debe incentivar constantemente a los colaboradores, mantener activo al personal, recompensar por la obtención de metas propuestas. Por lo tanto, el colaborador será el eje primordial para alcanzar los objetivos de la empresa. Cabe indicar que, la motivación es indispensable para poder aumentar la productividad del personal dentro de una organización. Así mismo, se debe mencionar que existe una relación directa entre la motivación intrínseca en la productividad, por lo que dan mayor importancia a los resultados obtenidos, mejorando cada día la forma como realizan sus actividades y a su vez se sienten satisfechos por la misma.

V. CONCLUSIONES

La motivación se relaciona en un nivel bajo de 0.281 con la productividad laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II- 2-Minsa, y un p valor menor igual 0.05 aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, donde a mayor motivación, existirá mejor productividad laboral en los colaboradores de mencionada institución.

La motivación se relación en un nivel bajo, con la eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II, ya que no están recibiendo la atención de los superiores, no les cumplen con las peticiones para mejorar sus áreas de laborales profesionales.

la motivación se relaciona con un (nivel bajo) con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II, debido a que no hay el apoyo por parte de la organización para el área de logística.

La motivación se relaciona en un nivel bajo con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II, debido a que deberían programar talleres de mejora continua, talleres de capacitación para lograr hacer que los colaboradores, se empapen rápidamente de los procesos y gestión de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

La institución debe crear programas motivacionales que le permita incentivar al colaborador y aumente su nivel de productividad, dicho programa puede contener reconocimientos o algún incentivo económico que la institución pueda brindarlo, para lograr así tenerlos contentos, produciendo con eficacia en las áreas y tareas que se les asigna.

La institución debe de evaluar el nivel de eficiencia de cada colaborador, motivándolos a través de ascensos y promociones laborales, para que a corto o largo plazo tengamos resultados y puedan reconocernos como la organización muy bien realizando sus actividades laborales.

Estimular al colaborador mediante políticas laborales adecuadas, fortaleciendo las relaciones entre superior y colaborador a través de actividades de integración, mejorando la comunicación, evitando la burocracia entre los subordinados y colaboradores.

Brindar al colaborador la autonomía para el desarrollo de sus funciones dentro de su competencia, así mismo hacer partícipes al colaborador en las decisiones del área través del recibimiento de sugerencias, lo cual va permitir que percibamos más de cerca las falencias que se tiene, logrando así subsanarlas para tener una organización más ordenada, mejor en planeación.

REFERENCIAS

- Becerra, m. (2017). *la motivación y su influencia en la productividad de la subgerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de carabayllo, 2017* (universidad cesar vallejo). retrieved from http://www.um.edu.uy/docs/deporte_y_resiliencia_en_poblacion_juvenil_de_alta_vulnerabilidad.pdf
- Chiavenato, i. (2002). administracion de recursos humanos. in lyly solano arévalo (ed.), *editorial mc graw hill. colombia* (quinta ed). retrieved from <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Díaz, j., díaz, m. & morales, s. (2014). motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de bogotá. *revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 7(1), 77. retrieved from <file:///c:/users/carlos/downloads/dialnet-motivacionlaboraltrabajadoresdeempresasformalesd-4905118.pdf>
- Enriquez, p. (2014). *motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en mexico* (universidad de montemoralos). retrieved from <https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/05/18/1337/persentase-panjang-jalan-tol-yang-beroperasi-menurut-operatornya-2014.html>
- González, d. (2008). *psicología de la motivación*. retrieved from http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/acervo_files/psicologiadelamotivacion.pdf
- Gutiérrez, h. (2010). *calidad total y productividad* (3era ed.). retrieved from https://www.academia.edu/31335449/calidad_total_y_productividad_humberto_gutierrez_pulido_mc_graw_hill_ed3_2_
- Hernandez, r., fernandez, c., & baptista, m. (2014). metodología de la investigación. in □□ □□□□ (vol. 6).
- Koontz, h., wehrich, h. & cannice, m. (2012). *adiministración una perspectiva global y empresarial* (14va ed., vol. 304). retrieved from http://www.pentathlon.org.mx/biblioteca/23062014administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz.pdf
- Lagos, v. (2015). *la motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec*. (universidad del bio-bio). retrieved from [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/lagos cortes%2c](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/lagos_cortes%2c)

victor.pdf

- Llagas, m. (2017). motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología hospital nacional arzobispo loayza, lima-2015 (universidad cesar vallejo). retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/8660>
- Lopez, r & tucto, s. (2017). “*la motivación laboral y su relación con el desempeño docente del instituto superior tecnológico santo cristo de bagazán, distrito de tarapoto, provincia y región san martin 2015*” (universidad nacional de san martin). retrieved from <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/unsm/2513/tesis-final2.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Marvel, m., rodriguez, c. y núñez, m. (2014). la productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *intangibile capital*, 7(2), 37. <https://doi.org/10.3926/ic.194>
- Medina, j. (2010). *modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación*. 10. retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a07.pdf>
- Montes, b. & contreras, l. (2017). *clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil* (universidad santo tomás). retrieved from <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10295/montesbrenda2018.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Naranjo, l. (2009). motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *revista educación*, 33(2), 379–7082. retrieved from <http://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadpdf/440/44012058010/1>
- Navarro, j., ceja, l., curioso, f. y arrieta, c. (2014). *como motivar y motivarse en tiempos de crisis*. 39. retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184005>
- Perret, r. (2016). *el secreto de la motivacion* (primera ed). retrieved from <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/el+secreto+de+la+motivación+web.pdf>
- Salazar, m. & gutiérrez, a. (2016). la motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *revista empresarial*, 10(4), 7–12. retrieved from dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5924578.pdf
- Sampieri, r. (2014). *metodologia de la investigación* (sexta ed). retrieved from [file:///c:/users/milagros/downloads/metodologiade-la investigación sexta edición.pdf](file:///c:/users/milagros/downloads/metodologiade-la%20investigacion%20sexta%20edicion.pdf)
- Sladogna, m. (2017). *productividad deficiones y perspectivas para la negociacion colectiva*. 15. retrieved from <http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>

Soriano, m. (2018). *la motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. 163–184. retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>

Zavala, o. (2017). *motivacion y satisfaccion laboral del personal administrativo del hospital nivel adolfo guevara velasco essalud cusco. distrito de wanchaq 2015* (universidad nacional agraria la molina). retrieved from <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/unalm/3238/zavala-delgadillo-oscar-lizandro.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<p>Problema general PG: ¿Cuál es la relación de la motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿De qué manera se relaciona la motivación con eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018?</p> <p>PE2: ¿Qué relaciona a la motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación de la motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Evaluar la relación de la motivación con eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.</p> <p>Identificar la relación de la motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.</p> <p>Analizar la relación de la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa de la Motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación significativa de la Motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe relación significativa de la motivación con eficiencia de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018. HE2: Existe relación significativa de la motivación con la efectividad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018. HE3: Existe relación significativa de la motivación con la adaptabilidad de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018.</p>	<p>Motivación</p> <p>Productividad laboral</p>	<p>Factores higiénicos</p> <p>Factores motivacionales</p> <p>Eficiencia</p> <p>Efectividad</p> <p>Adaptabilidad</p>
<p>Diseño de la investigación: No experimental Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Descriptiva correlacional</p>	<p>Población y muestra Población La población está conformada por los 15 colaboradores que trabajan en el área de logística del hospital, datos recolectados del área de personal de dicha institución. Muestra La muestra será la misma que la población por ser finita, es decir los 15 colaboradores.</p>			

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de motivación dirigida a los colaboradores de logística

Buenos días señor(a) la encuesta a realizarse sirve para recopilar información acerca de la motivación de colaboradores del departamento de logística del hospital II-2, Minsa, Tarapoto.

INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA:

I. GÉNERO

1. Masculino
2. Femenino

II. EDAD

1. 18-25
2. 26-30
3. 31-40
4. 41-50
5. 51-60

III. GRADO DE INSTRUCCIÓN

1. Titulado
2. Maestría
3. Doctorado

IV. CONDICIÓN LABORAL

1. Locador
2. Contratado
3. Empleado

Marca con una equis (X) la alternativa que mayor le parezca, contando con cinco alternativas las cuales se mencionan a continuación:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

VARIABLE: Motivación

N°	FACTORES HIGIÉNICOS	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo y comodidad						
1	¿Las condiciones de trabajo son las adecuadas para que el colaborador desarrolle sus funciones??					
2	¿La institución brinda al colaborador comodidades laborales?					
Políticas de la organización y la administración						
	¿Es acatada por todos los colaboradores las políticas que se emiten en el hospital?					

4	¿Los representantes del hospital comunican oportunamente las políticas de la organización?					
Relaciones motivacionales						
5	¿Existe relaciones adecuadas entre colaboradores y superiores?					
6	¿Se evidencia claramente las líneas de autoridad y responsabilidad dentro del área?					
N°	FACTORES MOTIVACIONALES	1	2	3	4	5
Utilización plena de las habilidades personales						
7	¿El personal emplea sus habilidades personales en el desarrollo de sus actividades?					
8	¿La institución capacita al personal en cuanto al empleo de sus habilidades blandas?					
Libertad de decidir cómo realizar el trabajo						
9	¿Los superiores brindan al colaborador realizar sus actividades con autonomía?					
10	¿Existe parámetros o guías de cómo desarrollar su trabajo para todos los colaboradores?					
Ampliación o enriquecimiento del cargo						
11	¿La institución capacita al personal de acuerdo al puesto que ocupa?					
12	¿Los superiores brindan a los colaboradores mayores responsabilidades de lo que exige el puesto de trabajo?					
Ascensos						
13	¿Los superiores realizan ascensos a sus mejores colaboradores?					
14	¿Existe una política de ascensos y promociones dentro de la institución?					

Encuesta de productividad laboral dirigida a los colaboradores de logística

Buenos días señor(a) la encuesta a realizarse sirve para recopilar información acerca de la productividad laboral de colaboradores del departamento de logística del hospital II-2, Minsa, Tarapoto

Marca con una equis (X) la alternativa que mayor le parezca, contando con cinco alternativas las cuales se mencionan a continuación:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	EFICIENCIA	1	2	3	4	5
Combinación óptima o equilibrada de los recursos						
1	¿El personal optimiza los recursos en el desarrollo de sus actividades?					
2	¿El personal hace el uso eficiente de los materiales y equipos con los que cuenta la organización?					
3	¿El personal cumple en el tiempo establecido sus actividades o metas asignadas con el mínimo uso de los recursos de la organización?					
N°	EFECTIVIDAD	1	2	3	4	5
Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas						
4	¿Existe plena participación el colaborador en cuanto al cumplimiento global de los objetivos del área?					
5	¿Los resultados esperados son de acuerdo a los planificados?					
6	¿Existe una relación social laboral entre los colaboradores y superiores dentro de la organización?					
N°	ADAPTABILIDAD	1	2	3	4	5
Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios						
7	¿El personal se adapta rápidamente a los cambios que ocurren dentro de la organización?					
8	¿Los cambios originados a nivel institucional son comunicados oportunamente?					

Anexo N° 03: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



San Martín
GOBIERNO REGIONAL
«El pueblo está primero»

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA
MUJERES Y HOMBRES
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"



AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE PROYECTO DE TESIS

EL Director del Hospital II-2-Tarapoto; autoriza a:

**PIERINA LOZANO ALBERCA
JULIO CESAR MORI GONZALES**

Estudiantes de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto; para ejecutar su Proyecto de Tesis, denominado:

MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE LOGISTICA DEL HOSPITAL II - 2 MINSA, TARAPOTO 2018.

Este documento tendrá validez, por el plazo de tres (3) meses a partir de su expedición, debiendo brindarle las facilidades para el cumplimiento de su proyecto de tesis.



Asimismo, los estudiantes deberán presentar copia de su Tesis culminada y aprobada a la Oficina de Capacitación, Docencia e Investigación; la cual pasará al archivo de la Biblioteca del Hospital.

Tarapoto, 01 de junio del 2019.



VºBº de RR.HH.
VºBº de Capacitación
Firma del Director

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL II-2 - TARAPOTO

M.C. Luis Alberto Yalta Ramírez
DIRECTOR

HOSPITAL TARAPOTO Jr. Ángel Delgado Morey N°503
Tarapoto - San Martín
Telf.: (042) - 520012

Anexo N° 04: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RIOS LÓPEZ LUIS AURELIO
 Institución donde labora : LINSM-T
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA
 Autor (s) del instrumento (s): REYNA LOZANO ALANCA; JULIO C. MOMI GONZALEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Productividad Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Productividad Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

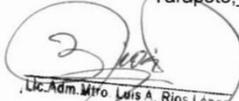
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 28 de 11 de 2018


 Lic. Adm. Mtro. Luis A. Ríos López
 CLAD 08011

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RIOS LÓPEZ LUIS ALBERTO
 Institución donde labora : UNSM-T
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA
 Autor (s) del instrumento (s): PIERINA LOBANO ALBERCA; JULIO C. MONI GONZALES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Motivación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

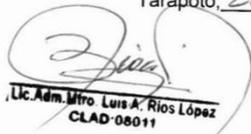
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 28 de 11 de 2018


 Lic. Adm. Mtro. Luis A. Ríos López
 CLAD-08011

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ MENDORA SEGUNDO SÓC
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTÍN
 Especialidad : MSc GESTIÓN EMPRESARIAL
 Instrumento de evaluación : EXCELESTA
 Autor (s) del instrumento (s): PIERLUIGI LOZANO ALBELLA y JULIO CESAR MORA GONZALEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Motivación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto 28 de 11 de 2018


 Lic. M. Sc. Segundo Rodríguez M.
 Colg. CLAD 7097
 Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ MENDOZA SEGUNDO SÓCOT
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTÍN
 Especialidad : MSc GESTIÓN EMPRESARIAL
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA
 Autor (s) del instrumento (s): PRELINA LOZANO ALBERICO y Julio Cesar Morán Escobar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Productividad Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Productividad Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Productividad Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 28 de 11 de 2018

Lic. Adm. Msc. Segundo L. Rodríguez M.
Colg. CLAD 7097

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MUÑOZ OCAS ALCIDES
 Institución donde labora : VAP-DUED; TESTP CIRO ALEGRIA
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : _____
 Autor (s) del instrumento (s): PIERINA LOZANO ALBERCA; JULIO CÉSAR MORI BONZALS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Motivación					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 28 de 11 de 2018


 CORLAD
 Sello personal
 U.C. Alcidés Muñoz Ocas
 S.R. 41547



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : VAP - DUEÑO ; IESP CIRO ALFARRA
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : _____
 Autor (s) del instrumento (s): PERLINA LOZANO ALFARRA ; JULIO CÉSAR FLORI BARRALES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					/
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Productividad Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					/
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Productividad Laboral					/
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					/
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				/	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			/		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					/
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Productividad Laboral					/
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					/
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					/
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

si es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 28 de 11 de 2018


 CORLAD
 Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
 Sello personal

Acta de aprobación de originalidad de tesis

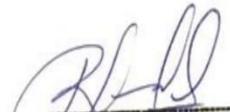
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mrto. Robin Alexander Diaz Saavedra, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada

"Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018 ", del (de la) estudiante Pierina Lozano Alberca y Julio César Mori Gonzales constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 09 de Julio de 2019



Eric, Robin A. Diaz Saavedra
MARKETING N. INTERNACIONALES
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Firma

Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra
DNI: 44970126

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Pantallazo de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
in.com/app/carta/es/?u=1086034597&o=1257068963&lang=es&ro=103&s=1

edback studio | Primera Entrega | /0 | 34 de 34



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado En Administración

AUTORES:
Lozano Alberca, Pierina (ORCID: 0000-0003-4321-698X)
Mori Gonzales, Julio Cesar (ORCID: 0000-0002-3642-8100)

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
3	repositorio.upeu.edu.pe	4 %
4	repositorio.ute.edu.ec	1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	repositorio.lamolina.ed...	<1 %
8	Entregado a Universida...	<1 %

1 de 38 | Número de palabras: 8313 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1</p>
---	---	---

Yo JULIO CESAR MORI GONZALES, identificado con DNI N° 48357413, y PIERINA LOZANO ALBERCA, identificado con DNI N° 76643068, egresados de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

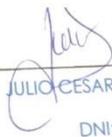
.....

.....

.....



 PIERINA LOZANO ALBERCA
 DNI: 76643068



 JULIO CESAR MORI GONZALES
 DNI: 48357413

FECHA: 09 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Lozano Alberca, Pierina

Mori Gonzales, Julio Cesar

INFORME TITULADO:

"Motivación Y Su Relación Con La Productividad Laboral De Los Colaboradores Del Departamento De Logística del Hospital II-2-MINSA, Tarapoto, 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 09 Julio del 2019

NOTA O MENCIÓN:

Lozano Alberca, Pierina 16

Mori Gonzales, Julio César 16

