



Universidad
Norbert Wiener

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

Desempeño laboral y productividad del personal Sanitario de la Clínica Maria Del Socorro de
Lima, 2023

Para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud

Presentado Por:

Autora: Gina Andrea Rodríguez Loyola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4907-1243>

Asesor: Dr. Manuel Jesús Loayza Alarico

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1402-0403>

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GMA-POI-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, GINA ANDREA RODRIGUEZ LOYOLA Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada ~~Norbert Wiener~~ declaro que el trabajo académico "DESEMPEÑO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL SANITARIO DE LA CLÍNICA MARÍA DEL SOCORRO, LIMA – 2023" Asesorado por el docente: LOAYZA ALARICO MANUEL JESUS Con DNI 10313361 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5535-2634> tiene un índice de similitud de (13) (trece)% con código oid:14912:302608629 verificable en el reporte de originalidad del software ~~Turnitin~~.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el ~~turnitin~~ de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1
GINA ANDREA RODRÍGUEZ LOYOLA
DNI: 72876654

.....
Firma de autor 2
Nombres y apellidos del Egresado
DNI:



.....
Firma
MANUEL JESUS LOAYZA ALARICO
DNI: 10313361

Lima, 16 de enero de 2024

Dedicatoria

A Emiliano Rodriguez, mi padre por ser el mejor guía; Ana Loyola, mi madre, por darme el empuje a no rendirme y por su amor puro.

Don Andrés Loyola, mi abuelo; aunque ya no estes presente físicamente, tus consejos fueron de gran apoyo.

Luis Rodríguez, mi hermano; por cuidarme e incentivarme a ser mejor persona cada día y por regalarme el amor de dos niñas hermosas Luciana y Alessia.

Y a mi compañero de vida, Samuel, por brindarme su apoyo y su amor y ser participe de mis proyectos.

Estaré eternamente agradecida con Uds. por ser parte de sus vidas

Q.F. Rodríguez Loyola, Gina Andrea

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por brindarme una familia y bendecir cada uno de mis días,

Al Dr. Manuel Jesús Loayza Alarico, mi asesor, por compartir sus conocimientos, por despertar mi aprendizaje y por dedicar su tiempo para el desarrollo de la presente tesis.

Y por último agradecer a la Universidad Norbert Wiener, que una vez mas me dio la oportunidad de poder seguir complementando mis estudios pero ahora en la escuela de post grado.

Q.F. Rodríguez Loyola, Gina Andrea

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	v
Resumen.....	xii
Abstract (inglés)	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos:.....	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Formulación de hipótesis	48
2.3.1. Hipótesis general.....	48
2.3.2. Hipótesis específicas	48
2.4. Operacionalización de variables e indicadores	50

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	53
3.1. Método de investigación.....	53
3.2. Enfoque de la investigación.....	53
3.3. Tipo de investigación.....	54
3.4. Nivel de la investigación.....	54
3.5. Diseño de la investigación.....	54
3.6. Población y muestra.....	55
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	57
3.7.1. Descripción de instrumentos:.....	57
3.7.2. Validación de instrumentos.....	60
3.7.3. Confiabilidad de instrumentos.....	62
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	63
3.9. Aspectos éticos.....	64
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	65
4.1. Procesamiento de datos: Resultados.....	65
4.2. Análisis descriptivo.....	66
4.3. Contrastación de hipótesis.....	72
4.4. Discusión de resultados.....	88
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	90
5.1. Conclusiones.....	90
5.2. Recomendaciones.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94

ANEXOS.....	102
Anexo 1:Matriz de consistencia.....	104
Anexo 2: Instrumento 1	109
Anexo 3: Instrumento 2.....	117
Anexo 4: Validez del instrumento.....	118
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos ¡Error!	
Marcador no definido. Anexo 6: Informe del porcentaje	
Turnitin.....	131
Anexo 7: Base de datos del estudio.....	132

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadístico de fiabilidad de los instrumentos.. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 2. Distribución de respuestas según la dimensión Desempeño de Tareas	41
Tabla 3. Distribución de respuestas según la dimensión Desempeño Adaptativo	42
Tabla 4. Distribución de respuestas según la dimensión Desempeño Contextual	44
Tabla 5. Distribución de respuestas según la dimensión Mano de Obra.....	46
Tabla 6. Distribución de respuestas según la dimensión Administración	47
Tabla 7. Correlación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023	48
Tabla 8. Correlación entre el desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023	49
Tabla 9. Correlación entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023	50
Tabla 10. Correlación entre el desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023	51

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y de diseño observacional y correlacional, donde se trabajó con 80 trabajadores del personal sanitario del centro de salud en mención utilizando la “Ficha de Cuestionario de Desempeño Laboral y la “Ficha de Cuestionario de Productividad”, ambos validados previamente y con una alta confiabilidad. En los resultados, hubo relación positiva y significativa entre la productividad con el desempeño laboral ($r = 0,645$; $p = 0,001$). Se concluyó que, existe relación entre la productividad, el desempeño laboral y las dimensiones de ésta última en los trabajadores de la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Palabras clave: Desempeño laboral, productividad, personal sanitario.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work performance and productivity of health personnel at the Maria del Socorro Clinic, Lima - 2023. The study had a quantitative approach, applied type and observational and correlational design, where work was carried out with 80 health personnel workers from the health center in question using the "Work Performance Questionnaire Sheet and the "Productivity Questionnaire Sheet", both previously validated and with high reliability. In the results, there was a positive and significant relationship between productivity and work performance ($r = 0.645$; $p = 0.001$). It was concluded that there is a relationship between productivity, work performance and the dimensions of the latter in the workers of the Maria del Socorro Clinic, Lima - 2023.

Keywords: Job performance, productivity, healthcare workers.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación enfoca la relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario de la Clínica Privada María del Socorro, Lima – 2023. Un adecuado desempeño laboral debe ir de la mano con una productividad óptima en el personal que labora en la mencionada clínica para que así, se logren los objetivos institucionales.

En el primer capítulo, se aborda sobre el planteamiento del problema describiendo el efecto en que el desempeño laboral puede afectar en la productividad del personal sanitario de la Clínica Privada María del Socorro, Lima – 2023.

En el segundo capítulo, se aborda el marco teórico en la cual se hace un breve repaso de estudios relacionados al desempeño laboral y productividad en otros establecimientos de salud, así como los conceptos y teorías de dichas variables y de sus dimensiones. Asimismo, se definieron algunos términos básicos en la presente investigación para tener claro el panorama del tema de investigación.

En el tercer capítulo, se desarrolló la metodología utilizada para la recolección de información. Se hace referencia a los instrumentos que fueron utilizados, así como los temas de análisis que se desarrollaron en los resultados para el análisis de correlación.

En el cuarto capítulo se presentan en detalle los resultados encontrados en la búsqueda de la información, estos resultados son presentados en tablas donde se mostraban frecuencias de respuestas y los análisis de correlación. Se realizó pruebas de contraste de hipótesis para obtener las conclusiones del presente estudio.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Internacionalmente en muchas instituciones estatales y particulares, los empleados no son vistos como esenciales para el logro de las metas, subestimando su desenvolvimiento y/o desempeño, ya que no lo ven como un factor importante sino como un gasto. Si una empresa u organización invierte en sus empleados brindándoles oportunidades de mejora y crecimiento, tendrán el deseo de dar lo mejor de sí mismos, asumir responsabilidades, ser productivos y entusiastas. Apreciará todo lo que hace, especialmente formará una empresa u organización que se enorgullezca y se comprometa a lograr la satisfacción laboral ^{1,2}.

Cabe destacar que tras la llegada del COVID-19 la situación del empleo mundialmente dio a notar que el sector salud requiere de mucho cuidado con las actividades laborales, las altas responsabilidades de las funciones, trabajo sobrecargado, horarios y turnos de trabajo demasiados largos, que ponen en peligro el desempeño laboral y los impactos sanitarios, sociales y económicos. Esta situación obliga a manejar con mayor cuidado la parte humana del aspecto de gestión; no hacerlo puede resultar un liderazgo deficiente, pueden provocar baja productividad y riesgos laborales como el estrés o el síndrome de burnout, que en última instancia, afectan de forma decisiva al rendimiento de los trabajadores ^{3,4}.

Existen temas relevantes que enfocan al personal de salud según su desempeño que se han reportado durante la pandemia por el COVID-19 a nivel internacional, como es el caso de una investigación en trabajadores de la salud de tres hospitales de Arabia Saudita, los cuales mostraron una puntuación media de desempeño laboral de 3,89 en una escala de 0 a 5, resaltando, que un 35,3% en cuidados críticos, 27,1% en consulta externa, un 14,7% en UCI neonatal, un

13,2% laboraba en Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y un 9,7% en terapia respiratoria ⁵. Otro estudio en dos Hospitales de Irán, el personal de salud mostró una puntuación media de desempeño laboral de 37,37 en una escala de 0 a 45, de ello, destaca lo siguiente, aquellos trabajadores con más de 40 puntos tuvieron entre 30 y 49 años de edad (48,2%), laboraban en las mañanas (5,8%) y tenían hijos (36%) ⁶.

En Europa y América en el año 2018, se han reportado estudios sobre de la labor del personal de salud, tal es el caso de Países Bajos, se determinó puntuaciones de desempeño laboral entre 3,96 y 4,27 puntos en una escala del 1 a 5, la edad promedio fue de 41,2 años de ellos un 12,5% fueron varones y el tiempo medio de experiencia laboral fue de 21,6 años ⁷. Por otro lado, en Estados Unidos, se determinó el desempeño del personal de salud de un hospital en cuanto al cuidado y atención de los pacientes, donde, un 94,2% realizaban un protocolo de tratamiento en los pacientes, un 86,2% del tiempo administraron medicamentos, un 83,6% del tiempo brindaban apoyo emocional, un 81,8% del tiempo realizaron evaluación de los pacientes y un 79% del tiempo explicaron el plan de cuidados ⁸.

En el Perú, durante la pandemia producida por el COVID-19, se han realizado investigaciones sobre el desempeño de los trabajadores de la salud, como es el caso de Bernales-Turpo et al., (2022) quienes realizaron un estudio del desempeño laboral en trabajadores de la salud, obteniendo un puntaje promedio de 45,82 puntos en una escala de 13 a 65 puntos, además, un 45,9% tenían entre 32 y 42 años, 70,7% eran mujeres y el 65,4% laboraba bajo la modalidad de contratado ⁹. En otro estudio, el 68,8% de los residentes médicos de 14 hospitales se obtuvo que existió falencias en formaciones quirúrgicas por la existencia de la COVID-19, afectando el desempeño laboral¹⁰.

Por otro lado, la productividad de los trabajadores de la salud a nivel internacional, se ha visto afectada durante el brote por el nuevo coronavirus. Un estudio de diversos países, evidenció que, cualquier caso de COVID-19 y una

ausencia prolongada del trabajo afectarán la productividad y no será posible utilizar trabajadores de la salud infectados hasta que se recuperen por completo. Para diferentes poblaciones, las incidencias de COVID-19 entre los trabajadores de la salud oscilaron entre el 0% y aproximadamente el 25%. Los trabajadores de la salud que fallecían a causa de la COVID-19 pudieron afectar la productividad porque estos trabajadores eran muy valorados. La situación fue peor en países con una gran escasez de estos trabajadores. Según los resultados, la tasa de mortalidad entre los trabajadores sanitarios osciló entre el 0% y el 0,7%. Con base en el enfoque de la pérdida de la productividad, incluso un solo caso de mortalidad entre los trabajadores de la salud puede reducir significativamente la productividad ¹¹.

Adicional a ello, en nuestro país, el factor humano es el principal motivo para generar un bien o un servicio, ya que es quien aplica habilidades y conocimientos para dar solución a las necesidades del cliente. Sin embargo, las grandes industrias tienen una negativa de inversión para los colaboradores, tal es el caso que no desean invertir el capital intelectual. Tras una investigación se supo que un 81% de los que laboran refieren que el clima laboral es pieza clave para mejorar un desempeño en el trabajador, un 86% de los empleados estarían dispuestos a renunciar si no tuvieran un buen ambiente laboral, en caso de haber una renuncia masiva perjudicaría a la planilla, volviendo obsoleta a la empresa por lo que no podrían alcanzar los resultados esperados como institución ^{12,13}.

En estos dos últimos años, la Clínica Privada María del Socorro, tras enfrentarse a la pandemia por COVID-19 ha realizado un mayor número de actividades laborales en sus distintas áreas, a fin de lograr conformidad en los pacientes. Por ello, se desea investigar la asociación que puede existir entre la productividad y el desempeño laboral de la institución, con la finalidad de establecer proyectos de gestión, sobre todo por el contexto latente de contagio que pudiera existir en un Centro de Salud. Con ello se puede realizar cambios y/o implementaciones en las distintas áreas de la institución, además de ello se podría analizar el crecimiento de la Clínica Privada de estos últimos años.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre el desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre el desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

1.4. Justificación de la investigación**1.4.1. Justificación Teórica**

La presente investigación se justifica de manera teórica debido a que se desarrollará sabiendo que es útil para el avance de la investigación científica, relacionada con el tema y problemática de la gestión de la salud. Además de ello, será utilizada como información complementaria para analizar la relación que pueda existir entre el desempeño laboral y la productividad en trabajadores de la salud; asimismo, la información obtenida será recopilada fiel y profesionalmente, asegurando un aporte teórico a la investigación futura para abordar problemas de gestión administrativa en salud.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación presentada evidencia una justificación práctica porque es de gran relevancia para los gerentes y administrativos de las instituciones de salud que han presentado un problema similar al que se está exponiendo. Este estudio, además servirá como información adicional y relevante para desarrollar nuevos planes de gestión de tal modo que se logre incrementar la productividad en relación a un buen desempeño de tareas, desempeño adaptativo y desempeño contextual y posteriormente ejecutar acciones en el personal de salud con el fin de mejorar cada aspecto en la productividad de sus actividades cotidianas.

1.4.3. Justificación Metodológica

El estudio presenta una justificación metodológica ya que se realiza en base a un enfoque cuantitativo aplicado desde el nivel de correlación hasta el diseño no empírico, con el fin de demostrar el incremento de la productividad relativa al desempeño en el trabajo, con el objetivo de aplicar los mismos métodos en futuros estudios que aborden la misma temática. Además, no solo se evidenciará la relación entre ambas variables, sino que también, se analizará la significancia que pueda ocurrir en la interpretación de resultados, lo que conlleva a un mejor entendimiento del análisis estadístico.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Las restricciones temporales fueron la demora en la entrega de la lista actualizada del personal sanitario que pertenecen a la clínica María del Socorro que fue desarrollado durante entre los meses de setiembre a octubre del 2023.

1.5.2. Espacial

Se realizó en todos los servicios de la Clínica María del Socorro que cuente con personal sanitario, ubicado en el distrito de Ate, departamento de Lima, por tanto la búsqueda de antecedentes fue trabajos realizados en clínicas y hospitales; sin embargo, no se encontró mucha información sobre temas de desempeño laboral relacionado a productividad; por lo que se decide trabajar con otras instituciones para la recopilación de antecedentes.

1.5.3. Recursos

Se contó con recursos suficientes para lograr los objetivos de la tesis. Se tuvo acceso a información y tuvo viabilidad en la investigación. Los costos del estudio fueron asumidos por el investigador

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Orozco M. (2023) ¹⁴ determinaron la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad de funcionarios públicos en Ecuador. La investigación fue descriptiva, con diseño correlacional y enfocado cuantitativamente. Respecto al resultado mostro un desempeño positivo al realizarse la evaluación y de forma significativa en la productividad de las labores diarias ($Rho = 0,43$; $p = 0,01$), además de ello, ambas variables presentan buenos y excelentes promedios respectivamente. Por lo concluye con este estudio que si guarda relación las competencias, experiencia, capacidades u el ámbito laboral con el desempeño laboral y este es relacionado de forma positiva con la productividad en horas de trabajo, por tanto se podría decir que el resultado guarda relación con otras investigaciones.

Madero y Ortiz (2022) ¹⁵ analizaron la relación que tienen el desempeño y la productividad en un ambiente de trabajo a distancia en una ciudad de México. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, de tipo no experimental, ex post-facto. Para medir los constructos de la investigación, se optó por realizar un cuestionario en la plataforma de Google Forms. En los resultados, hubo correlación positiva y significativa entre el desempeño y la productividad ($Rho = 0,31$; $p = 0,01$), además la productividad se asoció de forma significativa con la adaptabilidad ($Rho = 0,30$; $p = 0,01$) y con los hábitos ($Rho = 0,29$; $p = 0,01$). En conclusión, el desempeño laboral puede ser un factor influyente para que cambie resultados respecto

a la productividad de colaboradores tomando en cuenta el trabajo a distancia para este caso.

Kozuki N. & Wuliji T. (2018) ¹⁶ Realizaron un estudio cuyo objetivo fue contribuir a la evidencia global sobre estrategias de progreso de la productividad y el desempeño del Personal Sanitario de un Nosocomio de Uganda. El tipo de investigación fue descriptiva transversal. Tuvieron como población a 140 miembros. En la metodología usaron la encuesta basada en el cuestionario con escala Likert. En el procedimiento recopilaron datos sobre el desempeño y la productividad en relación con las visitas a las aldeas, así como sobre los factores independientes asociados. En los resultados, observaron una correlación no significativa ($p = 0,57$) entre la productividad y el desempeño. Como conclusiones tuvieron, que la edad mayor a 50 años (11,14, IC 95%: 3,26 – 19,01) y conocimiento de las señales de peligro (1,92, IC 95%: 0,01 – 3,83) se asociaron positivamente con la productividad. La satisfacción laboral (1,46, IC 95%: 0,13 – 2,80) y el conocimiento de las señales de peligro (1,02, IC 95%: 0,05 – 1,98) se asociaron positivamente con el desempeño.

Nacionales

Hidalgo y Yumpe (2021) ¹⁷ determinaron si guardaba relación el desempeño laboral con la productividad en los trabajadores de un empresa ubicada en Trujillo. Con enfoque cuantitativo, aplicada y de diseño no experimental. Para la cual contaron con 38 trabajadores, usando como instrumento una encuesta para trabajar con ambas variables. En los resultados obtuvieron que, no existe una relación significativa entre el desempeño y la productividad en dicha empresa ya que presento un $Rho = -0,281$, $p = 0,09$. También se demostró que un 63,2% presenta un alto desempeño laboral y un 36,8% un nivel medio. Y respecto a la productividad un 31,6% un alto nivel. En conclusión, el desempeño laboral y la productividad no se relacionan entre sí de manera significativa.

Locales

Cuneo, J. (2023) ¹⁸ determinó la relación entre el desempeño y la productividad laboral en un Hospital del Callao. Su estudio fue de tipo básico con un enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental. Para recolectar datos, uso como instrumento, las encuestas, estos fueron validados. Para la presente investigación trabajo con 92 colaboradores. Como resultado mostro que si existe una relación directa y moderada entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral (0,65; 0,01); respecto a la productividad y reclutamiento de la selección de personal su relación fue moderada (0,564; 0,01); entre la evaluación de desempeño y productividad laboral, encontró una relación moderada (0,47; 0,01); entre la capacitación y la productividad laboral encontró una relación moderada (0,52; 0,01) y por ultimo busco la relación entre la evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral encontrando una relación moderada (0,48; 0,01). Por lo que concluye, el desempeño si influye en la productividad de los trabajadores del Hospital del Callao.

Espinoza A. e Hilario M. (2022) ¹⁹ Buscaron conocer de que manera el desempeño laboral se relaciona con la productividad en las Salas Penales de la Corte Superior de Justicia en Lima Sur. La presente investigación fue aplicada, correlaciona y de diseño no experimental. Trabajaron con 30 participantes, como instrumento utilizaron la encuesta. Lo que mostraron en resultados fue lo siguiente: 80,7% presenta un alto nivel en el desempeño laboral y respecto a la productividad un 66,7% (Rho =0,59; 0,01). A la vez encontraron que las características individuales se relacionan de manera significativa con la productividad. También mencionan que las características del trabajo se relacionan de manera directa con la productividad (Rho=0,40) de igual formo mostro las características individuales (Rho=0,42). Respecto a las dimensiones estas fueron sus resultados: Eficiencia (Rho = 0,39), eficacia (Rho= 0,48) y por ultimo la efectividad (Rho = 0,45) todos ellos relacionados al desempeño laboral. Por lo que concluyeron que las variables se relacionan directa y significativamente.

Ulloa J. (2021) ²⁰ analizó cual es la relación del desempeño laboral frente a la productividad de los trabajadores de ventas de un centro de atención en llamadas en Lima. Tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico con diseño no experimental, transversal y correlacional. Para la investigación conto con 47 participantes dedicados

a las ventas. El instrumento que uso para recolectar datos fue dos encuestas con escala tipo Likert. Respecto a los resultados encontré que si presenta una relación entre el desempeño laboral y la productividad con un $Rho = 0,56$; $p < 0,05$ siendo una relación moderada y positiva. Por lo que llego a la conclusión que si existe un buen desempeño laboral el nivel de productividad aumentara en los trabajadores del Centro De Atención Telefónica de Lima.

Balarezo M. (2019) ²¹ buscó determinar si el desempeño laboral influye en los niveles de productividad en los trabajadores de un empresa privada de Breña. Su investigación fue no experimental, con diseño correlacional. Para ello trabajo conto con 15 colaboradores de la empresa. Utilizo como instrumento dos encuestas, el primero para obtener datos sobre el desempeño laboral y el segundo para los niveles de productividad en la empresa. Mostro en referencia a los resultados una correlación moderada significativo entre ambas variables con un $Rho = 0,68$; $p < 0,05$. También encontré correlación significativa entre el desempeño laboral de trabajador, actitudes del colaborador ($Rho = 0,81$; $p < 0,05$) con relación a los niveles de la productividad. Por otro lado, también encontré relación entre las cualidades del colaborador, comportamiento laboral y los niveles de productividad. Por lo que concluye que el desempeño laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Empresa Privada.

Serpa A. (2019) ²² identificó si existe o no relación entre el desempeño laboral y la productividad de una empresa de San Martin de Porres. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, cuantitativo. Trabajo con 50 colaboradores, fue tomada como muestra censal. Como técnica para recolección de datos uso las encuestas, la cual fueron validadas. Y encontré como resultado la existencia de la relación entre ambas variables con un $Rho = 0,95$; $p = 0,01$. En referencia al desempeño laboral tuvo 84% mostrando un nivel medio, 10% tuvo un nivel bajo y un 6% presento un nivel alto. En referencia a la productividad alcanzo un 24% siendo un nivel medio. Por lo que concluye lo siguiente: el desempeño laboral si influye a la productividad de la empresa ubicada en San Martin de Porras.

2.2. Bases teóricas

Desempeño

Distintos autores mencionan que el desempeño se diferencia entre un aspecto de conducta llamado “aspecto de acción” y un resultado de desempeño. Respecto al aspecto conductual hace referencia a un unido individuo en situación laboral, también relacionado al comportamiento, como por ejemplo, componer un automóvil, vender electrodomésticos, enseñar habilidades primarias como es la lectura o en temas de salud como son cirugías, expendio de medicamentos. Cabe resaltar también que no todos los comportamientos están subsumidos bajo el concepto de desempeño, sino del solo del comportamiento que es relevante para las metas organizacionales: “El desempeño es aquello para lo que la organización contrata a alguien para que lo haga, y lo haga bien” ²³. Por lo tanto, el desempeño no está determinado por la acción en sí sino por procesos de juicio y evaluación ²⁴. Por tal caso, sólo las acciones que pueden ampliarse, es decir, medirse, se consideran desempeño ²³.

Según la teoría de Campbell et al. (1990), el desempeño es un concepto multidimensional. Y como nivel mas básico, lo distingue como tarea y desempeño contextual.

El desempeño de tares hace referencia a la competencia de una persona que realiza actividades y estas contribuyen a un núcleo teórico de la organización. Esta contribución puede ser de dos formas: el primero directa, es para el caso de los trabajadores que realizan una producción.; y segundo es indirecto, incluyen al gerente o personal.

El desempeño contextual menciona a las actividades que no contribuyen a un núcleo teóricos pero que si aportan a la organización social y psicológico y también persiguen una meta como organización; por tanto, no solo incluye comportamiento de ayuda hacia los compañeros o la confiabilidad con el personal; sino que también realiza sugerencias sobre mejoras de trabajo ²³.

Tres supuestos básicos están relacionados entre las tareas y el desempeño contextual. Las actividades son relevantes para el desempeño y va a ver diferencia de

acuerdo con la labor; sin embargo, respecto al desempeño contextual será similares para todas las actividades. El desempeño contextual está más relacionado con la forma de ser del individuo, la motivación. El desempeño de tareas está más relacionado con lo que constituye un prescrito dentro del rol de una institución.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1: Desempeño de tareas

El desempeño de una tarea en sí mismo es multidimensional. Por ejemplo, entre los ocho componentes del desempeño propuestos por Campbell (1990), hay cinco factores que se refieren al desempeño de la tarea: trabajo-competencia en tareas específicas, competencia en tareas no específicas del trabajo, competencia en comunicación oral y escrita, supervisión (en el caso de un puesto de supervisión o liderazgo) y parcialmente, gestión/administración. Cada uno de estos factores comprende una serie de subfactores que pueden variar entre diferentes trabajos. Por ejemplo, el factor gestión/administración comprende subdimensiones tales como planificación y organización, guiar, dirigir y motivar a los subordinados y proporcionar retroalimentación, capacitar, entrenar y desarrollar a los subordinados, comunicación eficazmente y mantener informados a los demás ²⁵. En los últimos años, los investigadores prestaron atención a aspectos específicos del desempeño de tareas. Por ejemplo, la innovación y el comportamiento orientado al cliente se vuelven cada vez más importantes a medida que las organizaciones ponen mayor énfasis en el servicio al cliente ²³.

Siguiendo a Rotundo y Sackett, especifica a los ejercicios que contribuyen a la producción de servicios y/o bienes ²⁶. Esto implica comportamientos que varían según el trabajo, se pueden especificar por rol y a menudo se incluyen en la descripción del trabajo. Debido a la existencia de tareas básicas de las actividades, es difícil encontrar marcos comunes para realizarlas por ello se utilizan marcos específicos del contexto. Un paso adelante hacia el marco común es la evaluación de Koopmans et al., que incluye métricas de desempeño de tareas como finalización de tareas, actualización de conocimientos, funcionamiento correcto y limpio, planificación y organización, así como resolución de problemas, entre otras métricas ²⁷.

Recientemente se han propuesto cuestionarios con los cuales se puede medir esta dimensión en específico, uno de ellos es propuesto por Santos N. (2018), el cual está basado en una escala de observación del comportamiento (BOS), constituida por 15 enunciados agrupados en dos subdimensiones: el primero: atención al cliente; y el segundo: organización y mantenimiento del lugar de trabajo ²⁸.

Dimensión 2: Desempeño contextual

Campbell et al. (1990) han desarrollado una serie de conceptos de desempeño contextual. A un nivel amplio, se puede colocar en dos tipos de desempeño contextual: comportamiento que miran hacia un buen funcionamiento de una organización, tal como se encuentra en ese momento y tan bien a los comportamientos proactivos que tiene como fin cambiar y superar los procesos de una labor. Las conductas de desempeño contextual "estabilizadoras" incluyen la conducta ciudadana organizacional con sus cinco componentes: altruismo, escrupulosidad, virtud cívica, cortesía y espíritu deportivo ²⁹, algunos aspectos de la espontaneidad organizacional (por ejemplo, ayudar a los compañeros de trabajo, proteger la organización) ³⁰ y del comportamiento organizacional prosocial ³¹. Los comportamientos más proactivos incluyen la iniciativa personal ³², la voz ³³, haciéndose cargo ³⁴. Por lo tanto, el desempeño contextual no es un conjunto único de comportamientos uniformes, sino que es en sí mismo un concepto multidimensional ³³.

Muchas veces asociado al entorno social y psicológico para definir el comportamiento del ser humano a fin de contribuir y alcanzar los objetivos de una organización ²⁶. El desempeño va más allá de una simple actividad laboral, este incluye deberes profesionales que van acorde con la iniciativa, la cooperación, entusiasmo y las energías positivas del personal. Sin embargo existe una diferencia y es como ejecuta las tareas contextualmente, promoviendo eficiencia y calidad; pero este no necesariamente va a tener un efecto directo en la producción lograda ²⁷. Además, esta dimensión puede ser medida tomando cuatro subdimensiones que involucran a la ciudadanía interpersonal, ciudadanía organizacional y escrupulosidad organizacional, los cuales constituyen el modelo factorial propuesto por Coleman & Borman (2000), el cual contiene 27 premisas basadas en la escala tipo Likert ³⁵.

Dimensión 3: Desempeño adaptativo

Esta es un factor reciente que se ha incluido en la taxonomía de Campbell. Es denominado como desempeño adaptativo y basa en la habilidad de ciertos colaboradores de una empresa. Como adaptarse exitosamente frente a un ambiente laboral que presenta cambios frecuentes. Este factor se compone de ocho subfactores: Manejo de emergencias o situaciones de crisis, Manejo del estrés laboral, Solución creativa de problemas, Tratar con situaciones laborales inciertas e impredecibles, Aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos en el trabajo, Adaptabilidad interpersonal, Adaptabilidad cultural y Adaptabilidad física. La teoría del desempeño adaptativo va a complementar el modelo de Campbell, permitiendo que la taxonomía sea enriquecida bajo nuevos y mejores factores que no eran tomados en cuenta ante los análisis. ³⁶.

El comportamiento de la persona es susceptible a realizar cambios para acoplarse a situaciones o lugares, a fin de satisfacer las necesidades de la situación actual. Además tiene la capacidad de que la persona aprenda y transfiera conductas nuevas para enfrentar actividades novedosas, poco estructuradas o difíciles de ejecutar ³⁷.

El desempeño adaptativo está más relacionado a los distintos escenarios que podrían desarrollarse en un centro de trabajo por ello que se asemeja más el desempeño laboral. Las personas tienden a adaptarse por lo que realizan cambios en su desenvolvimiento laboral. Varios estudios han demostrado que el rendimiento fluctúa con el tiempo, en gran parte debido a cambios dentro del cuerpo. Los cambios en la capacidad de adaptación humana pueden estar relacionados con cambios en el desempeño, lo que hace que el desempeño adaptativo sea un pronosticador prometedor de la variabilidad en el desempeño ³⁸.

En los últimos años varios autores han diseñado instrumentos a fin de evaluar el desempeño adaptativo del trabajador, como es el caso de Oprins et al., 2018, quienes elaboraron un instrumento de 31 enunciados que mide dimensiones: el primero, gestión de situaciones de crisis; segundo, resolución de problemas; tercero, conflictos relacionados a situaciones culturales; cuarto, resolver problemas desarrolladas a las

circunstancias físicas; quinto, aparición de estrés laboral y por último las relaciones interpersonales. Esto permite la evaluación de la persona que labora en un puesto diferente a fin de medir la adaptabilidad y el desenvolviendo para la resolución de problemas ³⁹.

Productividad

Según la teoría de Heizer & Render (2009) la productividad es la relación que existe entre las salidas (bienes y servicios) y una o más entradas (recursos como mano de obra y capital). El trabajo del administrador de operaciones es mejorar (perfeccionar) la razón entre las salidas y las entradas. Mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia ⁴⁰.

Para la medición de la productividad es una buena manera de evaluar las capacidades a fin de mejorar o superar el estándar del que se viene trabajando, ya que solo bajo un incremento de la producción puede mejorar la calidad de vida del individuo y este va relacionado a la mano de obre, capital y la administración. Además, se sabe que, si estos aumentan sin incrementar la productividad, los precios suben. Por tal motivo los precios van a percibir una presión cuando la productividad aumente, esto se debe a que va a producir mas usando los mismo recursos ⁴⁰.

La productividad es un indicador económico importante, que tiene relación con el aumento económico, la competitividad y el estilo de vida. También se refiere, a la producción total producido por unidad de trabajo durante un periodo de tiempo ⁴¹. Si se requiere aumentar la productividad es necesario contar con tecnologías, capacitaciones al personal y un mejor trato hacia el personal. Según Carro y Gonzales, la productividad está relacionada con la mejora de procesos. Esto significa lo siguiente: los cambios deben ser favorable entre los recursos, bienes y servicios de producción. Así, la productividad es un indicador relacionado con lo que produce un sistema y los recursos que se utilizan para crearlo. Medir la productividad es a veces bastante simple, como cuando se mide en horas trabajadas ⁴².

Dimensiones de la productividad

Dimensión 1: Mano de obra

Para Heizer & Render, la mano de obra es relacionada a la producción ya que muestra el resultado de una fuerza de trabajo, ya sea saludable, educada o motivada. Estos incrementos puedes tener relación al tiempo por hornadas. Hacen mención que existen tres piezas claves para optimizar la productividad y son: la educación apropiada y básica, una buena alimentación, para generar fuerza apropiada para el desarrollo de actividades y la economía, el gasto social que hace posible el desarrollo de la labor, como es el caso de compras de insumos, transportes, inmuebles entre otros ⁴⁰.

Asimismo, la mano de obra hace referencia al esfuerzo humano (físico o intelectual) que se requiere para realizar una transformación de la materia prima y así obtener un producto semiacabado o terminado; para lograr ello se necesita de un esfuerzo humano y este es recompensado con un pago (dinero), este valor tiene relación en el desenvolvimiento de la mano de obra. Tenemos dos tipos de trabajo: Trabajo directo, es decir, trabajo que se identifica con la producción de un orden particular, es decir interfiere directamente con la transformación de materias primas, y trabajo indirecto, es decir, trabajo que interviene indirectamente en el desarrollo de un producto bajo la cuenta de costo general de producción ⁴³.

Recientemente, el puntaje de mano de obra de enfermería (NEMS) ha sido uno de los sistemas utilizados en varios estudios para determinar la gravedad de la afección de un paciente de cuidados intensivos. Este estudio se realizó para investigar la aplicación de NEMS para identificar pacientes en las últimas etapas de la vida y que se puede adaptar a sistemas de gestión en un centro hospitalario ⁴⁴.

Dimensión 2: Capital

Según Heizer & Render (2009) las inversiones que se realizan proporcionan herramientas para las actividades. Si se produce un cambio como una inflación y un pago mayor a impuestos las inversiones serán mas costosas. Del mismo modo que cuando existe un descenso en el capital se puede esperar una caída en la producción. La inversión con frecuencia es necesaria para batallar con el incremento de la productividad ⁴⁰

Los trabajos de la capital con la mano de obra están constantemente en flujo. Por ende entre más altas sean las tasas de interés, más proyectos que requieren un mayor capital son “eliminados”, por tanto los Administradores deberán ajustar sus planes de negocio⁴⁰.

De igual manera, el capital se define como todos los recursos físicos y financieros que dispone una entidad, obtenidos mediante aportes de accionistas para generar utilidades. Esta cantidad siempre se distingue de los intereses a pagar ⁴⁵. Asimismo, existe una administración de capital de trabajo, este controla las cuentas que utiliza la institución, incluyendo los activos y los pasivos corrientes. Los primeros en mención juegan un papel importante en la gestión del capital circulante. Si su nivel es demasiado alto, el retorno de la inversión será menor de lo habitual, pero, si el nivel es demasiado bajo, la institución sufrirá una pérdida y será difícil que la liquidez siga funcionando con normalidad ⁴⁶.

Dimensión 3: Administración

Para Heizer & Render, es un factor que va relacionado a la producción, siendo un recurso económico. Para el caso la administración va a ser responsable del cumplimiento de las actividades de producción, de acuerdo a las estrategias; por lo que va a depender en gran parte del incremento anual de la productividad, y este tiene que ser relacionado con las mejoras, con el uso de tecnologías y sobre todo las capacidades ⁴⁰.

Los niveles de conocimiento y la tecnología son aspectos críticos en las sociedades, estos son llamados como: sociedades del conocimiento. Estas son aquellas que en gran parte han pasado de trabajos manuales a tareas técnicas por tanto requieren información, educación y conocimiento. Para ello también se necesita invertir es allí donde entra a tallar la administración, para la toma de decisiones ⁴⁰.

El administrador tiene como trabajo seleccionar mejores propuestas a fin de optimizar la labor tomando en cuenta la calidad de lo que desee obtener. Sin embargo realizar

mejoras, el uso de tecnologías, incremento de estrategias ayudan a mejorar la productividad, pero también se es consciente de que retire una mayor inversión y que a largo plazo este puede ser recuperado, para ello es importante la decisión que se tome en la administración y también teniendo en cuenta otros aspectos mencionados con anterioridad ⁴⁰.

Por ello es importante el manejo de la administración en una empresa, ya que ello depende el logro de objetivos y metas. Tener en cuenta que la planificación, organización, dirección, coordinación y control será fundamental para conseguir productos de buen valor que sean eficaces. El buen uso de la capital también era pieza clave para el cumplimiento de lo que se quiere lograr a finalizar alguna actividad ⁴⁷. Mencionado ello, la parte administrativa debe contar de manera obligatoria con destrezas y habilidades para que las gestiones encaminen y logren el crecimiento de las labores. ⁴⁸.

2.3. Definición de términos básicos

Desempeño laboral

El rendimiento depende de varios factores importantes. Es posible asegurar que la organización pueda contar con recursos económicos, trámites administrativos, así como equipamiento tecnológico, sin embargo, si nadie tiene el conocimiento o la aspiración para operar los elementos, quedarían prácticamente sin moverse ⁴⁹.

Capacidad

Se refiere a los recursos o actitudes que dispone un individuo u organización para realizar una actividad o tarea ⁵⁰.

Responsabilidad

Cumplimiento de una obligación que implica un entendimiento claro de que el resultado de cumplir o no las obligaciones está dentro del individuo. Se refiere a un rasgo humano positivo mediante el cual pueden participar y actuar de la manera correcta ⁵¹.

Habilidad

Se refiere a la capacidad mental y psicológica para realizar y realizar un trabajo ⁵².

Actitud

Tendencia hacia una determinada conducta en relación con una persona, grupo o fenómeno ⁵³.

Comportamiento

Llamamos comportamiento a todas las reacciones que tienen los seres vivientes en relación con el entorno en el que se encuentran ⁵⁴.

Perfección

Es la cualidad de un individuo por realizar sus actividades o tareas con el mínimo margen de error a el fin de obtener los mejores resultados ⁵⁵.

Proactividad

Es una acción que debe tomarse rápidamente para evitar complicaciones posteriores. También se trata de manejar situaciones por uno mismo, aprender y desarrollar una actitud que permita ver los problemas con anticipación y actuar antes de que ocurran ⁵⁶.

Entusiasmo

Es un sentimiento intenso de euforia mental creado por la admiración apasionada de alguien o por el desarrollo de una tarea, expresada a través del habla o una acción ⁵⁷.

Experiencia

Conocimiento de algo, o capacidad para hacerlo, adquirido por haberlo hecho, experimentado, sentido o experimentado una o más veces ⁵⁸.

Espíritu de equipo

Refleja la capacidad de un individuo para colaborar en el logro de un objetivo común, colaborar con otros y priorizar el éxito del grupo sobre el éxito individual ⁵⁹.

Clima organizacional

Hace referencia al aprecio que brinda la institución hacia los empleados, con la finalidad de cumplir objetivos y metas ⁶⁰.

Capacitación

Los empleados de un establecimiento adquieren mediante conocimientos, herramientas y habilidades para interactuar en el ambiente de trabajo y desempeñar la labor que les ha sido asignada ⁶¹.

Compromiso

Es la acción que mantiene a los empleados de una organización comprometidos con su trabajo, así como con las metas y valores de la empresa ⁶².

Competencia

Es la capacidad de tener el conocimiento y la habilidad para cumplir satisfactoriamente con los requerimientos de una tarea o actividad, cumpliendo las metas planteadas por una organización o empresa ⁶³.

Trabajo en equipo

Es la facultad de participar de manera activa en la búsqueda de un objetivo común alineando intereses personales con los propósitos del grupo de trabajo ⁶⁴.

Tecnología

Es la totalidad de conocimientos y técnicas aplicadas de manera ordenada para lograr una determinada meta o resolver un problema ⁶⁵.

Calidad

Es la satisfacción de las necesidades básicas de los empleados. Se refiere a las actividades, recursos y resultados que se obtienen de la participación de las personas en el lugar de trabajo ⁶⁶.

Productividad

Se refiere al volumen total de bienes producidos, dividido por la cantidad de recursos utilizados para elaborar el producto. Asimismo, podemos agregar que en la producción se toma para medir la eficiencia de la planta, máquina, equipo y mano de obra, sin embargo, se debe tomar en cuenta que la productividad se ajusta por el avance de los medios de producción y diversas clases del progreso, así como también la mejora de las habilidades de los recursos humanos ⁶⁷.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre la productividad y el desempeño de tareas del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre la productividad y el desempeño adaptativo del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre la productividad y el desempeño contextual del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

2.5. Operacionalización de variables e indicadores

Tabla 1. Matriz operacional

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Desempeño laboral	Conjunto de logros de un trabajador luego de realizar el esfuerzo requerido en el trabajo medido a través de un instrumento ⁴⁹ .	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo cuentan con las capacidades potenciales para ejecutar sus funciones? • ¿Usted cumple responsablemente con las tareas asignadas por su jefe? • ¿Usted cuenta con habilidades para el desempeño de las tareas asumidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad • Responsabilidad • Capacidad 	Ordinal	Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1
		Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo cuentan con la actitud para adaptarse a situaciones cambiantes laborales? • ¿Usted tiene la actitud para adaptarse a los sistemas de procesos de la organización? • ¿Considera usted que el comportamiento que muestra le ayuda a adaptarse eficientemente a desarrollar sus funciones? • ¿Considera usted que realiza su trabajo en forma metódica y cuidadosa? • ¿Ud. cree que ante un momento de incertidumbre actúa de manera constructiva? • ¿Usted busca y aplica nuevas formas diferentes de desarrollar sus funciones laborales? 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Perfección • Proactividad • Comportamiento 		
		Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente con entusiasmo para desarrollar exitosamente su labor? • ¿Ud. cuenta con el carisma y empatía para ayudar a sus compañeros a terminar sus tareas? • ¿Por su experiencia laboral considera que puede enseñar, guiar a sus compañeros de trabajo? • ¿Ante las adversidad y dificultades que se presenta en su área de trabajo se apoyan de manare conjunta? • ¿Cree usted que el clima organizacional facilita trabajar con armonía, entusiasmo para alcanzar los propósitos de la organización? • ¿Considera que el clima organizacional le ayuda a incrementar su nivel de desempeño laboral? 	<ul style="list-style-type: none"> • Espíritu de equipo • Clima organizacional • Entusiasmo • Experiencia 		

Productividad	Capacidad para realizar más actividades y/o tareas en el menor tiempo posible medido a través de un instrumento ⁶⁷ .	Mano de obra	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente comprometida con la organización? • ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo cuentan con las competencias necesarias para llevar a cabo exitosamente su actividad laboral? • ¿Considera usted que mantiene buenas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo? • ¿Cree usted que el trabajo en equipo beneficia alcanzar los objetivos de la organización? • ¿Considera usted que el trabajo en equipo garantiza mayor velocidad de culminación de actividades propuestas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia • Trabajo en equipo • Capacitación • Compromiso 	Ordinal	Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1
		Administración	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que la inflación afecta los costos de producción de la institución? • ¿La organización maneja una buena inspección en la eficiencia de los procesos productivos que ayuden a mejorar la calidad de los servicios? 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Tecnología 		

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En la presente investigación se utilizó el método deductivo; según Sánchez et al., (2018) y Hernández-Sampieri et al., (2018) este método parte de admitir una proposición general para derivar a una particular, es decir, pasar de la teoría a la práctica ^{68,69}, ya que, teniendo conocimiento previo del desempeño laboral y la productividad, se pudieron obtener conclusiones aplicando los instrumentos que miden dichas variables y fue posible interpretar la relación que existe entre ambas, además de demostrar estadísticamente si hay significancia en la asociación.

3.2. Enfoque de la investigación

Según Manterola et al., (2019) y Hernández-Sampieri et al., (2018) debido a que es un estudio basado en datos numéricos; asimismo utilizó la compilación y el análisis de datos basándose en mediciones numéricas y usó pruebas estadísticas para determinar la relación entre dos variables así como la significancia que pueda existir en dicha asociación, la presente investigación presenta un enfoque cuantitativo ^{69,70}.

3.3. Tipo de investigación

Según Ríos R., (2017) y Hernández-Sampieri et al., (2018) debido a que el presente estudio tuvo por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y por ende para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico, la presente investigación es de tipo aplicada ^{69,71}.

3.4. Diseño de la investigación

Según Manterola et al., (2019) y Hernández-Sampieri et al., (2018) presenta un diseño observacional – correlacional ya que se tuvo como objetivo la observación y registro de acontecimientos sin intervenir en el curso natural de estos. Asimismo, se midieron dos variables para evaluar su asociación estadística sin influencia de otra, registrando los datos que se van observando. De igual manera, es descriptiva porque estuvo

orientada a describir un fenómeno e identificar las características de su estado actual; es de corte transversal porque la obtención de los datos y su respectivo análisis se llevó a cabo en un tiempo determinado y es retrospectiva porque se limitó a evaluar una situación o fenómeno en un punto del tiempo y determina o ubica cuál es la relación de un conjunto de variables en un momento determinado ^{69,70}.

3.5. Población y muestra

Población: Según Sánchez et al., (2018) la población es el conjunto conformado por todos los elementos que posee una serie de características comunes ⁶⁸. En este caso, la población estuvo constituida por 80 trabajadores del personal sanitario de la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Muestra: El tamaño de muestra estuvo constituido por 80 trabajadores del personal sanitario de la Clínica María del Socorro, Lima – 2023. Se considero a toda la población siguiendo los criterios de selección.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Personal sanitario del sexo femenino.
- Personal sanitario que acepte participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal sanitario que haya respondido de manera errónea o que le hayan faltado responder.

Unidad de análisis: Estará constituida por trabajadores del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Muestreo

El muestreo fue de tipo no probabilístico, se consideró a toda la población que cumplieron con los criterios de selección ⁷².

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta para ser analizada e interpretada, las variables a estudiar: desempeño laboral y productividad del personal sanitario en la Clínica Privada María del Socorro, Lima – 2023.

Para el recojo de datos se abordará al encuestado vía virtual. Se le envió un consentimiento informado en el que se le explica los objetivos del estudio. La recolección de datos fue realizada en cinco días.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Ficha técnica de Instrumento N°1

Nombre del instrumento: Instrumento de desempeño laboral (Anexo 1).

Validez: Juicio de expertos.

Fiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,974.

Escala: Tipo Likert.

Tiempo de llenado: 20 minutos.

Número de ítems: 15.

Dimensiones:

- Desempeño de tareas (ítem 1 a 3).
- Desempeño adaptativo (ítem 4 a 9).
- Desempeño contextual (ítem 10 a 12).

Alternativas de respuesta:

- Muy de acuerdo = 5
- De acuerdo = 4
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- En desacuerdo = 2
- Muy en desacuerdo = 1

Baremos:

- Alto (15 – 45 puntos).

- Medio (46 – 55 puntos).
- Bajo (56 – 75 puntos).

Ficha técnica de Instrumento N°2

Nombre del instrumento: Instrumento de productividad (Anexo 2).

Validez: Juicio de expertos.

Fiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,968.

Escala: Tipo Likert.

Tiempo de llenado: 20 minutos.

Número de ítems: 7.

Dimensiones:

- Mano de obra (ítem 1 a 5).
- Administración (ítem 6 a 7).

Alternativas de respuesta:

- Muy de acuerdo = 5
- De acuerdo = 4
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- En desacuerdo = 2
- Muy en desacuerdo = 1

Baremos:

- Alto (7 – 17 puntos).
- Medio (18 – 26 puntos).
- Bajo (27 – 35 puntos).

3.7.3. Validación de instrumentos

La presente investigación utilizó los instrumentos: “Ficha de Cuestionario de Desempeño Laboral y “Ficha de Cuestionario de Productividad” ambos ya validados por Lozano G. (2020) ⁷³.

3.7.4. Confiabilidad de instrumentos

De acuerdo al instrumento que fue validado por Lozano G. (2020) ⁷³, se obtuvieron valores de Alfa de Cronbach de 0,87 para desempeño laboral y 0,72 para productividad, representando así que los instrumentos sean aceptables para su aplicación.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se coordinó las acciones y/o documentaciones para la autorización por parte de la Clínica Privada María del Socorro, Lima – 2022 para proceder la ejecución del presente proyecto (Anexo 3), después de obtener ello; se procedió con la recolección de datos de manera presencial, usando los instrumentos.

Se utilizó el programa Word para la redacción del proyecto y demás documentos. Para la creación de la base de datos, tablas de frecuencia y gráficos se utilizó el programa Excel.

La parte estadística, tanto descriptiva como inferencial se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 26. Se utilizó técnicas estadísticas de medida como la media y un valor alfa de Cronbach que determinó una alta confiabilidad, además se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman que evalúa grado de asociación de las dos variables continuas u ordinales, teniendo en cuenta, una significancia al 95%, donde el valor de p menor a 0,05 es indicador de relación significativa.

En la parte analítica se emplea análisis cuantitativo. Los datos son presentados en tablas de distribución de rango, frecuencia, porcentajes y gráficos.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación considera la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 ⁷⁴ y cumple con los cuatro principios básicos de Bioética, los cuales son ⁷⁵:

Autonomía, que es la facultad de las personas para considerar sus objetivos y actuar tomando decisiones. En este caso, todos los participantes serán tratados como seres autónomos.

Beneficencia, que consiste en la obligación moral de actuar en beneficio de los demás, que alivia el daño y promueve el bienestar o la felicidad de los participantes.

No maleficencia, que consiste en no dañar y prevenir, esto incluye, evitar dolor, sufrimiento y discapacidad a los participantes.

Justicia, que consiste en la distribución justa de cargas y beneficios. El criterio para saber si una acción es moral o no, es juzgar si la acción es justa.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos: Resultados

Análisis descriptivo

Resultados descriptivos para la variable Desempeño Laboral

Tabla 1. Distribución de respuestas según la dimensión Desempeño de Tareas

Ítem	Respuesta	n	%
1. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo cuentan con las capacidades potenciales para ejecutar sus funciones?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,0
	De acuerdo	67	83,8
	Muy de acuerdo	5	6,3
	Total	80	100,0
2. ¿Usted cumple responsablemente con las tareas asignadas por su jefe?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
	De acuerdo	68	85,0
	Muy de acuerdo	12	15,0
	Total	80	100,0
3. ¿Usted cuenta con habilidades para el desempeño de las tareas asumidas?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,8
	De acuerdo	71	88,8
	Muy de acuerdo	6	7,5
	Total	80	100,0

En la Tabla 3 se indica que para el ítem 1, un 10,0% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 83,8% estuvo de acuerdo y un 6,3% confirmó estar muy de acuerdo. Para el ítem 2, un 85,0% estuvo de acuerdo y un 15,0% afirmó estar muy de acuerdo y, para el ítem 3, un 3,8% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 88,8% estuvo de acuerdo y un 7,5% confirmó estar muy de acuerdo.

Tabla 2. Distribución de respuestas según la dimensión Desempeño Adaptativo

Ítem	Respuesta	n	%
4. ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo cuentan con la actitud para adaptarse a situaciones cambiantes laborales?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,0
	De acuerdo	69	86,3
	Muy de acuerdo	7	8,8
	Total	80	100,0
5. ¿Usted tiene la actitud para adaptarse a los sistemas de procesos de la organización?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,3
	De acuerdo	71	88,8
	Muy de acuerdo	8	10,0
	Total	80	100,0
6. ¿Considera usted que el comportamiento que muestra le ayuda da adaptarse eficientemente a desarrollar sus funciones?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,5
	De acuerdo	65	81,3
	Muy de acuerdo	13	16,3
	Total	80	100,0

	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
7. ¿Considera usted que realiza su trabajo en forma metódica y cuidadosa?	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,0
	De acuerdo	64	80,0
	Muy de acuerdo	12	15,0
	Total	80	100,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
8. ¿Usted cree que ante un momento de incertidumbre actúa de manera constructiva?	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,5
	De acuerdo	73	91,3
	Muy de acuerdo	5	6,3
	Total	80	100,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
9. ¿Usted busca y aplica nuevas formas diferentes de desarrollar sus funciones laborales?	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,5
	De acuerdo	74	92,5
	Muy de acuerdo	4	5,0
	Total	80	100,0

En la Tabla 4 se indica que para el ítem 4, un 5,0% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 86,3% estuvo de acuerdo y un 8,8% confirmó estar muy de acuerdo, para el ítem 5, un 1,3% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 88,8% estuvo de acuerdo y un 10,0% afirmó estar muy de acuerdo, en el caso del ítem 6, un 2,5% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 81,3% estuvo de acuerdo y un 16,3% confirmó estar muy de acuerdo, con respecto al ítem 7, un 5,0% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 80,0% estuvo de acuerdo y un 15,0% afirmó estar muy de acuerdo, en relación al ítem 8, un 2,5% afirmó no estar de acuerdo ni en

desacuerdo, un 91,3% estuvo de acuerdo y un 6,3% afirmó estar muy de acuerdo y para el ítem 9, un 2,5% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 92,5% estuvo de acuerdo y un 5,0% afirmó estar muy de acuerdo.

Tabla 3. Distribución de respuestas según la dimensión Desempeño Contextual

Ítem	Respuesta	n	%
10. ¿Se siente con entusiasmo para desarrollar exitosamente su labor?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,8
	De acuerdo	69	86,3
	Muy de acuerdo	8	10,0
	Total	80	100,0
11. ¿Usted cuenta con el carisma y empatía para ayudar a sus compañeros a terminar sus tareas?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,3
	De acuerdo	75	93,8
	Muy de acuerdo	4	5,0
	Total	80	100,0
12. ¿Por su experiencia laboral considera que puede enseñar, guiar a sus compañeros de trabajo?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,0
	De acuerdo	60	75,0
	Muy de acuerdo	16	20,0
	Total	80	100,0
13. ¿Ante las adversidad y dificultades que se presenta	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,3

en su área de trabajo se apoyan de manere conjunta?	De acuerdo	75	93,8
	Muy de acuerdo	0	0,0
	Total	80	100,0
14. ¿Cree usted que el clima organizacional facilita trabajar con armonía, entusiasmo para alcanzar los propósitos de la organización?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
	De acuerdo	69	86,3
	Muy de acuerdo	11	13,8
	Total	80	100,0
15. ¿Considera que el clima organizacional le ayuda a incrementar su nivel de desempeño laboral?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,3
	De acuerdo	64	80,0
	Muy de acuerdo	11	13,8
	Total	80	100,0

En la Tabla 5 se indica que para el ítem 10, un 3,8% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 86,3% estuvo de acuerdo y un 10,0% confirmó estar muy de acuerdo, para el ítem 11, un 1,3% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 93,8% estuvo de acuerdo y un 5,0% afirmó estar muy de acuerdo, en el caso del ítem 12, un 5,0% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 75,0% estuvo de acuerdo y un 20,0% confirmó estar muy de acuerdo, con respecto al ítem 13, un 6,3% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo y un 93,8% estuvo de acuerdo, en relación al ítem 14, un 86,3% estuvo de acuerdo y un 13,8% afirmó estar muy de acuerdo y para el ítem 15, un 6,3% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 80,0% estuvo de acuerdo y un 13,8% afirmó estar muy de acuerdo.

Resultados descriptivos para la variable Productividad

Tabla 4. Distribución de respuestas según la dimensión Mano de Obra

Ítem	Respuesta	n	%
1. ¿Se siente comprometida con la organización?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,5
	De acuerdo	71	88,8
	Muy de acuerdo	7	8,8
	Total	80	100,0
2. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo cuentan con las competencias necesarias para llevar a cabo exitosamente su actividad laboral?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,8
	De acuerdo	69	86,3
	Muy de acuerdo	8	10,0
	Total	80	100,0
3. ¿Considera usted que mantiene buenas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,0
	De acuerdo	65	81,3
	Muy de acuerdo	11	13,8
	Total	80	100,0
4. ¿Cree usted que el trabajo en equipo beneficia alcanzar los objetivos de la organización?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,8
	De acuerdo	67	83,8
	Muy de acuerdo	10	12,5
	Total	80	100,0

5. ¿Considera usted que el trabajo en equipo garantiza mayor velocidad de culminación de actividades propuestas?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,3
	De acuerdo	72	90,0
	Muy de acuerdo	3	3,8
	Total	80	100,0

En la Tabla 6 se indica que para el ítem 1, un 2,5% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 88,8% estuvo de acuerdo y un 8,8% confirmó estar muy de acuerdo, para el ítem 2, un 3,8% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 86,3% estuvo de acuerdo y un 10,0% afirmó estar muy de acuerdo, en el caso del ítem 3, un 5,0% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 81,3% estuvo de acuerdo y un 13,8% confirmó estar muy de acuerdo, con respecto al ítem 4, un 3,8% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 83,8% estuvo de acuerdo y un 12,5% confirmó estar muy de acuerdo y, en relación al ítem 5, un 6,3% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 90,0% estuvo de acuerdo y un 3,8% afirmó estar muy de acuerdo.

Tabla 5. Distribución de respuestas según la dimensión Administración

Ítem	Respuesta	n	%
6. ¿Considera usted que la inflación afecta los costos de producción de la institución?	Muy en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,8
	De acuerdo	70	87,5
	Muy de acuerdo	7	8,8
	Total	80	100,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0

7.¿La organización maneja una buena inspección en la eficiencia de los procesos productivos que ayuden a mejorar la calidad de los servicios?	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,5
	De acuerdo	65	81,3
	Muy de acuerdo	13	16,3
	Total	80	100,0

En la Tabla 7 se indica que para el ítem 6, un 3,8% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 87,5% estuvo de acuerdo y un 8,8% confirmó estar muy de acuerdo y, para el ítem 7, un 2,5% afirmó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 81,3% estuvo de acuerdo y un 16,3% afirmó estar muy de acuerdo.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis: Prueba de hipótesis General

Hipótesis Nula: No existe relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Tabla 6. Correlación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023

		Productividad
	Rho de Spearman	0,645**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,001
	n	80

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

Interpretación:

Según la prueba de correlación Rho de Spearman los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación positiva ($r_s = 0,645$) entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Además, como el valor de $p = 0,001$ es menor que el valor crítico (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, el desempeño laboral tiene relación significativa con la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis Nula: No existe relación entre el desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación entre el desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Tabla 7. Correlación entre el desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023

		Productividad
	Rho de Spearman	0,605**
Desempeño de tareas	Sig. (bilateral)	0,001
	n	80

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

Interpretación:

Según la prueba de correlación Rho de Spearman los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación positiva ($r_s = 0,605$) entre el desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Además, como el valor de $p = 0,001$ es menor que el valor crítico (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, el desempeño de tareas tiene relación significativa con la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis Nula: No existe relación entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Tabla 8. Correlación entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023

		Productividad
	Rho de Spearman	0,645**
Desempeño adaptativo	Sig. (bilateral)	0,001
	n	80

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

Interpretación:

Según la prueba de correlación Rho de Spearman los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación positiva ($r_s = 0,645$) entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Además, como el valor de $p = 0,001$ es menor que el valor crítico (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, el desempeño adaptativo tiene relación significativa con la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis Nula: No existe relación entre el desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación entre el desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Tabla 9. Correlación entre el desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023

		Productividad
	Rho de Spearman	0,579**
Desempeño contextual	Sig. (bilateral)	0,001
	n	80

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

Interpretación:

Según la prueba de correlación Rho de Spearman los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación positiva ($r_s = 0,579$) entre el desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

Además, como el valor de $p = 0,001$ es menor que el valor crítico ($0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, el desempeño contextual tiene relación significativa con la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

4.2. Discusión de resultados

La relación entre el desempeño laboral general y la productividad de los empleados aún es incierta o no se ha estudiado de manera profunda, considerando los distintos contextos laborales en las que se puede analizar. El desempeño laboral es el comportamiento prescrito por el rol que promueve los objetivos organizacionales y es una función del conocimiento, la capacidad, las habilidades y la motivación ⁷⁶, lo cual puede influir en las cifras de producción de una institución que se dedica a brindar algún servicio. Por ello, el presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023, donde dicha relación entre ambas variables fue positiva y significativa.

Este hallazgo es similar a lo reportado por Toscano & Zappalà (2021) ⁷⁶ y Mihalca et al. (2021) ⁷⁷ donde también hubo relación positiva y significativa entre las dos variables en estudio, siendo ambos estudios enfocados en el teletrabajo en el

área de salud. Esto sugiere que, las percepciones de las personas sobre su productividad tienden a estar relacionadas con el desempeño que exhiben incluso cuando se enfrentan a un cambio importante en su forma de trabajar ⁷⁶. Además, incluso el enfoque de autoexpansión ⁷⁸ puede explicar la relación entre el desempeño general y la productividad. Según ello, las nuevas actividades apoyan el desarrollo de los recursos de las personas a través de su compromiso con las nuevas actividades. Por tanto, la teoría puede explicar una expansión intraindividual impulsada por una condición externa. Este enfoque teórico también enfatiza la importancia que otros individuos pueden tener para estimular el proceso generativo de autoexpansión ⁷⁶.

Por su parte, la relación entre el desempeño de las tareas y la productividad fue positiva y significativa, lo cual fue similar a lo encontrado por Pattnaik & Sahoo (2020) ⁷⁹ pero difiere de Amadi & Cordelia (2019) ⁸⁰. La asociación entre estas variables se puede explicar cómo los esfuerzos perfeccionistas afectan el desempeño en una tarea, y si el tiempo dedicado a la tarea media la relación entre los esfuerzos perfeccionistas y el desempeño de la misma. Este efecto de mediación sugiere que los individuos con altos esfuerzos perfeccionistas logran un mayor desempeño en la tarea que aquellos con bajos esfuerzos perfeccionistas porque invierten más tiempo en la tarea que aquellos con bajos esfuerzos perfeccionistas ⁸¹. La diferencia entre los presentes resultados y los del autor en mención, se puede sustentar en que, dicho estudio se enfocó en docentes de una escuela, lo cual pudo haber influido en la relación de las

variables al diferenciarse las tareas del personal de salud y la de los trabajadores del sector educativo.

Por otro lado, hubo relación entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal del centro de salud privado, esto es semejante a lo reportado por Hussain et al. (2021)⁸² y Nanesa & Fatmala (2022)⁸³. Esta asociación se basa en la velocidad de reacción a los cambios en las condiciones y tareas de trabajo de los empleados que también pueden trabajar bien con todos los miembros de la empresa y sus clientes, entonces lo principal es tener el esfuerzo y la voluntad de involucrarse en aprender nuevas tareas y tecnologías. Por lo tanto, las exigencias de una variedad de tareas y un nuevo sistema de trabajo durante un contexto como por ejemplo la pandemia de COVID-19 u otro evento, no obstaculizan el desempeño de los empleados. Al final, las organizaciones adaptativas las construyen individuos adaptativos. El comportamiento de desempeño adaptativo se demuestra a través de las actividades de los empleados para lograr ciertos objetivos, con la voluntad de comportarse de manera diferente cuando la situación ha cambiado. A través de la flexibilidad y la conciencia de la velocidad del cambio empresarial, las empresas podrán crear innovaciones que sobresalgan de la competencia⁸³.

Finalmente, se evidenció vínculo entre el desempeño contextual con la productividad del personal de salud. Esto coincide con lo encontrado por Yang et al. (2020)⁸⁴. En general, los ítems de desempeño contextual tienden a contribuir a las medidas de efectividad y/o productividad mejor. Esto sugiere que, el desempeño contextual influye principalmente en la productividad organizacional

de manera indirecta al mejorar el entorno organizacional, social y psicológico más amplio en el que la organización debe funcionar. Los comportamientos voluntarios aumentan el clima entre los empleados del equipo y de la organización, lo que, más o menos, sirven para mejorar la eficacia en el entorno laboral ⁸⁵.

Las limitaciones presentadas en el estudio estuvieron relacionados a la inferencia de los hallazgos que estarán limitados a Clínica María Del Socorro en Lima. Asimismo, se presentó limitaciones para la autorización inicial en el levantamiento de información, pero con el documento de aprobación del proyecto permitió solicitar el permiso de la participación de la población del estudio.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El Rho de Spearman presento un valor de 0.645 siendo este de correlación positiva con el p valor de 0.001 siendo este menor a 0.05, por lo tanto, si existe relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.
- El Rho de Spearman presento un valor de 0.605 siendo este de correlación positiva con el p valor de 0.001 siendo este menor a 0.05, por lo tanto, si existe relación significativa entre el desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.
- El Rho de Spearman presento un valor de 0.645 siendo este de correlación positiva con el p valor de 0.001 siendo este menor a 0.05, por lo tanto, si existe relación significativa entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.
- El Rho de Spearman presento un valor de 0.579 siendo este de correlación positiva con el p valor de 0.001 siendo este menor a 0.05, por lo tanto, si Existe relación significativa entre el desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.

5.2. Recomendaciones

- Implementar nuevas estrategias como capacitaciones, realizar evaluaciones periódicas y aplicación de sistemas de información encauzados a las trayectorias clínicas para optimizar el desarrollo de tareas, a fin de mejorar las actividades del personal de salud; de tal modo que pueda entregar un trabajo más eficiente para seguir aumentando la productividad.
- Familiarizar al personal con actividades relacionadas al manejo del desempeño adaptativo a fin de optimizar el trabajo en equipo al personal de salud, para así seguir aumentando la productividad en la institución.
- Realizar actividades de reconocimiento administrativo y/o académico por el desempeño del personal sanitario a fin de satisfacer y enorgullecer al trabajador por las jornadas realizadas, de tal modo que siga teniendo el mismo ánimo para conseguir una productividad oportuna.
- Realizar estudios sobre las eficiencias y deficiencias del desempeño laboral a fin de optimizar la productividad de tal modo que la institución pueda seguir creciendo, siendo esto favorable para la clínica, personal de salud y población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Yanac L. Relación entre el desempeño laboral y productividad en la empresa Everis BPO Sede Zafiros - La Victoria 2018” [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24888/Yanac_RL_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Tran KT, Nguyen P V., Dang TTU, Ton TNB. The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *Behav Sci (Basel)* [Internet]. 2018;8(12). Disponible en: <https://sci-hub.se/10.3390/bs8120109>
3. Alnazly E, Khraisat OM, Al Bashaireh AM, Bryant CL. Anxiety, depression, stress, fear and social support during COVID-19 pandemic among Jordanian healthcare workers. *PLoS One* [Internet]. 2021;16(3). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0247679>
4. Yáñez B, Gómez S, Gutiérrez S, López VR. Examining the determinants of healthcare workers’ performance: A configurational analysis during COVID-19 times. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021;18(11). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18115671>
5. Alonazi WB. The impact of emotional intelligence on job performance during covid-19 crisis: A cross-sectional analysis. *Psychol Res Behav Manag* [Internet]. 2020;13(1):749-57. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S263656>
6. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021;29(6):1723-32. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
7. Gordon HJ, Demerouti E, Le Blanc PM, Bakker AB, Bipp T, Verhagen MAMT. Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *J Vocat Behav* [Internet]. 2018;104(1):98-114. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
8. Schenk E, Schleyer R, Jones CR, Fincham S, Daratha KB, Monsen KA. Impact of Adoption of a Comprehensive Electronic Health Record on Nursing Work and Caring Efficacy. *CIN - Comput Informatics Nurs* [Internet]. 2018;36(7):331-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/CIN.0000000000000441>
9. Bernales-Turpo D, Quispe-Velasquez R, Flores-Ticona D, Saintila J, Ruiz Mamani PG, Huancahuire-Vega S, et al. Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *J Prim Care Community Heal* [Internet]. 2022;13(1):1-9. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>

10. Huamanchumo-Suyon ME, Urrunaga-Pastor D, Ruiz-Perez PJ, Rodrigo-Gallardo PK, Toro-Huamanchumo CJ. Impact of the COVID-19 pandemic on general surgery residency program in Peru: A cross-sectional study. *Ann Med Surg* [Internet]. 2020;60(1):130-4. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2020.10.031>
11. Yaghoubi M, Salimi M, Meskarpour-Amiri M. Systematic review of productivity loss among healthcare workers due to Covid-19. *Int J Health Plann Manage* [Internet]. 2022;37(1):94-111. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/hpm.3351>
12. Puitiza CM, Tejada S, Morales E, Chávez S, Sánchez T. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú. *Rev la Univ del Zulia* [Internet]. 2020;11(31):71-85. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.46925//rdluz.31.06>
13. Zumaeta J. El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño [Internet]. 2018 [citado 17 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
14. Orozco M. Evaluación del desempeño de los servidores públicos de las DICERCIC Zona 5, Provincia Guayas, Cantón Milagro y su incidencia en la productividad de su trabajo [Internet]. Artículo Académico Científico Previo a la Obtención del Título de Magíster en Administración Pública con Mención en Desarrollo Institucional, Universidad Estatal de Milagro; 2023. Disponible en: https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/71113/OROZCO_HOLGUIN_MARTHA_CATALINA.pdf?sequence=1
15. Madero S, Ortiz OE. Relación entre adaptabilidad, desempeño , productividad y hábitos en ambiente de trabajo a distancia. *Rev Raites* [Internet]. 2022;8(16):10-40. Disponible en: <https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/viewFile/3217/2351>
16. Kozuki N, Wuliji T. Measuring productivity and its relationship to community health worker performance in Uganda: A cross-sectional study. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2018;18(1):1-10. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3131-9>
17. Hidalgo MF, Yumpe J. Desempeño laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021 [Internet]. Tesis Para Obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82987/Hidalgo_O MF-Yumpe_BJ-SD.pdf?sequence=1

18. Cuneo J. Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022 [Internet]. Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115336/Cuneo_MJF-SD.pdf?sequence=1

19. Espinoza A, Hilario M. Desempeño laboral del personal y la productividad de las salas penales de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur [Internet]. Trabajo de Investigación Para Optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Administrativo y Gestión Pública; 2022. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4245/TI-MDAGP-ESPINOZA LEON ANGELICA MILAGROS.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

20. Ulloa J. Desempeño laboral y productividad en una empresa de Call Center, Lima [Internet]. Tesis Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad Señor de Sipán; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9355/UlloaCastillo, Jenny María.pdf?sequence=1>

21. Balarezo M. Evaluación del desempeño y niveles de productividad en los colaboradores de la empresa Novinsa Comercial S.A. Breña - 2019 [Internet]. Tesis Para Obtener el Título de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú; 2019. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1366/Balarezo Meneses, Mirko Alejandro.pdf?sequence=1>

22. Serpa AM. Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017 [Internet]. Tesis Para Optar el Grado Académico de Maestro en Trabajo Social Con Mención en Gestión de Recursos Humanos, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS ANA MILAGROS %281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Sonnentag S, Frese M. Performance Concepts and Performance Theory. En: Psychological Management of Individual Performance [Internet]. Berlín, Alemania: John Wiley & Sons, Ltd; 2002. p. 4-19. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>

24. Motowidlo SJ, Borman WC, Schmit MJ. A theory of individual differences in task and contextual performance. Hum Perform [Internet]. 1997;10(2):71-83. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1

25. Borman WC, Brush DH. More Progress Toward a Taxonomy of Managerial Performance Requirements. Hum Perform [Internet]. 1993;6(1):1-21. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup0601_1

26. Rotundo M, Sackett P. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *J Appl Psychol* [Internet]. 2002;87(1):66-80. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
27. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, De Vet Henrica CW, Van Der Beek AJ. Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2011;53(8):856-66. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
28. Santos N. Análisis del puesto de Ayudante de Dependiente y propuesta de Evaluación del Desempeño de Tareas [Internet]. Universidad de La Laguna; 2018. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/7364>
29. Organ DW. Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean-Up Time. *Hum Perform* [Internet]. 1997;10(2):85-97. Disponible en: https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
30. George JM, Brief AP. Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychol Bull* [Internet]. 1992;112(2):310-29. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
31. Brief AP, Motowidlo SJ. Prosocial Organizational Behaviors. *Acad Manag Rev* [Internet]. 1986;11(4):710-25. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/258391>
32. Frese M, Fay D, Hilburger T, Leng K, Tag A. The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *J Occup Organ Psychol* [Internet]. 1997;70(2):139-61. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x>
33. Van Dyne L, LePine JA. Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Acad Manag J* [Internet]. 1998;41(1):108-19. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/256902>
34. Morrison EW, Phelps CC. Taking Charge At Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. *Acad Manag J* [Internet]. 1999;42(4):403-19. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/257011>
35. Coleman VI, Borman WC. Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain. *Hum Resour Manag Rev* [Internet]. 2000;10(1):25-44. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00037-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00037-6)
36. Pulakos ED, Arad S, Donovan MA, Plamondon KE. Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *J Appl Psychol* [Internet]. 2000;85(4):612-24. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>

37. Park S, Park S. Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Hum Resour Dev Rev* [Internet]. 2019;18(3):294-324. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/1534484319836315>
38. Murphy SL. Individual adaptability as a predictor of job performance [Internet]. Louisiana Tech University; 2015. Disponible en: <https://digitalcommons.latech.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1203&context=dissertations>
39. Oprins EAPB, Bosch K van den, Venrooij W. Measuring adaptability demands of jobs and the adaptability of military and civilians. *Mil Psychol* [Internet]. 2018;30(6):576-89. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1521689>
40. Heizer JH, Render B. Principios de administración de operaciones [Internet]. 7° Ed. México D.F, México: Pearson Educación; 2009. 752 p. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/47cb70cab6ec78aa65b34e6c70ce8822.pdf>
41. McCullough EB. Labor productivity and employment gaps in Sub-Saharan Africa. *Food Policy* [Internet]. 2017;67:133-52. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.foodpol.2016.09.013>
42. Shaban OS, Al Zubi Z, Ali N, Alqotaish A. The Effect of Low Morale and Motivation on Employees' Productivity & Competitiveness in Jordanian Industrial Companies. *Int Bus Res* [Internet]. 2017;10(7). Disponible en: <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n7p1>
43. Vallejos H, Chiliquina M. Costos: Modalidad Órdenes de Producción [Internet]. 1° Edición. Ibarra: Editorial UTN; 2017. 224 p. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7077/1/LIBRO Costos.pdf>
44. Ebrahimian A, Fakhr A, Ghorbani R, Ghasemian H. Investigating the Application of a Nine Equivalents of Nursing Manpower Use Score to Identify Patients at the End Stages of Life. *Middle East J Rehabil Heal* [Internet]. 2018;5(3). Disponible en: <https://doi.org/10.5812/mejrh.65153>
45. Volkov YY, Krotov DV, Rachipa AV, Zagutin DS, Zhapuev ZA. Definition of the subjectivity of financial capital in sociological science. *Indian J Sci Technol* [Internet]. 2016;9(5). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i5/87629>
46. García J, Galarza S, Altamirano A. Importancia de la administración eficiente del capital de trabajo en las Pymes. *Rev Cienc UNEMI*. 2017;10(23):30-9.
47. Julio P. Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Enfoques* [Internet]. 2020;4(16):272-83. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>

48. Bazán A. Importancia De La Administración En La Salud. Rev Hosp Juarez Mex [Internet]. 2015;82(3):148-9. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/juarez/ju-2015/ju153-4a.pdf>
49. Islam M, Rahman M, Siddiqi KO. Leadership Styles Navigate Employee Job Performance. Comilla Univ J Bus Stud [Internet]. 2019;5(1):87-109. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3504262>
50. Díaz A, Prieto M. Relación entre la incapacidad laboral y el uso del Índice de Capacidad de Trabajo. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2016;62(242):66-78. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n242/revision1.pdf>
51. Bricci L, Fragata A, Antunes J. The Effects of Trust, Commitment and Satisfaction on Customer Loyalty in the Distribution Sector. J Econ Bus Manag [Internet]. 2016;4(2):173-7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7763/joebm.2016.v4.386>
52. Changiz T, Amouzeshi Z, Najimi A, Adibi P. A narrative review of psychomotor abilities in medical sciences: Definition, categorization, tests, and training. J Res Med Sci [Internet]. 2021;26(69). Disponible en: http://dx.doi.org/10.4103/jrms.JRMS_965_19
53. Haslam N. Concept Creep: Psychology's Expanding Concepts of Harm and Pathology. Psychol Inq [Internet]. 2016;27(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/1047840X.2016.1082418>
54. Kelly MP, Barker M. Why is changing health-related behaviour so difficult? Public Health [Internet]. 2016;136:109-16. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.puhe.2016.03.030>
55. Singh S, Aggarwal Y. Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. J Happiness Stud [Internet]. 2018;19(5):1439-63. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
56. Strauss K, Parker SK. Intervening to Enhance Proactivity in Organizations: Improving the Present or Changing the Future. J Manage [Internet]. 2015;20(10). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206315602531>
57. Hasanuddin R, Sjahrudin H. The Structure of Emotional Intelligence , Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. World J Bus Manag [Internet]. 2017;3(1):67-85. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Herman-Sjahrudin/publication/317367299_The_Structure_of_Emotional_Intelligence_Spiritual_Intelligence_and_Its_Relationship_with_Work_Enthusiasm_and_Auditor_Performance/links/5a007dfca6fdcc82a30ea648/The-Structure-of-E
58. Andresen L, Boud D, Cohen R. Experience-Based Learning. En: Understanding Adult Education and Training [Internet]. 2º Edition. Sydney; 2020. p. 225-39.

- Disponible en: <http://complexworld.pbworks.com/f/Experience-based-learning.pdf>
59. Fiala A. Team Spirit, Team Chemistry, and Neuroethics. *Sport Ethics Philos* [Internet]. 2017;11(3):357-69. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/17511321.2017.1291711>
 60. Chiang M, Salazar C, Huerta P, Nuñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* [Internet]. 2008;23(2):647-52. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
 61. Sree V, Basariya SR. On The Job Training Implementation and Its Benefits. *Int J Res Anal Rev* [Internet]. 2019;6(1):210-5. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/S-Rabiyathul-Basariya/publication/331486221_ON_THE_JOB_TRAINING_IMPLEMENTATION_AND_ITS_BENEFITS/links/5c7cb799a6fdcc4715acaf0e/ON-THE-JOB-TRAINING-IMPLEMENTATION-AND-ITS-BENEFITS.pdf
 62. Hermosa AM. Características Laborales Y Compromiso Con El Trabajo: Explorando El Bienestar Laboral. *Estud Adm*. 2018;1(1):20-31.
 63. Artz BM, Goodall AH, Oswald AJ. Boss competence and worker well-being. *Ind Labor Relations Rev* [Internet]. 2016;70(2):419-50. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0019793916650451>
 64. Salas E, Reyes DL, McDaniel SH. The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *Am Psychol* [Internet]. 2018;73(4):593-600. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000334>
 65. Litvinski O. Emerging Technology: Toward a Conceptual Definition. *Int J Trade, Econ Financ* [Internet]. 2018;9(6):257-63. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18178/ijtef.2018.9.6.625>
 66. Kumar MP, Raju NVS, Kumar MVS. Quality of Quality Definitions – An Analysis. *Int J Sci Eng Technol* [Internet]. 2016;5(3):142-8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17950/ijset/v5s3/304>
 67. Plag I. Productivity. En: *The Handbook of English Linguistics* [Internet]. 2° Edition. Oxford: John Wiley & Sons Ltd.; 2021. p. 483-99. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/9781119540618.ch24>
 68. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. 1° Edición. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018. 146 p. Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

69. Hernández-Sampieri R, Mendoza CP. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 1° Edición. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana S.A.; 2018. 744 p. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
70. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev Médica Clínica Las Condes [Internet]. 2019;30(1):36-49. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
71. Ríos R. Metodología para la investigación y redacción [Internet]. 1° Edición. Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.; 2017. 152 p. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
72. Cohen N, Gómez G. Metodología de la Investigación ¿para qué? [Internet]. 1° Edición. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2019. 276 p. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
73. Lozano G. Desempeño Laboral y Productividad de los Colaboradores del área de producción de la empresa THAIZBRU S.A.C., Santa Anita 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71026/Lozano_PGR-SD.pdf?sequence=1
74. Gobierno de Perú. Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 [Internet]. Diario Oficial El Peruano. Lima: Editora Perú; 2013. 31 p. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0036/ley-proteccion-datos-personales.pdf>
75. Espinoza E, Calva DX. La ética en las investigaciones educativas. Rev Univ y Soc [Internet]. 2020;12(4):333-40. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
76. Toscano F, Zappalà S. Overall Job Performance, Remote Work Engagement, Living with Children, and Remote Work Productivity during the COVID-19 Pandemic: A Mediated Moderation Model. Eur J Psychol Open [Internet]. 2021;80(3):133-42. Disponible en: <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000015>
77. Mihalca L, Irimias T, Bredeea G. Teleworking During The COVID-19 Pandemic: Determining Factors Of Perceived Work Productivity, Job Performance, And Satisfaction. Amfiteatru Econ [Internet]. 2021;23(58):620-36. Disponible en: <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>
78. Mattingly BA, Lewandowski GW. The power of one: benefits of individual self-expansion. J Posit Psychol [Internet]. 2013;8(1):12-22. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2012.746999>

79. Pattnaik SC, Sahoo R. Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy. *South Asian J Bus Stud* [Internet]. 2020;10(2):227-41. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0196>
80. Amadi E, Cordelia C. Administrative Task Performance Of Principals' And Teachers Productivity In Public Senior Secondary Schools In Rivers State. *Int J Innov Soc Sci Humanit Res* [Internet]. 2019;7(4):106-12. Disponible en: <https://seahipaj.org/journals-ci/dec-2019/IJISSHR/full/IJISSHR-D-12-2019.pdf>
81. Stoeber J, Chesterman D, Tarn TA. Perfectionism and task performance: Time on task mediates the perfectionistic strivings–performance relationship. *Pers Individ Dif* [Internet]. 2010;48(4):458-62. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.11.021>
82. Hussain A, Rashid S, Shabbir S, Danish R, Shah MA. Mediating Role of Productivity between Performance Expectancy and Adaptive Performance of Managers in SMEs. *Bull Bus Econ* [Internet]. 2021;10(3):178-87. Disponible en: <https://bbejournal.com/index.php/BBE/article/view/296/249>
83. Nanasa AC, Fatmala IA. Employee productivity: The role of psychological capital and adaptive performance behavior. *Asia Pacific J Bus Econ Technol* [Internet]. 2022;2(3):30-9. Disponible en: <http://apjbet.com/index.php/apjbet/article/view/57/35>
84. Yang C, Chen Y, Zhao X, Hua N. Transformational leadership, proactive personality and service performance: The mediating role of organizational embeddedness. *Int J Contemp Hosp Manag* [Internet]. 2020;32(1):267-87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-03-2019-0244>
85. Kahya E. The effects of job performance on effectiveness. *Int J Ind Ergon* [Internet]. 2009;39(1):96-104. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ergon.2008.06.006>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Título	Definición del Problema	Objetivos	Formulación de Hipótesis	Clasificación de variables	Metodología	Población, Muestra y Muestreo	Técnica e Instrumento
Desempeño laboral y productividad del personal sanitario de la Clínica María Del Socorro, Lima – 2023	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María Del Socorro, Lima – 2023?</p> <p>Problema específico ¿Cuál es la relación entre el desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre desempeño de tareas y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño adaptativo y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño contextual y la productividad del</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el desempeño laboral y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación entre la productividad y el desempeño de tareas del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.</p> <p>Existe relación entre la</p>	<p>Variables: X: Desempeño laboral. Y: Productividad.</p>	<p>Tipo: Correlacional</p> <p>Nivel Aplicado</p> <p>Método Deductivo a Diseño</p> <p>$M = O_x r O_y$</p>	<p>Población: Constituida por 80 trabajadores del personal sanitario de la Clínica María del Socorro, Lima – 2023. Estudio censal.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario de desempeño laboral, adaptado de Lozano G. Cuestionario de productividad, adaptado de Lozano G.</p>

	<p>en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño contextual y la productividad del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023?</p>	<p>personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.</p>	<p>productividad y el desempeño adaptativo del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.</p> <p>Existe relación entre la productividad y el desempeño contextual del personal sanitario en la Clínica María del Socorro, Lima – 2023.</p>				
--	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento 1

Cuestionario de desempeño laboral, adaptado de Lozano G. (2020)

Título de la investigación: “Desempeño laboral y productividad del personal técnico de la Clínica María del Socorro, Lima – 2023”

Buenos días estimado participante:

La presente encuesta tiene como finalidad recabar información de fines académicos, se realizará de manera anónima a fin de cuidar la confidencialidad del encuestado. Se pide ser lo más sincero posible al momento de emitir una respuesta.

Asimismo, los datos del tiempo de trabajo en la institución y si labora en dos lugares, servirán para analizar si dichos factores afectan su desempeño y productividad.

Se agradece su colaboración.

INSTRUCCIONES: Con la ayuda de un bolígrafo, seleccione la respuesta con un aspa (X) donde corresponda.

Edad:

Tiempo que labora en la institución

Menos de 1 año () De 1 a 2 años () De 2 a 3 años () Más de 3 años ()

Trabaja en dos lugares

Sí () No ()

Instrucciones: Con la ayuda de un bolígrafo, coloque un aspa (X) donde corresponda.

DESEMPEÑO LABORAL	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. ¿Considera Ud. que sus compañeros de trabajo cuentan con las capacidades potenciales para ejecutar sus funciones?					
2. ¿Ud. cumple responsablemente con las tareas asignadas por su jefe de área?					

3. ¿Ud. cuenta con habilidades para el desempeño de las tareas asumidas?					
4. ¿Cree Ud. que sus compañeros de trabajo cuentan con la actitud para adaptarse a situaciones cambiantes laborales?					
5. ¿Ud. tiene la actitud para adaptarse a los sistemas de procesos de la organización?					
6. ¿Considera Ud. que el comportamiento que muestra le ayuda a adaptarse eficientemente a desarrollar sus funciones?					
7. ¿Considera Ud. que realiza su trabajo en forma metódica y cuidadosa?					
8. ¿Ud. Cree que ante un momento de incertidumbre actúa de manera constructiva?					
9. ¿Ud. busca y aplica nuevas formas diferentes de desarrollar sus funciones laborales?					
10. ¿Se siente con entusiasmo para desarrollar exitosamente su labor?					
11. ¿Ud. cuenta con el carisma y empatía para ayudar a sus compañeros a terminar sus tareas?					
12. ¿Por su experiencia laboral considera que puede enseñar, guiar a sus compañeros de trabajo?					
13. ¿Ante las adversidad y dificultades que se presenta en su área de trabajo se apoyan de manare conjunta?					
14. ¿Cree Ud. que el clima organizacional facilita trabajar con armonía, entusiasmo para alcanzar los propósitos de la organización?					
15. ¿Considera que el clima organizacional le ayuda a incrementar su nivel de desempeño laboral?					

Anexo 3: Instrumento 2

Cuestionario de productividad de Lozano G. (2020)

Título de la Investigación: “Desempeño laboral y productividad del personal técnico de la Clínica María del Socorro, Lima – 2023”.

Buenos días estimada participante, la presente encuesta tiene como finalidad recabar información de fines académicos, se realizará de manera anónima a fin de cuidar la confidencialidad del encuestado. Se pide ser lo más sincero posible al momento de emitir una respuesta. Se agradece su colaboración.

Instrucciones: Con la ayuda de un bolígrafo, coloque un aspa (X) donde corresponda.

PRODUCTIVIDAD	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. ¿Se siente comprometido(a) con la organización?					
2. ¿Considera Ud. que sus compañeros de trabajo cuentan con las competencias necesarias para llevar a cabo exitosamente su actividad laboral?					
3. ¿Considera Ud. que mantiene buenas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?					
4. ¿Cree Ud. que el trabajo en equipo beneficia alcanzar los objetivos de la organización?					
5. Considera Ud. que el trabajo en equipo garantiza mayor velocidad de culminación de actividades propuestas?					
6. ¿Considera Ud. que la inflación afecta los costos de producción de la institución?					

7. ¿La organización maneja una buena inspección en la eficiencia de los procesos productivos que ayuden a mejorar la calidad de los servicios?					
--	--	--	--	--	--

Anexo 5. Carta de aprobación de la institución para la recolección y uso de los datos



COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DE ÉTICA
N°0013-2023 – CEI – CMS

Comité de Ética

Presidenta
Mg. Isabel Jackelin Robles Hurtado

Miembros Titulares
Mc. Miguel Angel López Loli
Lic. Obst. Sheylla Allison Calderón Montoya
Lic. Obst. Carol Reyna Yauris Ocrospoma

El Comité de Ética en Investigación de Clínica María del Socorro, ha revisado y aprobado por unanimidad el proyecto de investigación inscrito con el Código: CEI – 0013: titulado:

DESEMPEÑO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL SANITARIO DE LA CLÍNICA PRIVADA MARÍA DEL SOCORRO, LIMA – 2023

Presentado por la investigadora: RODRÍGUEZ LOYOLA, GINA ANDREA

El Comité de Ética en Investigación, realizará una visita durante la ejecución del proyecto para ver las condiciones del lugar donde se realiza la investigación y el desarrollo de la misma.

La vigencia del proyecto de investigación regirá por el periodo de un año a partir de la fecha de expedición del presente certificado cumpliendo la investigadora en enviar un informe trimestral e informe final del proyecto.

Lima 05 de octubre del 2023


CLÍNICA "MARÍA DEL SOCORRO"
Mg. ISABEL ROBLES HURTADO
C.E.P. 78958 REE: 22371
INICIATIVA E INVESTIGACIÓN


CLÍNICA MARÍA DEL SOCORRO
Dr. Miguel Ángel López Loli
C.E.P. 21488
Gerencia Médica y de Laboratorio

CLÍNICA MARÍA DEL SOCORRO
JR. APURIMAC N° 116-URB. TILDA - ATE

COD. RENIPRESS: 00018584
clinicamariadel Socorro@hotmail.com

CATEGORIA II - 1
CEL CONTACTO: 999024041

Anexo 6. Informe del porcentaje del Turnitin

Anexo 7: Base de datos del estudio

Variable 1: Desempeño laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
7	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
14	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
21	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
25	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
35	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
50	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variable 2: Productividad

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
6	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
7	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
14	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
45	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
46	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4