

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE CONTABILIDAD



**Productividad Laboral de los trabajadores en el Hospital de
Huacho, 2020**

Trabajo de suficiencia para obtener el Título Profesional de Contador
Público

Autor:

Vargas Montero, Junior Walter
Código Orcid 0009-0007-4406-6502

Asesor:

Poemape Cobián, Carlos Hernán
Código Orcid: 0000-0003-3625-3272

HUACHO - PERÚ

2020

INDICE

Indice general.....	i
Palabra clave:.....	ii
Constancia de originalidad.....	iii
Titulo.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
1. Introduccion	1
2. Metodologia	8
3. Resultados	11
4. Analisis y discusion.....	32
5. Conclusiones y recomendaciones.....	36
6. Referencias bibliograficas	40
7. Anexos y apèndices	44

Palabras clave

Tema	Productividad laboral
Especialidad	Contabilidad

Keywords

Topic	Labor Productivity
Speciality	Accounting

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	Costos
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Productividad laboral de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020**” del (a) estudiante: **Junior Walter Vargas Montero**, identificado(a) con **Código N° 1709200197**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 22%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 16 de Octubre de 2020


 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Productividad laboral de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020

Labor productivity of workers in the Huacho hospital, 2020.

.

Resumen

El informe tuvo como objetivo general describir el nivel de productividad laboral de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020. La metodología empleada fue de una investigación de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal.

La población fue de 150 administrativos del hospital de Huacho, obteniéndose una muestra de 109 colaboradores. Las técnicas utilizadas fueron el análisis documental y las encuestas. El instrumento fue el cuestionario, validado por el juicio de expertos, la confiabilidad fue dado por estadígrafo, Alfa de Cronbach, se procesó la información utilizando el estadístico descriptivo, mostrando los resultados a través de tablas. Como soporte informático se contó con el software SPSS, versión 26.

Los resultados mostró que no existe una buena productividad laboral en el hospital de Huacho, ya que solo el 8.3% de los colaboradores manifiestan que la productividad laboral es excelente, esto se ve en tabla 18, situación que genera un nivel de ineficiencia, ineficacia y falta de efectividad, así como, en la tabla 19, el 9.2% de los colaboradores opina que la eficacia es excelente, el 7.3% de los colaboradores opina que la eficiencia siempre se viene dando y el 11.9% que opina que existe efectividad en el desarrollo de sus actividades.

Abstrac

The general objective of the report was to describe the level of labor productivity of workers at the Huacho hospital, 2020. The methodology used was a basic type of research, descriptive level, non-experimental, cross-sectional design. The population was 150 administrative staff from the Huacho hospital, obtaining a sample of 109 collaborators. The techniques used were documentary analysis and surveys. The instrument was the questionnaire, validated by expert judgment, reliability was given by a statistician, Cronbach's Alpha, the information was processed using descriptive statistics, showing the results through tables. SPSS software, version 26, was used as computer support.

The results showed that there is no good work productivity in the Huacho hospital, since only 8.3% of the collaborators state that work productivity is excellent, this is seen in table 18, a situation that generates a level of inefficiency, ineffectiveness and lack of effectiveness, as well as, in table 19, 9.2% of the collaborators think that the effectiveness is excellent, 7.3% of the collaborators think that efficiency is always happening and 11.9% think that there is effectiveness in the development of their activities.

.

1. INTRODUCCIÓN

En lo internacionales, Ferrándiz, (2017) en su investigación realizada en Murcia concluyo que existen aspectos que ha agravado la productividad los cuales son los demográficos, el envejecimiento de la población, la baja natalidad con tasas negativas las cuales se constituyen en problemas estructurales, perjudicando la recaudación impositiva, la financiación, asignación, priorización y supervisión de las partidas presupuestarias par el cumplimiento de los fines del estado.

Machado y Pelekais (2015) en su investigación realizada en Venezuela, concluyeron que existió correlación positiva débil entre las dos variables objeto de estudio y que se debe considerar, rotación, los sueldos, la confianza, y la comunicación que están influenciando en la productividad.

En lo nacional, Alvay Juárez (2014) de acuerdo a la investigación y el estudio realizado se determinó que en la institución el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores es deficiente y el cual se traduce en la deficiente productividad, y a esto se suma que no existe un adecuado control de resultados, antes, durante y después de desarrollar sus actividades por parte de los colaboradores.

Sanchez y Garcia (2017) realizaron su investigación en México, en la cual se concluyeron que existe una óptima productividad y esto se debería al adecuado control existente y a los incentivos empleados a los colaboradores para fomentar la satisfacción laboral.

Zelada (2018) en su investigación realizada en lima – Perú, concluyo que la gestión de procesos se relaciona con la productividad, las operaciones, los recursos, los indicadores del proceso de gestión se relacionan con la productividad, y el mejor rendimiento del departamento de cirugía general fue en los tres últimos meses del año del 2018, se refleja en las intervenciones exitosas y el número de camas instaladas.

Laos (2018) en su investigación realizada en huacho – Perú, concluye que los profesionales de enfermería tienen un nivel de productividad bajo esto se debe a que existe personal que no se encuentra satisfecha en el aspecto laboral, por lo que la

calidad del servicio baja, con lo que no permite cumplir con las metas establecidas y el desempeño.

Encalada (2016) en su investigación realizada en Lima – Perú, concluyo que la satisfacción laboral influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición.

El fundamento científico, de la Productividad laboral; nos dice Arana (2013) citado por Ochoa, (2014) expresa que el tema de motivación para la productividad laboral nos habla de diversas técnicas que son efectivas y eficaces para incentivar al personal correspondiente para lograr un mejor desarrollo laboral dentro de la organización enriqueciendo la expansión del puesto de trabajo, en este punto el empleador controla y ejecuta lo planificado dentro del trabajo.

Garoz (2010) citado por Ochoa(2014) nos habla sobre el artículo que menciona los salarios y la productividad laboral del trabajador que son factores determinantes para la empresa que pueden competir con el trabajo, de esta manera se verá las condiciones de competir durante la jornada de trabajo.

Según Veiga (2011) citado por Ochoa(2014) nos dice que el tema de productividad laboral del personal es una medida de eficiencia en la producción de la organización por lo tanto se da conocer que la productividad es la relación entre lo que se produce dentro de la empresa y lo que esta para producir también nos dice que es la unión de capital y trabajo generalmente aumenta la producción gracias a la eficiencia de los trabajadores.

El informe de suficiencia se justificó teóricamente, porque planteamos teorías que permitirán brindar una información más amplia a los involucrados en la investigación, con la cual podrían tener un panorama más claro de cómo realizar la gestión y mejorar la productividad la cual será medido por el trabajo eficiente y efectivo teniendo como resultado la satisfacción de los pacientes.

El informe de suficiencia se justifica en lo práctico, porque permitió dar a conocer los resultados en las cuales se muestra la situación actual de la productividad de los colaboradores en el hospital, esta información es valiosa porque permitirá desarrollar acciones que permitan la mejora de los procesos y desarrollo de sus actividades en la institución.

En lo metodológico, se justifica, porque se desarrolló de manera estructurada y sistematizada, esto se debe a que aplicamos el método científico, utilizando técnicas y los instrumentos debidamente validados, permitiéndonos obtener información objetiva y fiable, mostrando de esa manera la situación real de la productividad.

Se contó como problema general

¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de eficiencia de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020?

¿Cuál es el nivel de eficacia de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020?

¿Cuál es el nivel de efectividad de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020?

Conceptualizando a las variables, para la primera variable; Productividad laboral, según Chiavenato (2009) menciona que la productividad laboral aumenta cuando la empresa confía en sus empleadores y disminuye la pérdida de productos construidos por unida de tiempo de trabajo.

Alcover, Topa, y Fernández, (2014) dice que la productividad laboral fomenta la competitividad entre las compañías, por ello buscan trabajadores con un alto rendimiento laboral, capacitado para cualquier adversidad dentro de la empresa.

Así mismo Judge & Robbins (2013) citado por Vilca (2019) menciona que la productividad laboral opta por disminuir los costos durante el proceso de producción generando un mejor ingreso o mayores ganancias para la empresa, Al medir la

productividad se determina el desempeño del colaborador. Pues el buen manejo de la empresa.

Se contó como dimensiones:

Eficacia

Chiavenato, (2002) menciona que la eficacia es la actividad o el efecto que espera la empresa de sus propios colaboradores en cuanto a función de la producción. Si se llegan alcanzar las metas trazadas, este se debe llevar a cabo teniendo en cuenta la misión y visión dentro de la empresa. La eficacia son los resultados esperados en mira de objetivos que lleva a la empresa, Así también aprovechando adecuadamente los recursos que son brindadas por el personal y materiales utilizados al mayor el tiempo disponible.

Por otro lado, Gutiérrez (2009) manifiesta que la eficacia es el límite de los objetivos de la empresa, donde los colaboradores deberán mejorar los retos de este mundo globalizado que cambia constantemente.

Responsabilidad

Fernandez, M y Sánchez, J (2008) manifiesta que la responsabilidad moral impuesta por nuestra propia conciencia o jurídica, establecidas por leyes.

Mientras tanto Jonás (1998) menciona que es la conducta considerada como la acción de cumplir laborales o tareas que propone que los individuos deban realizar un trabajo de acuerdo a los que se le encomienda.

Competitivo

Cebreros (2015) explica que lo competitivo es un proceso de innovación donde es importante la capacidad de obtener nuevos resultados que ayudarían a la compañía dentro la organización.

A su vez Kent, & Flint, (1997) manifiesta que la competitividad es la capacidad que tiene la empresa para desarrollarse dentro del mercado en relación con sus competidores.

Metas

Nicholls(1984) dice que las metas es el objetivo principal para juzgar su competencia y su percepción sobre el éxito el fracaso después del resultado de una acción.

Ortiz, Ortúzar, y Regis, (1999) mencionan que la meta es un condicionante que se da a conocer dentro de los objetivos pronosticados que por lo general una empresa se plantea a largo plazo, mediano, y corto plazo solo así la empresa tendrá resultados de lo pronosticado dentro de los establecido por la compañía.

Eficiencia

Chiavenato, (2009) explica que la eficiencia es la administración de los recursos empleados para realizar una producción adecuada son resultados muy apreciados por la organización o empresa porque obtienen mayores resultados disminuyendo costos.

Aedo (2005) manifiesta que la eficiencia es la virtud de producir al máximo con el mínimo recurso, cumpliendo los objetivos teniendo en cuenta la calidad del producto con un costo mínimo.

Tiempo

Hawking (1998) explica que el tiempo es un concepto que manejamos diariamente. Sin embargo, los científicos todavía no se ponen de acuerdo.

Desempeño

Cravino (2006) dice que el desempeño es un proceso que permite orientarse, seguir, revisar y mejorar el desempeño de las personas para que estas logren mejorar resultados.

Chiavenato, I (2009) manifiesta que, al desempeño, cómo el accionar de los colaboradores genera un crecimiento de la empresa.

Capacidades

Cebreros (2015) menciona que las capacidades sean incorporado con fuerza últimamente a los estudios sobre desarrollo como reverso de otro concepto en el

de vulnerabilidad las capacidades han sido definidas como las fortalezas o recursos de los dispone una persona.

Chiavenato (2009) explica que la competencia es involucrar las habilidades y el conocimiento para enfrentar demandas complejas y movilizando recursos psicosociales.

Rendimiento

Alcover, Topa, y Fernández, (2014) dice que el rendimiento crece a través de los empleados que optimizan sus labores dentro de la empresa.

Chiavenato, (2009) manifiesta que el esfuerzo del colaborador en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito del trabajador, la actividad de colaborar que se transmite entre los trabajadores de la empresa.

Efectividad

Judge, & Robbins, (2013) citado por Vilca, (2019) explica que la efectividad puede aumentar cuando los colaboradores se puedan sentir identificados y tengan las ganas de permanecer en la empresa logrando un compromiso de trabajo.

Alcover, Topa y Fernández, (2014) menciona que la relación de una organización es compleja. Para conseguir las propuestas de la compañía en el menor tiempo posible y prioriza los recursos, siempre una de las partes será afectada. porque durante el proceso de la eficiencia va aumentando el horario de labores y provocando un mal ambiente.

Chiavenato, (2009) menciona que al beneficiar a los colaboradores mejorando su sueldo mejoraría el rendimiento de los trabajadores con incentivos y bonos alcanzando un mejor rendimiento laborar dentro de la empresa,

Calidad de servicio

Nicholls, (1984) dice que la calidad de servicio con servicio más flexible a bajo costo adecuando las necesidades del mercado, consiguiendo mejorar el producto de acuerdo a las necesidades del consumidor.

Chiavenato (2009) menciona que la calidad de servicio será una contraposición a lo mencionado, la definición de calidad de servicio en cuanto al valor no hace referencia al sentido “absoluto” que se plantea con la excelencia, en este caso, no existe un mejor bien o servicio, sino que esto depende de muchos factores

Satisfacción

Chiavenato (2009) dice que la satisfacción es grado de estado de ánimo de un individuo que resulta al comprar el producto o servicio que cumple sus expectativas.

Kent & Flint (1997) explica que el termino satisfacción es una respuesta generada por un individuo que tiene placer para cualquier actividad en la que se relaciona.

Estabilidad Laboral

Gutiérrez (2009) dice que la estabilidad laboral es una protección que le permite al trabajador mantenerse en su empleo, sin que exista una causa justificada para su despido.

Chiavenato (2009) explica que la estabilidad laboral es el logro del trabajador por su desempeño dentro de la empresa.

Operacionalización de la variable

a. Definición operacional (V1)

Control interno

A través de la escala de 20 ítems se demostró describir el nivel de productividad laboral de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020, a través de sus dimensiones eficiencia, eficacia, efectividad.

Hipótesis

“Existe una óptima productividad laboral de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020”.

Objetivo general

Describir el nivel de productividad de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.

Objetivos específicos

Detallar el nivel de eficiencia de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.

Determinar el nivel de eficacia de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.

Detallar el nivel de efectividad de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.

2. MATERIAL Y METODO

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es Básica porque se ampliará los conocimientos en base a las teorías y resultados encontrados.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental (porque no vamos a manipular variables, se analizó el fenómeno en su contexto), de corte transversal (porque vamos a copiar la información en su momento único y una sola vez), simple (porque se va a trabajar con una muestra)

Población y muestra

Población

Se consideró a 150 colaboradores administrativos del hospital de huacho.

Muestra

Se utilizó el muestro probabilístico, sistemático, aleatorio simple; y para encontrar la muestra utilizaremos la fórmula de poblaciones finitas.

Dónde:

N = Población = 150 colaboradores

Z = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

d = Precisión (Error Máximo) = 0.05

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{150 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (150 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 109$$

La unidad de muestreo asciende a 109 colaboradores administrativos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las Técnicas e instrumentos que se emplearon para la obtención de los datos son los siguientes:

Técnica de investigación

A.- Análisis documental.

Esta técnica se utilizó, para registrar la información necesaria de los reportes, libros, informes, tesis y registros y otros documentos que fueron de gran importancia para recabar información de interés para la elaboración de esta investigación

B.- Encuesta.

Esta técnica nos permite obtener información de las fuentes primaria (investigados), con lo cual se logró conocer en términos reales la información.

Instrumento de investigación

Cuestionario:

En la cual estará establecido las afirmaciones, de acuerdo a la escala de Likert, las cuales deben estar validados.

Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información se utilizó el estadístico descriptivo y se mostraron a los resultados a través de tablas. Como soporte informático se contó con el software SPSS, versión 26. Así mismo la información fue organizada de manera ascendente para un mejor análisis, con el fin del arribo de nuevos enfoques teóricos.

3.Resultados

Análisis de datos.

Validación

Se realizó mediante la evaluación de juicio de dos expertos, El jurado determino la validación de los instrumentos.

De acuerdo a la tabla N° 1 se muestra que el instrumento de la variable compromiso organizacional tiene una validez optima porque puede ser aplicado.

Tabla N° 1

Validación a través de juicio de expertos del instrumento de la variable productividad laboral de los colaboradores del hospital de Huacho, 2020.

Expertos	%
Mg. Pedro Castro Burgos	83.04%
Mg. Tito Jara Pajuelo	80.50%
Promedio	81.77%

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó con el estadígrafo del Alfa de Cronbach, cuya fórmula sirve para determinar el nivel de confiabilidad de una escala y para determinar su valor. Sus valores oscilan entre 0 y 1.

Tabla N° 2

Escala de confiabilidad

Valores	Nivel
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

Se aplicó la prueba piloto a un grupo de participantes de la muestra de estudio, pero con características equivalentes a la misma.

Tabla N° 3

Fiabilidad del instrumento de la variable productividad laboral de los trabajadores del hospital de Huacho, 2020.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,724	,778	18

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.724 lo cual nos permite inferir que el instrumento tiene una confiabilidad alta y se aplicó.

Estadísticos descriptivos.

Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores

Tabla N° 4

Administración del tiempo al desarrollar sus actividades.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	9.0
Casi siempre	25	23.0
Algunas veces	10	9.0
Casi nunca	25	23.0
Nunca	39	36.0
Total	109	100,0

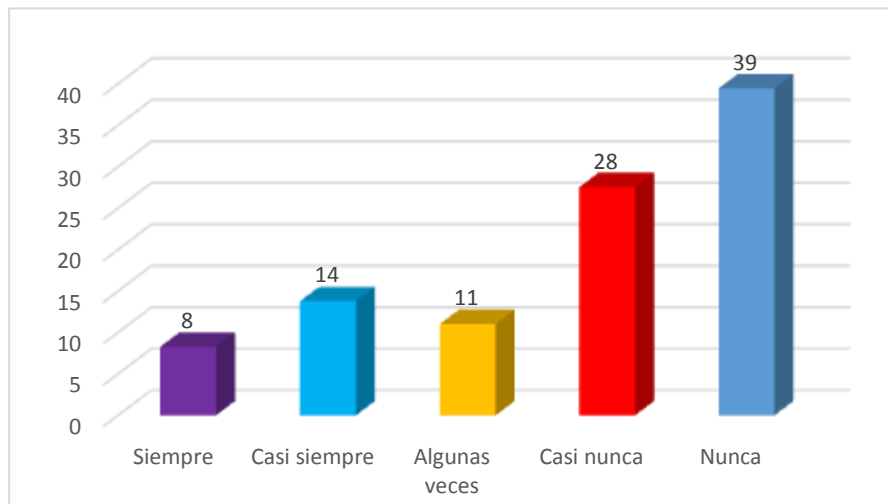


Figura 1: Administración del tiempo al desarrollar sus actividades.

Resultados

En la tabla 4 y figura 1 se muestra que el 36.0% de los colaboradores nunca administran adecuadamente su tiempo para desarrollar sus actividades, el 23.0% de los colaboradores casi nunca administran adecuadamente su tiempo para desarrollar sus actividades, el 23.0% de los colaboradores casi siempre administran adecuadamente su tiempo para desarrollar sus actividades, el 9% de los colaboradores siempre administran adecuadamente su tiempo para desarrollar sus actividades, el 9.0% de los colaboradores algunas veces administran adecuadamente su tiempo para desarrollar sus actividades en el hospital de Huacho

Tabla N° 5

Los tiempos para el desarrollo de sus actividades estan bien definidos.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	11.0
Casi siempre	20	18.0
Algunas veces	10	9.0
Casi nunca	27	25.0
Nunca	40	37.0
Total	109	100,0

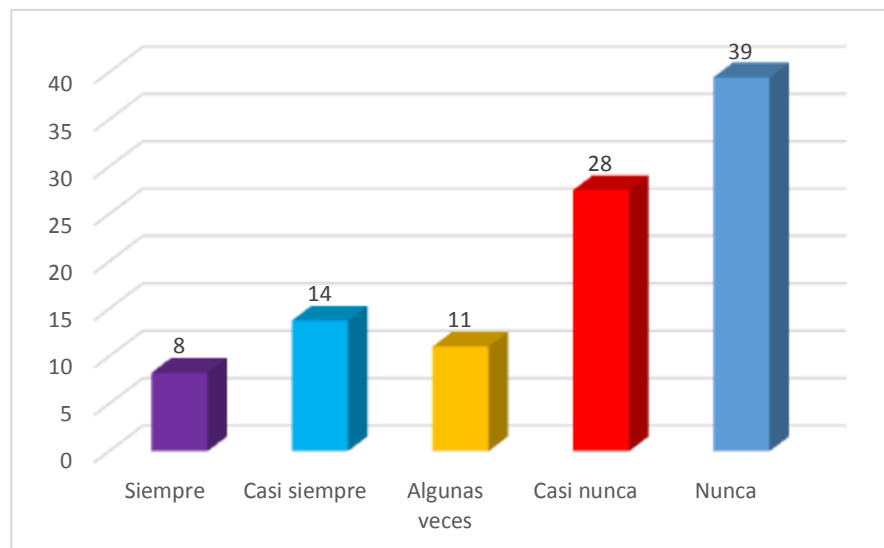


Figura 2: Los tiempos para el desarrollo de sus actividades están bien definidos.

Resultados

En la tabla 5 y figura 2 se muestra que el 37.0% de los colaboradores opina que los tiempos para desarrollar sus actividades nunca están bien definidos, el 25.0% de los colaboradores opina que los tiempos para desarrollar sus actividades casi nunca están bien definidos, el 18.0% de los colaboradores opina que los tiempos para desarrollar sus actividades casi siempre están bien definidos, el 11.0% de los colaboradores opina que los tiempos para desarrollar sus actividades siempre están bien definidos, el 9.0% de los colaboradores opina que los tiempos para desarrollar sus actividades algunas veces están bien definidos.

Tabla N° 6

Los colaboradores están preparados para desempeñar sus actividades.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	8.0
Casi siempre	15	14.0
Algunas veces	12	11.0
Casi nunca	30	28.0
Nunca	43	39.0
Total	109	100,0

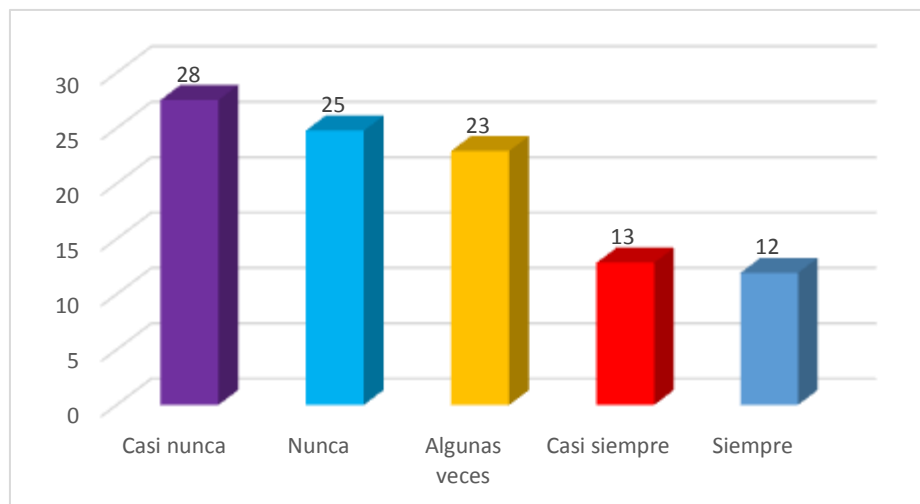


Figura 3: Los colaboradores están preparados para desempeñar sus actividades.

Resultados

En la tabla 6 y figura 3, se muestra que el 39.0% de los colaboradores opinan que nunca están preparados para desempeñar sus actividades, el 28.0% de los colaboradores opinan que casi nunca están preparados para desempeñar sus actividades, el 14.0% de los colaboradores opinan que casi siempre están preparados para desempeñar sus actividades, el 11.0% de los colaboradores opinan que algunas veces están preparados para desempeñar sus actividades, el 8.0% de los colaboradores opinan que siempre están preparados para desempeñar sus actividades.

Tabla N° 7

Existe metas establecidas para medir el rendimiento de los colaboradores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	28.0
Casi siempre	28	26.0
Algunas veces	25	23.0
Casi nunca	12	11.0
Nunca	14	13.0
Total	109	100,0

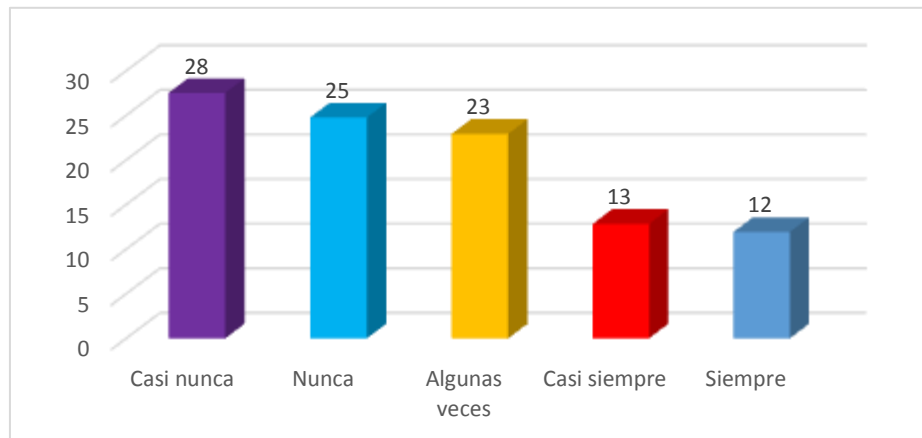


Figura 4: Existe metas establecidas para medir el rendimiento de los colaboradores.

Resultados

En la tabla 7 y figura 4, se muestra que el 28.0% de los colaboradores opinan que siempre existe metas establecidas para medir el rendimiento de los colaboradores, el 26.0% de los colaboradores opinan que casi siempre existe metas establecidas para medir el rendimiento de los colaboradores, el 23.0% de los colaboradores opinan que algunas veces existe metas establecidas para medir el rendimiento de los colaboradores, el 13.0% de los colaboradores opinan que nunca existe metas establecidas para medir el rendimiento de los colaboradores, el 11.0% de los colaboradores opinan que casi nunca existe metas establecidas para medir el rendimiento de los colaboradores.

Tabla N° 8

Existe un rendimiento adecuado de los colaboradores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	13.0
Casi siempre	17	16.0
Algunas veces	20	18.0
Casi nunca	28	26.0
Nunca	30	28.0
Total	109	100,0

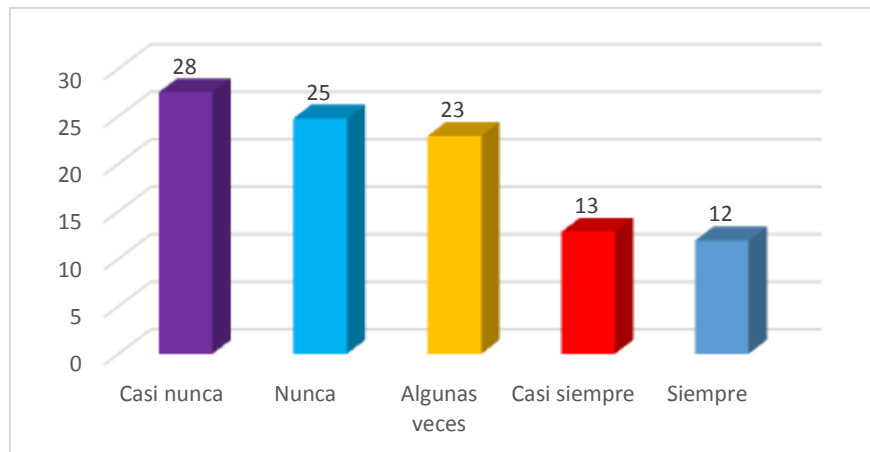


Figura 5: Existe un rendimiento adecuado de los colaboradores.

Resultados

En la tabla 8 y figura 5, se muestra que el 28.0% de los colaboradores opinan que nunca existe un rendimiento adecuado de los colaboradores, el 26.0% de los colaboradores opinan que casi nunca existe un rendimiento adecuado de los colaboradores, el 18.0% de los colaboradores opinan que algunas veces existe un rendimiento adecuado de los colaboradores, el 16.0% de los colaboradores opinan que casi siempre existe un rendimiento adecuado de los colaboradores, el 13.0% de los colaboradores opinan que siempre existe un rendimiento adecuado de los colaboradores.

Tabla N° 9

Existe estándares de calidad que mide el rendimiento de los colaboradores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	20.0
Casi siempre	28	26.0
Algunas veces	35	32.0
Casi nunca	13	12.0
Nunca	11	10.0
Total	109	100,0

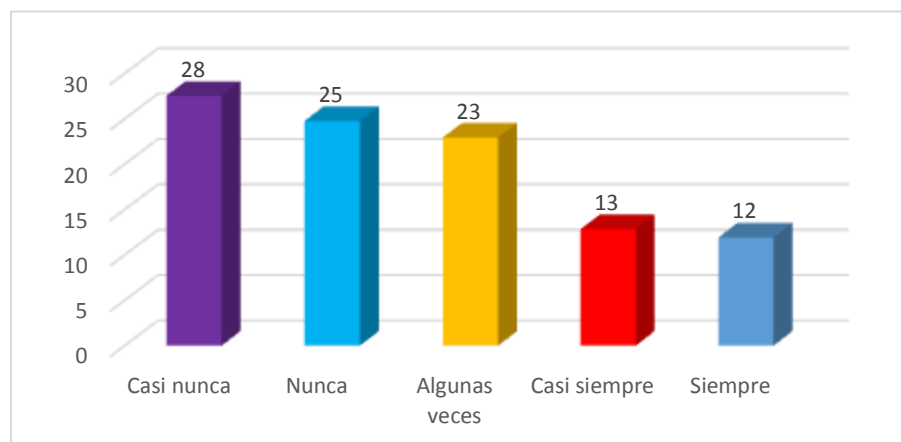


Figura 6: Existe estándares de calidad que mide el rendimiento de los colaboradores.

Resultados

En la tabla 9 y figura 6, se muestra que el 32.0% de los colaboradores opinan que algunas veces existe estándares de calidad que mide el rendimiento de los colaboradores, el 26.0% de los colaboradores opinan que casi siempre existe estándares de calidad que mide el rendimiento de los colaboradores, el 20.0% de los colaboradores opinan que siempre existe estándares de calidad que mide el rendimiento de los colaboradores, el 12.0% de los colaboradores opinan que casi nunca existe estándares de calidad que mide el rendimiento de los colaboradores, el 10.0% de los colaboradores opinan que nunca existe estándares de calidad que mide el rendimiento de los colaboradores en el hospital de Huacho

Tabla N° 10

Se define la responsabilidad de los colaboradores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	9.0
Casi siempre	15	14.0
Algunas veces	37	34.0
Casi nunca	32	29.0
Nunca	15	14.0
Total	109	100,0

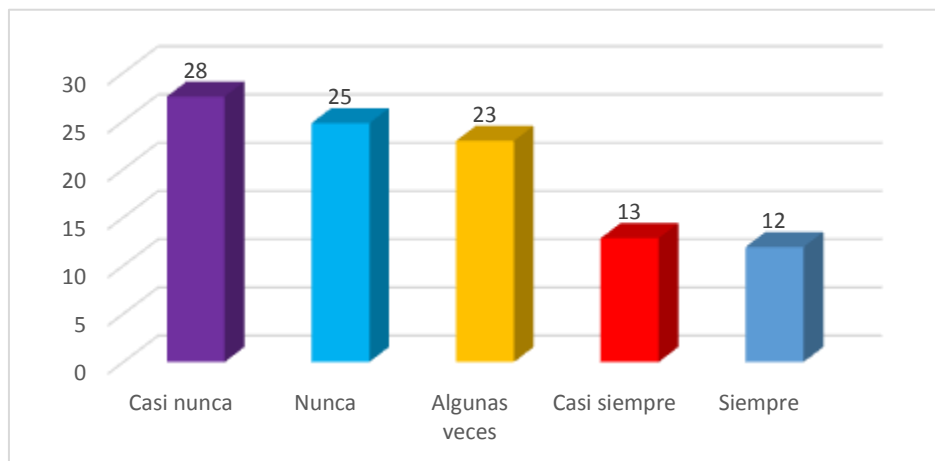


Figura 7: Se define la responsabilidad de los colaboradores

Resultados

En la tabla 10 y figura 7, se muestra que el 34.0% de los colaboradores opinan que algunas veces se define la responsabilidad de los colaboradores, el 29.0% de los colaboradores opinan que casi nunca se define la responsabilidad de los colaboradores, el 14.0% de los colaboradores opinan que casi siempre se define la responsabilidad de los colaboradores, el 14.0% de los colaboradores opinan que nunca se define la responsabilidad de los colaboradores, el 9.0% de los colaboradores opinan que siempre se define la responsabilidad de los colaboradores en el hospital de Huacho.

Tabla N° 11

Desarrollo de actividades de manera competitiva.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	15.0
Casi siempre	14	13.0
Algunas veces	28	26.0
Casi nunca	32	29.0
Nunca	19	17.0
Total	109	100,0

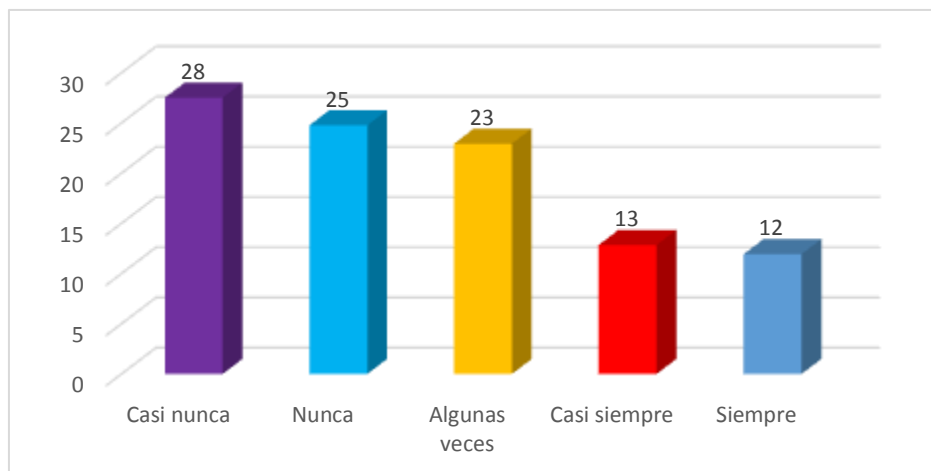


Figura 8: Desarrollo de actividades de manera competitiva.

Resultados

En la tabla 11 y figura 8, se muestra que el 29.0% de los colaboradores opinan que casi nunca desarrollan sus actividades de manera competitiva, el 26.0% de los colaboradores opinan que algunas veces desarrollan sus actividades de manera competitiva, el 17.0% de los colaboradores opinan que nunca desarrollan sus actividades de manera competitiva, el 15.0% de los colaboradores opinan que siempre desarrollan sus actividades de manera competitiva, el 13.0% de los colaboradores opinan que casi siempre desarrollan sus actividades de manera competitiva en el hospital de Huacho.

Tabla N° 12

Los colaboradores cumplen con sus metas establecidas.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	8.0
Casi siempre	12	12.0
Algunas veces	31	28.0
Casi nunca	32	29.0
Nunca	24	22.0
Total	109	100,0

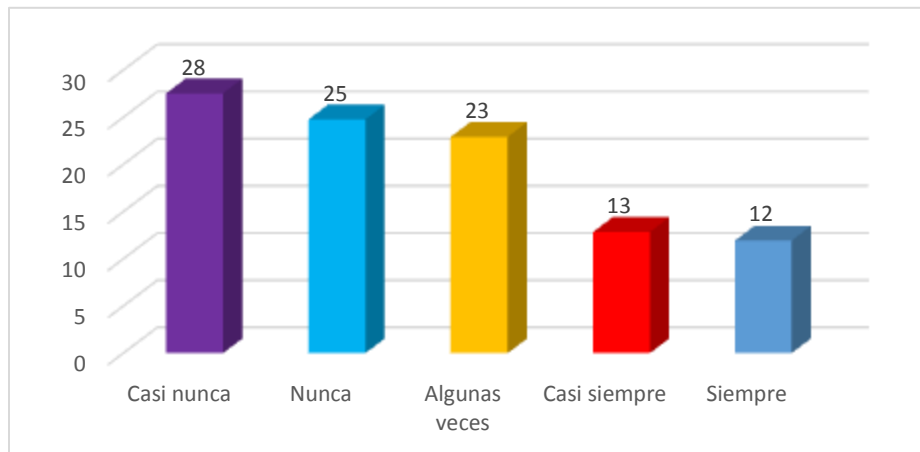


Figura 9: Los colaboradores cumplen con sus metas establecidas

Resultados

En la tabla 12 y figura 9, se muestra que el 29.0% de los colaboradores opinan que casi nunca cumplen con sus metas establecidas, el 28.0% de los colaboradores opinan que algunas veces cumplen con sus metas establecidas, el 22.0% de los colaboradores opinan que nunca cumplen con sus metas establecidas, el 12.0% de los colaboradores opinan que casi siempre cumplen con sus metas establecidas, el 8.0% de los colaboradores opinan que siempre cumplen con sus metas establecidas en el hospital de Huacho.

Tabla N° 13

Las metas trazadas por el hospital son realistas.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	8.0
Casi siempre	13	12.0
Algunas veces	31	28.0
Casi nunca	32	29.0
Nunca	24	22.0
Total	109	100,0

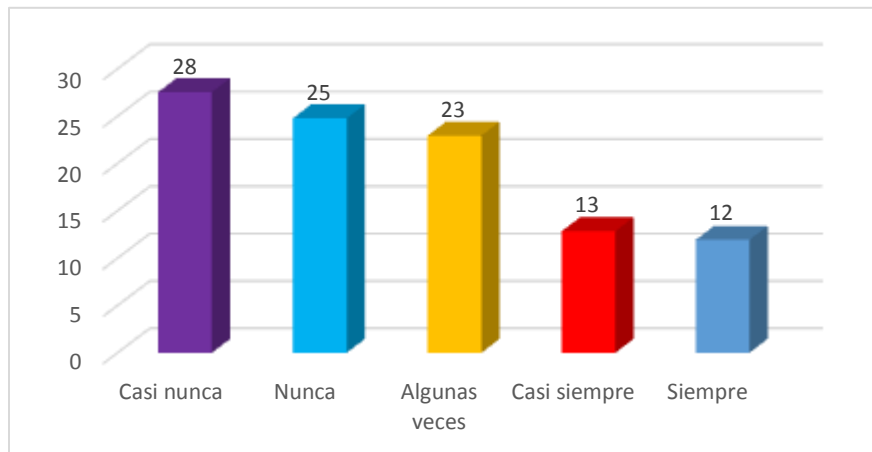


Figura 10: Las metas trazadas por el hospital son realistas.

Resultados

En la tabla 13 y figura 10, se muestra que el 29.0% de los colaboradores opinan que casi nunca las metas trazadas por el hospital son realistas, el 28.0% de los colaboradores opinan que algunas veces las metas trazadas por el hospital son realistas, el 22.0% de los colaboradores opinan que nunca las metas trazadas por el hospital son realistas, el 12.0% de los colaboradores opinan que casi siempre las metas trazadas por el hospital son realistas, el 8.0% de los colaboradores opinan que siempre las metas trazadas por el hospital son realistas.

Tabla N° 14

Se brinda un servicio de calidad.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	12.0
Casi siempre	17	16.0
Algunas veces	25	23.0
Casi nunca	25	23.0
Nunca	29	27.0
Total	109	100,0

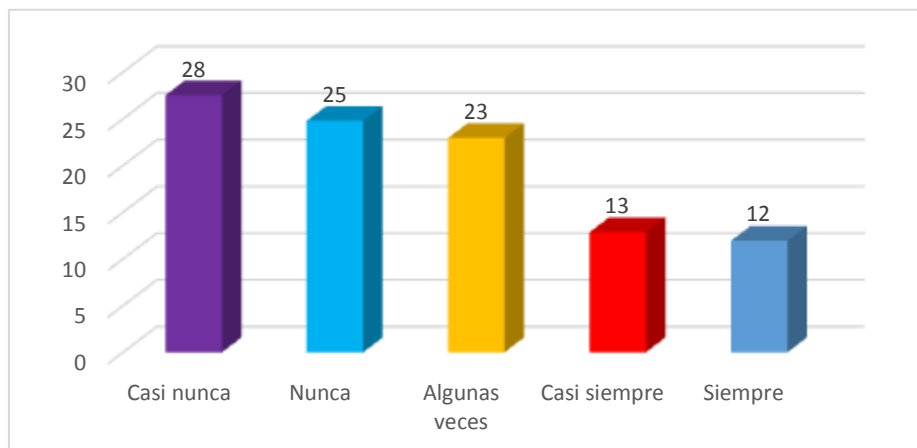


Figura 11: Se brinda un servicio de calidad.

Resultados

En la tabla 14 y figura 11, se muestra que el 27.0% de los colaboradores opinan que nunca se brinda un servicio de calidad, el 23.0% de los colaboradores opinan que casi nunca se brinda un servicio de calidad, el 23.0% de los colaboradores opinan que algunas veces se brinda un servicio de calidad, el 16.0% de los colaboradores opinan que casi siempre se brinda un servicio de calidad, el 12.0% de los colaboradores opinan que siempre se brinda un servicio de calidad en el hospital de Huacho.

Tabla N° 15

Los pacientes se sienten conformes con el servicio.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	8.0
Casi siempre	12	11.0
Algunas veces	20	18.0
Casi nunca	35	32.0
Nunca	33	30.0
Total	109	100,0

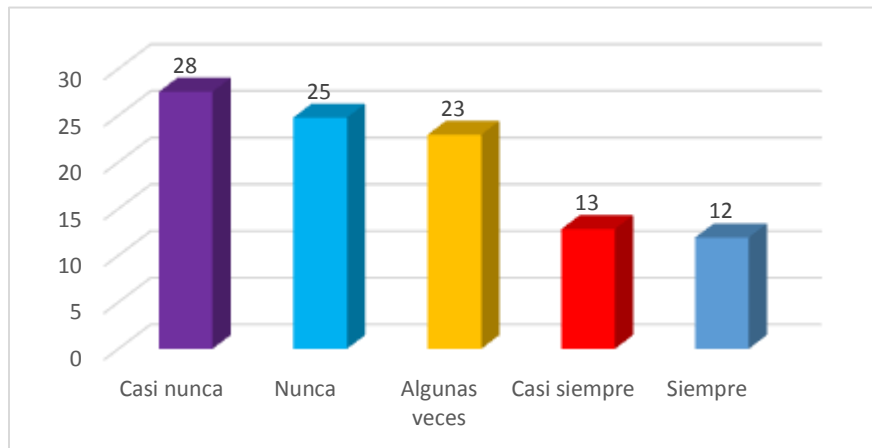


Figura 12: Los pacientes se sienten conformes con el servicio

Resultados

En la tabla 15 y figura 12, se muestra que el 32.0% de los colaboradores opinan que los pacientes casi nunca se sienten conformes con el servicio, el 30.0% de los colaboradores opinan que los pacientes nunca se sienten conformes con el servicio, el 18.0% de los colaboradores opinan que los pacientes algunas veces se sienten conformes con el servicio, el 11.0% de los colaboradores opinan que los pacientes casi siempre se sienten conformes con el servicio, el 8.0% de los colaboradores opinan que los pacientes siempre se sienten conformes con el servicio que brinda el hospital de Huacho.

Tabla N° 16

El hospital fomenta la estabilidad laboral.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	13.0
Casi siempre	18	17.0
Algunas veces	22	20.0
Casi nunca	30	28.0
Nunca	25	23.0
Total	109	100,0

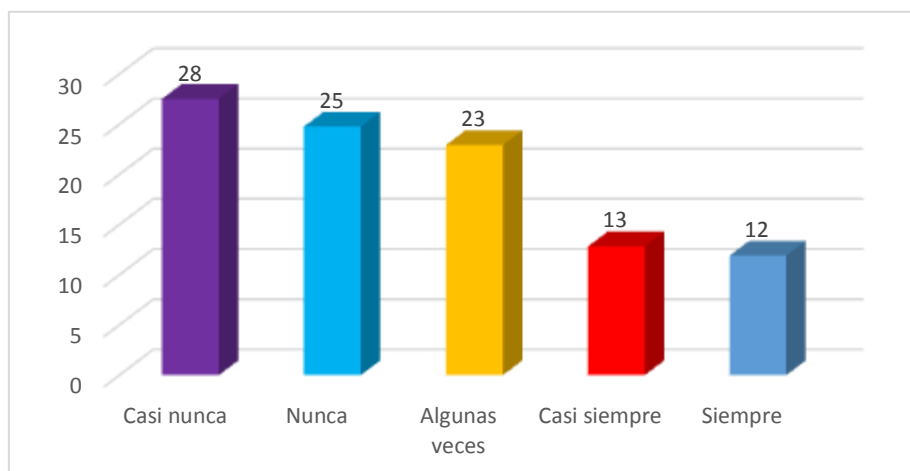


Figura 13: El hospital fomenta la estabilidad laboral.

Resultados

En la tabla 16 y figura 13, se muestra que el 28.0% de los colaboradores opinan que el hospital casi nunca fomenta la estabilidad laboral, el 23.0% de los colaboradores opinan que el hospital nunca fomenta la estabilidad laboral, el 20.0% de los colaboradores opinan que el hospital algunas veces fomenta la estabilidad laboral, el 17.0% de los colaboradores opinan que el hospital casi siempre fomenta la estabilidad laboral, el 13.0% de los colaboradores opinan que el hospital siempre fomenta la estabilidad laboral.

Tabla N° 17

El hospital fomenta los ascensos.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	6.0
Casi siempre	6	6.0
Algunas veces	35	32.0
Casi nunca	32	29.0
Nunca	29	27.0
Total	109	100,0

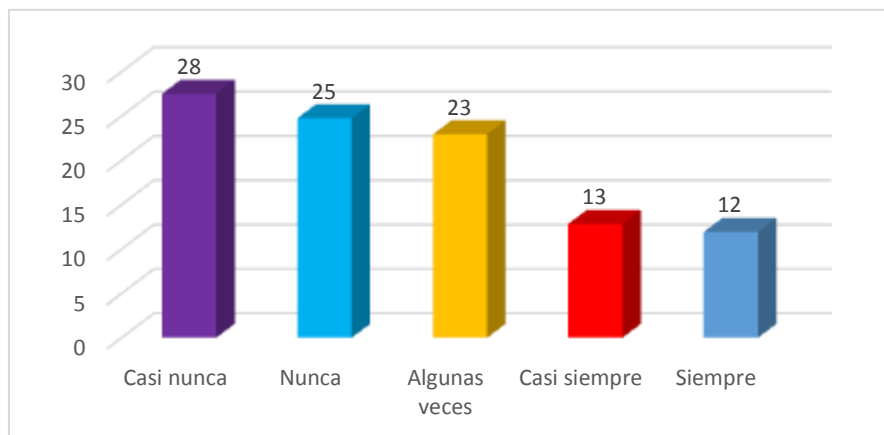


Figura 14: El hospital fomenta los ascensos

Resultados

En la tabla 17 y figura 14, se muestra que el 32.0% de los colaboradores opinan que el hospital algunas veces fomenta los ascensos, el 29.0% de los colaboradores opinan que el hospital casi nunca fomenta los ascensos, el 27.0% de los colaboradores opinan que el hospital nunca fomenta los ascensos, el 6.0% de los colaboradores opinan que el hospital casi siempre fomenta los ascensos, el 6.0% de los colaboradores opinan que el hospital siempre fomenta los ascensos. Se muestran los resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

A. Variable: productividad laboral

Tabla N° 18

Productividad laboral en el hospital de Huacho, 2020.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	35	32.1
Malo	30	27.5
Regular	25	22.9
Bueno	10	9.2
Excelente	9	8.3
Total	109	100,0

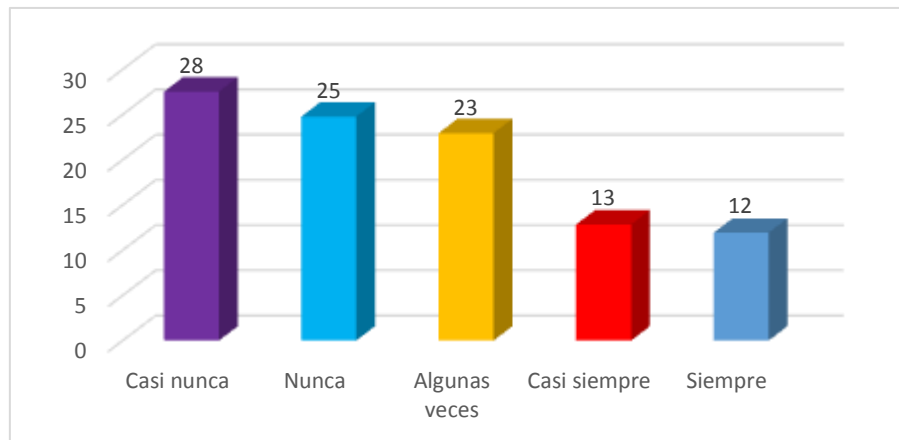


Figura 15: Productividad laboral en el hospital de Huacho, 2020

Resultados

En la tabla N° 18 y figura 15, se observa que el 9.2% del total de investigados perciben que la productividad laboral en el hospital de huacho, es del nivel bueno, el 8.3% percibe que el nivel de la productividad laboral en el hospital de Huacho es de nivel excelente, el 22.9% del total percibe que el nivel de productividad laboral es de nivel regular, el 27.5% del total percibe que el nivel de productividad laboral es de nivel regular y el 32.1% del total percibe que el nivel de productividad laboral es de nivel Pésimo, los resultados coinciden con la investigación de Garoz (2010) nos habla sobre el artículo que menciona los salarios y la productividad laboral del trabajador que son factores determinantes para la empresa que pueden competir con el trabajo, de esta manera será vera las condiciones de competir durante la jornada de trabajo.

B.- Dimensión: Eficacia.

Tabla N° 19

Nivel de eficacia en el desarrollo de sus actividades del personal en el hospital de Huacho, 2020.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	27	24.8
Malo	32	29.4
Regular	29	26.6
Bueno	11	10.0
Excelente	10	9.2
Total	109	100,0

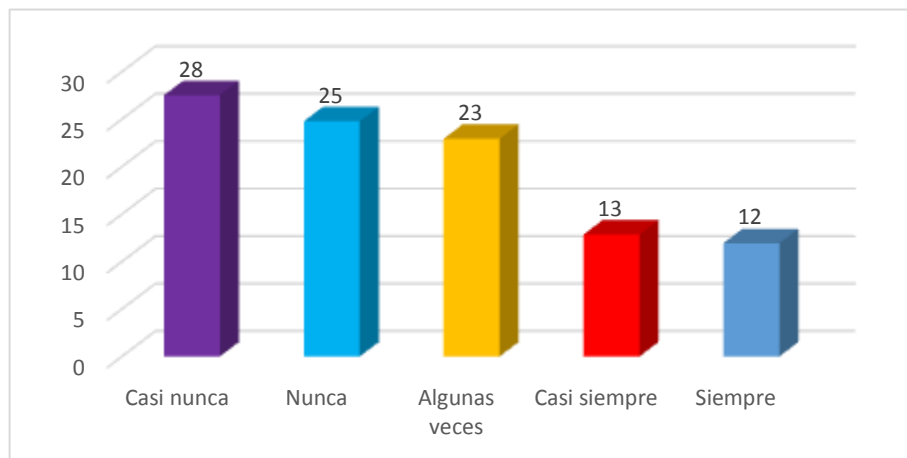


Figura 16: Nivel de eficacia en el desarrollo de sus actividades del personal en el hospital de Huacho, 2020.

Resultados

En la tabla N° 19 y figura 16, se observa que el 10.% del total de investigados perciben que existe un buen uso de los recursos al momento que el personal desarrolla sus actividades, el 9.2% del total de investigados perciben que existe un excelente uso de los recursos al momento que el personal desarrolla sus actividades, el 26.6% del total de investigados percibe que existe un regular uso de los recursos al

momento que el personal desarrolla sus actividades, el 29.4% del total de investigados percibe que existe un mal uso de los recursos al momento que el personal desarrolla sus actividades, y finalmente el 24.8% del total de investigados percibe que existe un pésimo uso de los recursos al momento que el personal desarrolla sus actividades en el hospital de Huacho, 2020.

C.- Dimensión: Eficiencia.

Tabla N° 20

Nivel de eficiencia en el desarrollo de sus actividades del personal del hospital de Huacho, 2020.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	35	32.1
Nunca	31	28.4
Algunas veces	26	23.9
Casi siempre	9	8.3
Siempre	8	7.3
Total	109	100,0

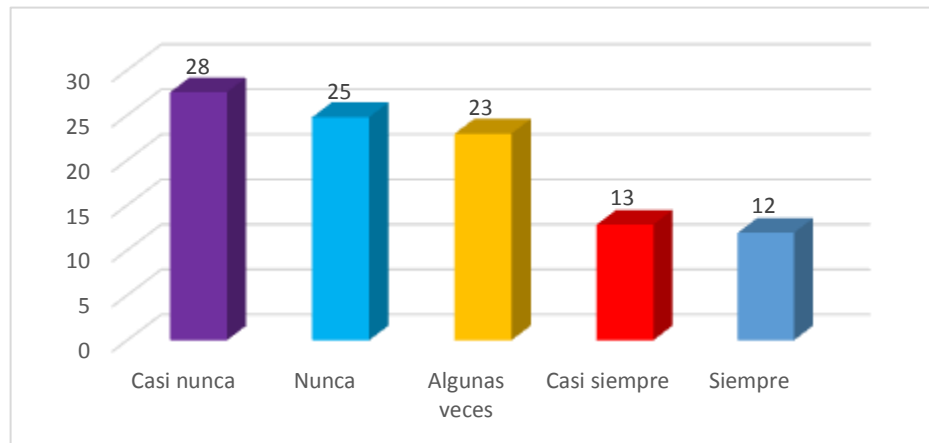


Figura 17: Nivel de eficiencia en el desarrollo de sus actividades del personal del hospital de Huacho, 2020.

Resultados

En la tabla N° 20 y figura 17, se observa que el 8.3% del total de investigados perciben que casi siempre se cumple con los objetivos y metas en el tiempo

establecido, el 7.3% del total de investigados perciben que siempre se cumple con los objetivos y metas en el tiempo establecido, el 23.9% del total de investigados perciben que algunas veces se cumple con los objetivos y metas en el tiempo establecido, el 28.4% del total de investigados perciben que casi nunca se cumple con los objetivos y metas en el tiempo establecido, y finalmente el 32.1% del total de investigados perciben que nunca se cumple con los objetivos y metas en el tiempo establecido por el personal del hospital de Huacho, 2020.

D.- Dimensión: Efectividad

Tabla N° 21

Nivel de efectividad en el desarrollo de sus actividades del personal del hospital de Huacho, 2020.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	30	27.5
Malo	27	24.8
Regular	25	22.9
Bueno	14	12.9
Excelente	13	11.9
Total	109	100,0

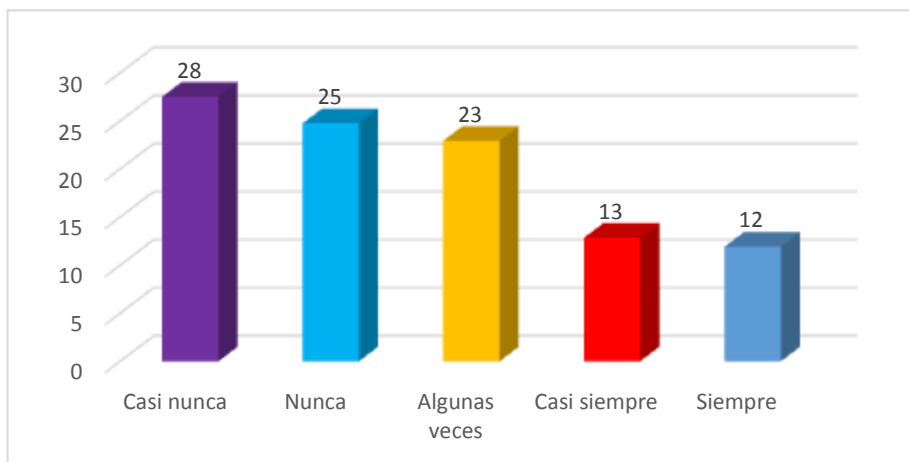


Figura 18: Nivel de efectividad en el desarrollo de sus actividades del personal del hospital de Huacho, 2020

Resultados

En la tabla N° 21 y la figura 18, se observa que el 12.9% del total de investigados perciben que existe un nivel de efectividad bueno en el desarrollo de sus actividades del personal del hospital, el 11.9% del total de investigados perciben que existe un nivel excelente de efectividad en el desarrollo de sus actividades del personal, el 22.9% del total de investigados percibe que existe una regular efectividad en el desarrollo de sus actividades del personal, el 24.8% del total de investigados percibe que existe un nivel malo de efectividad en el desarrollo de sus actividades del personal, y finalmente el 27.5% del total de investigados percibe que existe una pésima efectividad en el desarrollo de sus actividades del personal del hospital de Huacho, 2020

4. Análisis y discusión

1. Los resultados obtenidos referentes a la productividad laboral se determinaron en la tabla 18, que el 9.2% de los colaboradores manifiestan que en el hospital de huacho el nivel de productividad es bueno; el 8.3% de los colaboradores manifiestan que en el hospital de huacho el nivel de productividad laboral es excelente; por otro lado, en la tabla 19, el 10.0% de los colaboradores manifiestan que el nivel de eficacia es bueno; el 9.2% de los colaboradores manifiestan que el nivel de eficacia es excelente; que incluso solamente el 8.3% opinan que casi siempre en el hospital de huacho trabajan con eficiencia; el 7.3% opinan que siempre en el hospital trabajan con eficiencia; y esto se debe a que los jefes en el hospital no desarrollan sus actividades aplicando las estrategias de liderazgo al momento de interactuar con los colaboradores tal como señala solamente el 12.9% que opina que el nivel de efectividad es bueno y el 11.9% opina que el nivel de efectividad es excelente. Esto apoya Chiavenato (2009) quien menciona que la productividad laboral aumenta cuando la empresa confía en sus empleadores y disminuye la pérdida de productos defectuosos por unidad de tiempo de trabajo.

Contrastando la información en cuanto a la productividad laboral, se está dando una baja aplicación de herramientas y técnicas que permitan tener un nivel de eficiencia, eficacia, efectividad óptimos y se incremente la productividad en el hospital de huacho, generando una mala atención a los pacientes, Asimismo Zelada, T. A (2018) expresa que la gestión de procesos se relaciona con la productividad, las operaciones, los recursos, los indicadores del proceso de gestión se relacionan con la productividad, y el mejor rendimiento del departamento de cirugía general fue en los tres últimos meses del año del 2018, se refleja en las intervenciones exitosas y el número de camas instaladas. Por otro lado **Laos, C. S (2018)** concluye que los

profesionales de enfermería tienen un nivel de productividad bajo esto se debe a que existe personal que no se encuentra satisfecho en el aspecto laboral, por lo que la calidad del servicio baja, con lo que no permite cumplir con las metas establecidas y el desempeño.

Se puede evidenciar que existe un inadecuado manejo de los recursos disponibles, del mismo modo un inadecuado uso del tiempo que esta destinado para el desarrollo de las actividades, y las acciones de los jefes no lo desarrollan con liderazgo, estos aspectos dificultan que se desarrollen las actividades de manera adecuada y se muestre a través de la productividad, en muchos casos se evidencia en la atención inadecuada a los pacientes.

2. Los resultados obtenidos referentes a la eficacia se determinaron en la tabla 4, que solamente el 9.0% de los colaboradores manifiestan que en el hospital de huacho siempre se administra adecuadamente el tiempo al desarrollar sus actividades; el 11.0% de los colaboradores manifiestan que en el hospital de huacho siempre los tiempos para el desarrollo de sus actividades está bien definidos, tal como se muestran los resultados en la tabla 5; por otro lado en la tabla 6, el 8.0% de los colaboradores del hospital de huacho manifiestan que siempre están preparados para desempeñar sus actividades.. Esto apoya Chiavenato (2002) quien menciona que la eficacia es la actividad o el efecto que espera la empresa de sus propios colaboradores en cuanto a función de la producción. Si se llegan alcanzar las metas trazadas, este se debe llevar a cabo teniendo en cuenta la misión y visión dentro de la empresa. La eficacia son los resultados esperados en mira de objetivos que lleva a la empresa, Así también aprovechando adecuadamente los recursos que son brindadas por el personal y materiales utilizados al mayor el tiempo disponible.

Contrastando la información en cuanto a la eficiencia, no se esta aplicando acciones concretas que permita que la labor de los colaboradores se realice de manera adecuada y permita que todas las acciones se cumplan optimizando los recursos, Asimismo **Machado, A., y Pelekais, C (2015)** en su investigación concluyeron que existió correlación positiva débil entre las dos variables objeto de estudio y que se

debe considerar, rotación, los sueldos, la confianza, y la comunicación que están influenciando en la productividad.

Se puede evidenciar que existe una inadecuada planificación de los tiempos que permitan que los colaboradores desarrollen sus actividades cumpliendo todos los objetivos propuestos, por lo que no utilizan adecuadamente en pro del cumplimiento de la actividad principal del hospital que es brindar un servicio de calidad.

3. Los resultados obtenidos referentes a la eficiencia se determinaron en la tabla 9, que solamente el 20.0% de los colaboradores manifiestan que en el hospital de huacho siempre se establecen estándares de calidad que mida el rendimiento de los colaboradores; el 9.0% de los colaboradores manifiestan que en el hospital de huacho siempre se define las responsabilidades de los colaboradores, tal como se muestran los resultados en la tabla 10; por otro lado en la tabla 11, el 15.0% de los colaboradores del hospital de huacho manifiestan que siempre se desarrollan las actividades de manera competitiva. Esto apoya **Aedo, C (2005)** quien manifiesta que la eficiencia es la virtud de producir al máximo con el mínimo recurso, cumpliendo los objetivos teniendo en cuenta la calidad del producto con un costo mínimo

Contrastando la información en cuanto a la eficacia, no se está aplicando estrategias adecuadas para el desarrollo competitivo de sus actividades por parte de los colaboradores, tales como destinar recursos, fijar estándares adecuados, Asimismo **Encalada, R. S (2016)** concluyo que la satisfacción laboral influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición

Se puede evidenciar que no se están destinando de manera adecuada los recursos al personal para que pueda desarrollar sus actividades de manera competitiva, la cual dificulta el cumplimiento de sus metas establecidas en el hospital de huacho.

4. Los resultados obtenidos referentes a la efectividad se determinaron en la tabla 14, que solamente el 12.0% de los colaboradores manifiestan que en el hospital de huacho siempre se brinda un servicio de calidad; el 8.0% de los colaboradores

manifiestan que en el hospital de huacho siempre los pacientes se sienten conformes con el servicio brindado los resultados se muestran en la tabla 15; por otro lado en la tabla 16, el 13.0% de los colaboradores del hospital de huacho manifiestan que siempre se fomenta la estabilidad laboral, de igual manera el 7.0% manifiesta que siempre se fomenta los ascensos en el hospital de huacho, los resultados se muestran en la tabla 17. Esto apoya **Gutiérrez, H (2009)** quien menciona que la estabilidad laboral es una protección que le permite al trabajador mantenerse en su empleo, sin que exista una causa justificada para su despido.

Contrastando la información en cuanto a la efectividad, se puede ver que el hospital de huacho no está aplicando sus estrategias tales como la estabilidad laboral, o los ascensos que son muy importante para motivar al personal, lograr mayor creatividad y por ende mayor competitividad. Asimismo, **Machado, A., y Pelekais, C (2015)** quienes concluyeron que existió correlación positiva débil entre las dos variables objeto de estudio y que se debe considerar, rotación, los sueldos, la confianza, y la comunicación que están influenciando en la productividad.

Se puede apreciar que sus estrategias del sistema de rotación de personal, de aplicar sueldos adecuados de acuerdo a los niveles y la complejidad del trabajo, la confianza y tener una comunicación asertiva son factores fundamentales para poder desarrollar de manera adecuada sus trabajos y lograr la productividad.

5. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

1. No existe una buena productividad laboral en el hospital de Huacho, esto se manifiesta dado que solamente el 8.3% de los colaboradores manifiestan que la productividad laboral es excelente, tal como se indica en la tabla 18, situación que genera un nivel de ineficiencia, ineficacia y falta de efectividad, como se demuestra en las tablas 19, dado que solamente el 9.2% de los colaboradores opina que la eficacia es excelente, el 7.3% de los colaboradores opina que la eficiencia siempre se viene dando y el 11.9% que opina que existe efectividad en el desarrollo de sus actividades en el hospital de huacho.
2. La eficacia en el hospital de huacho, presenta problemas esto se debe a que existe una pésima administración del tiempo al desarrollar sus actividades, el cual es manifestado por el 36.0% de los colaboradores de la tabla 4; del mismo modo se sustenta que solamente el 8.0% de los colaboradores manifiestan que los colaboradores están preparados para desempeñar sus actividades, el cual se muestra en la tabla 6, y lo que complica mas la situación es que solamente el 28.0% de los colaboradores afirman que siempre existe metas establecidas para medir el rendimiento de los colaboradores en el hospital de huacho.
3. Existe un bajo nivel de eficiencia, un rendimiento inadecuado de los colaboradores, de acuerdo al 28.0% de los colaboradores, estos resultados se perciben en la tabla 8; y además no están definidos con claridad los estándares para que desarrollen su trabajo los colaboradores, de acuerdo al 20.0% de los investigados, este resultado se

percibe en la tabla 9; del mismo modo no se define de manera adecuada la responsabilidad de los colaboradores, de acuerdo a la tabla 10. Estos resultados demostrarían que en el hospital de huacho no se está realizando una gestión adecuada por parte de los directivos, este accionar perjudica directamente a los pacientes.

4. Referente a la efectividad en el hospital de huacho, se percibe que solamente el 13.0% percibe que se fomenta la estabilidad laboral; los resultados se perciben en la tabla 16; del mismo modo no fomenta de manera adecuada los ascensos, los resultados se perciben en la tabla 17, por lo que se está demostrando que el hospital no tiene como política fomentar los ascensos y la estabilidad laboral en beneficio de sus colaboradores, el cual traería como resultado una inestabilidad laboral, falta de motivación y por ende una baja productividad laboral, perjudicando a los pacientes que acuden por un servicio adecuado.

Recomendaciones

1. Se debe mejorar la productividad laboral en el hospital de huacho, de acuerdo a lo manifestado por los encuestados. Para lograr el propósito se debe mejorar las estrategias que permitan lograr la eficiencia, la eficacia y la efectividad en todas las áreas del hospital, esto permitirá desarrollar sus actividades de manera óptima, beneficiando a los pacientes, cuando obtienen un servicio de calidad.
2. Se debe revisar y de ser necesario realizar los correctivos de las estrategias utilizadas para mejorar la efectividad, entre las cuales tenemos mejorar la administración del tiempo para desarrollar una actividad, capacitar al personal en temas relacionados con la actividad que realizan, para que estén preparados y desempeñen de manera adecuada sus funciones y no menos importante se debe establecer de manera adecuada sus metas que deberán cumplir cada colaborador, todas estas acciones mejorara el rendimiento de los colaboradores del hospital de huacho.
3. Recomiendo al hospital de huacho realizar un diagnóstico situacional que permitan determinar cuáles son los motivos que genera un rendimiento inadecuado de los colaboradores, definir con claridad los estándares para desarrollar su trabajo, así mismo establecer la responsabilidad de manera clara en cada función que realizan, esto permitirá actuar en los tiempos establecidos y lograr un servicio en el momento que el cliente lo solicite.
4. Exhortar al hospital de huacho adopte todos los mecanismos necesarios y que fomente la estabilidad laboral, los ascensos de sus colaboradores de manera equitativa y de acuerdo a sus méritos, fomentando la oportunidad para todos, este accionar será beneficioso para el hospital y los colaboradores porque se tendrá colaboradores más creativos e innovadores teniendo como resultado un buen desempeño de sus funciones en beneficio de la comunidad.

Agradecimiento:

Mi Trabajo de suficiencia profesional y este logro lo dedico principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. De igual forma agradezco a mi esposa que siempre ha estado junto a mi brindándome su apoyo para salir adelante en los momentos más difíciles. A mi pequeño Thiago por ser mi motor y motivo y darme las fuerzas para seguir adelante y cumplir mis metas.

6. Referencias bibliográficas

Libros

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Cuarta Edición ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría General de la administración*. Mexico: McGraw-Hill Séptima Edición.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). " *Teoría General de Administración*". México:: (8ª ed.). (J. M. Chacón, Ed. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V.
- Chiavenato, I. (s.f.). *Administración y gestión integral*. Mexico: MCGRAW-HILL. 8va Edición.
- Daft, R. (2005). *Metas organizacionales*. Mexico: Universidad interamericana de Desarrollo.
- Drucker, P. (1996). *Liderazgo Administrativo* Mexico: MCGRAW-HILL. 7va Edición.
- Ernesto, C. (2015). *El compromiso en la empresa*. Lima: Editorial San Fernando.
- Fernandez, M., & Sanchez, J. (2008). *Eficacia organizacional*. Lima, Perú: Diaz de Santos
- Gómez, H. C. (2006). *Administración y Liderazgo*, Mexico: MCGRAW-HILL. 7va Edición
- Hernandez, F. y. (2014). *Investigación científica*. México: Sexta Edición, McGraw-Hill
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*, . México: Sexta Edición, McGraw-Hill.

Hernandez, S. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Sexta Edición, Mc Graw- Hill.

Lathan, Y. (1978). *Administración gerencial*. Mexico: MCGRAW-HILL. 7va Edición

Lewin. (1996). *culturas y organizaciones*. Mexico: MCGRAW-HILL. 7va Edición

Scholl. (2001). *Gerenciando a un empresa*. México: Sexta Edición, Mc Graw- Hill

Tesis

Alcover, C. M., Topa, G., & Fernández, J. J. (2 de Agosto de 2014). La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral. *Papeles del Psicólogo*. Obtenido de aempresarial.com: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77831095003.pdf>

Crespo Coronel, B. A., & Suárez Briones, M. F. (2014). *Tesis: "Elaboración e Implementación de un Sistema de Control Interno, caso Multitecnos S.A. de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2012-2013"*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Encalada, R. S. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao - Perú, 2016*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7089/Encalada_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferrándiz , R. (2017). *Análisis de la eficiencia de los hospitales públicos de la comunidad autónoma de la región de Murcia*. Doctorado en Ciencias de la Salud, Universidad Católica de Murcia, Murcia. Obtenido de <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2565/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Garza, M. (2008). *Tesis "Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño metas de los Servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Lima.
- Graña, R. y. (2007). *Tesis "Latecnologia y la cultura institucional como factor relevante en la eficacia de la empresa de transporte San Martin"*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Laos, C. S. (2018). *Sindrome de Burnout y productividad laboral en los profesionales de enfermeria, Hospital Regional de Huacho*. Tesis para obtener el titulo profesional de Licenciada en enfermeria, Universidad San Pedro, Huacho-Perú. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5926/Tesis_57907.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Machado, A., & Pelekais, C. (2015). *Influencia del perfil gerencial en la productividad laboral del personal del sector salud de los hospositlaes públicos*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad Rafael Bellosos Chacis, Venezuela. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0067821/intro.pdf>
- Veronica, M. D. (2014). *Nivel de Cultura Tributaria en los comerciantes de la ciudad de Chiclayo para mejorar la recaudacion pasiva*. Lambayeque-Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Vilca, L. K. (2019). *Estrategia cero papel y productividad laboal de los colbaoradores del Gobierno Regional San Martín, Moyobamaba - 2019*. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49627/Vilca_YL_K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zelada, T. A. (2018). *Gestion por procesos y productividad del departamento de cirugia general del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, ESSALUD*,

2018. Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4156/ZELADA%20GONZALEZ%20TEODORO%20ANTONIO%20-%20MAESTRIA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Artículos científicos

Gutiérrez, P. H. (1 de Diciembre de 2009). Los retos actuales de la mejora de la calidad y la productividad en las organizaciones. *Actualidad y nuevas tendencias*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215016873011.pdf>.

Lagan, M. (1998). *Recursos Humananos*. Recuperado de www.losrecursoshumanos.com/gsplagan/rh23%.html.

Luis, D. V. (1998). *Psicología del trabajo y las organizaciones*. Laguna: recuperado e www.idiazi.web.ull.es/psicologiadeltrabajo/sgugw%.html.

Nicholls, J. G. (1984). Motivación de logro: conceptos de capacidad, experiencia subjetiva, elección de tareas y desempeño. *Psychological Review*, 328 - 346. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.328>.

Ochoa, K. A. (2014). *Motivación y productividad laboral*. Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzal - Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.

Sanchez, M. G., & Garcia, D. (2017). *Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.

Tracy, B. (2010). *Metas estratégicas y Prácticas*. Recuperado de www.amazon.com/publicacionesnestfind/html.

ANEXOS

Apéndices y anexos

Matriz de Consistencia

Productividad laboral de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS.</p> <p>¿Cuál es el nivel de eficiencia de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de eficacia de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de efectividad de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL.</p> <p>Describir el nivel de productividad de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS.</p> <p>Detallar el nivel de eficiencia de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.</p> <p>Determinar el nivel de eficacia de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.</p> <p>Detallar el nivel de efectividad de los trabajadores en el Hospital de Huacho, 2020.</p>	<p>Hipótesis</p> <p>Existe un nivel de productividad laboral de los trabajadores optimo en el hospital de Huacho</p>

POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODO Y DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>POBLACIÓN</u> La población está constituida por 150 colaboradores.</p> <p><u>LA MUESTRA.</u> Las unidades de muestreo ascienden a 109 colaboradores del hospital de huacho.</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION.</u> Básica</p> <p><u>DISEÑO</u> No experimental, transversal simple</p>	<p><u>TÉCNICAS</u> Se realizará a través de:</p> <p><u>Encuesta</u> Esta técnica fue utilizada con la finalidad de obtener datos de la población</p> <p><u>Documental</u> La investigación se realizará con el apoyo de libros, fuentes bibliográficas.</p> <p><u>INSTRUMENTOS</u> Se aplicó el cuestionario, el cual estaba compuesto por afirmaciones, con las cuales obtuvimos información de los investigados</p>

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de contabilidad

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DEL HOSPITAL DE HUACHO, 2020

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

Cuestionario de Productividad laboral.

Seria de suma importancia para nosotros contar con su participación para obtener información acerca de la productividad laboral en el hospital de Huacho, 2020.

Instrucciones:

Se le solicita marcar con una X en el casillero de acuerdo a su criterio.

Calificación

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones e indicadores	1	2	3	4	5
	Eficiencia					
1	Al desarrollar sus actividades administran bien su tiempo					
2	Para el desarrollo de sus actividades están bien definidos los tiempos					
3	Los colaboradores están preparados por el desempeño					
4	El desempeño se mide en base a las metas establecidas					
5	Existe un rendimiento adecuado de los colaboradores					
6	Existen estándares de calidad que mide el rendimiento de los colaboradores					
	Eficacia					
7	Se define bien la responsabilidad de los colaboradores					
8	La responsabilidad es asumida con normalidad en el hospital					
9	Desarrollan sus actividades de manera competitiva					
10	Los colaboradores de la institución son competitivos					
11	Los colaboradores cumplen con sus metas trazadas					
12	Las metas trazadas por la institución son realistas					
	Efectividad					
13	Se brinda un servicio de calidad					
14	El colaborador sabe que debe brindar un servicio de calidad					
15	Los pacientes se quedan conformes con el servicio					
16	El colaborador se preocupa por brindar una buena satisfacción al paciente					
17	El hospital fomenta la estabilidad laboral					
18	Existe políticas de ascensos en el hospital					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jessica Luis Menacho

Fecha: 20/08/2020 Especialidad: Contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Vargas Montero Junior Walter**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL HOSPITAL DE HUACHO, 2020.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

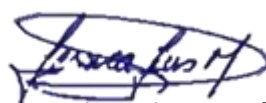
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Jessica Luis Menacho

Mg. en contabilidad con mención
en Auditoria
DNI. 32954628

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Luis Vigo Bardales

Fecha:10/08/2020 Especialidad: Contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Vargas Montero Junior Walter**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL HOSPITAL DE HUACHO, 2020.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

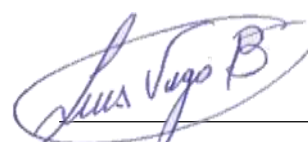
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Luis Vigo Bardales
Maestro en Contabilidad
DNI.32949499

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Walter Medrano Acuña

Fecha: 12/08/2020 Especialidad: Contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Vargas Montero Junior Walter**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL HOSPITAL DE HUACHO, 2020.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

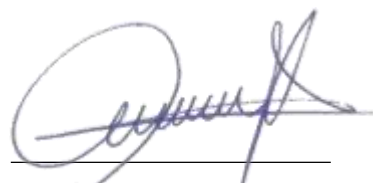
Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

180

0.90

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Walter Medrano Acuña
Doctor en contabilidad
DNI. 10588687



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Vargas Montero Junior Walter		45327618	Junior_17_3@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
Tesis	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Productividad laboral de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020			
5. Programa Académico			
Contabilidad			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (Info: repositorio@unsp.edu.pe)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (Info: repositorio@unsp.edu.pe)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁵



Firma

Lugar: Chimbote Día: 08 Mes: 05 Año: 24

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 001-2018-UNSP/CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación (para Grados Académicos y Títulos Profesionales), Art. 41, inciso III.
- Según N° 00000 Legajo según el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y ODS 2018-2024.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer análisis de forma en la obra y utilizar en el Repositorio Institucional Digital. Respecto a siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo al Marco de la Ley 8227.
- En caso de que el autor elija el segundo método (restricción de acceso) se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CONYTES/CDI (Numerales 5.7 y 6.2) de acuerdo al funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve el depósito de los autores un conjunto de servicios (herramientas y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras). Estas licencias también garantizan que el autor otorga el crédito por su obra.
- Según el inciso 2.2 del artículo 2º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para Grados Académicos y Títulos Profesionales (RNT) de las universidades, institutos y escuelas de educación superior tienen como obligación legalizar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales vinculando el tipo de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente, resguardados por el Repositorio Digital (RDI) a través del Repositorio AUCD.

Nota: En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley N° 27444, art. 30, inciso 3º, B.

Productividad laboral de los trabajadores en el hospital de Huacho, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad EAFIT Trabajo del estudiante	1%
7	1pdf.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%



9	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	www.asobancaria.com Fuente de Internet	<1%
11	bolsa-madrid.com Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1%
15	nodai.repo.nii.ac.jp Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%

