



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN
PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED TECHO
OBRERO DEL DISTRITO DE SICUANI-REGIÓN CUSCO,
2018**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. CASTILLO MAMANI, EDGAR

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

Dr. MARCELINO PAUCAR ALVAREZ

JURADO EXAMINADOR

Dra. BARRETO MUNIVE MARCELA ROSALINA
Presidente

Dra. CHIRINOS SUSANO ROSA ESTHER
Secretario

Dra. CAPACYACHI OTÁROLA NANCY MERCEDES
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi esposa, por comprenderme y apoyarme en todo momento, con todo su amor y apoyo incondicional, donde así todo es posible.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, Dr. Marcelino Paucar Álvarez, por la orientación y compartir sus conocimientos que fueron de importancia para culminar mi investigación.

A la Universidad Telesup.

A mi familia, por ser parte importante en mi vida; a Sixta Gutierrez Llavilla, mi esposa, y a mis hijos Medick y Laleshka por ser parte mi vida.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad en el personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018. Este estudio fue correlacional, con un diseño no experimental transversal: asimismo, la población fue de 98 individuos, la investigación contó con una muestra de 39 trabajadores asistenciales del centro de salud Techo Obrero, quienes fueron evaluados mediante la aplicación de cuestionarios con la intención de recolectar información, 18 ítems para la primera variable, y 22 ítems para la segunda variable, ambos cuestionarios tuvieron una escala de medición tipo Likert. Los resultados adquiridos determinaron la existencia de una relación entre satisfacción laboral y productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018, el coeficiente Rho de Spearman fue 0,478 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva y moderada.

Palabras claves: satisfacción laboral y productividad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between job satisfaction and productivity of health workers in the micro-roofing network of the Sicuani District - Cusco Region, 2018. This study was correlational, with a non-experimental cross-sectional design: also the population is 98, the research had a sample of 39 health workers from the roof worker health center, who were evaluated by applying questionnaires with the intention of collecting information, 18 items for the first variable and 22 items for the second variable, Both questionnaires had a Likert type measurement scale. The acquired results determined the existence of a relationship between job satisfaction and productivity of the health workers of the micro-roof network of the Sicuani district - Cusco Region, 2018, the Spearman's Rho coefficient is 0.478 and according to the scale of stimulation of the Spearman's Rho correlation, there is a moderate positive correlation.

Keywords: Job satisfaction and productivity.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN	xvii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1. Planteamiento del problema.....	19
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Justificación del estudio.....	21
1.3.1. Justificación practica:	21
1.3.2. Justificación metodológica	21
1.3.3. Justificación teórica	22
1.4.1. Objetivo general.	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Antecedentes nacionales	23
2.1.2. Antecedentes internacionales	26
2.2. Bases teóricas	28
2.2.1. Satisfacción laboral.	28
2.2.2. Productividad laboral.....	31
2.3. Definiciones de términos básicos.	33
III. MÉTODOS Y MATERIALES	35

3.1.	Hipótesis de la investigación	35
3.1.1.	Hipótesis general.....	35
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	35
3.2.	Variables de estudio:	35
3.2.1.	Definición conceptual	35
3.2.2.	Definición operacional	36
3.3.	Tipo y nivel de la investigación	38
3.3.1.	Nivel de investigación.....	38
3.3.2.	Método de investigación.....	39
3.4.	Diseño de la investigación	39
3.5.	Población y muestra de estudio.....	40
3.5.1.	Población.	40
3.5.2.	Muestra.	40
3.6.	Técnicas instrumentos de recolección de datos	41
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.	41
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	42
	Validez:.....	43
	Confiabilidad:.....	43
3.6.3.	Criterio para evaluar al coeficiente Alfa de Cronbach	44
3.7.	Métodos de análisis de datos.	44
3.8.	Aspectos éticos	45
IV.	RESULTADOS	46
4.1.	Análisis descriptivos de los ítems, dimensiones y variables.....	46
4.2.	Análisis inferencial.....	86
4.2.1.	Prueba de normalidad.....	86
4.2.2.	Prueba de hipótesis.....	86
V.	DISCUSIÓN.....	98
VI.	CONCLUSIONES	102
VII.	RECOMENDACIONES.....	103
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
	Anexo 1: Matriz de consistencia	108
	Anexo 2: Matriz de operacionalización	109
	Anexo 3: Instrumentos	110

Anexo 4: Validación de instrumentos.....	115
Anexo 5: Matriz de datos	119
Anexo 6: Propuesta de valor.....	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Escala del instrumento y variable	42
Tabla 2.	Escala del instrumento y variable	43
Tabla 3.	Validez de los instrumentos de recolección de información	43
Tabla 4.	Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable 1	44
Tabla 5.	Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable 2	44
Tabla 6.	Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo.	46
Tabla 7.	Las tareas encomendadas va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee	47
Tabla 8.	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana .	48
Tabla 9.	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia	49
Tabla 10.	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayudara a alcanzar los objetivos institucionales.....	50
Tabla 11.	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo...	51
Tabla 12.	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	52
Tabla 13.	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	53
Tabla 14.	Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza...	54
Tabla 15.	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	55
Tabla 16.	La institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	56
Tabla 17.	Usted cree que tiene la oportunidad para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	57
Tabla 18.	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	58
Tabla 19.	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida del personal.....	59
Tabla 20.	Usted cree que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades de desempeño.....	60

Tabla 21. La institución aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.....	61
Tabla 22. Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	62
Tabla 23. Se siente orgulloso del trabajo que realiza.....	63
Tabla 24. El personal demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar los instrumentos y materiales de la institución.	64
Tabla 25. El personal utiliza los instrumentos y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo.	65
Tabla 26. El personal es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna con el fin de lograr su objetivo.	66
Tabla 27. El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos.....	67
Tabla 28. Los instrumentos, equipos y materiales son aprovechados satisfactoriamente por el personal para las actividades.	68
Tabla 29. Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado.	69
Tabla 30. El personal aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido. .	70
Tabla 31. El personal participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	71
Tabla 32. El personal revisa el estado de los equipos con las cuales trabaja.	72
Tabla 33. El personal hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo de la institución.	73
Tabla 34. El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	74
Tabla 35. Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas...	75
Tabla 36. El personal toma en cuenta los parámetros para el cuidado de los instrumentos y equipos de la institución.....	76
Tabla 37. Se preocupa por el cuidado de los instrumentos y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.	77
Tabla 38. Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución.....	78

Tabla 39. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro de la institución.	79
Tabla 40. El personal posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.....	80
Tabla 41. El personal simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo.....	81
Tabla 42. Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.....	82
Tabla 43. El personal consulta e investiga manuales, normas que tenga relación con su trabajo.	83
Tabla 44. El personal comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.....	84
Tabla 45. El personal pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes.....	85
Tabla 46. Análisis descriptivo de los ítems de las variables	86
Tabla 47. Prueba de hipótesis Chi cuadrado.....	87
Tabla 48. Tabla cruzada para la prueba de hipótesis general.....	88
Tabla 49. Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica 1.....	89
Tabla 50. Tabla cruzada para la prueba de hipótesis específica 1	89
Tabla 51. Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica 2.....	91
Tabla 52. Tabla cruzada para la prueba de hipótesis específica 2.....	91
Tabla 53. Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica 3.....	92
Tabla 54. Tabla cruzada para la prueba de hipótesis específica 3.....	93
Tabla 55. Prueba de chi-cuadrado hipótesis específica 4	94
Tabla 56. Tabla cruzada para la prueba de hipótesis específica 4	95
Tabla 57. Variable satisfacción laboral del personal de la micro red techo obrero del distrito de Sicuani – región Cusco, 2018.	95
Tabla 58. Variable productividad del personal asistencial de la micro red techo obrero del distrito de Sicuani – región Cusco, 2018.	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo.	46
Figura 2. Las tareas encomendadas va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	47
Figura 3. El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	48
Figura 4. Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia	49
Figura 5. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayudara a alcanzar los objetivos institucionales.....	50
Figura 6. Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo... ..	51
Figura 7. Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	52
Figura 8. La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	53
Figura 9. Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza.	54
Figura 10. El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	55
Figura 11. La institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	56
Figura 12. Usted cree que tiene la oportunidad para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	57
Figura 13. Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	58
Figura 14. Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida del personal.....	59
Figura 15. Usted cree que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades de desempeño.....	60
Figura 16. La institución aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.....	61

Figura 17. Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	62
Figura 18. Se siente orgulloso del trabajo que realiza.	63
Figura 19. El personal demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar los instrumentos y materiales de la institución.	64
Figura 20. El personal utiliza los instrumentos y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo.	65
Figura 21. El personal es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna con el fin de lograr su objetivo.	66
Figura 22. El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos.	67
Figura 23. Los instrumentos, equipos y materiales son aprovechados satisfactoriamente por el personal para las actividades.	68
Figura 24. Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado.	69
Figura 25. El personal aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido. .	70
Figura 26. El personal participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	71
Figura 27. El personal revisa el estado de los equipos con las cuales trabaja.	72
Figura 28. El personal hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo de la institución.	73
Figura 29. El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	74
Figura 30. Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas. ...	75
Figura 31. El personal toma en cuenta los parámetros para el cuidado de los instrumentos y equipos de la institución.	76
Figura 32. Se preocupa por el cuidado de los instrumentos y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.	77
Figura 33. Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución.	78
Figura 34. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro de la institución.	79

Figura 35. El personal posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.....	80
Figura 36. El personal simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo.....	81
Figura 37. Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.....	82
Figura 38. El personal consulta e investiga manuales, normas que tenga relación con su trabajo.	83
Figura 39. El personal comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.....	84
Figura 40. El personal pone todo de si para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes.....	85
Figura 41. Variable satisfacción laboral del personal asistencial de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.	96
Figura 42. Variable productividad del personal asistencial de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.	97

INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado: Satisfacción laboral y productividad en personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani Región-Cusco 2018, es de gran importancia para conocer el grado de relación entre satisfacción laboral y productividad.

La circunstancia de satisfacción o insatisfacción laboral del centro de salud Techo Obrero, se origina no solo por la ansiedad y la frustración, por parte del empleado sino también por la falta de compromiso institucional, los incentivos no recibidos, las recompensas postergadas frente al trabajo realizado, la inoportuna comunicación entre compañeros de trabajo y jefes inmediatos, la escasez de políticas de promoción, la falta de capacitación del personal y la igualdad del trabajo.

Este trabajo de investigación presenta los siguientes capítulos: en el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación del estudio y los objetivos de la investigación. En la formulación, se plantea: ¿cómo se relaciona la satisfacción laboral con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018? También, se tiene como objetivo determinar el grado de relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

En el segundo capítulo se abordó el marco teórico, los antecedentes de la investigación a nivel nacional e internacional, las bases teóricas, se trabajaron los conceptos relacionados con las variables.

El tercer capítulo incluye el método, materiales y las hipótesis de investigación, el tipo de investigación, la población y muestra del estudio, donde la muestra para la investigación fue el personal asistencial del centro de salud Techo Obrero, esta investigación es de tipo no experimental y descriptiva, el instrumento para recabar información fue hecha con relación a las cuatro dimensiones de la primera variable satisfacción laboral, está constituida por 18 ítems y tres

dimensiones de la segunda variable productividad, está constituida por 22 ítems, ambos cuestionarios tienen una escala de medición tipo Likert.

El cuarto capítulo abarcó los resultados de la investigación, para ello, se presentan las tablas, interpretación y análisis, pruebas de hipótesis, discusiones como el proceso de análisis e interpretación de datos. El procedimiento utilizado para el análisis y sistematización de la información fue mediante el programa SPSS versión 25.

Por último, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencia bibliográfica y los anexos correspondientes.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El viraje de las tecnologías de información y comunicación (TIC), consolidaron nuevos tipos de relaciones socioeconómicas en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, las organizaciones están viviendo una época donde el capital humano es crucial en su constitución. Con frecuencia los responsables de los recursos humanos, encargados de establecer los programas de motivación e incentivos, desconocen el sentido de la motivación laboral y confunden los términos de satisfacción y motivación. Mientras que la satisfacción se puede considerar como el cumplimiento del deseo y objetivo, la motivación, por el contrario, hace referencia a lo que impulsa al individuo a intentar cubrir ese mismo deseo y objetivo.

Por ello, se puede dar que un trabajador esté muy satisfecho de su puesto de trabajo, pero no esté motivado por él; satisfacción en el trabajo, por su lado, es una actitud que, en tanto se posee, facilita y hace menos penoso el proceso de satisfacción de las necesidades a las que orienta la motivación, e incide en que o se mantenga como tal la meta, a la que se orienta la motivación, o que la persona trate de orientarse hacia otra meta diferente.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015) en el informe: *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*, señala que en los últimos decenios, el mundo del trabajo se ha vuelto más complejo e imprevisible. La visión de múltiples modalidades de empleo y relaciones de trabajo, que se han dado en paralelo a la dispersión y aceleración de los procesos de producción, ha transformado los mercados de trabajo en todo el mundo. Las relaciones de trabajo convencionales, coexisten con modalidades de trabajo más flexibles y situaciones de trabajo informal, aunque en distintos grados. La prevalencia de uno u otro tipo de relaciones de trabajo depende del contexto socioeconómico y del entorno normativo de cada país. (p. 75)

Verdaderamente, el trabajo del personal de salud asistencial se traza como un desafío profesional y personal. En el plano profesional se requiere gran cantidad de conocimientos para hacer frente a diversas situaciones, que se les presente y

desde el punto de vista personal, implica un compromiso constante de superación y entrega. Estas peculiaridades hacen que este trabajo, pueda ser una fuente constante de crecimiento personal y profesional, brindándole al personal de salud satisfacción laboral y también una gran fuente de riesgos y estrés, que pueden traducirse en insatisfacción en su trabajo.

La satisfacción laboral es el resultado de factores tanto internos como externos, entre ellos, se pueden mencionar la motivación, el desarrollo profesional del personal, la identificación y pertenencia en la organización, por ello, es de vital importancia velar por la satisfacción de los trabajadores, ya que esto reflejarán resultados positivos en la productividad.

Al tener en cuenta, que la productividad es una relación entre eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo individual y organizacional, es necesario que los gerentes brinden un seguimiento adecuado, y buscar las mejoras en el nivel de satisfacción del personal y la identificación con la empresa, ya que en muchas oportunidades las organizaciones descuidan los factores internos y externos que mantienen satisfecho al personal, y como consecuencia se tienen situaciones difíciles para la organización, tales como, irresponsabilidad, falta de compromiso, rotación de personal, ausentismo. Ofreciendo un adecuado seguimiento y dándole la importancia que se merece la satisfacción laboral, la productividad será mayor para la organización y esta al comprometerse, en la busca de la mejora continua, obtendrá colaboradores satisfechos y productivos que ayudarán a cumplir las metas y objetivos que se tracen.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- PE 1. ¿Cómo se relacionan los factores entre el reto del trabajo y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?
- PE 2. ¿De qué manera se relaciona la remuneración justa con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?
- PE 3. ¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?
- PE 4. ¿Cómo se relaciona la relación de trabajo con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación practica:

Esta investigación se realizó por la importancia y relevancia porque contribuyó a la sensibilización de los trabajadores de salud y a poder identificar, la relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de salud, lo que contribuirá a enriquecer la teoría sistematizada de ambas variables, se reportará recomendaciones para la administración de la Micro Red Techo Obrero.

1.3.2. Justificación metodológica

La investigación realizada fue de gran utilidad ya que sirvió para comprobar la importancia de las técnicas e instrumentos en el recojo de información de la satisfacción laboral y la productividad, ya que permitió comprobar la validez y confiabilidad de las escalas de satisfacción laboral y la productividad, y cómo estos instrumentos nos ayuda a realizar un diagnóstico de los resultados que se obtuvieron, puesto que intento explicar acudiendo al uso del método descriptivo, con enfoque cuantitativo se consiguió responder al problema de investigación y

alcanzar los objetivos de estudio y también podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación .

1.3.3. Justificación teórica

En el presente estudio el abordaje de los temas satisfacción laboral y su relación con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, gracias a las teorías y a las diversas fuentes de información permitieron identificar la relación entre satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. Con ello, los directivos de la organización, podrán diseñar políticas y estrategias de cambio que sean necesarios para la solución de los problemas encontrados.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OE. Determinar el grado de relación entre la satisfacción laboral y productividad en personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos.

OE 1. Describir la relación entre el reto del trabajo y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

OE 2. Identificar la relación de remuneraciones justas y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

OE 3. Determinar la relación de condiciones de trabajo y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

OE 4. Determinar la relación de trabajo y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Con la finalidad de dar mayor sustento a esta investigación, se ha realizado la búsqueda de artículos de investigación y tesis publicadas, acorde con las variables de estudio. Carrasco (2009) manifestó que “vienen a ser la relación o el conjunto de toda conclusión obtenida por otros investigadores, o por el mismo investigador, en tiempos pasados respecto al problema que se investiga, o en trabajos de investigación muy similares o relacionados” (p. 123).

2.1.1. Antecedentes nacionales

Para esta investigación se han considerado los siguientes antecedentes:

Rosales (2015) en su investigación desarrollada: *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*; tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida; habiendo utilizado en su metodología enfoque cuantitativo, descriptivo, con una muestra de 90 trabajadores; llegó a la siguiente conclusión: se hallaron correlaciones positivas entre la satisfacción con la vida y el factor de un buen lugar para trabajar de la satisfacción laboral. Abarcando tres indicadores: capacitación para trabajar bien, un ambiente de trabajo limpio y bonito, y compañeros de trabajo organizados y cordiales. De igual manera con nuestra investigación la satisfacción laboral es positiva, aportando de manera teórica con nuestra investigación. (p.61).

Calderón (2015) en su trabajo de investigación: *Factores que limitan la aplicación del reglamento de ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratos y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, del Distrito de Tarapoto, año 2014*; tuvo como objetivo conocer los factores que limitan la aplicación del reglamento; utilizó el método deductivo, inductivo y descriptivo para su desarrollo, tomando como muestra a 50 trabajadores de la institución; llegando a la siguiente conclusión: el desconocimiento del reglamento de la Ley N° 29783, afecta negativamente en los trabajadores y personal administrativo del PEHCBM

conllevando a una satisfacción baja para el desarrollo de las actividades de los colaboradores. En comparación con nuestra investigación, donde el personal demostró tener conocimiento casi siempre de la utilización de instrumentos y materiales de la institución, de esta manera aportó al dar a conocer dicha diferencia. (p.50).

Alva y Juárez (2014) en su informe de investigación: *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*; siendo el objetivo de estudio, determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores; habiendo utilizado el método analítico para efectuar el análisis de la información de las tablas estadísticas y de los gráficos, así mismo, utilizó el método comparativo para efectuar la comparación de los niveles de satisfacción laboral y la productividad; concluyendo que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa, por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también, la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad, Esta investigación aporoto en cuanto a sus objetivos que son de manera semejante a nuestra investigación, por otro lado, se observó que en cuanto a sus resultados, la instrucción estudiada a veces otorgó incentivos y capacitaciones al personal. (p.75).

Alvarado y LLactahuaccha (2014) en su tesis de grado titulada: *Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en Hospitales de Essalud –Chiclayo 2012*; cuyo objetivo general fue: determinar la influencia de los regímenes laborales con el nivel de satisfacción de enfermeras que laboran en los diferentes hospitales de EsSalud de Chiclayo; mientras que la metodología utilizada fue, cuantitativa, descriptiva, correlacional y de corte transversal; llegando a las siguientes conclusiones: de manera general, existe influencia significativa de los regímenes laborales en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de Essalud de Chiclayo, el cual está representado por los siguientes niveles de satisfacción: insatisfacción 12.1 %, medianamente satisfechas 20.6 %, satisfechas 12.7 % y muy satisfechas 54.5%. Los niveles de

satisfacción y mucha satisfacción corresponden a las enfermeras del RL. DL N° 276 y Ley N° 728. En el RL. DL N° 1057 (CAS) el 61.8% de enfermeras evidencian mediana satisfacción.

En el régimen laboral DL. N° 276, el 78.2% de las enfermeras de Essalud de Chiclayo muestran un nivel de satisfacción laboral de muy satisfecho; los factores que influyen significativamente sobre el puntaje de satisfacción laboral en orden de mayor significancia son: factor 5: desarrollo personal (0.80), factor 6: desempeño de tareas (0.75), factor 7: relación con la autoridad (0.68), factor 1: condiciones físicas y/o materiales (0.58), y factor 3: políticas administrativas (0.55).

El régimen laboral Ley N° 728, el 85.5% de las enfermeras de Essalud de Chiclayo muestran un nivel de satisfacción de muy satisfechas y los factores en orden de influencia fueron: factor 6: desempeño de tareas (0.75), factor 5: desarrollo personal (0.65) y factor 2: beneficios laborales y/o remunerativos (0.54). El factor 3 y 1, no fueron significativos.

En el régimen laboral DL. N° 1057 (CAS), el 61.8% de las enfermeras de Essalud de Chiclayo referencian un nivel de satisfacción de medianamente satisfechas, y un significativo de 36.4% de insatisfacción; los factores que influyen significativamente son: factor 2: beneficios laborales y/o remunerativos (0.60) y el factor 3: políticas administrativas (0.55), con menor influencia el factor 5: desarrollo personal (0.44) y factor 7: relación con la autoridad (0.41), (p.40). Esta investigación nos da a conocer que sí existe satisfacción laboral del personal de enfermería al igual que nuestra investigación que es casi siempre que se siente satisfecho con sus condiciones de su puesto de trabajo, aportándonos una base teórica para nuestra investigación.

Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012) en su investigación: *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*; tuvieron como objetivo general de la investigación, aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos, en la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, y de las municipalidades B y C de Lima Metropolitana; utilizaron en su metodología enfoque cuantitativo, debido a que tiene

como meta describir y explicar los fenómenos asociados a la satisfacción laboral, y la relación entre sus factores y las variables ocupacionales, el tipo de investigación es descriptivo y correlacional; obtuvo las conclusiones siguientes: los niveles de satisfacción laboral reportados por los trabajadores de las tres municipalidades de estudio se considera promedio medio. No existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. En cuanto a nuestra investigación, se observa que sí existe una relación positiva y significativa en cuanto a la satisfacción laboral. (p.56)

2.1.2. Antecedentes internacionales

Calderón (2016) en su trabajo de investigación titulado: *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*; tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores; se utilizó la metodología estadística de medidas de tendencia central, tales como: la media, la mediana, la moda y desviación estándar y la investigación es de tipo descriptivo; los resultados estadísticos concluyeron que: del total de colaboradores evaluados del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango, mediante el test de satisfacción laboral, revelaron que se encuentran satisfechos con su trabajo, puesto que; un 40% demostró estar totalmente satisfecho con su trabajo y un 60% manifestó estar satisfecho con su empleo, ningún evaluado demostró insatisfacción laboral. Aporta de manera significativa en cuanto a los resultados obtenidos siendo en ambos con un nivel de satisfacción alta. (p.55)

Ríos (2014) en su estudio investigativo: *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*; tuvo como objetivo determinar si la satisfacción laboral influye en el clima organizacional del personal del área administrativa; la presente investigación fue de tipo descriptivo correlacional; los resultados estadísticos, concluyeron que, en general, la satisfacción laboral como el clima organizacional se encuentra en niveles apropiados, pues la mayoría afirma estar satisfecho y con un buen nivel de clima; concluyendo que existe una relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción

laboral y el clima organizacional, en el personal evaluado, pues al aumentar una de las variables inminentemente aumenta la otra, demostrando que existe una correlación positiva. (p.73). Aporta de manera significativa existiendo en ambas investigaciones una correlación positiva, en cuanto a lo satisfacción laboral con su clima organizacional y su ambiente de trabajo.

Olvera (2013) en su trabajo de investigación: *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*; el su estudio abarcó como objetivo principal establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora. El tipo de metodología fue mixta ya que es cuantitativa y cualitativa. Como instrumento se utilizó el cuestionario de motivación para el trabajo a la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 38 empleados. Concluyó que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son trabajo en equipo y seguridad e higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos. Aporta a nuestra investigación en cuanto que si existe factores extrínsecos que influyen en el desempeño laboral como lo es el trabajo en equipo como compartir sus conocimientos en beneficio de sus compañeros. (p.43)

Fuentes (2012) en la investigación cuyo título es: *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*; tuvo como objetivo general establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano; la investigación fue de tipo descriptivo; los resultados estadísticos, concluyeron que se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta N° 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho. En ambas investigaciones tiene una relación directa significativa entre

la satisfacción laboral y productividad, aportando de manera teórica a nuestra investigación. (p 83)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral.

Vigo (2016) señala que la satisfacción laboral puede ser definida como el grado en el cual una persona experimenta sentimientos positivos o negativos con relación a los diversos aspectos del trabajo. (p. 14)

Chiavenato (2002) indica que el talento humano está compuesto por colaboradores que brindan sus servicios y conocimientos que ayuda a la empresa o institución, el cual debe ser remunerado, pero no solo eso, sino también, debe ser valorado, apreciado y agradecido, pues depende de ello, para que el personal se sienta satisfecho y se desempeñe mejor en sus actividades. (p. 4)

Pujol (2016) da a entender que es el grado en que aquellos se encuentran satisfechos con su trabajo, los atributos que les merecen mayor importancia relativa y respecto de los cuales, verifican menores niveles de satisfacción, resulta de interés para el diseño de políticas orientadas a lograr su retención”. (p. 263)

Anderson (2015) define la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

Castillo (2010) mencionó que una buena gestión de personal ha llevado a las organizaciones a que logren alcanzar la excelencia, la superación y el desarrollo, consiguió el mejoramiento y superación del personal, brindándole la facilidad de crecer profesionalmente, además ofreciéndoles conocimientos, mediante las capacitaciones, talleres, con el fin de que estos, mantengan un nivel alto de rendimiento. (p. 1)

La gestión del talento humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces, invertir en las personas puede generar grandes beneficios. (Castillo, 2010, p. 1)

Tras analizar cada uno de las teorías formuladas por los autores, se determinó que la gestión del talento humano es el manejo de los recursos humanos, teniendo en cuenta aspectos substancial como las condiciones laborales, la remuneración, y los beneficios, además aspectos intangibles como el reconocimiento, la valoración, el progreso y desarrollo del individual, pero también se refiere a realizar, una evaluación contante del individual para identificar sus dificultades, debilidades que deben ser mejoradas como también las fortalezas que serán aprovechadas y potenciadas.

2.2.1.1. Reto del trabajo

Robbins (2005) señaló que es la variedad de habilidades que emplea el trabajador para desarrollar diferentes actividades. Mediante los siguientes indicadores:

- Identidad de la tarea: hace mención a la capacidad que tiene el colaborador, como la medida en que el puesto precisa que el colaborador ejecute una tarea completa.
- Significación de la tarea: hace mención a la exigencia de la tarea, el puesto tiene un impacto, sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la institución o en el ambiente externo.
- Autonomía: es la facultad del colaborador en el cual el puesto facilita libertad, independencia y discreción sustanciales, al empleado en la programación de sus actividades y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- Retroalimentación del puesto mismo: es entendido como un proceso de comunicación, en el cual el desempeño de las diferentes actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

2.2.1.2. Remuneraciones justas

Robbins (2005) señala que las recompensas son más identificadas como la remuneración, o ascensos que la institución brinda a los colaboradores por el esfuerzo dedicado a cada actividad laboral, debe bastar para proporcionar un nivel de vida decente y se sientan satisfechos los colaboradores. Medido mediante:

Satisfacción con los sueldos y salario: es la compensación que los trabajadores perciben a cambio de su labor. La gerencia del departamento de personal a través de esta actividad vital, reconoce la satisfacción de los trabajadores, lo que ayuda a la institución a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

2.2.1.3. Condiciones de trabajo

Robbins (2005) trata también el tema de las condiciones de trabajo en una medida de esfuerzo que realizan los colaboradores, las condiciones laborales influyen bastante en la satisfacción del trabajador, pues buscan efectuar sus actividades en un lugar con oportunidades.

- Oportunidad y desarrollo de la organización: trata sobre el desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas, dentro de una organización con un fin en común.
- Características del trabajo: está estrechamente ligada a las metas que se tengan en la organización en un momento determinado.
- Supervisión: es la vigilancia o dirección de las actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de trabajadores, lograr la mejora del rendimiento de los trabajadores, su máxima eficacia y satisfacción.

2.2.1.4. Relación trabajo – empleado

La relación entre la institución y los trabajadores, es un lazo que debe mantenerse, pues es necesario que exista una buena relación ya que gracias a ello, se cumplirán las metas de manera conjunta y con un mismo espíritu, siempre buscando el éxito de la institución y ayudará a reducir los conflictos en el lugar de trabajo.(Robbin 2005)

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto: podemos mencionar que el éxito en la institución tiene lugar, cuando los objetivos y metas del trabajo realizados coinciden con los del trabajador da como resultado un individuo más satisfecho.

2.2.2. Productividad laboral.

La evaluación de la productividad es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de los objetivos y metas, que llevan a cabo obligatoriamente, las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad. Toda evaluación de la productividad debe ser aplicada en función de factores mensurables, cuantificables y verificables. La calificación obtenida de la evaluación es determinante para la concesión de estímulos y premios a los servidores, para habilitar su participación en concursos de ascenso, y la permanencia en el servicio. (Congreso de la Republica de Perú).

La productividad está considerada como el progreso de los medios de producción, y, además, del mejoramiento de las capacidades del recurso humano, así mismo, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, máquinas, equipos de trabajo y la mano de obra. La productividad también es el tamaño total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar la producción. (Robbins 2009)

Comprobación de la disposición: Bain (2000) estudia la disposición que ofrecen los colaboradores para aumentar sus actividades, y si estos demuestran tener el tiempo necesario para cumplir cada actividad de los procesos, identifica lo siguiente:

Acceso a las herramientas y materiales: el colaborador debe contar con las herramientas necesarias, para que pueda desarrollar sus actividades y que ayuden a cumplir con sus funciones de manera efectiva.

Seguimiento del proceso: para constatar el cumplimiento de metas se debe realizar la verificación de la productividad, y esto, consta de un buen seguimiento o supervisión.

Aprovechamiento de materiales: esto se da al buen uso que da los colaboradores a los instrumentos de trabajo, priorizando los recursos para controlar los gastos y generar ingresos mediante la productividad.

Predisposición: es la voluntad del colaborador de realizar de mejor manera las cosas, generando así más eficiencia y productividad en todas sus actividades realizadas y de contribuir acorde a sus exigencias.

Comprobación del equipo: Bain (2000) observa el uso de los equipos designados a los colaboradores para el perfeccionamiento de sus actividades, contribuyendo a los procesos y la productividad, se debe verificar:

Uso y manejo de equipos: evalúa la forma de manejo y el uso adecuado de los equipos, la existencia de equipos de última tecnología que contribuya para producir más y satisfacer a los clientes.

Planificación de actividades: la aplicación y planificación pre desarrollo, proponerse objetivos y metas que van de acuerdo con la estructura de los recursos que posee.

Cuidado de herramientas y equipos: la comprobación del cuidado de los instrumentos, herramientas, equipos, con su debido mantenimiento que aporte para la durabilidad de los mismos, lo cual ayuda a la eficiencia de los colaboradores.

Comprobación de los procedimientos: Bain (2000) observa que los colaboradores tomen medidas adecuadas frente a cualquier circunstancia, los colaboradores tomen interés en realizar sus actividades de la mejor manera en los procesos, simplificando y optimizando estos, se verifica lo siguiente:

Mejoramiento de procesos: para lograr resultados, es necesario cada vez ir reduciendo procesos y mejorar, no dejando de lado la calidad de atención que pueda ofrecer los trabajadores de una institución.

Simplificar elementos de trabajo: los medios que restringen la productividad de los trabajadores, la organización tiene que proteger por la tranquilidad de los mismos y adecuar a los trabajadores, dependiendo de los conocimientos sobre los puestos.

Autonomía: brindar la mejor atención hacia los pobladores de dicho sector, a ser autónomos sin depender de otra organización.

Valoración del trabajo: siempre deberá brindar características que apoyen al desarrollo de los procedimientos que puedan existir en la organización, la organización deberá tener siempre en cuenta la valoración del trabajador de acuerdo al tipo de trabajo que pueda ocupar.

2.3. Definiciones de términos básicos.

Autonomía: Capacidad del sujeto de gobernarse por una norma que él mismo acepta como tal sin coerción externa. Por el hecho de poder gobernarse a sí mismo, el ser humano tiene un valor que es el de ser siempre el fin y nunca el medio para otro objetivo que no sea él mismo. Kant.

Eficiencia: El logro de las metas con la menor cantidad de recursos. Azofra (1994).

Eficacia: Es una medida de logro de resultados. Chiavenato

Efectividad: Del verbo latino *efficere*: ejecutar, llevar a cabo, efectuar, producir, obtener como resultado. Relación entre los resultados, previstos y no previstos, y los objetivos. Aedo (2005)

Gestión: viene del latín *gestiō- gestionis* que significa ejecutar, lograr un éxito con medios adecuados. Corominas (1995)

Motivación: La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño". (Armstrong, 1991: 266).

Organización: Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por 2 o más personas cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. Ivancevich & Lorenzi (1997)

Productividad: Es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción. Real Academia Española (RAE).

Remuneración: Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena. Real Academia Española (RAE).

Satisfacción: La acción de satisfacer. Gusto, placer. Realización del deseo o gusto. Razón o acción con que se responde enteramente a una queja" (Encarta 97)

Talento humano: El talento, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación. Chiavenato (2009).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito Sicuani-Región Cusco, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. El reto del trabajo se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

HE 2. Las remuneraciones justas se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

HE 3. Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

HE 4. La relación de trabajo - empleado se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

3.2. Variables de estudio:

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Satisfacción laboral

Se mide a través de factores determinantes que permiten conocer si una persona se siente contenta y a gusto con los beneficios brindados por la institución. “Estos factores son el reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones del trabajo, relación trabajo – empleado” (Robbins 2005, p. 25).

3.2.1.2. Productividad

La productividad laboral es el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos, está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa, por lo tanto, se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud. (Van Den 2005)

3.2.2. Definición operacional

3.2.1.1. Satisfacción laboral

En el presente trabajo de investigación la satisfacción laboral, se midió a través de factores determinantes que permiten conocer si una persona se siente contenta y a gusto con los beneficios brindados por la institución. “Estos factores son el reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones del trabajo, relación trabajo – empleado” (Robbins 2005, p. 25). Se usó la escala de Likert para evaluar la satisfacción laboral, adaptada a la necesidad del investigador, que permitió determinar la satisfacción laboral del personal de salud.

3.2.1.2. Productividad

Así mismo, la productividad laboral es el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, se aplicó la ficha de observación, se utilizó la escala de Likert para medir la productividad, adaptado a la necesidad del investigador. Proporciono información específica acerca de la productividad. Determinó el grado de productividad del personal de salud.

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable I Satisfacción Laboral	Grado de actitud positiva que demuestra el trabajador con relación a su trabajo y su entorno. Robbins. (2005)	Se aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores evaluando el nivel de satisfacción	Reto del trabajo	Identidad de la tarea Significación de la tarea Autonomía	Ordinal Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Remuneraciones justas	Retroalimentación del puesto mismo Satisfacción con los sueldos y salario Oportunidad y Desarrollo de la Organización Características del Trabajo Supervisión	
Variable II Productividad Laboral	La productividad laboral es el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio. Van Den (2005)	Se aplicó una ficha de observación para evaluando el nivel de productividad de los trabajadores	Condiciones de trabajo	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto Acceso a las herramientas y materiales	Ordinal Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Relación trabajo – empleado	Seguimiento del proceso Aprovechamiento de materiales Predisposición	
			Comprobación de la disposición	Uso y manejo de equipos Planificación de actividades Cuidado de herramientas y equipos Mejoramiento de procesos Simplificar elementos de trabajo Autonomía Valoración del trabajo	

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada en la cual el problema está establecido y es conocido por el investigador, marcos teóricos y técnicas e instrumentos ya aplicadas en otras investigaciones.

3.3.1. Nivel de investigación.

El estudio tuvo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental y transversal.

Enfoque cuantitativo. “Usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la mediación numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento”, (Hernández, 2003, p.6).

Cuantitativo: es el procedimiento de decisión de señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Por eso la investigación cuantitativa, se produce por la causa y efecto de las cosas.

Investigación correlacional: Hernández (2003), afirmó que en esta modalidad investigativa se “tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más variables o conceptos”, (p.122).

Investigación no experimental: el texto metodología de la investigación, de Hernández, (2003) la definió como los “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos”, (p.269).

Investigación transversal o transeccional: para Hernández (2003) son las “investigaciones que recopilan datos en un momento único”, (p.270).

Descriptiva: porque se analizó de forma independiente el nivel de satisfacción laboral y la productividad.

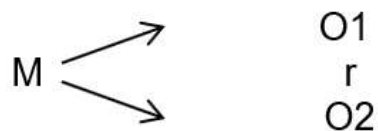
3.3.2. Método de investigación.

El presente trabajo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa por que la información recolectada fue sistematizada y analizada por medio de procedimientos estadísticos. La metodología empleada siguió los lineamientos del diseño no experimental, dado que no se manipuló deliberadamente la variable independiente para ver efectos de la dependiente. Hernández y otros (2014). En la investigación se aplicó el método científico, también el método hipotético deductivo, este método obligó al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio llevado a cabo es no experimental, que se realizó sin manipular deliberadamente variables. Se basó fundamentalmente en la observación de fenómenos, tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, no se generó ninguna situación, sino que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quienes lo realizan.

Sabino (1992) el diseño se refirió a una estrategia general, que tiene como objeto proporcionar un modelo de verificación que permitió contrastar hechos con teorías, y su forma fue la de un plan de trabajo que permitió al investigador determinar las operaciones necesarias para hacerlo. Hernández (2003) lo definió como el “plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación”, (p.185).



M: Muestra.

O1: Observación de la variable 1.

O2: Observación de la variable 2.

r : Correlación.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población.

La población estuvo conformada por 98 trabajadores de salud que laboran en la Micro Red Techo Obrero de octubre 2018 a junio del 2019, comprendido en los diferentes servicios de salud e incluidos los nueve establecimientos de salud de la jurisdicción de la Micro Red Techo Obrero.

Para Arnau, referido por Hurtado (2000) la población se definió “como el conjunto de elementos, seres o eventos concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de la cuales se desea obtener alguna información”. Hurtado (2000) afirmó que es “el conjunto de seres en las cuales se va a estudiar variable o evento, y que además comparten, como características comunes, los criterios de inclusión”. Según Selltiz, en Sampieri (2003) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”, (p.303).

3.5.2. Muestra.

El tipo de muestra es no probabilístico, porque no se usó una fórmula matemática para determinar el tamaño de la muestra, por el contrario, es intencional ya que las características de la investigación exigieron dicha muestra. En consecuencia, la muestra fue de 39 trabajadores de salud asistencial que laboran en el centro de salud de techo obrero, que se encontraron en el rol de trabajo de octubre del 2018 a junio del 2019.

Criterio de inclusión

- A todo el personal del centro de salud techo obrero del Distrito de Sicuani quienes cumplen las funciones asistenciales.

Criterios de exclusión

- Personal que se niega a llenar los instrumentos de satisfacción.
- Personal que se encontraron de vacaciones durante los meses de ejecución.
- Personal administrativo del centro de salud Techo Obrero.

3.6. Técnicas instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Se utilizó la ficha de datos, la encuesta (a través de cuestionarios), dirigida a la muestra de la población con el objetivo de conocer su opinión y obtener resultados. Para la investigación la técnica de recolección de datos que se empleó es la encuesta, para evaluar la satisfacción laboral y una ficha de evaluación para evaluar la productividad de los trabajadores, donde se registrara con veracidad la problemática existente.

Ficha técnica:

a) Para la primera variable: satisfacción laboral se utilizó el instrumento escala de Likert

Nombre: Satisfacción laboral.

Objetivo: El siguiente test tiene como finalidad determinar el grado de relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de salud de la micro red Techo Obrero del distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Autor: Roni Lomas Púa.

Adaptación: Adaptado a la región Cusco por Edgar Castillo Mamani.

Administración: Individual.

Duración: 20 minutos para responder 18 ítems.

Aplicación: Personal asistencial del centro de salud Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Cusco.

Técnica: Observación, test.

Las instrucciones figuraron en el encabezado de la encuesta.

a) **Para la segunda variable:** Productividad laboral se utilizó el instrumento escala de Likert

Nombre: Productividad laboral.

Objetivo: El siguiente test tiene como finalidad determinar el grado de relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de salud de la micro red Techo Obrero del distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Autor: Roni Lomas Púa.

Adaptación: Adaptado a la región Cusco por Edgar Castillo Mamani.

Administración: Individual.

Duración: 20 minutos para responder 22 ítems.

Aplicación: personal asistencial del centro de salud Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Cusco.

Técnica: Observación, test.

Las instrucciones figuraron en el encabezado de la encuesta.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Para la investigación la técnica de recolección de datos que se utilizaron fueron el, cuestionario y la guía de evaluación, pues se elaboró una serie de ítems con relación a las variables. Con relación a la primera variable (satisfacción laboral), el cuestionario estuvo compuesto por 18 interrogantes, las cuales llevan como escala de instrumento y variable según el detalle de la siguiente tabla:

Tabla 1.
Escala del instrumento y variable

Escala de medición de instrumento		Escala de medición de variables	Desde	Hasta
Nunca	=	Muy bajo	0	18
Casi Nunca	=	Bajo	19	36
A veces	=	Medio	37	54
Casi siempre	=	Alto	55	72
Siempre	=	Muy alto	73	90

A sí mismo, la segunda variable (productividad), la ficha está compuesta por 22 interrogantes, las cuales llevan como escala de instrumento y variable según el detalle del cuadro:

Tabla 2.
Escala del instrumento y variable

Escala de medición de instrumento		Escala de medición de variables	Desde	Hasta
Nunca	=	Muy bajo	0	22
Casi Nunca	=	Bajo	23	44
A veces	=	Medio	45	66
Casi siempre	=	Alto	67	88
Siempre	=	Muy alto	89	110

Validez: en la investigación se utilizó la técnica de criterio de juicio de expertos para determinar la validación de los instrumentos elaborados tomando dimensiones e indicadores, así mismo, fueron revisados por los especialistas en dicho tema, tomando la estructura de la universidad que realizaron las observaciones del caso, y por último se dio la verificación para aplicar el instrumento.

Tabla 3.
Validez de los instrumentos de recolección de información

Evaluador experto	Institución donde labora	Promedio de evaluación
Doctor. Marcelino Paucar Álvarez	Telesup	92%
Psicólogo. Walter Ponce de León	Essalud	80%
Chipayo		
Promedio total		86%

Confiabilidad: La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el programa SPSS v 25, se utilizó la técnica de fiabilidad alfa de Cronbach (con respecto a la variable satisfacción se logró un coeficiente de 0,896 y la variable productividad un coeficiente de 0,946) puesto que este método brindó la seguridad para utilizar el instrumento.

Para desarrollar el estudio se realizó el trámite administrativo mediante un oficio al jefe de la Micro Red Techo Obrero, a fin de obtener la autorización respectiva. Luego se realizó la coordinación con el jefe del establecimiento del

centro de salud techo obrero para establecer el cronograma del inicio de la recolección de datos.

3.6.3. Criterio para evaluar al coeficiente Alfa de Cronbach

Como criterio general, se sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los resultados de los Coeficientes de Alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 Aceptable

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 Cuestionable

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 Pobre

Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

Tabla 4.

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable 1
Estadísticas de fiabilidad de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	18

Tabla 5.

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable 2
Estadísticas de fiabilidad de productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	22

3.7. Métodos de análisis de datos.

Se elaboró una base de datos con el programa estadístico SPSS v.25, para luego su depuración y recodificación de los datos, el mismo que ayudó en el procesamiento de datos y análisis estadístico. El análisis contempló la determinación de la confiabilidad de los instrumentos usando el alfa de Cronbach, que se usó para ver si nuestro instrumento era confiable o no. Como el instrumento fue politómico, entonces usamos Cronbach.

3.8. Aspectos éticos

Como se trata de una investigación en la cual participaron seres humanos y la misma, tiene una metodología cuantitativa, se buscó comprender las vivencias de los participantes en relación al tema central de investigación. Se consideró el aspecto ético manteniendo la particularidad y el anonimato en todo momento del personal de asistencial del centro de salud Techo Obrero; siempre resguardando minuciosamente el instrumento, sin juzgar cuales de las respuestas fueron las más acertadas para los participantes. Se aplicó el consentimiento informado para autorizar la plena libertad de opinión del personal de salud, el mismo instrumento sirvió para informar acerca de los beneficios, riesgos y confidencialidad de la información recopilada.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos de los ítems, dimensiones y variables

Tabla 6.

Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	19	48,7	48,7	53,8
	Casi siempre	12	30,8	30,8	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 6 y figura 1, que el 5,1% respondió casi nunca, el 48,7% consideró a veces, el 30,8% opinó casi siempre; el 84,6% de los encuestados no se sienten identificados plenamente con las funciones que tiene a su cargo, y el 15,4% afirmó que siempre se siente identificado con sus funciones.

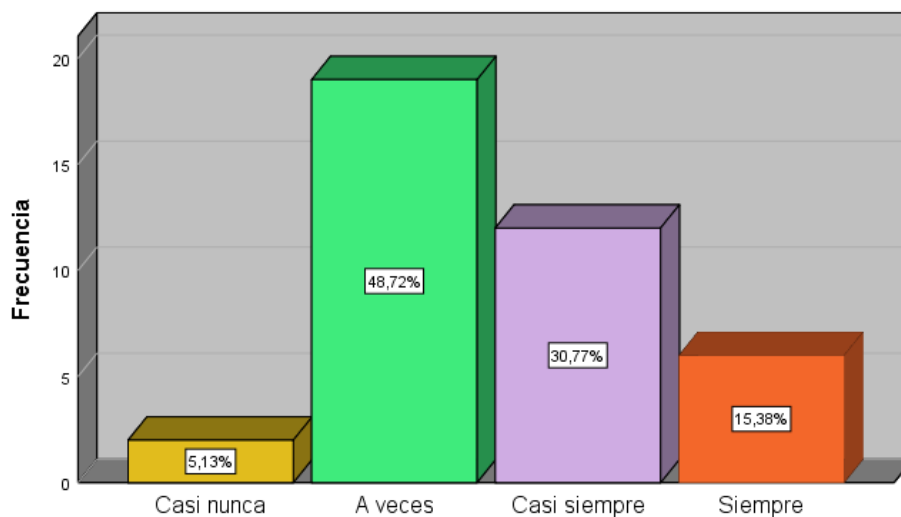


Figura 1. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo.

Tabla 7.

Las tareas encomendadas va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	4	10,3	10,3	15,4
	Casi siempre	12	30,8	30,8	46,2
	Siempre	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 7 y figura 2, que el 5,1% opinó casi nunca, el 10,3% manifestó a veces, el 30,8% consideró casi siempre; el 46,2% de los encuestados manifestó que las tareas encomendadas no van acorde con las capacidades y habilidades, y el 53,8% afirmó que siempre va acorde con las capacidades y habilidades.

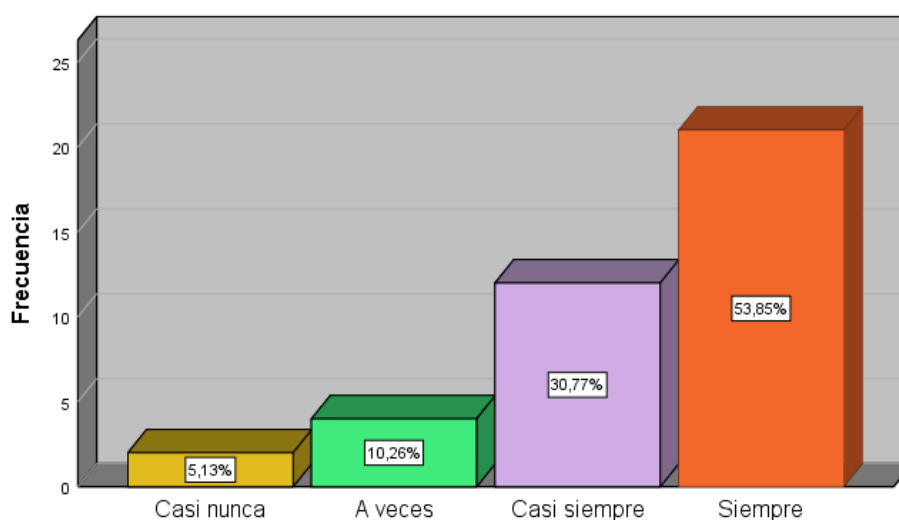


Figura 2. Las tareas encomendadas va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.

Tabla 8.*El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	12,8	12,8	12,8
	Casi siempre	10	25,6	25,6	38,5
	Siempre	24	61,5	61,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 8 y figura 3, que el 12,8% respondió a veces, el 25,6% manifestó casi siempre; 38,5% de los encuestados consideró que no contribuye en el desarrollo de su vida, y el 61,5% afirmó que siempre siente que el trabajo que desempeñan contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.

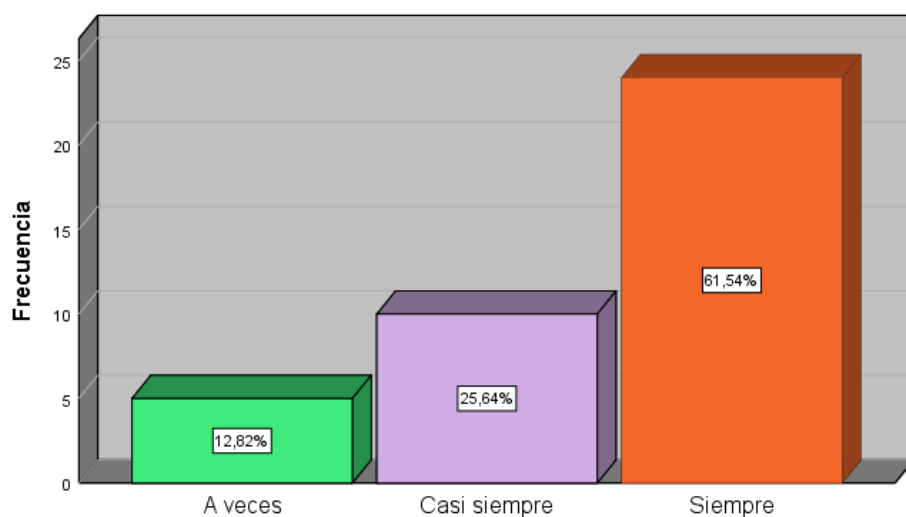
**Figura 3.** El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.

Tabla 9.

Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	4	10,3	10,3	15,4
	Casi siempre	18	46,2	46,2	61,5
	Siempre	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 9 y figura 4, que el 5,1% consideró casi nunca, el 10,3% respondió a veces, el 46,2% opinó casi siempre; el 61,5% de los encuestados manifestó que las tareas desempeñadas no tiene significancia en su vida, y el 38,5% afirmó que siempre las tareas que desempeña tienen significancia en su vida.

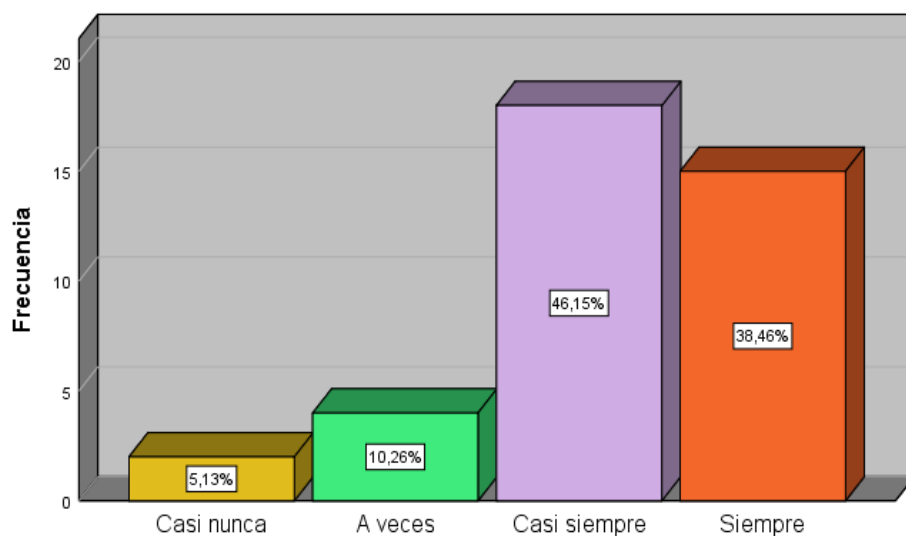


Figura 4. Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia

Tabla 10.

Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayudara a alcanzar los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	23,1	23,1	23,1
	Casi siempre	8	20,5	20,5	43,6
	Siempre	22	56,4	56,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 10 y figura 5, que el 23,1% respondió a veces, el 20,5% consideró casi siempre; el 43,6% de los encuestados no se siente satisfecho con el trabajo que realizan, y el 56,4% afirmó que siempre se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.

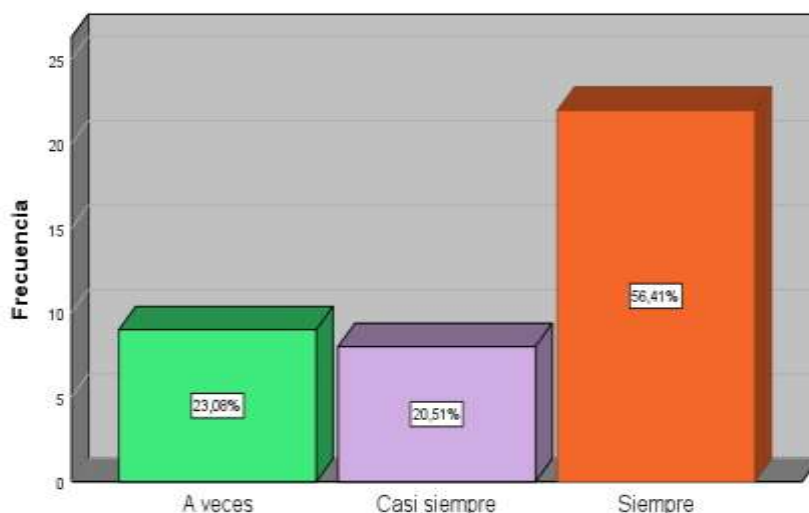


Figura 5. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayudara a alcanzar los objetivos institucionales.

Tabla 11.*Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	10,3	10,3	10,3
	A veces	27	69,2	69,2	79,5
	Casi siempre	6	15,4	15,4	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 11 y figura 6, que el 10,3% consideró casi nunca, el 69,2% respondió a veces, el 15,4% opinó casi siempre; el 94,9% de los encuestados no siente que tenga autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo, y el 5,1% afirmó que siempre tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.

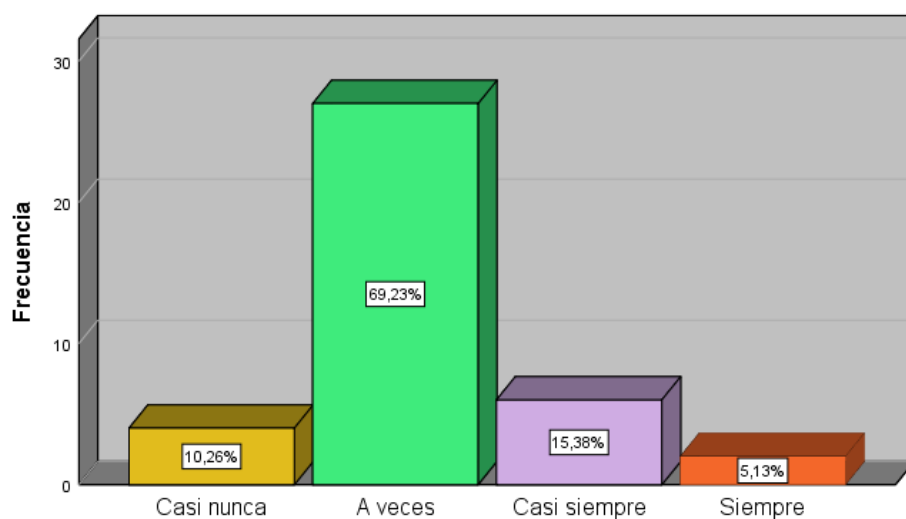
**Figura 6.** Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.

Tabla 12.*Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	2	5,1	5,1	10,3
	A veces	25	64,1	64,1	74,4
	Casi siempre	6	15,4	15,4	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total		39	100,0	100,0

Se puede apreciar en la tabla 12 y figura 7, que el 5,1% consideró nunca, el 5,1% respondió casi nunca, el 64,1% opinó a veces, el 15,4% manifestó casi siempre; 89,7% de los encuestados indicó que no recibe retroalimentación constante por parte de su jefe, y el 10,3% afirmó que siempre reciben retroalimentación constante por parte de sus jefes.

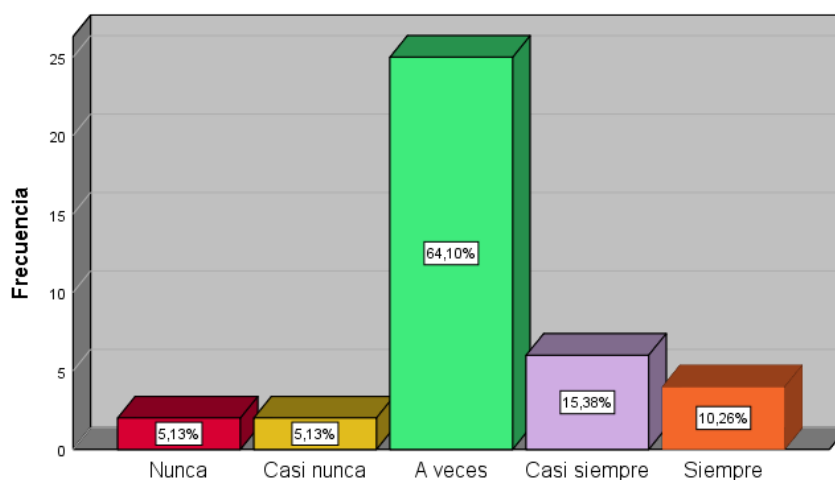
**Figura 7.** Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.

Tabla 13.

La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	17,9	17,9	17,9
	A veces	21	53,8	53,8	71,8
	Casi siempre	10	25,6	25,6	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 13 y figura 8, que el 17,9% opinó casi nunca, el 53,8% respondió a veces, el 25,6% manifestó casi siempre; 97,4% de los encuestados consideró que la retroalimentación no es de manera inmediata, y el 2.6% afirmó recibir siempre la retroalimentación es de manera inmediata.

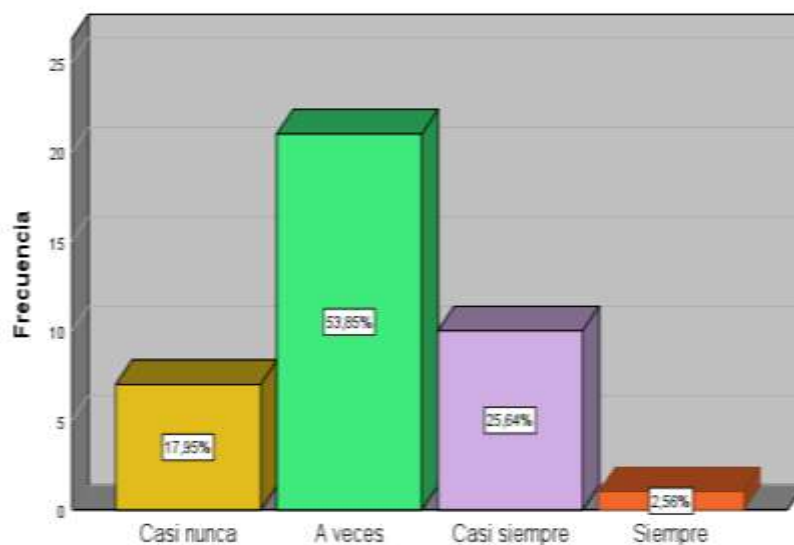


Figura 8. La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.

Tabla 14.

Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	3	7,7	7,7	12,8
	A veces	16	41,0	41,0	53,8
	Casi siempre	15	38,5	38,5	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total		39	100,0	100,0

Se puede apreciar en la tabla 14 y figura 9, que el 5,1% consideró nunca, el 7,7% respondió casi nunca, el 41,0% opinó a veces, el 38,5% manifestó casi siempre; el 92,3% de los encuestados no consideró que su remuneración está de acuerdo con el trabajo que realiza, y el 7,7% afirmó que siempre su remuneración está de acuerdo con su trabajo.

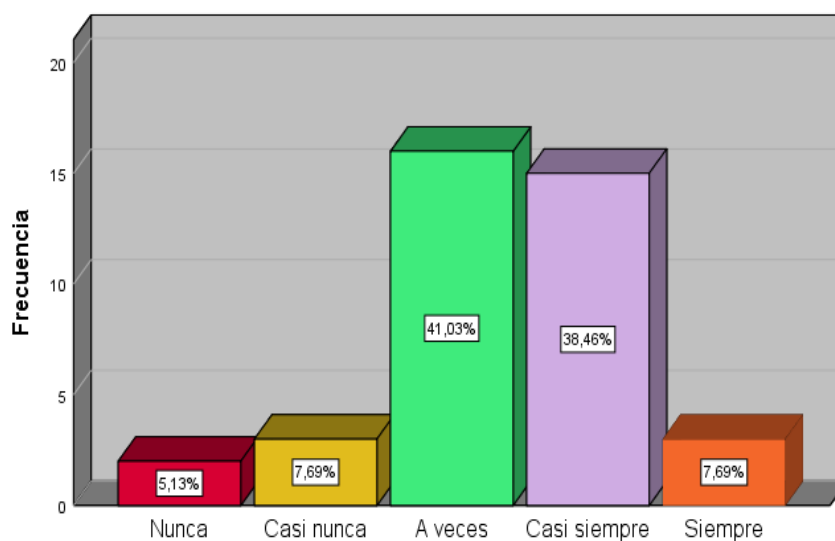


Figura 9. Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza.

Tabla 15.

El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	7	17,9	17,9	23,1
	A veces	22	56,4	56,4	79,5
	Casi siempre	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 15 y figura 10, que el 5,1% respondió nunca, el 17,9% opinó casi nunca, el 56,4% consideró a veces; el 79,5% de los encuestados no siente que el sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, y el 20,5% afirmó que casi siempre el sueldo que recibe satisface todas sus necesidades.

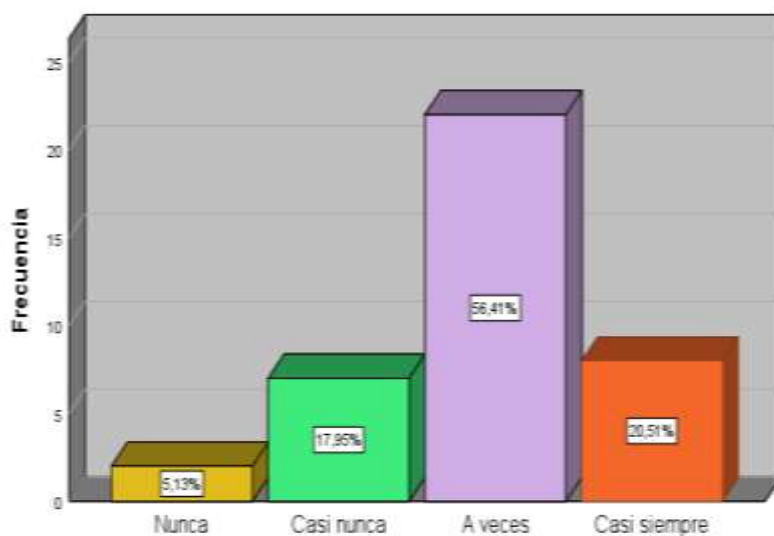


Figura 10. El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.

Tabla 16.

La institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	25,6	25,6	25,6
	A veces	20	51,3	51,3	76,9
	Casi siempre	6	15,4	15,4	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 16 y figura 11, que el 25,6% opinó casi nunca, el 51,3% respondió a veces, el 15,4% consideró casi siempre; el 92,3% de los encuestados no consideró que la institución le ofrece capacitación, y el 7,7% afirmó que siempre la institución le ofrece capacitación.

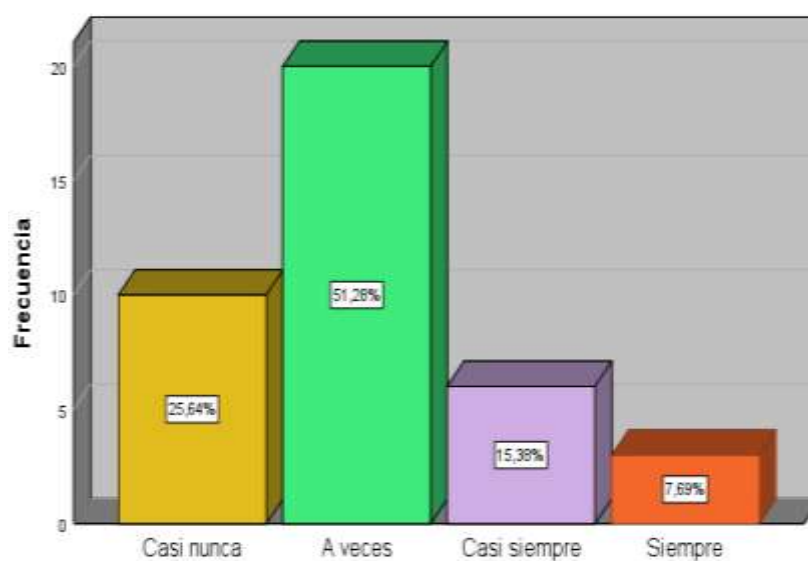


Figura 11. La institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.

Tabla 17.

Usted cree que tiene la oportunidad para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7,7	7,7	7,7
	A veces	21	53,8	53,8	61,5
	Casi siempre	10	25,6	25,6	87,2
	Siempre	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 17 y figura 12, que el 7,7% opinó casi nunca, el 53,8% respondió a veces, el 25,6% manifestó casi siempre; el 87,2% de los encuestados no consideró que tiene la oportunidad para que se forme académica y profesionalmente, y el 12,8% afirmó siempre tiene la oportunidad para que se forme académica y profesionalmente en las funciones que desempeña.

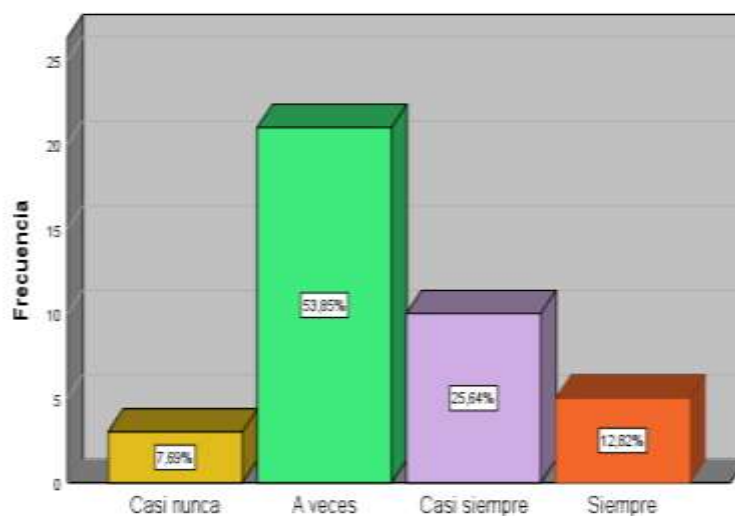


Figura 12. Usted cree que tiene la oportunidad para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.

Tabla 18.

Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	20,5	20,5	20,5
	Casi nunca	9	23,1	23,1	43,6
	A veces	3	7,7	7,7	51,3
	Casi siempre	17	43,6	43,6	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total		39	100,0	100,0

Se aprecia en la tabla 18 y figura 13, que el 20,5% opinó nunca, el 23,1% respondió casi nunca, el 7,7% consideró a veces, el 43,6% manifestó casi siempre; el 94,9% de los encuestados no se siente satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo, y el 5,1% afirmó siempre se siente satisfechos con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.

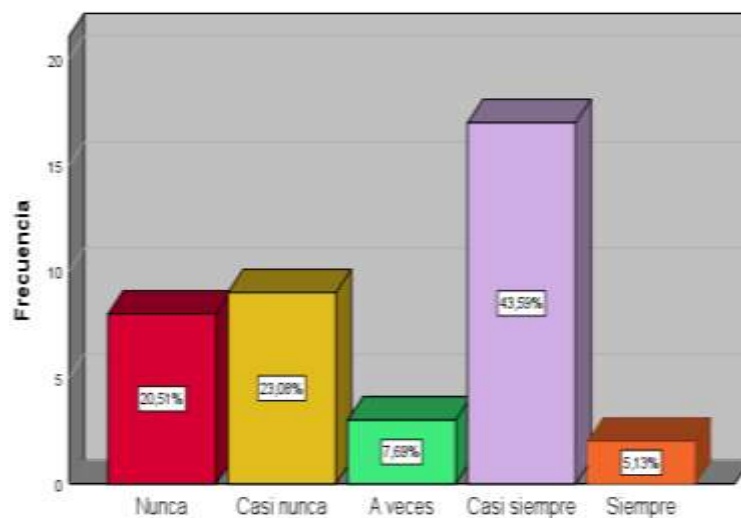


Figura 13. Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.

Tabla 19.

Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	12	30,8	30,8	43,6
	A veces	16	41,0	41,0	84,6
	Casi siempre	3	7,7	7,7	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 19 y figura 14, que el 12,8% consideró nunca, el 30,8% respondió casi nunca, el 41,0% opinó a veces, el 7,7% manifestó casi siempre; 92,3% de los encuestados no consideró que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida, y el 7,7% afirmó siempre la institución se preocupa por la salud y calidad de vida del personal.

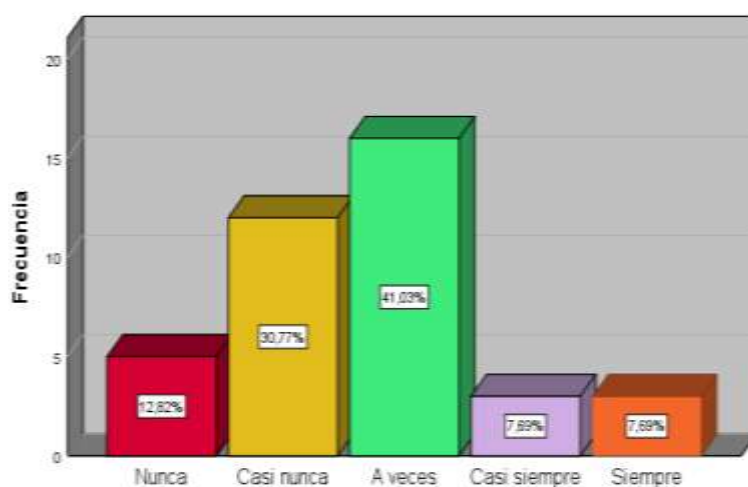


Figura 14. Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida del personal.

Tabla 20.

Usted cree que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades de desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,6	2,6	2,6
	Casi nunca	5	12,8	12,8	15,4
	A veces	28	71,8	71,8	87,2
	Casi siempre	4	10,3	10,3	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total		39	100,0	100,0

Se aprecia en la tabla 20 y figura 15, que el 2,6% opinó nunca, el 12,8% respondió casi nunca, el 71,8% manifestó a veces, el 10,3% consideró casi siempre; el 97,4% de los encuestados no cree que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes, y el 2,6% afirmó que siempre que hay supervisión y se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes frente a las actividades de desempeño.

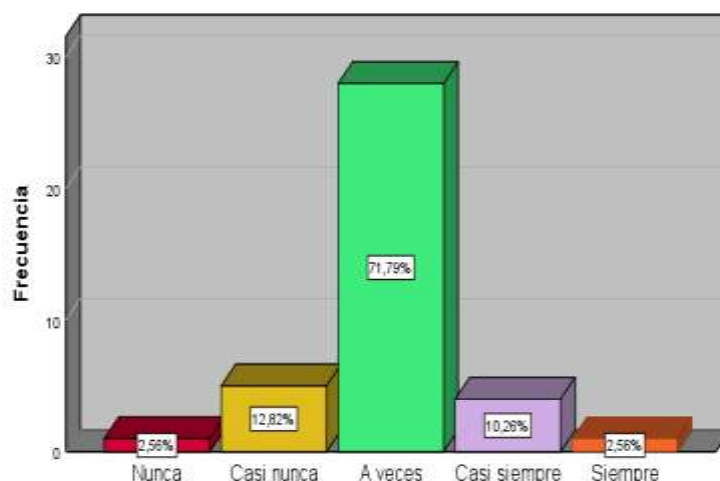


Figura 15. Usted cree que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades de desempeño.

Tabla 21.

La institución aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	8	20,5	20,5	25,6
	A veces	21	53,8	53,8	79,5
	Casi siempre	4	10,3	10,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se puede observar en la tabla 21 y figura 16, que el 5,1% respondió nunca, el 20,5% opinó casi nunca, el 53,8% consideró a veces, el 10,3% manifestó casi siempre; el 89,7% de los encuestados no cree que la supervisión de solución inmediata a todas las falencias encontradas, y el 10,3% afirmó que la institución siempre aplica la supervisión y hay solución inmediata a todas las falencias encontradas.

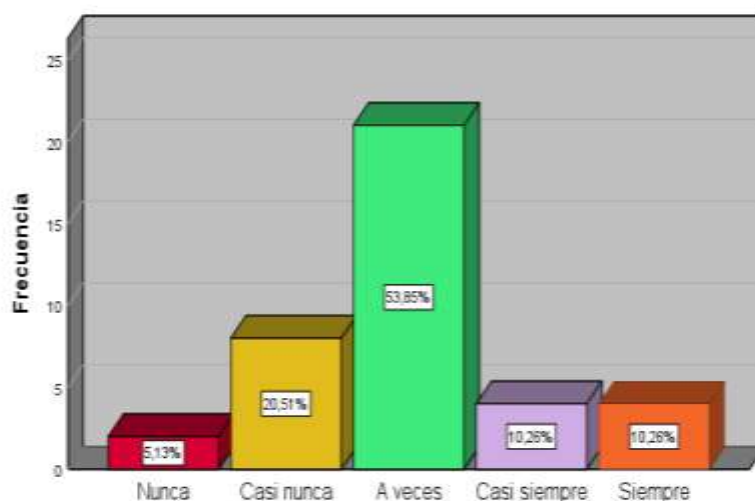


Figura 16. La institución aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.

Tabla 22.

Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	10	25,6	25,6	30,8
	Casi siempre	15	38,5	38,5	69,2
	Siempre	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 22 y figura 17, que el 5,1% consideró casi nunca, el 25,6% respondió a veces, el 38,5% manifestó casi siempre; el 69,2% de los encuestados no consideró que su puesto de trabajo va de acorde con las habilidades y capacidades, y el 30,8% afirmó que su puesto de trabajo siempre va de acorde con sus capacidades y habilidades.

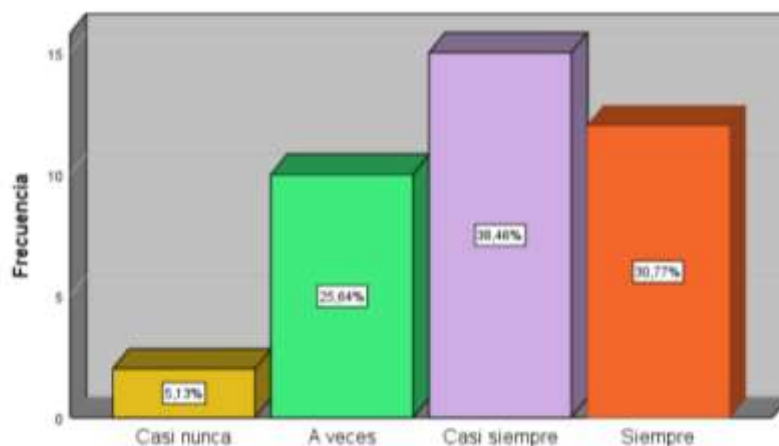


Figura 17. Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.

Tabla 23.*Se siente orgulloso del trabajo que realiza.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	28,2	28,2	28,2
	Casi siempre	5	12,8	12,8	41,0
	Siempre	23	59,0	59,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 23 y figura 18, que el 28,2% opinó que a veces, el 12,8% respondió casi siempre; el 41,0% de los encuestados no consideró sentirse orgulloso del trabajo que realiza, y el 59,0% afirmó sentirse siempre orgulloso del trabajo que realiza.

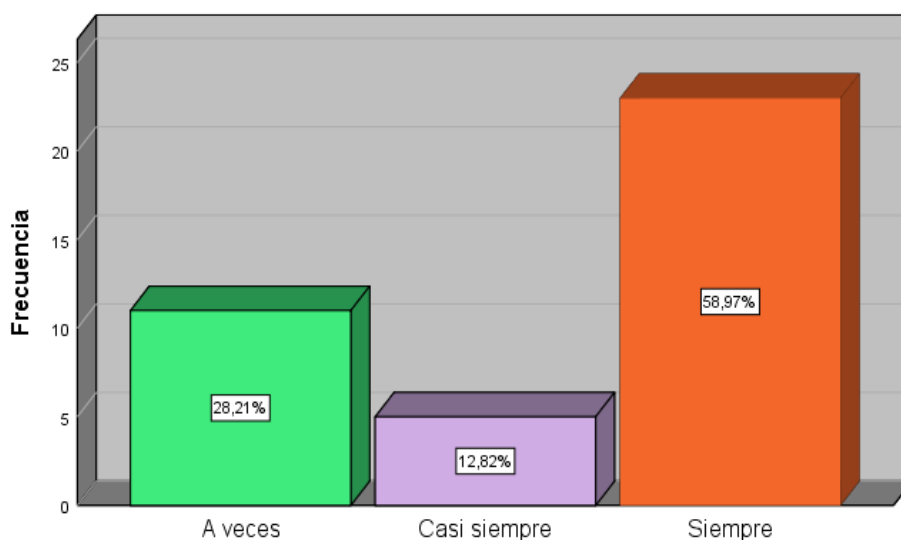
**Figura 18.** Se siente orgulloso del trabajo que realiza.

Tabla 24.

El personal demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar los instrumentos y materiales de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	26	66,7	66,7	66,7
	Casi siempre	7	17,9	17,9	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 24 y figura 19, que el 66,7% consideró a veces, el 17,9% opinó casi siempre; el 84,6% de los evaluados no demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar los instrumentos, y el 15,4% afirmó que siempre demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar los instrumentos.

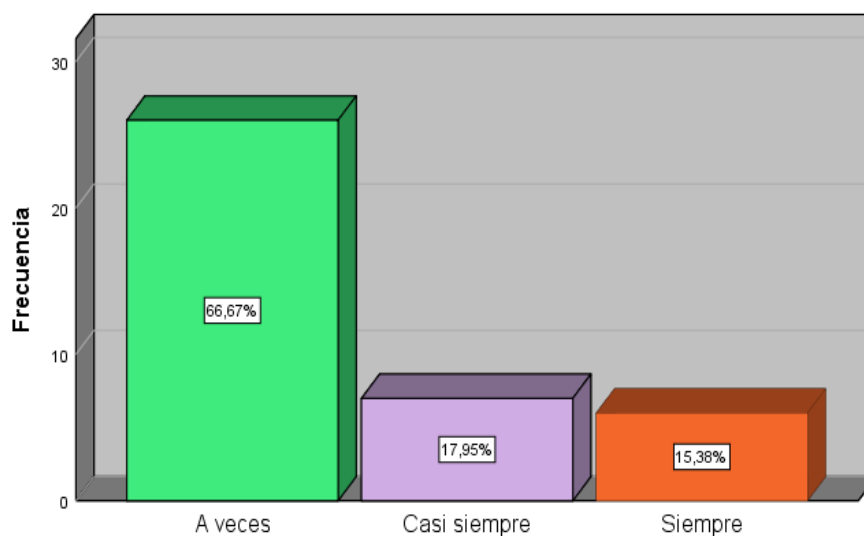


Figura 19. El personal demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar los instrumentos y materiales de la institución.

Tabla 25.

El personal utiliza los instrumentos y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	11	28,2	28,2	33,3
	Casi siempre	19	48,7	48,7	82,1
	Siempre	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 25 y figura 20, que el 5,1% manifestó casi nunca, el 28,2% respondió a veces, el 48,7% consideró casi siempre; el 82,1% de los evaluados no utiliza los instrumentos con la finalidad de agilizar su trabajo, y el 17,9% afirmó que siempre utiliza los instrumentos con la finalidad de agilizar su trabajo.

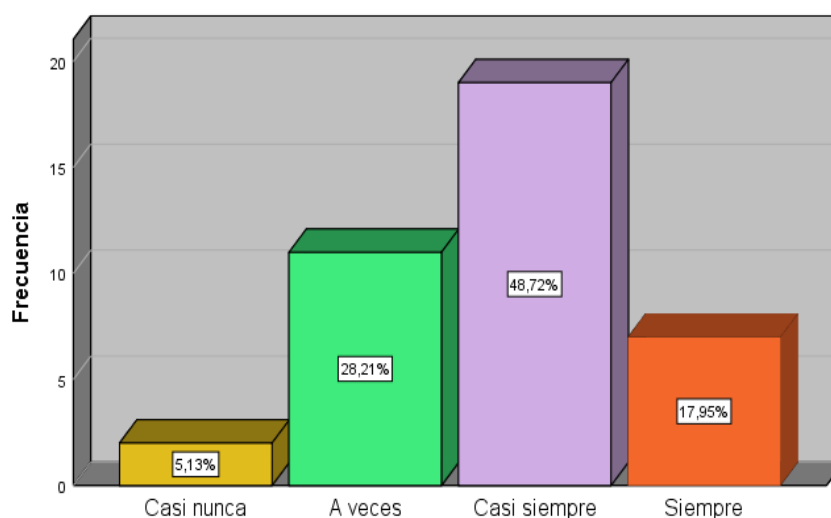


Figura 20. El personal utiliza los instrumentos y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo.

Tabla 26.

El personal es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna con el fin de lograr su objetivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	23	59,0	59,0	64,1
	Casi siempre	7	17,9	17,9	82,1
	Siempre	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 26 y figura 21, que el 5,1% opinó casi nunca, el 59,0% respondió a veces, el 17,9% manifestó casi siempre; el 82,1% de los evaluados no es puntual con la entrega de trabajos, y el 17,9% afirmó que siempre es puntual con la entrega de trabajo que se le asigna.

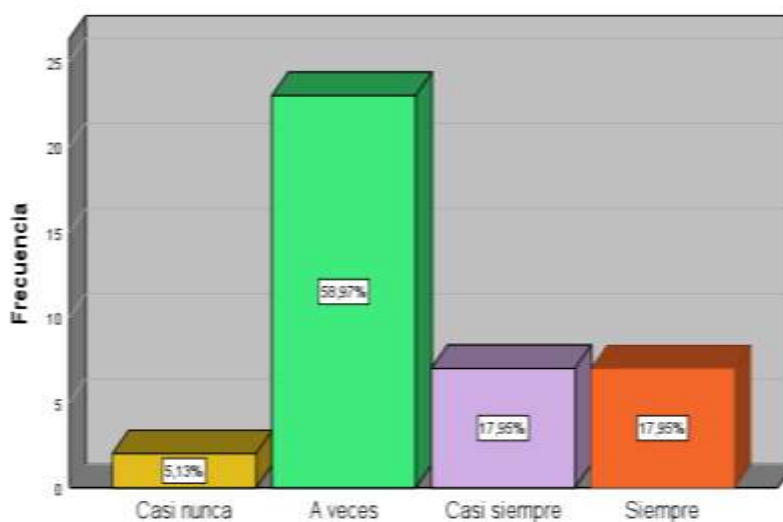


Figura 21. El personal es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna con el fin de lograr su objetivo.

Tabla 27.

El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	46,2	46,2	46,2
	Casi siempre	16	41,0	41,0	87,2
	Siempre	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 27 y figura 22, que el 46,2% consideró a veces, el 41,0% respondió casi siempre; el 87,2% de los evaluados no demuestra tener conocimientos de cada proceso, y el 12,8% afirmó que siempre demuestra tener conocimiento en cada proceso.

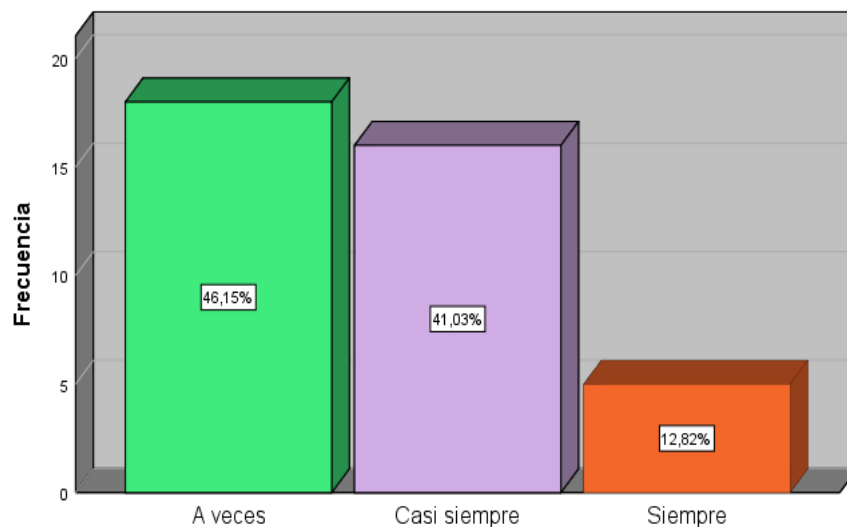


Figura 22. El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos.

Tabla 28.

Los instrumentos, equipos y materiales son aprovechados satisfactoriamente por el personal para las actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	23,1	23,1	23,1
	Casi siempre	23	59,0	59,0	82,1
	Siempre	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 28 y figura 23, que el 23,1% manifestó a veces, el 59,0% respondió casi siempre; el 82,1% de los evaluados no aprovechó satisfactoriamente los instrumentos y equipos, y el 17,9% afirmó que siempre son aprovechados satisfactoriamente los instrumentos y equipos.

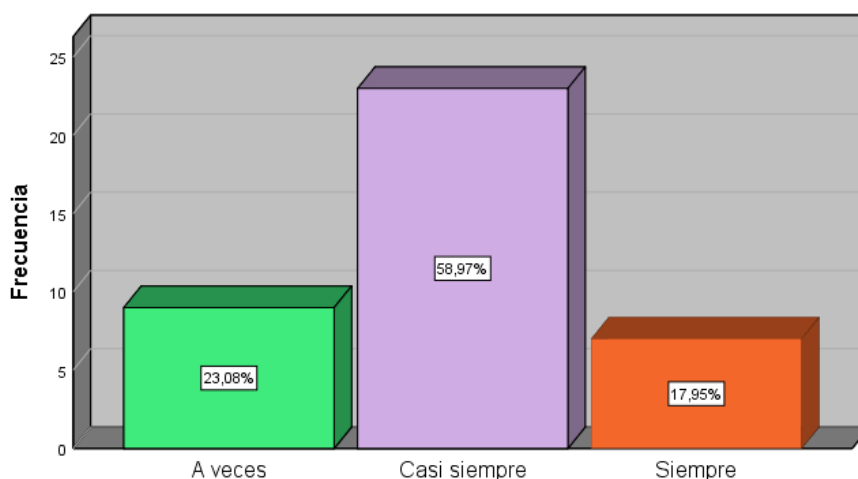


Figura 23. Los instrumentos, equipos y materiales son aprovechados satisfactoriamente por el personal para las actividades.

Tabla 29.

Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	7,7	7,7	7,7
	Casi siempre	27	69,2	69,2	76,9
	Siempre	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 29 y figura 24, que el 7,7% respondió a veces, el 69,2% manifestó casi siempre; el 76,9% de los evaluados no utilizó cada herramienta para el fin que fue creado, y el 23,1% afirmó que siempre utilizó cada herramienta para el fin que fue creado.

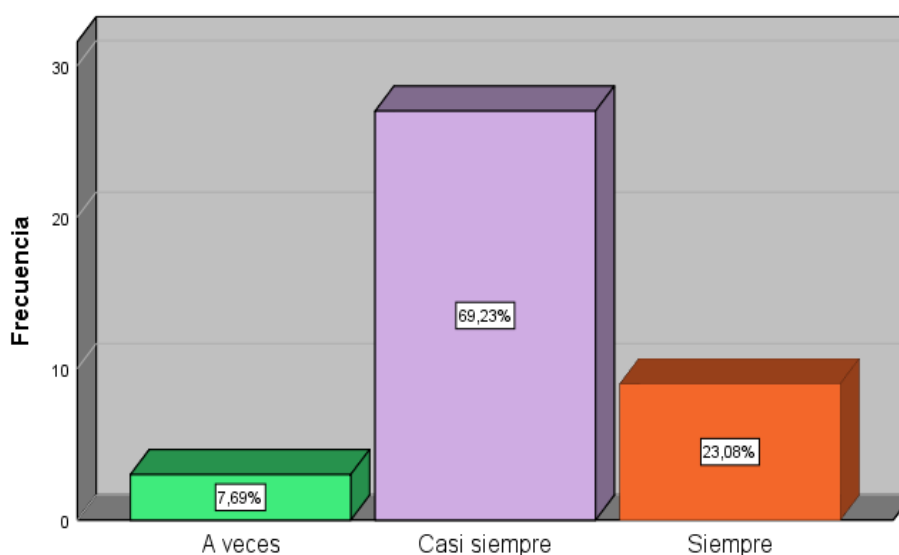


Figura 24. Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado.

Tabla 30.

El personal aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	25,6	25,6	25,6
	A veces	13	33,3	33,3	59,0
	Casi siempre	13	33,3	33,3	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 30 y figura 25, que el 25,6% opinó casi nunca, el 33,3% respondió a veces, el 33,3% manifestó casi siempre; el 92,3% de los evaluados no brindó más tiempo de lo requerido, y el 7,7% afirmó que siempre brindó más tiempo de lo requerido.

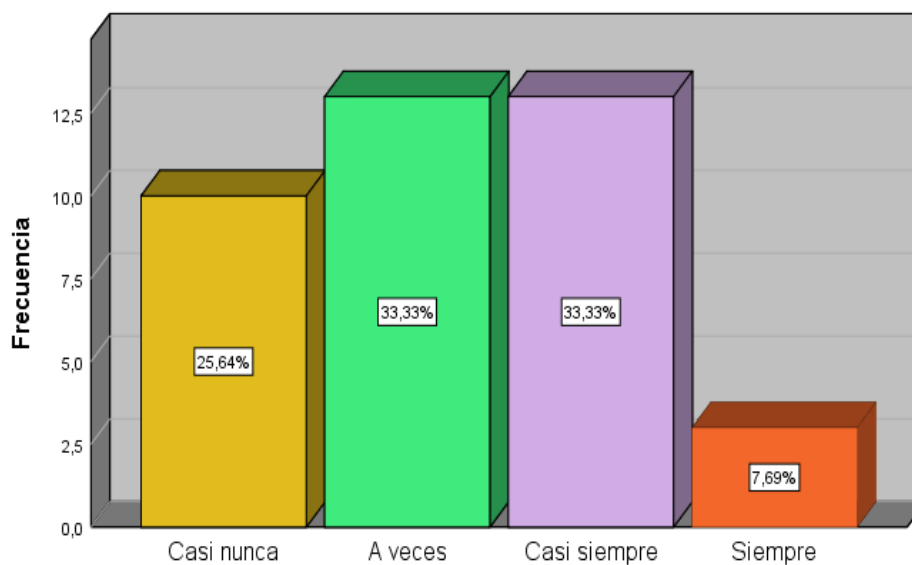


Figura 25. El personal aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido.

Tabla 31.

El personal participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	12,8	12,8	12,8
	A veces	19	48,7	48,7	61,5
	Casi siempre	14	35,9	35,9	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 31 y figura 26, que el 12,8% respondió casi nunca, el 48,7% consideró a veces, el 35,9% manifestó casi siempre; el 97,4% de los evaluados no participó con entusiasmo a las capacitaciones, y el 2,6% afirmó que siempre participan con entusiasmo a las capacitaciones programadas.

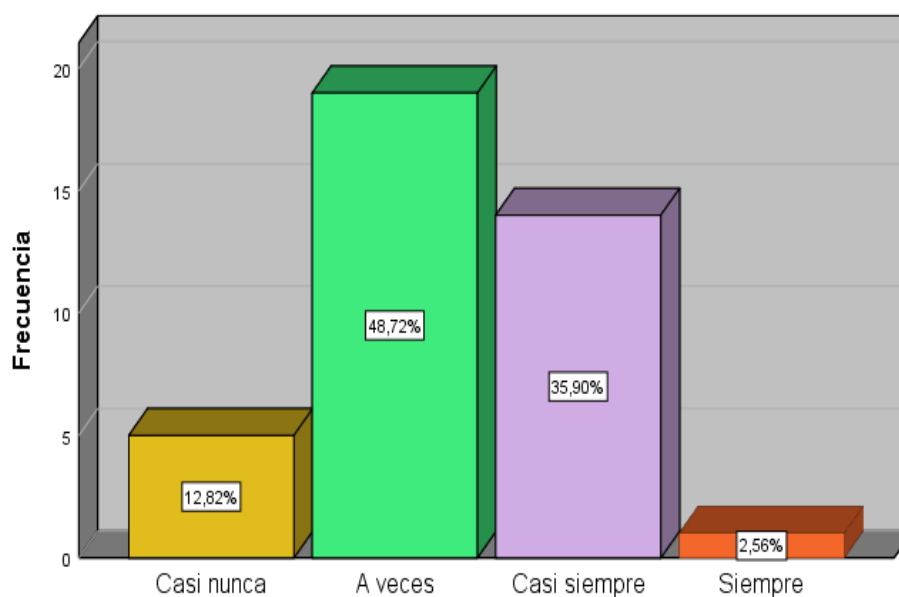


Figura 26. El personal participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.

Tabla 32.*El personal revisa el estado de los equipos con las cuales trabaja.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	12,8	12,8	12,8
	A veces	22	56,4	56,4	69,2
	Casi siempre	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 32 y figura 27, que el 12,8% opinaron casi nunca, el 56,4% respondieron a veces; 69,2% de los evaluados no revisa el estado de los equipos, y el 30,8% afirmaron casi siempre revisa el estado de los equipos con los cuales trabaja.

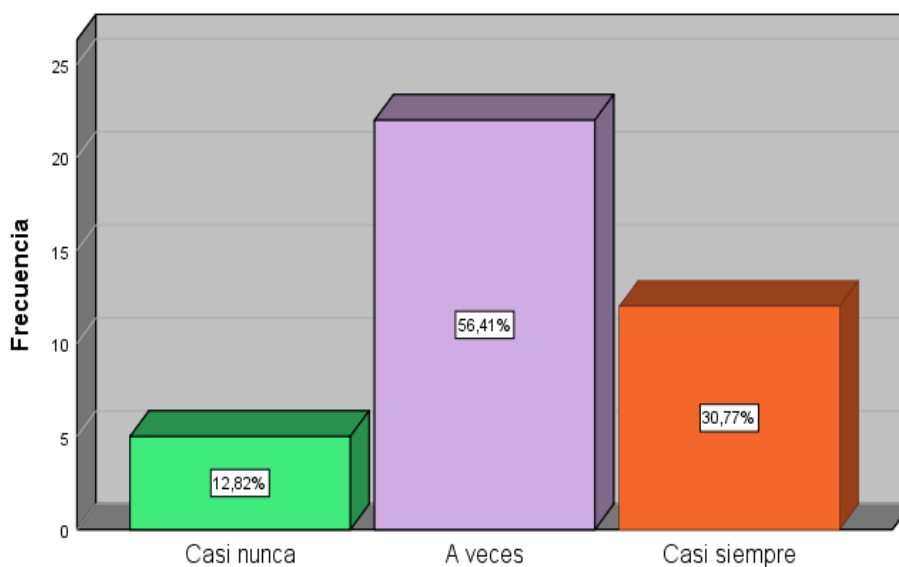
**Figura 27.** El personal revisa el estado de los equipos con las cuales trabaja.

Tabla 33.

El personal hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	20	51,3	51,3	51,3
	Casi siempre	11	28,2	28,2	79,5
	Siempre	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 33 y figura 28, que el 51,3% opinó a veces, el 28,2% respondió casi siempre; el 79,5% de los evaluados no hizo buen uso de los equipos, y el 20,5% afirmó que siempre hace buen uso del equipo de la institución.

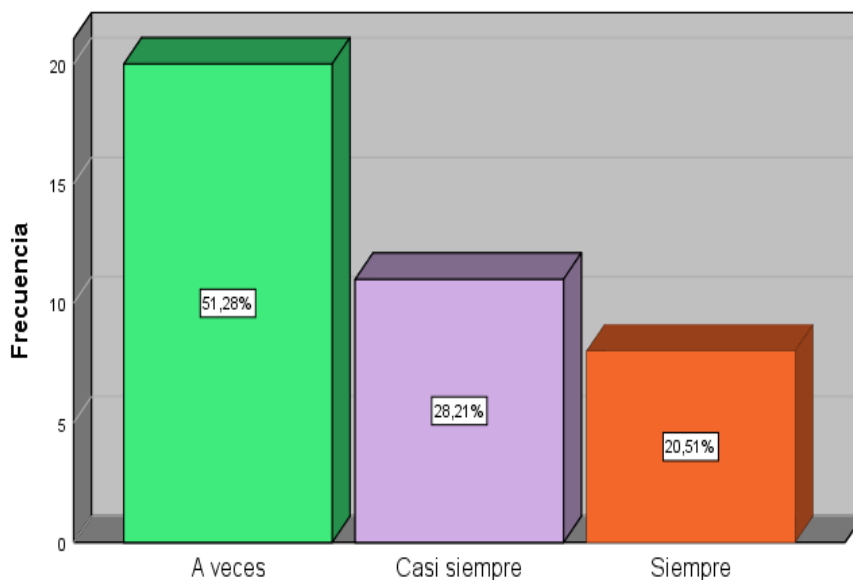


Figura 28. El personal hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo de la institución.

Tabla 34.

El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7,7	7,7	7,7
	A veces	18	46,2	46,2	53,8
	Casi siempre	15	38,5	38,5	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 34 y figura 29, que el 7,7% respondió casi nunca, el 46,2% manifestó a veces, el 38,5% opinó casi siempre; el 92,3% de los evaluados no mantuvo una actitud positiva ante los cambios, y el 7,7% afirmó que siempre mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.

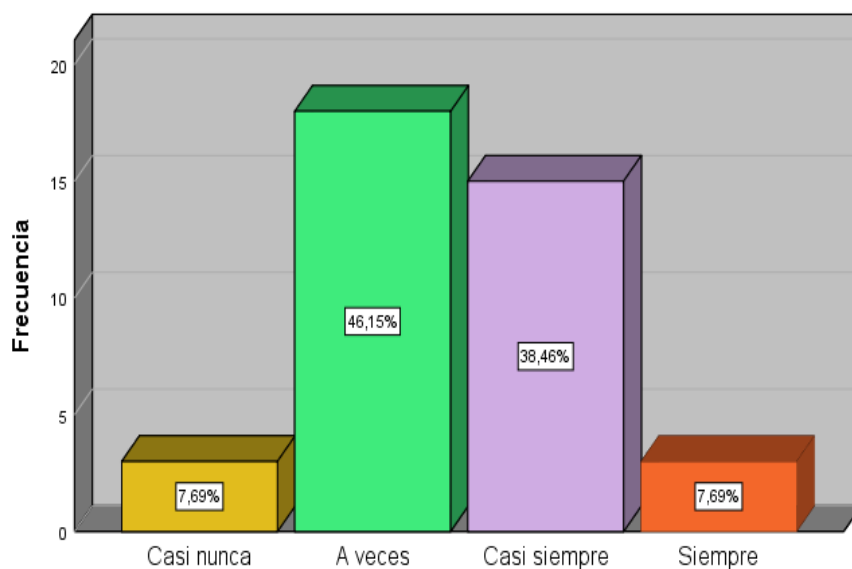


Figura 29. El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.

Tabla 35.*Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	20	51,3	51,3	56,4
	Casi siempre	15	38,5	38,5	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 35 y figura 30, que el 5,1% opinó casi nunca, el 51,3% respondió a veces, el 38,5% consideró casi siempre; el 94,9% de los evaluados no planificó sus actividades, y el 5,1% afirmó que siempre planifican sus actividades antes de ejecutarlas.

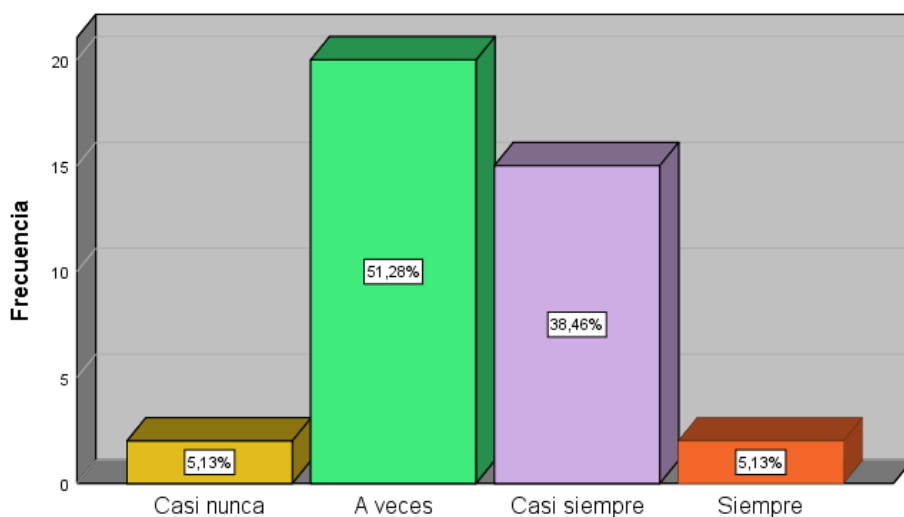
**Figura 30.** Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas.

Tabla 36.

El personal toma en cuenta los parámetros para el cuidado de los instrumentos y equipos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	43,6	43,6	43,6
	Casi siempre	18	46,2	46,2	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 36 y figura 31, que el 43,6% respondió a veces, el 46,2% opinó casi siempre; el 89,7% de los evaluados no tomó en cuenta los parámetros para el cuidado de los instrumentos, y el 10,3% afirmó que siempre toma en cuenta los parámetros para el cuidado de los instrumentos.

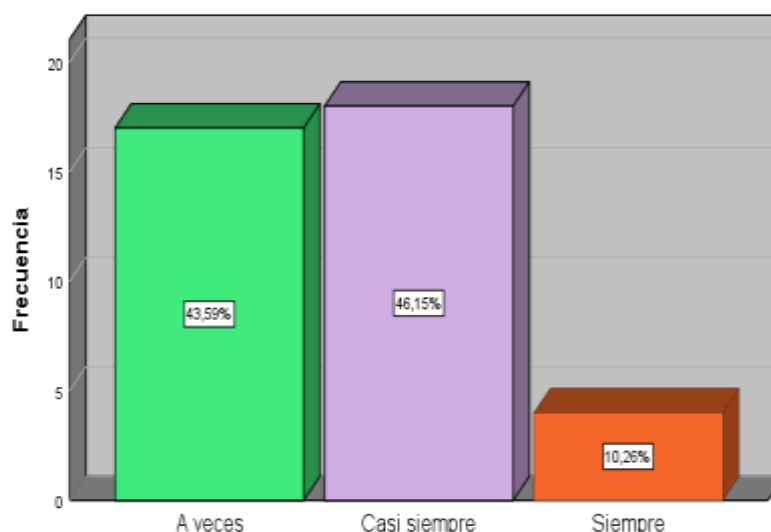


Figura 31. El personal toma en cuenta los parámetros para el cuidado de los instrumentos y equipos de la institución.

Tabla 37.

Se preocupa por el cuidado de los instrumentos y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	15,4	15,4	15,4
	A veces	13	33,3	33,3	48,7
	Casi siempre	17	43,6	43,6	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 37 y figura 32, que el 15,4% opinó casi nunca, el 33,3% respondió a veces, el 43,6% manifestó casi siempre; el 92,3% de los evaluados no se preocupó por el cuidado de los instrumentos, y el 7,7% afirmó que siempre se preocupa por el cuidado de los instrumentos.

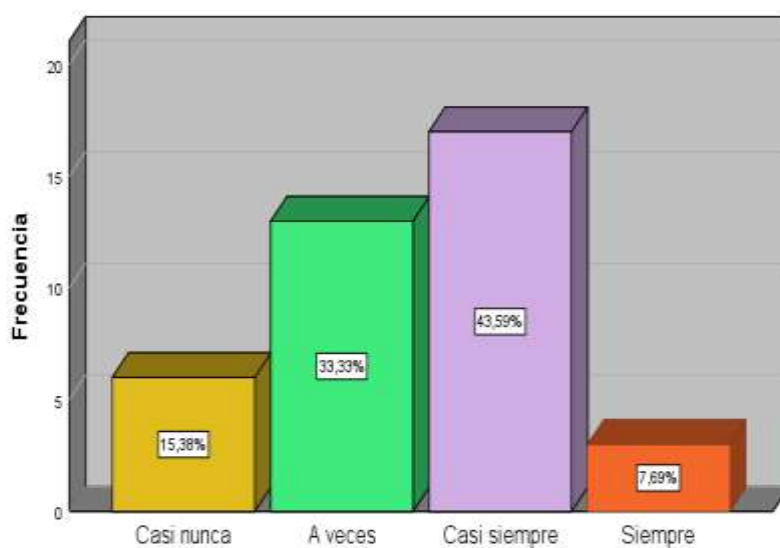


Figura 32. Se preocupa por el cuidado de los instrumentos y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.

Tabla 38.

Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	23	59,0	59,0	64,1
	Casi siempre	10	25,6	25,6	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 38 y figura 33, que el 5,1% opinó casi nunca, el 59,0% consideró a veces, el 25,6% respondió casi siempre; el 89,7% de los evaluados no demostró ser participativo, y el 10,3% afirmó que siempre demostró ser participativo y colaborador por la institución.

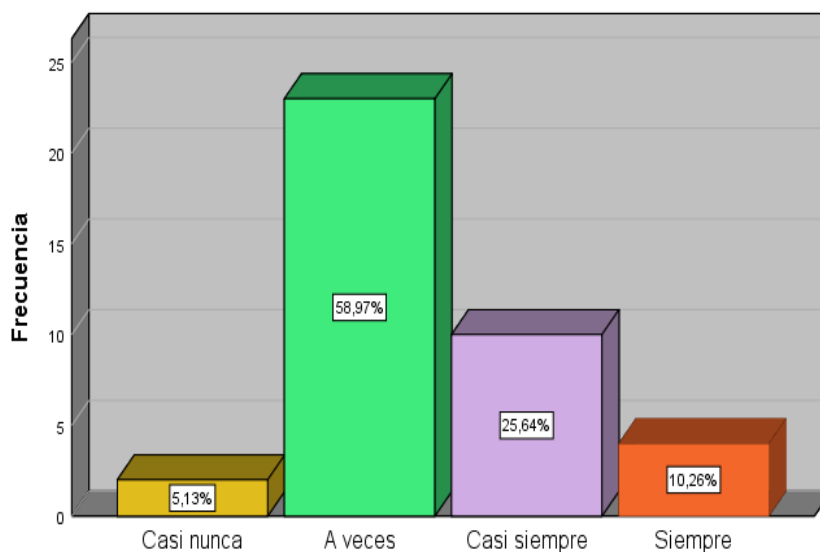


Figura 33. Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución.

Tabla 39.*Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro de la institución.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	6	15,4	15,4	25,6
	A veces	11	28,2	28,2	53,8
	Casi siempre	10	25,6	25,6	79,5
	Siempre	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 39 y figura 34, que el 10,3% opinó nunca, el 15,4% respondió casi nunca, el 28,2% manifestó a veces, el 25,6% consideró casi siempre; el 79,5% de los evaluados no evitó ser sancionado por realizar trabajos personales dentro de la institución, y el 20,5% afirmó que siempre evitó ser sancionado por realizar trabajos personales dentro de la institución.

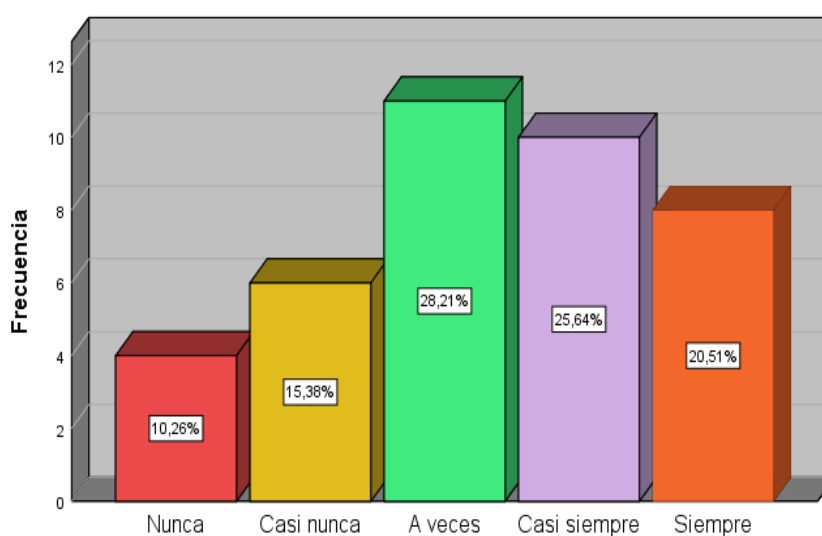
**Figura 34.** Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro de la institución.

Tabla 40.

El personal posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	17	43,6	43,6	43,6
	A veces	11	28,2	28,2	71,8
	Casi siempre	7	17,9	17,9	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 40 y figura 35, que el 43,6% confirmó casi nunca, el 28,2% respondió a veces, el 17,9% consideró casi siempre; el 89,7% de los evaluados no tuvo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión, y el 10,3% afirmó que siempre tuvo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.

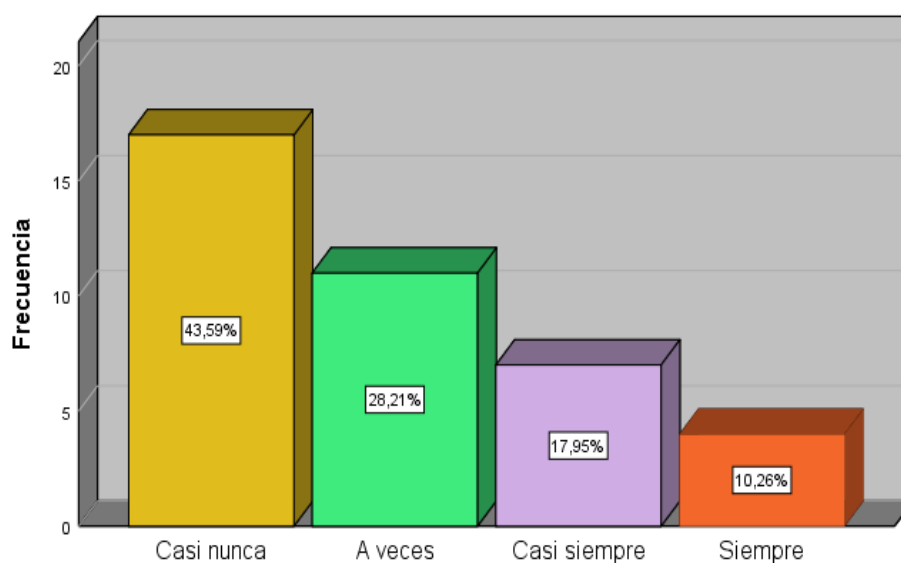


Figura 35. El personal posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.

Tabla 41.

El personal simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	A veces	16	41,0	41,0	46,2
	Casi siempre	19	48,7	48,7	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 41 y figura 36, que el 5,1% consideró nunca, el 41,0% respondió a veces, el 48,7% manifestó casi siempre; el 94,9% de los evaluados no simplificó los procesos de resultado en menor tiempo, y el 5,1% afirmó que siempre simplifican los procesos para un mejor resultado en menor tiempo.

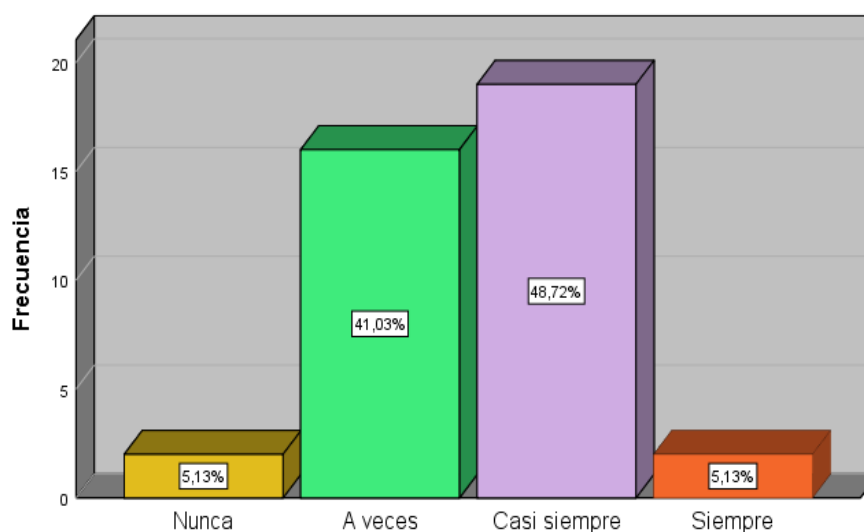


Figura 36. El personal simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo.

Tabla 42.

Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	23,1	23,1	23,1
	A veces	16	41,0	41,0	64,1
	Casi siempre	10	25,6	25,6	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 42 y figura 37, que el 23,1% opinó casi nunca, el 41,0% respondió a veces, el 25,6% manifestó casi siempre; el 89,7% de los evaluados no demostró tener iniciativa propia, y el 10,3% afirmó que siempre demostró iniciativa propia para desarrollar sus actividades.

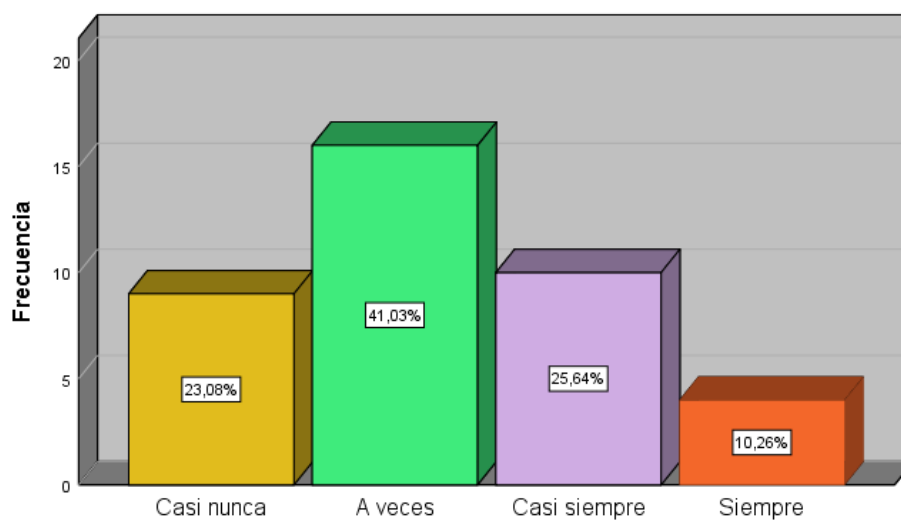


Figura 37. Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.

Tabla 43.

El personal consulta e investiga manuales, normas que tenga relación con su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	15,4	15,4	15,4
	A veces	19	48,7	48,7	64,1
	Casi siempre	14	35,9	35,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 43 y figura 38, que el 15,4% confirmó casi nunca, el 48,7% respondió a veces; el 64,1% de los evaluados no consultó los manuales ni normas, y el 35,9% afirmó que casi siempre consulta los manuales, normas con relación a su trabajo.

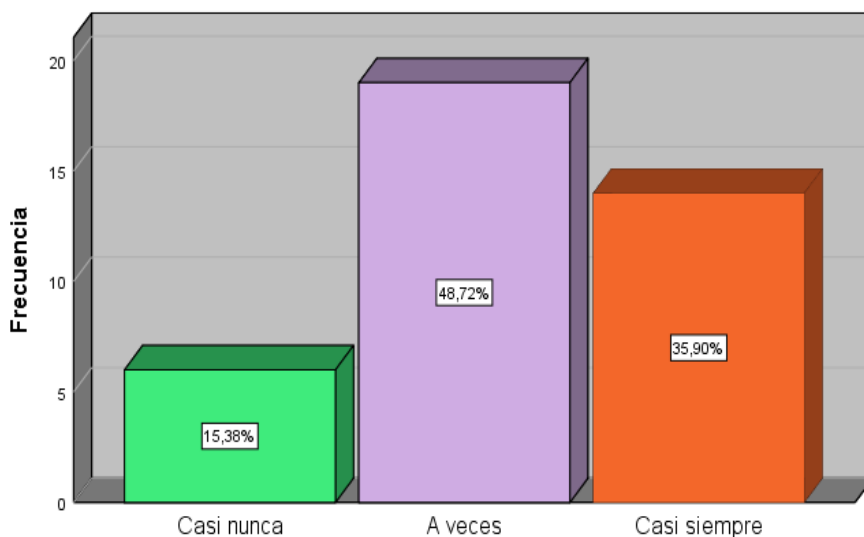


Figura 38. El personal consulta e investiga manuales, normas que tenga relación con su trabajo.

Tabla 44.

El personal comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	17,9	17,9	17,9
	A veces	21	53,8	53,8	71,8
	Casi siempre	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 44 y figura 39, que el 17,9% opinó casi nunca, el 53,8% respondió a veces; 71,8% de los evaluados no compartió sus conocimientos laborales, y el 28,2% afirmó que casi siempre comparten sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.

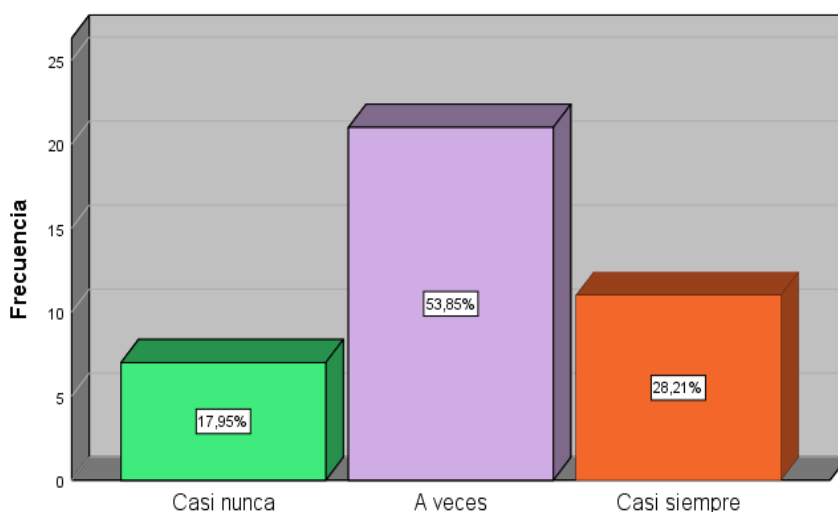


Figura 39. El personal comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.

Tabla 45.

El personal pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	23,1	23,1	23,1
	A veces	17	43,6	43,6	66,7
	Casi siempre	13	33,3	33,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 45 y figura 40, que el 23,1% confirmó casi nunca, el 43,6% respondió a veces; 66,7% de los evaluados no puso todo de sí para desarrollar sus actividades, y el 33,3% afirmó que casi siempre ha puesto todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes.

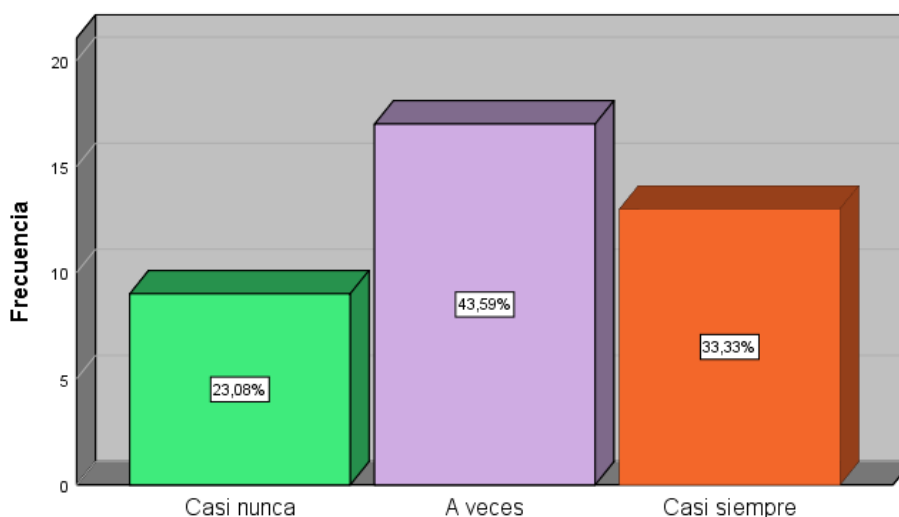


Figura 40. El personal pone todo de si para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes.

4.2. Análisis inferencial.

4.2.1. Prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

Ho: la distribución de los datos es normal.

Ha: La distribución de los datos no es normal.

Tabla 46.

Análisis descriptivo de los ítems de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,371	39	0,000	0,631	39	0,000
Productividad	0,347	39	0,000	0,732	39	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como la muestra es menor que 50 entonces se usó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. El P- valor de ambas variables fue de 0,000 y como es menor que el nivel de significancia 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se asume la hipótesis alternativa de normalidad, en consecuencia, la distribución de los datos no es normal y por eso hemos usado el estadístico no paramétrico Chi cuadrado para variables ordinales.

El chi cuadrado permite establecer si hay o no correlación entre las variables, para determinar el grado de correlación de ambas variables se usó Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis.

4.2.2.1. Prueba de hipótesis general.

Ho: La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito Sicuani- Región Cusco, 2018.

Ha: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito Sicuani- Región Cusco, 2018.

4.2.2.1.1. Prueba de Chi cuadrado

Nivel de significancia

$\alpha = 5 \%$

Valor de prueba

Rho de Spearman = 0.478

Comparación de p y α

P valor = 0,002 < $\alpha = 0,05$

Decisión

Rechazo la hipótesis nula

Conclusión

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito Sicuani- Región Cusco, 2018.

Tabla 47.

Prueba de hipótesis Chi cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,042 ^a	2	0,011
Razón de verosimilitud	10,447	2	0,005
Asociación lineal por lineal	8,809	1	0,003
N de casos válidos	39		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,87.

En la tabla 47 se aprecia que p tiene el valor de 0,011, y este es menor que la significancia 0,05, entonces, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, entonces, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la micro red Techo Obrero del Distrito Sicuani- Región Cusco, 2018.

4.2.2.1.2. Prueba Rho de Spearman.

Tabla 48.

Tabla cruzada para la prueba de hipótesis general

			Satisfacción laboral	Productividad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,478**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	39	39
	Productividad	Coeficiente de correlación	0,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	39	39

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

En la tabla 48 se observó que el coeficiente Rho Spearman es 0,478 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho Spearman, existe una correlación positiva moderada. Además el p valor es 0,002, y esto es menor, que el nivel de significancia de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye: la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito Sicuani- Región Cusco, 2018.

Los encuestados tienen la percepción que a mayor satisfacción laboral mayor productividad y menor productividad menor satisfacción laboral.

4.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 1.

4.2.2.2.1. Prueba de Chi cuadrado.

Ho: El reto del trabajo no se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Ha: El reto del trabajo se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 5 \%$

Valor de prueba

Rho de Spearman = 0.536

Comparación de p y α

P valor = 0,000 < $\alpha = 0,05$

Decisión

Rechazo la hipótesis nula

Conclusión

El reto del trabajo se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Tabla 49.

Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,121 ^a	4	0,011
Razón de verosimilitud	16,056	4	0,003
Asociación lineal por lineal	11,066	1	0,001
N de casos válidos	39		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .21.

4.2.2.2.2. Prueba Rho de Spearman.

Tabla 50.

Tabla cruzada para la prueba de hipótesis específica 1

			Reto del trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Reto del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,536**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	39	39
	Productividad	Coeficiente de correlación	0,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	39	39

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

En la tabla 50 se observó que el coeficiente Rho Spearman es 0,536 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación Rho Spearman, existe una correlación positiva moderada. Además el p valor es 0,000, y esto es menor, que el nivel de significancia de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis específica nula y se concluye: El reto del trabajo se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis específico 2.

4.2.2.3.1. Prueba de Chi cuadrado.

Ho: Las remuneraciones justas no se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Ha: Las remuneraciones justas se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 5 \%$

Valor de prueba

Rho de Spearman = 0.557

Comparación de p y α

P valor = 0,000 < $\alpha = 0,05$

Decisión

Rechazo la hipótesis nula

Conclusión

Las remuneraciones justas se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Tabla 51.
Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,245 ^a	6	0,008
Razón de verosimilitud	19,768	6	0,003
Asociación lineal por lineal	10,224	1	0,001
N de casos válidos	39		

a. 9 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .15.

4.2.2.3.2. Prueba Rho de Spearman.

Tabla 52.
Tabla cruzada para la prueba de hipótesis específica 2

		Remuneraciones		
			justas	Productividad
Rho de Spearman	Remuneraciones justas	Coefficiente de correlación	1,000	0,557**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	39	39
	Productividad	Coefficiente de correlación	0,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	39	39

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

En la tabla 52 se observó que el coeficiente Rho Spearman es 0,557 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho Spearman, existe una correlación positiva moderada. Además, el p valor es 0,000, y esto es menor, que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis específica nula y se concluye: las remuneraciones justas se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

4.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 3.

4.2.2.4.1. Prueba de Chi cuadrado.

Ho: Las condiciones de trabajo no se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Ha: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 5 \%$

Valor de prueba

Rho de Spearman = 0.574

Comparación de p y α

P valor = 0,000 < $\alpha = 0,05$

Decisión

Rechazo la hipótesis nula

Conclusión

Las condiciones de trabajo se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Tabla 53.

Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,012 ^a	4	0,001
Razón de verosimilitud	21,044	4	0,000
Asociación lineal por lineal	10,909	1	0,001
N de casos válidos	39		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .46.

4.2.2.4.2. Prueba Rho de Spearman.

Tabla 54.

Tabla cruzada para la prueba de hipótesis específica 3

		Condiciones de trabajo		Productividad
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,574**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Productividad	N	39	39
		Coeficiente de correlación	0,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	39	39

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

En la tabla 54 se observó que el coeficiente Rho Spearman es 0,574 y de acuerdo con el baremo de estimación de la correlación de Rho Spearman, existe una correlación positiva moderada. Además el p valor es 0,000, y esto es, menor que el nivel de significancia de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis específica nula y se concluye: las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

4.2.2.5. Prueba de hipótesis específico 4.

4.2.2.5.1. Prueba de Chi cuadrado.

Ho: La relación de trabajo – empleado no se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Ha: La relación de trabajo - empleado se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 5 \%$

Valor de prueba

Rho de Spearman = 0.504

Comparación de p y α

P valor = 0,001 < $\alpha = 0,05$

Decisión

Rechazo la hipótesis nula

Conclusión

La relación de trabajo - empleado se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Tabla 55.

Prueba de chi-cuadrado hipótesis específica 4

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,832 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	20,752	4	0,000
Asociación lineal por lineal	7,665	1	0,006
N de casos válidos	39		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .31.

4.2.2.5.2. Prueba Rho de Spearman.

Tabla 56.

Tabla cruzada para la prueba de hipótesis específica 4

			Relación trabajo- empleado	Productividad
Rho de Spearman	Relación trabajo- empleado	Coefficiente de correlación	1,000	0,504**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	39	39
	Productividad	Coefficiente de correlación	0,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	39	39

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

En la tabla 56 se observó que el coeficiente Rho Spearman es 0,504 y de acuerdo con el baremo de estimación de la correlación de Rho Spearman, existe una correlación positiva moderada. Además, el p valor es 0,001, y esto es, menor que el nivel de significancia de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis específica nula y se concluye: La relación de trabajo se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Tabla 57.

Variable satisfacción laboral del personal de la micro red techo obrero del distrito de Sicuani – región Cusco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	20,5	20,5	20,5
	Alto	22	56,4	56,4	76,9
	Muy alto	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

De manera general, como se aprecia en la tabla 57 y figura 41, de un total de 39 trabajadores encuestados, el 20,5% respondió poseer un nivel de satisfacción medio, el 56,4% manifestó tener un nivel alto, y el 23,1% determinó tener un nivel

muy alto. De tal forma, podemos decir que el personal de salud asistencial del centro de salud Techo Obrero, en su mayoría se encuentra satisfecho, se sienten contentos y a gusto con los beneficios brindados por la entidad.

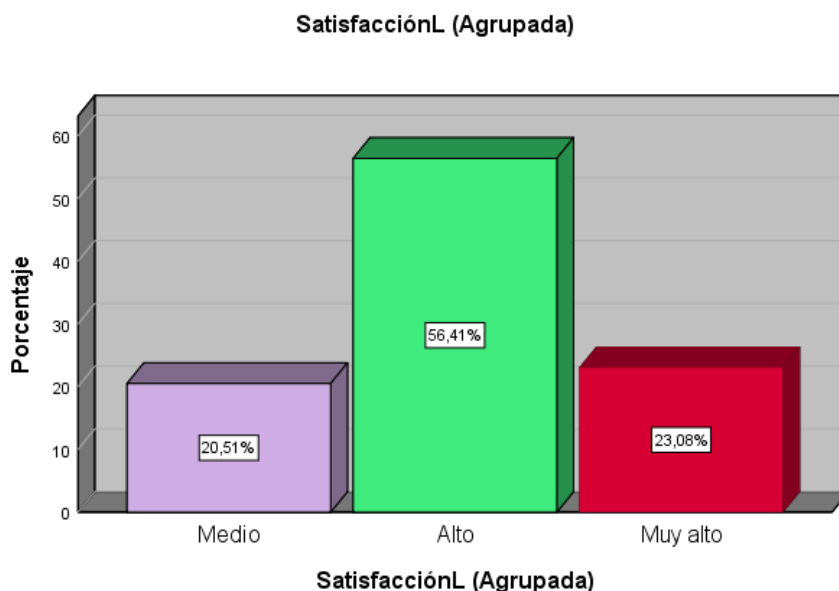


Figura 41. Variable satisfacción laboral del personal asistencial de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

Tabla 58.

Variable productividad del personal asistencial de la micro red Techo Obrero del distrito de Sicuani – región Cusco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	15,4	15,4	15,4
	Alta	22	56,4	56,4	71,8
	Muy alta	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

De manera general, el nivel de productividad del personal de salud asistencial del centro de salud Techo Obrero es medio en un 15,4%. Asimismo, el 56,4% de los trabajadores muestra un alto nivel de productividad, el 28,2% posee un nivel muy alto.

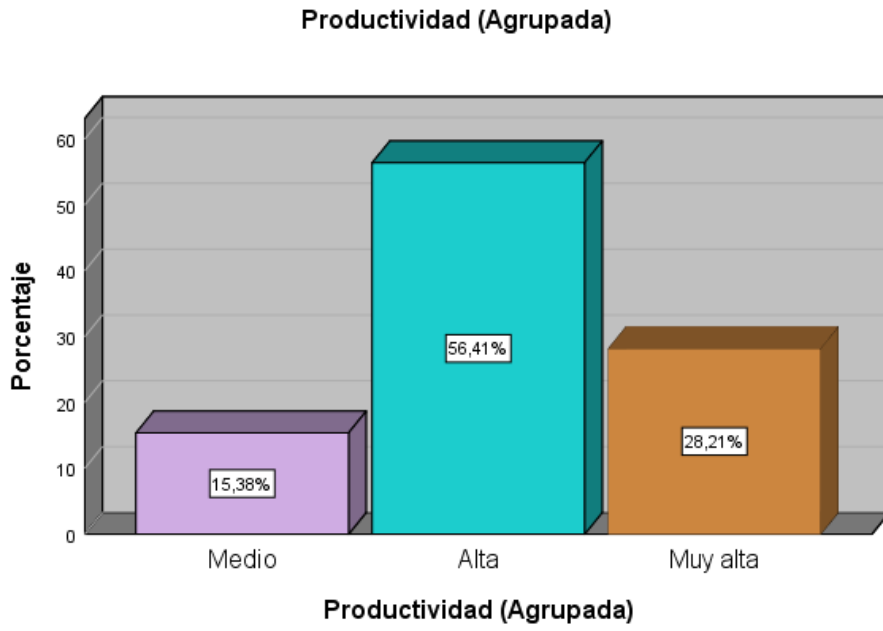


Figura 42. Variable productividad del personal asistencial de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación permitió comprobar el objetivo principal que fue determinar la relación significativa entre la satisfacción laboral y productividad en el personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani_ - Región Cusco, y la hipótesis principal, así como los objetivos e hipótesis específicas. La relación hallada entre satisfacción laboral y productividad en el presente estudio, se observó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,478 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada, donde los encuestados tienen la percepción, que a mayor satisfacción laboral mayor será la productividad. Con respecto a las cuatro dimensiones de reto de trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo, relación trabajo empleado, se apreció que existe una correlación positiva moderada, datos que al ser comparados con los encontrados como Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012) en su investigación: Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades; tuvieron como objetivo general de la investigación, aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos, en la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, y de las municipalidades B y C de Lima Metropolitana; utilizaron en su metodología enfoque cuantitativo, para la recopilación de la información utilizaron como instrumento el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por Sonia Palma (2005), donde su muestra estuvo conformada por 82 trabajadores de la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, 126 trabajadores de la municipalidad B y 161 trabajadores de la municipalidad C de Lima Metropolitana; concluyendo: que los niveles de satisfacción laboral reportados por los trabajadores de las tres municipalidades de estudio se considera promedio medio. No existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio, de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas, como lo evidencia Díaz y Quijada (2005) en su trabajo de investigación en la cual demostraron mediante resultados que existe una asociación lineal media o moderada entre la variable satisfacción laboral, y la variable compromiso organizacional de 0.592 con

0.01 de nivel de significancia, es decir, si aumenta la satisfacción laboral de un empleado, aumenta también el compromiso organizacional.

En los resultados, al describir la relación entre el reto del trabajo y productividad, los resultados obtenidos en tabla 50 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada de 0,536, entre el reto del trabajo y la productividad, reflejando que los procedimientos que se realiza en el reto del trabajo tiene una relación directa con la productividad del personal de salud de la micro red Techo Obrero, datos que al ser comparados con los antecedentes tales como Ríos (2014) en su estudio investigativo: Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango. Concluyó que existe una relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional, en el personal evaluado, pues al aumentar una de las variables inminentemente aumenta la otra, demostrando que existe una correlación positiva, con estos resultados se afirma que a mayor reto de trabajo mayor productividad, además, Robbins (2005) mencionó que es la variedad de habilidades que emplea el colaborador para desarrollar múltiples actividades.

Así mismo, del análisis al identificar la relación de remuneraciones justas trabajo y la productividad, los resultados obtenidos en la tabla 52 se observó que el coeficiente Rho Spearman es 0,557 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho Spearman, existe una correlación positiva moderada. Además el p valor es 0,000, y esto es, menor que el nivel de significancia de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis específica nula y se concluye que las remuneraciones justas se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la micro red Techo Obrero, datos que al ser comparado como Alvarado y LLactahuaccha (2014) en su tesis de grado titulada: Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de Essalud –Chiclayo 2012; llegó a las siguientes conclusiones de manera general, existe influencia significativa de los regímenes laborales en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de Essalud Chiclayo, el cual está representado por los siguientes niveles de satisfacción: insatisfacción 12.1 %, medianamente satisfechas 20.6 %, satisfechas 12.7 % y muy satisfechas 54.5%.

Con estos datos podemos mencionar que cuando hay remuneraciones justas habrá una relación directa con la productividad, además, Chiavenato (2002) señala que el talento humano está compuesto por colaboradores que brindan sus servicios y conocimientos que ayudan a la empresa o institución, el cual debe ser remunerado, pero no solo eso, sino también, debe ser valorado, apreciado y agradecido, pues depende de ello, para que el personal se sienta satisfecho y desempeñe mejor en sus actividades.

Respecto a determinar las relaciones de las condiciones de trabajo y la productividad, los resultados obtenidos en la tabla 54, se observó que el coeficiente Rho Spearman es 0,574, existe una correlación positiva moderada. Además el p valor es 0,000, y esto es menor, que el nivel de significancia de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis específica nula y se concluye que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la productividad del personal de salud de la micro red Techo Obrero, datos que al ser comparado como Calderón (2015) en su trabajo de investigación Factores que limitan la aplicación del reglamento de la Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratos y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, del Distrito de Tarapoto, año 2014; concluyó con el desconocimiento del reglamento de la Ley 29783, afecta negativamente en los trabajadores y personal administrativo del PEHCBM conllevando a una satisfacción baja para el desarrollo de las actividades de los colaboradores. Con estos resultados, si bien es cierto que la seguridad del personal es importante, por ende, la información y capacitación del personal debe ser constante sobre seguridad y salud en el trabajo y no afecte negativamente a los trabajadores, teniendo una satisfacción baja, además Robbins (2005) mencionó que las condiciones laborales influyen bastante en la satisfacción del trabajador, pues buscan efectuar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde sienta libertad para expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos.

Finalmente, se determina la relación de trabajo-empleado y la productividad, en los resultados en la tabla 56 se evidencia que el coeficiente Rho Spearman es 0,504, y existe una correlación positiva moderada, entre la relación de trabajo-empleado, y que tiene una relación directa con la productividad del personal de

salud de la micro red Techo Obrero, datos que al ser comparados como lo encontrado por Calderón (2016) en su trabajo de investigación titulado: *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*; concluyó que mediante el test de satisfacción laboral, los encuestados revelaron que se encuentran satisfechos con su trabajo, puesto que; un 40% demostró estar totalmente satisfechos con su trabajo y un 60% manifestó estar satisfecho con su empleo, ningún evaluado demostró insatisfacción laboral. López (2005) menciona que un hombre sano, está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial con toda su capacidad. Se refiere al deseo de cumplir sus deseos más profundos.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó el grado de relación directa significativa entre la satisfacción laboral y productividad en personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito Sicuani- Región Cusco, 2018, el coeficiente Rho de Spearman es 0,478 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada.
- 2) Se identificó la existencia de una relación directa significativa entre el reto de trabajo y la productividad, del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018, el coeficiente Rho de Spearman es 0,536 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada.
- 3) Tercera. Se identificó la existencia de una relación directa significativa entre remuneraciones justas y la productividad, del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018, el coeficiente Rho de Spearman es 0,557 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada.
- 4) Cuarta. Se identificó la existencia de una relación directa significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018, el coeficiente Rho de Spearman es 0,574 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada.
- 5) Quinta. Se identificó la existencia de una relación directa entre relación de trabajo - empleado y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018, el coeficiente Rho de Spearman es 0,504 y de acuerdo con el baremo de estimulación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) A la Red de Salud 401 Canas Canchis Espinar, en especial a la dirección para que pueda capacitar al talento humano para desarrollar las destrezas que tiene cada colaborador y para un rendimiento adecuado en la productividad, es importante conocer las necesidades de cada colaborador, y esto, produzca un incremento de productividad del personal. Destinar un presupuesto para el incremento de remuneraciones para el personal de salud, para que esto, se ajuste a las funciones y responsabilidades, de la misma forma tengan un adicional por el concepto de horas extras.
- 2) A la Micro Red Techo Obrero, las retroalimentaciones deben ser dadas de manera inmediata y constante a los colaboradores, para dar soluciones a las inconvenientes de la institución, de esa manera, puedan poseer una productividad adecuada. Tomar en cuenta las diferentes condiciones de trabajo, para que el personal pueda sentirse satisfecho con su trabajo, y con la misma institución, para el cumplimiento de las metas.
- 3) A la Micro Red Techo Obrero, programar charlas para difundir la importancia del trabajo en equipo, es decir, que el trabajador se identifique y valore su trabajo.
- 4) A la Micro Red Techo Obrero, gestionar convenios con universidades y facilitar en ciertos aspectos a los colaboradores que estén continuando su especialización profesionalmente, conforme al indicador condiciones de trabajo.
- 5) A la Micro Red Techo Obrero, implementar los instrumentos necesarios para que el personal desempeñe sus funciones eficientemente, asimismo, realizar capacitaciones donde puedan recibir conocimientos de las diferentes actividades y cuenten con la capacidad y habilidad de desarrollarlos de manera eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto, E. V. (2017). *repositorio*. Recuperado el 03 de febrero de 2019, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3161>
- Alfaro, L. S. (03 de julio de 2012). *tesis.pucp.edu.pe*. Obtenido de https://scholar.google.com/scholar?cluster=13999893480823047139&hl=es&as_sdt=2005&scioldt=0,5
- Alva y Juarez. (2015). *repositorio*. Recuperado el 20 de diciembre de 2018 , de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>
- Alvarado, P., & Llactahuaccha, L. (2014). *Repositorio de tesis USAT*. Recuperado el 3 de Enero de 2019: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/435>
- Arévalo, J. (2004). *Manual de legislación laboral tomo II*. Lima: Cultural Cuzco.
- Blum, M. (1976). *Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Chiang, M., Martin, M. J., & Nuñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral*. Mexico: Univ. Pontilla Comillas.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Fuentes, S. (03 de 04 de 2012). [www.http:biblio 3.url.edu qt/tesis/2012/05/03](http://biblio3.url.edu.pe/tesis/2012/05/03). Recuperado el 12 de febrero de 2019, de [www.http:biblio 3.url.edu qt/tesis/2012/05/03](http://biblio3.url.edu.pe/tesis/2012/05/03): Cusco
- Gonzales, M. (2006). *Depresión en docentes de escuela primaria de la ciudad de corrientes*. Pos grado de la sexta catedra de medicina.
- Locke, E. (1976). *Satisfacción laboral*. Madrid: Melvin.c.a.
- Lomas, P (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Tarapoto. Perú.
- Márquez, M. (2006). *Satisfacción laboral*. Recuperado el 3 de Marzo de 2019, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>.
- Maslow, A. (2005). *Una visión humanista para la empresa de hoy*. Barcelona: Paidós iberica.
- Morales, C. (2010). monografias. Recuperado el 30 de diciembre de 2019, de <http://www.monografias.com/trabajos82/a-satisfaccionlaboral-y->

productividad-empresas-ambato-a/a-satisfaccion-laboral-yproductividad-empresas-ambato-a.shtml

- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2005). *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2015). *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*. Recuperado el 14 de Febrero de 2019, de Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf
- Olvera, Y. (12 de Abril de 2013). *Studylib*. Recuperado el 24 de diciembre de 2018, de <https://studylib.es/doc/3551281/tesis-de-grado---yolanda-olvera.pdf>
- Palma, S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Revista de investigación en psicología, 11-21.
- Pujol, L. J. (2016). *Satisfacción laboral en docentes*. Revista de docencia universitaria, 261-292.
- Robbins, L. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson educativo.
- Robbins, L, & Judge, T.(2009) *Comportamiento organizacional* Mexico: Pearson educativo.
- Rodriguez,A.,Zarco, V.,& Gonzales J.M. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Piramide.
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción en la vida con trabajadores de lima metropolitana*. Lima, Lima, Perú.
- Ruiz, E. J.(2010). Revista PsicologíaCientifica.com. Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/> 87 AN.
- S.A.C, C. A. (2016). *El coaching dentro de las organizaciones tomo IV*. Chiclayo: Corporación aserty S.A.C.
- Silveira, M. (2014). *El Arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Alba.
- Van Den , E. (2005). *Gestión y gerencia empresariales aplicadas al siglo XXI*. En E. Van Den Berghe Romero, (pág. 247). Ecoe ediciones.

Vigo, E. A. (2016). *Grado de satisfacción de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional Mayor San Marcos*. Alma mater segunda época, 013-021.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis principal	Variables	Diseño Metodológico
¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?	Determinar el grado de relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito Sicuani- Región Cusco, 2018.	Variable. Satisfacción laboral y productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del	Tipo de estudio: Es aplicada, ya que tiene nivel de investigación descriptivo Diseño: No experimental de corte transversal correlacional.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Distrito de Sicuani - Región Cusco, 2018.	Área de estudio: Micro red techo obrero. Población y muestra Personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani-Región Cusco, 2018. Instrumentos: Encuesta Ficha Entrevista. Valoración estadística Paquete estadístico SSPS 25
¿Cómo se relaciona los factores entre el reto de trabajo y la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?	Describir la relación entre el reto del trabajo y la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.	El reto del trabajo se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.		
¿De qué manera se relaciona la remuneración justa con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?	Identificar la relación de remuneraciones justas y la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.	Las remuneraciones justas se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.		
¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?	Determinar la relación de condiciones de trabajo y la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.	Las condiciones de trabajo se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani –Región Cusco, 2018.		
¿Cómo se relaciona la relación de trabajo - empleado con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018?	Determinar la relación de trabajo – empleado y la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.	La relación de trabajo - empleado se relaciona significativamente con la productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	
Variable I Satisfacción Laboral	Grado de actitud positiva que demuestra el trabajador con relación a su trabajo y su entorno. Robbins, S. (2005)	Se aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores evaluando el nivel de satisfacción	Reto del trabajo	Identidad de la tarea	Ordinal Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre	
				Significación de la tarea		
				Autonomía		
				Retroalimentación del puesto mismo		
			Remuneraciones Justas	Satisfacción con los sueldos y salario		
			Condiciones de Trabajo	Oportunidad y Desarrollo de la Organización		
				Características del Trabajo		
Relación trabajo – empleado	Supervisión					
Variable II Productividad Laboral	La productividad laboral es el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio. Van Den (2005)	Se aplicó una ficha de observación para evaluar el nivel de productividad de los trabajadores	Comprobación de la disposición	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	Ordinal Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre	
				Comprobación del equipo		Acceso a las herramientas y materiales
						Seguimiento del proceso
						Aprovechamiento de materiales
			Comprobación de los procedimientos	Predisposición		
				Uso y manejo de equipos		
				Planificación de actividades		
				Cuidado de herramientas y equipos		
				Mejoramiento de procesos		
				Simplificar elementos de trabajo		
Autonomía						
Valoración del trabajo						

Anexo 3: Instrumentos

Encuesta para evaluar la satisfacción laboral

Edad: 18 a 25 años 26 a 35 años 36 a 45 años más de 40 años

Servicio:.....

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la satisfacción laboral del personal, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y deberá marcar con una "X" la respuesta que más se adecue a su opinión. Las preguntas serán de uso confidencial.

1.Nunca	2.Casi Nunca	3.A veces	4.Casi Siempre	5.Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Satisfacción Laboral						
Reto del trabajo		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Identidad de la tarea		1	2	3	4	5
1	Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo					
2	Las tareas encomendadas van de acuerdo con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
Significación de la tarea						
3	El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
Autonomía						
5	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayudara a alcanzar los objetivos institucionales					
6	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo					
Retroalimentación del puesto mismo						
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus Jefes					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución					

Remuneraciones justas		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Satisfacción con los sueldos y salario		1	2	3	4	5
9	Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
Condiciones de trabajo		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Oportunidad y Desarrollo de la Organización		1	2	3	4	5
11	La institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
12	Usted cree que tiene la oportunidad para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
Características del Trabajo						
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
14	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida del personal					
Supervisión						
15	Usted cree que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades de desempeño					
16	La institución aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas					
Relación trabajo – empleado		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		1	2	3	4	5
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
18	Se siente orgulloso del trabajo que realiza					

Gracias por su colaboración.

Encuesta para evaluar la Productividad

Número del evaluado:

Servicio:.....

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad de sus colaboradores, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y deberá marcar con una "X" el grado que mejor describa o más se adecue al rendimiento del colaborador únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las preguntas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

1.Nunca	2.Casi Nunca	3.A veces	4.Casi Siempre	5.Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Productividad						
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Acceso a los instrumentos y materiales		1	2	3	4	5
1	El personal demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar los instrumentos y materiales de la institución					
2	El personal utiliza los instrumentos y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo					
Seguimiento del proceso						
3	El personal es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna con el fin de lograr su objetivo					
4	El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos					
Aprovechamiento de materiales						
5	Los instrumentos, equipos y materiales son aprovechados satisfactoriamente por el personal para las actividades					

6	Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado					
Predisposición						
7	El personal aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido					
8	El personal participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas					
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Uso y manejo de equipos		1	2	3	4	5
9	El personal revisa el estado de los equipos con los cuales trabajara					
10	El personal hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo de la institución					
Planificación de actividades						
11	El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización					
12	Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas					
Cuidado de instrumentos y equipos						
13	El personal toma en cuenta los parámetros para el cuidado de los instrumentos y equipos de la institución					
14	Se preocupa por el cuidado de los instrumentos y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos					
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Mejoramiento de procesos		1	2	3	4	5
15	Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución					

16	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro de la institución					
Simplificar elementos de trabajo						
17	El personal posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión					
18	El personal simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo					
Autonomía						
19	Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia					
20	El personal consulta e investiga manuales, normas que tenga relación con su trabajo					
Valoración del trabajo						
21	El personal comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros					
22	El personal pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes					

Anexo 4: Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: PONCE DE LEÓN CHIPAYO, WALTER.
- 1.2. Cargo e institución donde laboral: Psicólogo Clínico – Essalud Ayaviri.
- 1.3. Especialidad del experto: Psicólogo Clínico.
- 1.4. Tiempo de experiencia laboral: 18 Años.
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Satisfacción laboral.
- 1.6. Variable medida: Cuestionario para medir el grado de satisfacción laboral.
- 1.7. Autor de la investigación: CASTILLO MAMANI EDGAR.
- 1.8. Título de la Investigación: Satisfacción laboral y productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani-Región Cusco 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente (0 – 20)	Regular (21 – 40)	Buena (41 – 60)	Muy Buena (61 – 80)	Excelente (81 – 100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el servicio educativo.				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO DE APLICACIÓN ES ACORDE A LOS FINES PERTINENTES.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

FECHA: 04/03/2019 DNI: 06632121

FIRMA DE EXPERTO



Psic. Walter Ponce de León Chipayo
C.P.S.P. 8846
PSICÓLOGO - PSICOTERAPEUTA
Centro Médico EsSalud - Ayaviri
RED ASISTENCIAL JULIACA
EsSalud

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **PONCE DE LEÓN CHIPAYO, WALTER.**
- 1.2. Cargo e institución donde laboral: **Psicólogo Clínico – Essalud Ayaviri.**
- 1.3. Especialidad del experto: **Psicólogo Clínico.**
- 1.4. Tiempo de experiencia laboral: **18 Años.**
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Productividad laboral.**
- 1.6. Variable medida: **Ficha de observación para medir la productividad laboral.**
- 1.7. Autor de la investigación: **CASTILLO MAMANI EDGAR.**
- 1.8. Título de la Investigación: **Satisfacción laboral y productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani-Región Cusco 2018.**


ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente (0 – 20)	Regular (21 – 40)	Buena (41 – 60)	Muy Buena (61 – 80)	Excelente (81 – 100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el servicio educativo.				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable				X	

- II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**
LA FICHA EVALUATIVA CUMPLE CON LOS FINES REQUERIDOS PARA SU APLICACIÓN.
- III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%**

FECHA: 04/03/2019 DNI: 06632121

FIRMA DE EXPERTO


 Dr. Walter Ponce de León Chipayo
 C.F.S.P. 8848
 PSICÓLOGO - PSICOTERAPEUTA
 Centro Médico ESODONI - AYAVIRI
 RED ASISTENCIAL JULIACA
 EsSalud

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: PAUCAR ALVAREZ, MARCELINO.
- 1.2. Cargo e institución donde laboral: Comisión de Grados – Universidad Telesup.
- 1.3. Especialidad del experto:
- 1.4. Tiempo de experiencia laboral: 35 Años.
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Satisfacción laboral.
- 1.6. Variable medida: Cuestionario para medir el grado de satisfacción laboral.
- 1.7. Autor de la investigación: CASTILLO MAMANI EDGAR.
- 1.8. Título de la Investigación: Satisfacción laboral y productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani-Región Cusco 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente (0 – 20)	Regular (21 – 40)	Buena (41 – 60)	Muy Buena (61 – 80)	Excelente (81 – 100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el servicio educativo.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable					X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable y pertinente

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92

FIRMA DE EXPERTO

LUGAR Y FECHA:

Lima 02 de junio 2019

DNI: *10578521*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **PAUCAR ALVAREZ, MARCELINO.**
- 1.2. Cargo e institución donde laboral: **Comisión de Grados – Universidad Telesup.**
- 1.3. Especialidad del experto:
- 1.4. Tiempo de experiencia laboral: **35 Años.**
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Productividad laboral.**
- 1.6. Variable medida: **Ficha de observación para medir la productividad laboral.**
- 1.7. Autor de la investigación: **CASTILLO MAMANI EDGAR.**
- 1.8. Título de la Investigación: **Satisfacción laboral y productividad del personal de salud de la micro red techo obrero del Distrito de Sicuani-Región Cusco 2018.**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente (0 – 20)	Regular (21 – 40)	Buena (41 – 60)	Muy Buena (61 – 80)	Excelente (81 – 100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el servicio educativo.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable					X

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicably partite

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92

LUGAR Y FECHA:

Lima, 02 de junio 2019

FIRMA DE EXPERTO

DNI: *10578521*

Anexo 5: Matriz de datos

n°	VARIABLE 1																		VARIABLE 2																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
1	3	4	5	4	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	2	3	2	4	3	3			
2	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4			
3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	3	3			
4	4	5	5	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	3	1	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3			
5	3	4	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4			
6	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2			
7	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4		
8	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3			
9	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2			
10	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2			
11	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4		
12	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
13	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	3		
14	2	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	2	3	4	2	4	4	5	4	2	3	3	3			
15	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	5	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4		
16	3	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2			
17	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	2	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4		
18	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3		
19	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2		
20	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4		
21	3	4	5	4	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	2	4	3	2	4	4	3	
22	3	5	4	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	2	2	3	5	2	3	4	3	4	4	5	4	2	3	3	3			
23	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	4	4	1	2	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
24	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	2	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
25	2	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
26	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
27	5	4	5	4	3	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
29	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	
30	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
31	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	
32	3	4	5	4	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	2	4	4	4	4	3		
33	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3		
34	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2		
35	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
36	3	5	5	4	5	3	5	4	4	3	3	4	2	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	5	5	5	5	4	5	5	2	3	3	4	2	3	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
38	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	
39	3	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	5	2	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	2	3	4	2	3	4	5	4	2	3	4	5	4	2	3

Anexo 6: Propuesta de valor

Propuesta de valor	
Nombre de la propuesta	Satisfacción laboral y productividad en personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani-Región Cusco, 2018
Proponente	Tesista: Edgar Castillo Mamani
Valor total del proyecto	s/ 6000,00 seis mil nuevos soles
Departamento – Ciudad de intervención	Distrito de Sicuani- Región Cusco
Objetivo general	Determinar el grado de relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de salud de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani – Región Cusco, 2018.
Tiempo de duración del proyecto	Del mes de Agosto 2018 – Julio 2019 con un aproximado de 330 días
