



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red
de salud N° 03, Yuracyacu - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cruz Lizana, Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6415-6640)

ASESOR:

Dr. Ramirez Garcia, Gustavo (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza que necesito en los momentos difíciles.

A mis amados hijos, Vivian Camille y Joe Fabrizio por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día.

A mi familia en general, quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo que duró esta importante investigación.

Elizabeth

Agradecimiento

A Dios por regalarme una familia maravillosa, quienes han estado conmigo en todo momento brindándome su apoyo incondicional, a mis padres que a pesar de su condición de salud están cuidando y protegiendo a mis hijos para yo realizar sin dificultades esta investigación .

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de beneficios laborales de acuerdo a cada dimensión.....	22
Tabla 2. Nivel general de variable beneficios laborales	22
Tabla 3. Prueba de hipótesis para objetivo específico 1.....	23
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral de acuerdo a cada dimensión	23
Tabla 5. Nivel general de la variable satisfacción laboral	24
Tabla 6. Prueba de hipótesis para objetivo específico 2.....	24
Tabla 7. Correlación de dimensiones de beneficios laborales con variable satisfacción en los colaboradores.....	24
Tabla 8. Correlación de variables beneficios laborales y satisfacción en los colaboradores.....	25

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre beneficios y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu en el año 2022. El estudio es de tipo básico con diseño correlacional, transversal y descriptivo, donde se estudió a 40 colaboradores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno para estudiar la variable beneficios laborales con 14 ítems, dimensionadas en gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones, y otra para la variable satisfacción laboral con 31 preguntas con dimensiones de relación con el jefe, ambientes físicos, intervención en las decisiones, labor realizada y reconocimientos; ambos instrumentos se sometieron a un proceso de validez (4.8) y confiabilidad muy buena de acuerdo a alfa de Cronbach ($V1=0.70$) ($V2=0.74$). Finalmente, de acuerdo a estadística de Spearman, se concluyó que la relación entre los beneficios laborales y satisfacción laboral de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022 es muy baja con valor de $\gamma_s = 0.088$, que indica que no existe relación significativa.

Palabras clave: Beneficios laborales, satisfacción laboral, gratificaciones, reconocimiento.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between labor benefits and satisfaction in the collaborators of the Micro health network No. 03, Yuracyacu in the year 2022. The study is of a basic type with a correlational, cross-sectional and descriptive design, where studied 40 collaborators, to whom two questionnaires were applied, one to study the labor benefits variable with 14 items, dimensioned in bonuses, compensation for service time, vacations and bonuses, and another for the job satisfaction variable with 31 questions with dimensions relationship with the boss, physical environments, intervention in decisions, work done and recognition; both instruments underwent a validity process (4.8) and very good reliability according to Cronbach's alpha ($V1=0.70$) ($V2=0.74$). Finally, according to Spearman's statistics, it was concluded that the relationship between job benefits and job satisfaction of the Micro health network No. 03, Yuracyacu - 2022 is very low with a value of $\gamma_s = 0.088$, which indicates that there is no relationship significant.

Keywords: Labor benefits, job satisfaction, rewards, recognition.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es el principal elemento que mueve al ser humano, es esencial en la existencia de los individuos a nivel particular, profesional y familiar, donde existe un valor especial en la parte laboral, ya que allí se aplica y se le da más importancia, por lo que es fundamental que los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu, estén satisfechos en su labor y funciones. Un trabajador satisfecho brindará un mejor servicio a los pacientes, que uno que no esté satisfecho.

El problema de la satisfacción de los empleados del sector salud es constante en diversos contextos, tal es así que, en España Pablos (2016) observó que el personal de salud, especialmente los enfermeros, que laboran en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáeres, perciben que, a mayor cantidad de trabajo, mayor es la insatisfacción laboral, que trae como consecuencia, trabajar con desinterés, que afecta directamente a su atención y la salud del paciente. En Ecuador, Velásquez y Vera (2018) en sus estudios informan que los trabajadores al presentar niveles altos de satisfacción laboral, mayor es el compromiso con el trabajo. El fenómeno de la satisfacción laboral es crucial en las entidades u organizaciones públicas o privadas porque encamina en buenos términos la gestión y el servicio.

En Perú (2018), Global Research Marketing publicó un informe que muestra que el 67 % de los trabajadores dijeron que no volverían al establecimiento si recibían un maltrato. Los colaboradores buscan atender a los pacientes de manera que satisfaga sus necesidades básicas de salud. La satisfacción del empleado no les preocupa a las organizaciones peruanas, más si se trata de brindar un servicio a los usuarios que son el componente esencial en la dinámica de las entidades. A su vez, Sánchez y Fuentes (2018) encontraron que el 76% de los peruanos no están satisfechos con su trabajo y que los trabajadores peruanos encuestados no están satisfechos con su trabajo, lo que puede limitar su crecimiento, desarrollo profesional y familiar. Es importante comprender las diferentes causas de la insatisfacción laboral para

encontrar estrategias de afrontamiento que mejoren el clima laboral, porque antes de estudiar es muy difícil encontrar un trabajo donde se sientan más satisfechos y felices. Del mismo modo, Rivera (2018) sostiene que la calidad de los servicios de sanidad está influenciada por muchos aspectos tales como: infraestructura, recurso del personal y equipamiento; y el elemento humano como unidad esencial de la prestación de estos servicios; estas podrían ser las causas que generen una insatisfacción rotunda en los empleados sino reúnen las condiciones necesarias. Asimismo, en Huancayo, Urbina (2021) en un breve sondeo en la empresa se encontró que existe un desconocimiento de las normas, lo que ha causado incertidumbre e insatisfacción de los propietarios, ya que las asignaciones de los empleados tales como: pagos, jornadas laborales, descansos y pensiones son un problema que tiene graves consecuencias financieras para la empresa, que se traduce en horas extras, gastos innecesarios, salario EsSalud, etc., trabajo con licencia. Los beneficios laborales siempre han sido y serán un problema para los empleadores porque significa gasto, se reúsan a brindarles una asignación por los servicios prestados, al contrario, les recortan o simplemente no les reconocen. Esto genera insatisfacción en los colaboradores, no rinden de la mejor manera en las instituciones en la que son maltratados.

En la región de San Martín, en Tarapoto el 2017 se encontró que los colaboradores de Mi banco demostraron estar motivados, satisfechos y que su desempeño laboral es eficiente, esta es quizá la política institucional de la entidad: colaboradores satisfechos genera desempeños favorables con el trabajo y ser reconocidos, lo más importante.

En la Micro red de salud N° 03 de Yuracyacu, dentro de sus políticas institucionales y de gestión es brindar ayuda a los usuarios de modo claro, oportuno y resolutivo, eliminar todas las dudas de acuerdo a sus demandas de salud, para que los pacientes queden satisfechos con la atención del personal sanitario. Sin embargo, el público no recibe la atención como se describe, ya que muchos empleados trabajan bajo contratos administrativos o

contratos por locación de servicios, el 90% de los empleados tienen contratos determinados, lo que hace que los empleados no gocen de todos los beneficios laborales, ocasionando que esté en constante preocupación por los beneficios no recibidos y su continuidad laboral se traduce en bajos niveles de satisfacción laboral por la ausencia de un trabajo estable, lo que afecta la calidad de atención de los pacientes consultados. Los empleados de la Micro red salud N° 03, Yuracyacu, constantemente se quejan de las instalaciones de los equipos de trabajo y la precariedad del establecimiento. Además, los incentivos que no es para todos por igual generan un gran descontento en algunos de los colaboradores. Estos problemas generan una desazón en todo trabajador porque no se les está reconociendo sus beneficios, tal como lo establece las normas e influye en su labor diaria.

La realidad descrita líneas arriba se plantea una problemática de manera general: ¿Cuál es la relación entre los Beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022?, y específicas: ¿Cuál es el nivel percepción de los beneficios laborales según sus dimensiones en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción según sus dimensiones en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los beneficios laborales con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022?

Esta investigación se justifica porque fue conveniente debido a que se evidenciaron dificultades en la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu que generan insatisfacción en los trabajadores, por lo que el estudio buscó encontrar algunas causas que la determinan como es el caso de los beneficios laborales, por ello, se analizó la relación. Por otro lado, presentó relevancia social porque los resultados alcanzados en el estudio son beneficiosos para otras micro redes de salud, pues permiten conocer las consecuencias que producen los beneficios laborales deficientes en la satisfacción de los trabajadores, en ese sentido, la información fue útil para

los empleados y para futuras investigaciones porque contribuyó a la comprensión del comportamiento de las variables de estudio. Igualmente, respecto a las implicancias prácticas, en relación a los resultados alcanzados se suscitó las resoluciones de los problemas observados en la Micro red de salud N° 03, a través de estrategias que contribuyan a la obtención de beneficios laborales óptimos y a tiempo con la finalidad de asegurar una satisfacción laboral favorable en los trabajadores. Seguidamente, se contó con valor teórico porque se consideraron los sustentos teóricos de diversos autores para el análisis de cada una de las variables planteadas. Finalmente, presenta un valor metodológico porque los cuestionarios fueron diseñados y validados para recoger datos precisos, que serán utilizadas como referentes para futuros cuestionarios.

En consecuencia, es necesario centrarse en hacer en un objetivo general: Determinar la relación entre beneficios laborales y satisfacción laboral de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022. Los específicos: Identificar el nivel de percepción de los beneficios laborales según sus dimensiones en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022. Identificar el nivel de satisfacción según sus dimensiones en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022. Analizar la relación entre las dimensiones de los beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022.

Como hipótesis general: H_i : Existe relación significativa entre los beneficios laborales con la satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022. Como específicas: H_1 : El nivel de percepción de los beneficios laborales según sus dimensiones en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022, es bueno. H_2 : El nivel de satisfacción según sus dimensiones en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022, es eficiente. H_3 : Existe la relación entre las dimensiones del beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se han realizado investigaciones en diversos campos con respecto a estas variables. En Cuba, Eirin, *et al.* (2020). En su artículo se formuló determinar el grado de satisfacción laboral de los médicos de familia en un policlínico, realizó un estudio descriptivo, con una muestra de 15 y concluyó que en el Policlínico Docente Norte hay un bajo nivel de satisfacción con el trabajo de los médicos, por las condiciones estructurales del consultorio, condiciones del trabajo, la institución no brinda las condiciones necesarias para que el empleado realice una labor satisfactoria. Del mismo modo, Araya y Medina (2020) en su artículo se determinó que existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los funcionarios de atención primaria de salud de una comuna chilena, el estudio es analítico transversal, conformó a 110 funcionarios pertenecientes a dos Centros de Salud Familiar y concluyó que la mayor parte de varones están satisfechos con un 51,43% y las mujeres en un 44%, como se visualiza los varones están más satisfechos que las mujeres. De igual manera, en Ecuador, Velásquez y Vera (2018) en su artículo se planteó entender los desafíos, desventajas y ventajas del trabajo remoto; para ello, utilizó la técnica de búsqueda de información y análisis de 183 documentos, en la que concluyeron que la utilidad que ofrece el trabajo remoto es en gran medida de carácter no financiero, lo que beneficia a la entidad, por otro lado, al adoptar la modalidad de trabajo a distancia es un gran peligro porque ha fallado en su planificación, el autor asevera que la labor a distancia beneficia al empleador desde el punto de vista del gasto en beneficios. Asimismo, Pablos, M. (2016) en su artículo se centró en la mixtura cualitativa-cuantitativa, descriptiva, no experimental, con una población de 745 enfermeras y su muestra es de 443. La herramienta es un cuestionario. Concluyó que existe una gran diferencia en la percepción del área de trabajo entre las dos muestras de hospitales, ya que muestran una mayor satisfacción. En cuanto a las condiciones ambientales, las infraestructuras y los recursos del hospital de Badajoz siempre están satisfechos por parte de los empleados. Los factores que se valoran mucho son la gestión de la unidad, el entorno de trabajo, la ubicación y la interacción entre los

empleados. Los empleados necesitan ambientes laborales saludables para un desempeño favorable en las entidades. En la misma línea, en México, están Ramírez y Benítez (2016). Su estudio es descriptivo-correlacional-transversal; la muestra consistió en 110 personas. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el ISL*66 de Galicia y Hernández. Se determinó la presencia de satisfacción positiva, la cual fue independiente de la antigüedad, la edad y el sexo. La satisfacción laboral depende únicamente del tipo de salud y de las condiciones de trabajo. También se indica que es necesario crear lineamientos metodológicos y normas organizacionales que describan responsabilidades y funciones en los diferentes niveles, lo que permitirá definir el alcance de cada área de actividad de la organización, esto aplica a la gestión administrativa.

En Cajamarca, Sánchez y Núñez (2020). Elaboraron su artículo de tipo descriptivo-correlacional, sobre una muestra de 155 empleados. Concluyó que el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la red de salud de Chota, la mayoría está satisfecho con 65,2%, en ni satisfechos o ni insatisfechos con 30,3%, y en insatisfechos con 4,5%. Asimismo, en Lima, Rivera (2018). En su tesis analizó factores determinantes de la satisfacción del trabajo del personal de salud en el Perú encontró como resultados que, a un mayor salario acrecienta la satisfacción del trabajador, y si aumenta el número de horas laboradas esta reduce; si el profesional de salud es de primera categoría, declara mucha satisfacción laboral; los trabajadores bajo un contrato CAS declaran estar muy satisfechos con su trabajo respecto a los nombrados, eso sí mientras estén jóvenes; y concluyó que la escala salarial del mes cumple un rol fundamental en satisfacer laboralmente a los trabajadores de salud siendo su relación positiva. Además, en Huancayo, Urbina (2021). En su informe de investigación, de tipología no experimental llega a la conclusión que los colaboradores estaban insatisfechos con los beneficios que recibían de las micro y pequeñas empresas que laboraban, por ello, en 2018, en la ciudad de Huancavelica se situó una unidad de la SUNAFIL (Superintendencia de Fiscalización Laboral), dependencia técnica especializada ligada al Ministerio del Trabajo y Empleo, cuya tarea es

promover, supervisar, fiscalizar y vigilar el cumplimiento de las normas legales, sociales, laborales y normas de seguridad en las laborales, y brindar asesoramiento técnico a las personas que la requieran y así ampliar sus conocimientos, ejecutar estudios y sugerir la aprobación de normas legales acerca de las labores que ejecutan los empleados.

En la región de San Martín, Nueva Cajamarca, Pozo (2020) analizó la gestión de los hospitales con la satisfacción laboral en 80 trabajadores. Concluyó que el 66.25% se hayan en el nivel insatisfecho, seguido del 13.75% en satisfecho y el 10% en muy insatisfecho. Esto por las deficientes relaciones interpersonales entre los colaboradores y directivos, así como la coordinación y la motivación. Los directivos deben atender las demandas de los empleados para una buena marcha institucional, si se trata de beneficios sociales y laborales, más aún, porque implica directamente al desempeño y satisfacción de los trabajadores.

Desde el punto teórico, los **beneficios laborales**, Barragán *et al.* (2019, p. 20) al citar al Comité de normas internacionales de contabilidad (2008) asevera que son los acuerdos formalizados celebrados entre una institución y sus trabajadores, individualmente o grupalmente con particularidades de los empleados o con sus representantes. Por su parte, Paytan y Quispe (2019, p. 40) citando a Hidalgo (2012) lo conceptualiza como las prestaciones de servicios ofrecidos por las entidades destinadas al ingreso usual de los colaboradores.

Las dimensiones de los beneficios laborales, según Hurtado, J. y Dávila, C. (2018) son: a. Gratificaciones legales en la que se hallan dos al año por las fiestas patrias y navidad, como derecho de los empleados sujetos al régimen laboral. En este componente están las gratificaciones ordinarias y truncas; el primero, se refiere al tiempo de servicios en que se cancelan, de acuerdo al tiempo de trabajo efectivo; las segunda, que se generan al momento del cese del empleado, siempre que haya laborado como mínimo un mes; b.

Compensaciones por el tiempo de servicios (*CTS*) es una utilidad concedida a los empleados dentro del régimen laboral con el propósito de prevenir las contingencias que se generan a su cese laboral; c. Descanso vacacional anual gozan los empleados a derecho de un descanso vacacional anual de 30 días y percibe una remuneración equivalente a su sueldo; d. *Bonificaciones*, en el aspecto personal es un beneficio remunerativa que se le otorga solamente a los servidores públicos de carrera (nombrados). Esta remuneración se le otorga cada 5 años como un derecho y por la antigüedad según la norma, y en el familiar, los servidores nombrados se le otorga con el propósito de contribuir con el servidor en la manutención de la carga familiar.

Las teorías que sustentan el beneficio laboral son: a. *Teoría de la Individualización* de Hobbes y Locke, según Paytan y Quispe (2019, p. 32), los autores sostienen que la sociedad es una herramienta que genera bienes en mayor cantidad y resguarda los derechos. Por otro lado, el enfoque liberal se opone a toda organización laboral porque es un peligro para una sociedad estable y el capitalismo. Ante ello, el liberalismo desarrolló el modo de contratación libre de la prestación de trabajo de uno y otro lado, lo que se transformó en la libertad para mortificar al trabajador; b. *Teorización intervencionista*, según Paytan y Quispe (2019, p. 33) el país en el tema de trabajo se cimentó con la intervención de los obreros que será reglamentada y delimitada. La principal mejora laboral fue la jornada de trabajo, en ese sentido, el estado formada parte de las relaciones laborales; c. *Teoría del capitalismo*, según Paytan y Quispe (2019, p. 34) las personas influyentes y las empresas desarrollan la producción, intercambio de servicios y bienes a través de transacciones en las que actúan los mercado y precios, en esta teoría Smith quiere mostrar que existe la posibilidad de buscar una ganancia individual para alcanzar las metas individuales y alcanzar mejoras en la comunidad.

La **satisfacción laboral** es una actitud que se debe mantener en el tiempo y se cultiva a diario mediante la interrelación con los compañeros de trabajo en la institución que se labora, por ende, la adecuada identificación con la

entidad, las tareas que se desarrolla en el espacio laboral y la forma como nos relacionamos entre compañeros, hace que nuestra satisfacción se incremente y nos genere mayor felicidad. La satisfacción laboral es el resultado de las diferentes actitudes de los empleados hacia su trabajo, los factores relacionados y de la existencia en general (Blum y Naites, 1995). Según Alcaraz (2011), señala que es importante distinguir que los trabajadores trabajan no solo con el fin de recibir dinero sino también para satisfacer y desarrollar sus demandas sociopsicológicas. Los empleados, Pérez (2011), menciona que un sentimiento y actitud positivos hacia el progreso armonioso del trabajo personal representa satisfacción laboral, este autor determina que los sentimientos relacionados con una buena actitud se ven influenciado por muchos aspectos como las características de las labores, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento de los beneficios está relacionado con el entorno en el que las personas se desenvuelven de manera efectiva. Marín (2013) señala que la satisfacción laboral son los sentimientos o emociones positivas que un empleado refleja en el entorno laboral en el que se encuentra, de esta manera las entidades muestran un interés esencial por mantener una situación armoniosa y que genere tranquilidad a sus colaboradores. Sánchez (2014), menciona que la satisfacción de las laborales son formas que adoptan los individuos a su modo de percepción hacia su labor, en otros términos, el trabajador que está feliz y satisfecho con sus tareas tienen comportamientos positivos hacia frente a sus compañeros y sobre toda ante la organización, y el colaborador que está insatisfecho, se muestra diferente con comportamientos negativos”. Para esta investigación elegimos como base teórica los autores arriba mencionados puesto que tiene mucha influencia el buen clima laboral, la satisfacción y los beneficios que reciben los colaboradores de la entidad para que puedan desempeñarse adecuada y positivamente porque si manejan una buena relación interpersonal entre trabajadores se verá reflejado en un equilibrio emocional.

En las dimensiones de la satisfacción laboral, Chiang, *et al.* (2008, p. 82) las configura de la siguiente manera: a. *Satisfacciones relacionadas con sus*

superiores que lo caracteriza si la labor cubre las demandas de interacciones sociales, la conducta del director es definitiva en las satisfacciones, si la relación no es fácil, la investigación ha demostrado que los empleados con gerentes son más tolerantes, en la orientación del trabajo por parte del jefe o líder formal, los empleados desean que el supervisor o jefe aclare las dudas; b. *Satisfacciones con las ambientes físicos del trabajo*, los trabajadores les importa un ambiente de trabajo que les admita el gusto individual y les proporcione efectuar una buena labor, un entorno físico agradable que les permitan un mejor desempeño. Otros aspectos son la cultura organizacional de la entidad con sus sistemas de valores, metas percibidas por los trabajadores y expresadas a través del clima organizacional; c. *Satisfacciones con la intervención en decidir*, los empleados opinan para la buena marcha de la organización, debido al contacto directo con la entidad. La experiencia del empleado le da la autoridad de dar su opinión para mejorar las áreas en la cual existen errores, por eso, no se desarrolla en su cabalidad; d. *Satisfacción con su trabajo*, se caracteriza por las peculiaridades de la ocupación, la naturaleza del trabajo, por otro lado, los empleados prefieren labores en la que puedan usar sus capacidades, brinden una diversidad de labores, retroalimentaciones y libertades; y e. *Satisfacciones con los reconocimientos* que considera dos tipologías de reconocimientos: los extrínsecos y las intrínsecos. Los primeros son las que brindan las entidades, según la actuación y la energía de los trabajadores: los salarios, políticas de ascensos, enaltecimientos y reconocimientos de parte del gerente o jefe. Los segundos, en la que el trabajador experimenta interiormente: afectividad en la competencia, orgullo y capacidad por una labor bien hecha.

Las *teorías* que sustentan a la satisfacción laboral son: a. *Teoría de Herzberg*, según Martínez (2022, p. 15) están conformada por la higiene y motivación de los individuos; el primero, operan en la frustración o satisfacción de las demandas físicas, mientras que, el segundo, interesan para satisfacer o frustrar las demandas de desarrollo del hombre. Para que haya motivación en las personas en sus labores se debe fortificar la realización(logro), los reconocimientos, el trabajo mismo, las responsabilidades, los progresos y el

crecimiento. Estos son los aspectos que los individuos encuentran, intrínsecamente gratificantes; b. *Teoría de la expectativa*, según Cuesta (2020) un empleado se desempeña en modo efectivo está determinada por dos componentes: La primera está asociada a la definición de probabilidad de esfuerzos-recompensas. Esto es subjetivo en la persona que sostiene que la realización efectiva del trabajo da como resultado una recompensa o un resultado evaluado. La segunda refiere al concepto de valor de la recompensa. Está referida al conocimiento individual del valor de la recompensa que se obtiene al desempeñarse en modo efectivo.

III. METODOLOGÍA

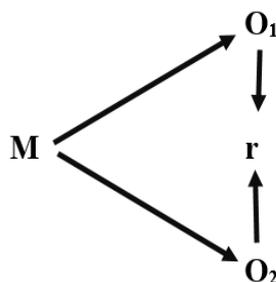
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

El estudio es de tipo básico centrado en cuantitativo, pues se dedica a copiar datos para comprobar la hipótesis, y no manipula las variables. Hernández *et al.* (2014) expresa que esta investigación de la realidad debe ser objetiva, externa e independiente.

Diseño de investigación

Hernández *et al.* (2014, p. 152), plantean que las investigaciones no experimentales utilizan el tipo descriptivo-correlacional-transversal porque no manipulan las variables. Es descriptiva porque mide hechos; en este caso, se observan los beneficios laborales y la satisfacción laboral. Es correlacional puesto que esbozan la relación entre las variables, además se demuestra las dimensiones de las relaciones. Es transversal, ya que estuvo anexada con el tiempo, en la que se recolectó los datos y se aplicó los cuestionarios en un periodo determinado. El diseño es:



M: Muestra

O1: Observación de los beneficios laborales.

O2: Observación de la satisfacción laboral.

r: Correlación entre las variables O_1 y O_2

3.2. Variables y operacionalización.

Las **variables** de estudio son:

Variable 1: *Beneficios laborales.*

Variable 2: *Satisfacción laboral.*

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población - muestra:

Carrasco (2009) precisa que la población son todos los integrantes de un conjunto que pertenecen a un ámbito espacial donde se indaga (p. 237). En la investigación se utilizó la población completa que está conformada por 40 trabajadores:

Población de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu

Micro red de salud N° 03	Trabajadores		
	Hombres	Mujeres	Total
Colaboradores	16	24	40
Total	16	24	40

Criterios de selección

La selección de la muestra incluye a todos los trabajadores: médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, trabajadores de limpieza, vigilantes. Se excluyeron a los trabajadores por locación y los que se niegan a responder los instrumentos.

Muestreo:

No existe ningún criterio muestral porque se está tomando a toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

La técnica, según Bisquera (1990) es aquel instrumento técnico que se utiliza para encontrar informaciones para el procesamiento (p. 28).

La técnica que utilizó el estudio es la encuesta, según Canales *et al.* (1994 p. 122) este consigue datos sobre las personas, las apreciaciones, conductas o sugerencias. Existen dos modos para obtener datos a través del cuestionario o la entrevista (p. 163).

Instrumentos

Hurtado (2000) indica que los instrumentos establecen los procedimientos que el investigador utilizará para obtener los datos requeridos y lograr los objetivos sugeridos (p. 164).

El cuestionario

En el estudio se utilizó el cuestionario, según Canales *et al.* (1994) con ello se obtienen datos de primera mano para el investigador sobre la realidad, estas se recogen o se envía por correo electrónico a la muestra constituida (p. 132). En la primera variable se utilizó el cuestionario de beneficios laborales con 14 ítems y cuatro componentes: gratificaciones (4), compensación por tiempo de servicios (3), vacaciones (4) y bonificaciones (3). El instrumento plantea tres elecciones de alternativas: Nunca (1), a veces (2), siempre (3). La segunda utilizará el cuestionario de satisfacción laboral compuesta por 31 preguntas y cuatro factores: relación con sus jefes o superiores (12), ambientes físicos del trabajo (4), intervención en las decisiones (4), labor realizada (6) y reconocimientos

(5). El instrumento consigna tres alternativas: Nunca (1), a veces (2), siempre (3).

Validez

El proceso de validar los cuestionarios se hará por medio de juicio de expertos, según Escobar y Cuervo (2008, p. 29) lo conceptúa como opiniones informadas de individuos con experiencia en la temática, reconocidos como expertos competentes, y que informan, evidencian, emiten juicios y valoran. En ese sentido, la validez se efectuará con la técnica por juicio de expertos que considerará el siguiente formato de validación:

Baremos de la variable beneficios laborales

Niveles	Variable de beneficios laborales
Bajo	14 – 23
Medio	24 – 33
Alto	34 – 42

Baremos de las dimensiones de la variable beneficios laborales

Niveles	Dimensiones			
	Gratificaciones	Compensación por tiempo de servicio	Vacaciones	Bonificaciones
Bajo	4 – 6	3 – 4	4 – 6	3 – 4
Medio	7 – 9	5 – 7	7 – 9	5 – 7
Alto	10 – 12	8 – 9	10 – 12	8 – 9

La segunda utilizó el cuestionario de satisfacción laboral compuesta por 31 preguntas y cuatro factores: relación con sus jefes o superiores (12), ambientes físicos del trabajo (4), intervención en las decisiones (4), labor realizada (6) y reconocimientos (5). El instrumento consigna tres alternativas: Nunca (1), a veces (2), siempre (3). La variable tiene el siguiente baremo para el procesamiento de la información:

Baremos de la variable satisfacción laboral

Niveles	Variable de satisfacción laboral
Bajo	31 – 51
Medio	52 – 72
Alto	73 – 93

Baremos de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Niveles	Dimensiones				
	Relación con sus superiores	Condiciones físicas del trabajo	Participación en las decisiones	Trabajo realizado	Reconocimiento
Bajo	12 – 19	4 – 6	4 – 6	6 – 10	5 – 8
Medio	20 – 27	7 – 9	7 – 9	11 – 14	9 – 12
Alto	28 – 36	10 – 12	10 – 12	15 – 18	13 – 15

El proceso de validar los cuestionarios se hizo por medio de juicio de expertos, según Escobar y Cuervo (2008, p. 29) lo conceptúa como opiniones informadas de individuos con experiencia en la temática, reconocidos como expertos competentes, y que informan, evidencian, emiten juicios y valoran. En ese sentido, la validez se efectuó con la técnica por juicio de expertos que consideró el siguiente formato de validación:

Validez

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	4.9	El instrumento es válido y aplicable
	2	Administrador	4.8	El instrumento es válido y está apto para ser aplicado a la muestra de investigación
	3	Administrador	4.8	El instrumento es válido y aplicable
Variable 2	1	Metodólogo	4.9	El instrumento es válido y aplicable

2	Administrador	4.7	El instrumento es válido y está apto para ser aplicado a la muestra de investigación
3	Administrador	4.8	El instrumento es válido y aplicable

La validación de los instrumentos fue: en el instrumento de beneficios laborales de obtuvo un puntaje de 4.83, y en el de satisfacción laboral 4.8 puntos, ambos instrumentos están en el nivel excelente y aptos para ser aplicados a la muestra correspondiente.

Confiabilidad

La fiabilidad de los cuestionarios, según Niebel B. y Freivalds A. (2009, p. 271) afirma que es la probabilidad de éxito de un procedimiento, que depende de la fiabilidad o el éxito de sus elementos. Este es físico con configuraciones físicas o procesos operativos con una serie de pasos o subpasos que se realizan de modo correcto para que se tenga éxito. En este marco, la fiabilidad se realizará por el estadígrafo de Alfa Cronbach, según Quero, M. (2010, p. 249) es la medición de un instrumento, con la finalidad establecer sus características y expresiones en su medición para precisarla en su estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna; para ello, se utilizó los siguientes formatos.

Análisis de confiabilidad de la variable: *Beneficios laborales*

Confiabilidad de variable beneficios laborales

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del número de preguntas de variable beneficios laborales

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.7027	14

Fórmula de Alfa de Cronbach: Muy buena confiabilidad según Tuapanta, Duque y Mena (2017, p. 41).

Análisis de confiabilidad de la variable: *Satisfacción laboral*

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	40	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del número de preguntas de la variable satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.7455	31

Fórmula de Alfa de Cronbach: Muy buena confiabilidad según Tuapanta, Duque y Mena (2017, p. 41).

Según, Tuapanta, Duque y Mena (2017, p. 41), establecen las valoraciones de Alfa Cronbach para otorgar la fiabilidad a los instrumentos y estos son:

Valores de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	[0.9, 1]
2	Muy bueno	[0.7, 0.9]
3	Bueno	[0.5, 0.7]
4	Regular	[0.3, 0.5]
5	Deficiente	[0, 0.3]

Fuente: Tuapanta, Duque y Mena (2017, p. 41)

3.5. Procedimientos

Para recopilar los datos, se elaboraron los cuestionarios para obtener información precisa y necesaria para el presente estudio, la cual serán aplicadas a los empleados del centro de salud N° 03, Yuracyacu.

Luego, en el proceso de la información se empleó el software Excel y para hallar la confiabilidad, el programa SPSS versión 27. Las tablas de los cuestionarios se realizaron a través de entrada de los puntajes obtenidos en cada pregunta al programa Microsoft Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el análisis de datos se usaron los estadígrafos descriptivos para elaborar las tablas de frecuencia. Los datos obtenidos para ambas variables serán procesados con el software Microsoft Excel para establecer su nivel de cada una; y las inferenciales como la prueba de normalidad para elegir la prueba estadística apropiada para la

comprobación de la hipótesis, las pruebas que van de acuerdo al tipo de estudio y número de grupo estudiado son de Rho sperman (correlación) y la t de Student (medir medias). (Hidalgo, 2019, p. 34).

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: BENEFICIOS LABORALES	,678	40	,000
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	,623	40	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Se considera la prueba de shapiro – Wilk por el número de población de estudio que es menor de 50. Al ser el valor de significancia menor de 0.05 no son normales los datos. Por ello se utilizará la prueba no paramétrica de spearman para la comprobación de hipótesis.

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se concurrió a evidencias primarias y secundarias, que enriquecieron el contenido de la tesis. Asimismo, se cuidó la integridad, y, sobre todo, la identidad de los participantes, para ello, se tomaron en cuenta los aspectos éticos como: *criterio de autonomía*, pues los colaboradores fueron tratados como seres autónomos para emitir opiniones y la información fue tratada de modo confidencial y sirvió solo para elaborar la investigación. De igual manera, se cumplió con el *criterio de respeto o beneficencia*, porque el estudio pretendió sugerir la ayuda a la gestión directiva de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu que le permitieron contrarrestar las deficiencias y rescatar el buen desempeño de los colaboradores. Finalmente, se consideró el criterio de no mala intención o no maleficencia, porque se cumplió con todas las reglas instituidas por la universidad, se cumplió con las reglas de citas referenciales de APA, con el propósito de generar daños o inconvenientes en el trabajo.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Resultados descriptivos del nivel de beneficios laborales en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022

Tabla N 1: Nivel de beneficios laborales de acuerdo a cada dimensión

BENEFICIOS LABORALES	NIVEL							
	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
GRATIFICACIONES	2	5.0	15	37.5	23	57.5	40	100
CTS	8	20.0	28	70.0	4	10.0	40	100
VACACIONES	19	47.5	12	30.0	9	22.5	40	100
BONIFICACIONES	23	57.5	15	37.5	2	5.0	40	100

Fuente: Elaboración del cuestionario

Se puede observar en la tabla N° 1 que el 57.5% de colaboradores manifiesta un alto nivel del beneficio laboral en gratificaciones, en cuanto a CTS, el 70% de colaboradores refiere un nivel medio, sin embargo, en los beneficios laborales vacaciones y bonificaciones perciben un nivel bajo un 47.5 y 57.5% respectivamente.

Tabla N 2: Nivel general de variable beneficios laborales

VARIABLE BENEFICIOS LABORALES	NIVEL							
	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	6	15.0	30	75.0	4	10.0	40	100.0

Fuente: Elaboración del cuestionario

La tabla N° 2 indica que el 75% de los colaboradores manifestó un nivel medio de beneficios laborales, seguido de un 15% en nivel bajo y sólo un 10% en nivel alto.

Tabla N 3: Prueba de hipótesis para objetivo específico 1

Prueba T de Student						
Valor de prueba = 0						
V1: BENEFICIOS LABORALES	95% de intervalo de confianza de la diferencia					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
	24.478	39	0.000	1.950	1.79	2.11

De acuerdo a la fórmula T de student de con un nivel de confianza de 95%, donde se acepta la hipótesis nula: H0: El nivel de percepción de los beneficios laborales de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022 es media.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022.

Tabla N 4: Nivel de satisfacción laboral de acuerdo a cada dimensión

SATISFACCIÓN LABORAL	NIVEL							
	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
RELACIÓN CON SUPERIORES	0	0	10	25.0	30	75.0	40	100.0
CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO	6	15.0	24	60.0	10	25.0	40	100.0
PARTICIPCIÓN EN DECISIONES	0	0	20	50.0	20	50.0	40	100.0
TRABAJO REALIZADO	0	0	30	75.0	10	25.0	40	100.0
RECONOCIMIENTO	6	15.0	22	55.0	12	30.0	40	100.0

Fuente: Elaboración del cuestionario

Se puede observar en la tabla N° 4 que el 75% de colaboradores manifiesta un alto nivel de relación con sus superiores, el 60% de ellos refiere que las condiciones físicas del trabajo se encuentre en un nivel medio, la mitad de la población estudiada refiere participar en las decisiones, mientras que la otra mitad no. En cuanto al trabajo realizado un 75 % de ellos refiere mantener un nivel medio. Y, por último, poco más de la mitad de colaboradores con un 55% manifiesta ser reconocido en un nivel medio.

Tabla N 5: Nivel general de variable satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL	NIVEL							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	0	0	24	60.0	16	40.0	40	100.0

Fuente: Elaboración del cuestionario

La tabla N° 5 indica que el 40% de los colaboradores manifestó un nivel alto de satisfacción laboral, seguido de un 60% en nivel medio

Tabla N 6: Prueba de hipótesis para objetivo específico 2

Prueba T de student						
Valor de prueba = 0						
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
	30.594	39	0.000	2.400	2.24	2.56

De acuerdo a la fórmula T de student de con un nivel de confianza de 95%, donde se acepta la hipótesis nula: H0: El nivel de satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022 es media.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre las dimensiones de los beneficios laborales con la satisfacción en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022.

Tabla N 7: Correlación de dimensiones de beneficios laborales con variable

Correlación de sperman				
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL				
		Coeficiente de correlación	Sig. (unilateral)	N
Rho de Sperman	D1: GRATIFICACIONES	0.015	0.463	40
	D2: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)	0.066	0.343	40
	D3: VACACIONES	-0.234	0.073	40
	D4: BONIFICACIONES	0.028	0.432	40

satisfacción en los colaboradores

De acuerdo a la tabla N° 7, el valor p calculado es mayor al 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula. Se observa que las dimensiones: gratificaciones (0.015), CTS (0.06), y bonificaciones, tienen un coeficiente de correlación de Spearman positiva muy baja con la satisfacción en los colaboradores, sin embargo, la dimensión de vacaciones tiene un coeficiente de correlación de -0.223 que indica una correlación negativa baja.

Objetivo general: Determinar la relación entre beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022.

Tabla N 8: *Correlación de variables beneficios laborales y satisfacción en los colaboradores*

Correlación de Rho spearman			
V2: SATISFACCIÓN LABORAL			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
V1: BENEFICIOS LABORALES	0.088	0.591	40

De acuerdo a la tabla N° 8, el valor p calculado es mayor al 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula: Existe relación baja entre los beneficios laborales con la satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022. El coeficiente Rho de spearman es de 0.08, que indica una correlación positiva muy baja.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo específico sobre identificar el nivel de los beneficios laborales en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022, se evidencia que el nivel de beneficios laborales fue medio para el 75% de colaboradores y bajo para el 15%. En las dimensiones de: *gratificaciones*, el 57.5% de colaboradores manifestó un alto nivel, y el 37.5% en medio, mientras que el 5% en bajo; en *compensación por tiempo de servicio*, el 70% de colaboradores las percibió en un nivel medio, el 20% en bajo y 5% en alto. En *las vacaciones*, el 47.5% de colaboradores las percibió en bajo, el 30% en medio, y 22.5% en alto. En *las bonificaciones*, el 57.5% de colaboradores las percibió en nivel bajo, el 37.5% en un nivel medio y el 5% en alto. Estos resultados coinciden con los trabajos corroborados por Urbina (2021) al sostener que los trabajadores están insatisfechos con los beneficios; de igual modo, y Rivera (2018) que asevera que el personal de salud al recibir un mayor salario satisface al trabajador; sin embargo, si se le aumenta el número de horas esta se reduce.

En el objetivo específico sobre identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022, se demuestra que, el 40% lo considera en un nivel alto y el 60% un nivel medio. Estos resultados se condicen cuando los autores Araya y Medina (2020) sostuvieron que la mayor de los trabajadores se haya satisfechos en un 51,43%; de igual manera, Eirin, *et al.* (2020) al sostener que los trabajadores del Policlínico Docente Norte hay un bajo nivel de satisfacción con el trabajo de los médicos, por las condiciones estructurales del consultorio, condiciones del trabajo. En esa misma línea, Sánchez y Núñez (2020) y Pozo (2020) consideraron que los niveles de satisfacción laboral de los empleados están satisfechos con 65,2%, en ni satisfechos o ni insatisfechos con 30,3%, y en insatisfechos con 4,5%. En las dimensiones: en relación con sus superiores, el 75% obtuvieron un nivel alto, mientras que el 25% en un nivel medio. En las *condiciones físicas del trabajo del establecimiento*, el 60% de colaboradores manifestó encontrarse en un nivel medio, el 25% en un nivel alto y el 15% en

un nivel bajo. En la *participación en las decisiones*, el 50% está en el nivel medio y el 50% en el nivel alto. En el *trabajo realizado*, el 25% obtuvo un nivel alto, mientras que un 75% en un nivel medio. En el *reconocimiento*, el 55% obtuvo un nivel medio, el 30% en un nivel alto y el 15% en un nivel bajo. Estos resultados son respaldados por Velásquez y Vera (2018) al sustentar que el trabajo realizado de forma remota es de carácter no financiero, que beneficia a la entidad, pero es un peligro para la planificación; es así que Ramírez y Benítez (2016) determinaron que la presencia de satisfacción laboral es positiva, esto depende de la salud y las condiciones de trabajo y creen que es necesario diseñar procedimientos metodológicos y normas organizadas que describan responsabilidades y funciones, lo que define el alcance de cada área de la organización, esto aplica a la gestión administrativa.

En el objetivo específico sobre el analizar de la relación entre las dimensiones de los beneficios laborales con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022, se comprobó que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre la compensación por tiempo de trabajo [D2 ($\gamma_s = 0.343$)] un D2 p-valor=0,066 superior al 5% ($p > 0.05$), con la satisfacción laboral es positiva baja y las bonificaciones [D4 ($\gamma_s = 0.028$)] un D4 p-valor=0,432 superior al 5% ($p > 0.05$) con la satisfacción laboral es positiva muy baja. Esto indica que las dimensiones mencionadas no se relacionan con la satisfacción laboral de los colaboradores. El coeficiente de correlación rho de Spearman entre las gratificaciones [D1 ($\gamma_s = 0.015$)] y un p-valor=0,463 superior al 5% ($p > 0.05$) con la satisfacción laboral es positiva muy baja, esto indica que no se relacionan significativamente con su nivel de satisfacción laboral. La correlación rho de Spearman entre las vacaciones [D3 ($\gamma_s = -0.234$)] y un p-valor=0,073 inferior al 5% ($p > 0.05$) con la satisfacción laboral es negativa baja. Estos resultados son avalados por Urbina (2021) al afirmar que los colaboradores se encuentran insatisfechos con los beneficios laborales de las micro y pequeñas empresas.

En el objetivo general del estudio se determinó la relación entre beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022, pues se comprobó que el coeficiente de correlación rho de Spearman es positiva muy bajo ($\gamma_s = 0.088$) con un p-valor= 0.591 superior al 5% ($p > 0.05$), que indica que no existe relación significativa. Estos resultados son avalados por Pablos (2016) al sustentar que existe una gran diferencia en la percepción del área de trabajo, pues muestran una mayor satisfacción. En relación a las condiciones ambientales, las infraestructuras y los recursos siempre están satisfechos por parte de los empleados. Por su parte, Urbina (2021) afirma que la escala salarial del mes cumple un rol fundamental en satisfacer laboralmente a los trabajadores de salud siendo su relación positiva.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 La relación entre beneficios laborales y satisfacción laboral de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022 es positiva muy bajo con un valor de $\gamma_s = 0.088$, que indica que no existe relación significativa.
- 6.2 El nivel de los beneficios laborales de los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022, se encontró que en las *gratificaciones*, el 57.5% estuvieron en un alto nivel, y el 37.5% en nivel medio, y el 5% en nivel bajo; en *compensación por tiempo de servicio*, el 70% en un nivel medio, el 20% en bajo y 10% en alto; en *vacaciones*, el 47.5% en nivel bajo, el 30% en nivel medio, y 22.5% en nivel alto; en *bonificaciones*, el 57.5% en nivel bajo, el 37.5% en nivel medio y un 5% en nivel alto. En general, el nivel de los beneficios laborales, el 75% manifestaron un nivel medio, el 15 % bajo y el 10% alto.
- 6.3 El nivel de las dimensiones de la satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022, se halló que en las dimensiones: relación con sus superiores, el 75% obtuvieron un nivel alto, mientras que el 25% en un nivel medio; en *condiciones físicas del trabajo*, el 60% en nivel medio, el 25% en nivel alto y el 15% en nivel bajo; en *participación en las decisiones*, el 50% en nivel medio y el 50% en nivel alto; en *trabajo realizado*, el 25% obtuvo un nivel alto y el 75% en nivel medio; en *reconocimiento*, el 55% obtuvo un nivel medio, el 30% en nivel alto y el 15% en un nivel bajo. En general, el 40% está en el nivel alto y el 60% en el nivel medio.
- 6.4 La relación entre las dimensiones de los beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu – 2022, se encontró que las dimensiones: gratificaciones ($\gamma_s = 0.015$), CTS ($\gamma_s = 0.066$), y bonificaciones ($\gamma_s = 0.028$), tienen un coeficiente de correlación de Spearman positiva muy baja con la satisfacción en los colaboradores, sin embargo, la dimensión de vacaciones tiene un coeficiente de correlación de ($\gamma_s = -0.223$) que indica una correlación negativa baja.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 A los directivos de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu planificar estrategias para promover la satisfacción laboral, independientemente de los beneficios laborales para asegurar la buena marcha institucional.
- 7.2 A los directivos de la Micro red de salud N° 03 tratar en lo posible de adecuar los beneficios laborales que le corresponde por norma legal para que no haya descontento en los trabajadores.
- 7.3 A los directivos de la Micro red de salud N° 03 diseñar estrategias para promover la satisfacción laboral en el centro de trabajo con la finalidad de cumplir las metas propuestas en su gestión.
- 7.4 A los investigadores del área de salud seguir con estudios relacionados a las percepciones de los beneficios laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la que se diseñen propuestas de mejora.

REFERENCIAS

- Araya, M., & Medina, A. I. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica De Risaralda*, 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, Vol. 3, N° 1. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. Epub 05 de diciembre de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lng=es&tlng=es.
- Chiang, M.; Salazar, C.; Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* (Talca), 23(2), 66-85. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Escobar, J. y Cuervo, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2981181>
- Eirin R., E., Hernández, R., Pereira, Y., Fuentes, L. & Robaina, T. (2020). Satisfacción laboral en médicos de familia de un policlínico del municipio Placetas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 36(4), e1312. Epub 01 de diciembre de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252020000400012&lng=es&tlng=es.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Ramírez y Benítez. (2016). Satisfacción laboral en una Institución Educativa de

- nivel superior del Estado de México. *Revista Acta Universitaria*, 22(8), 33-42. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41625070002>.
- Sánchez, J. y Núñez, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. *Revista Científica de Enfermería*, Vol. 9 / N° 2. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27/26>
- Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE* N° 10 diciembre, pp. 37 – 48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Velásquez, C. y Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *Investigatio*, (10), 41-53. Universidad Espíritu Santo (UEES). Ecuador. <https://doi.org/10.31095/irr.v0i10.194>
- Bisquerra, J. (1999). *Métodos de investigación educativa*. Guía Práctica. Barcelona.
- Blum, M. y Nayles J. (1995). *Psicología Industrial*. México: Trillas
- Canales, F.; Alvarado, E. y Pineda, E (1994). *Metodología de investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. Segunda edición.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Hidalgo, A. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista Sigma*. Departamento de matemáticas, Universidad de Nariño. 15(1), 28-44. Recuperado de <http://funes.uniandes.edu.co/15431/>
- Hurtado, J. (2000). *El Proyecto de Investigación*. Segunda edición. Caracas, Venezuela.
- Niebel, B. y Freivalds, A. (2009). *Ingeniería Industrial métodos, estándares y diseño del trabajo*. Editorial Mc. Graw Hill, México D.F.

- Alcaraz, A. (2011). *Educación y motivación para mejorar la productividad y la calidad del servicio en recaudación de rentas del municipio de Ahome Sinaloa*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma Indígena de México. <http://uaim.mx/cgip/PDF/AbelardoAlcarazArmendariz.pdf>
- Barragán, J.; Camargo, L.; Chavarro, D.; Quiroga, A.; Rojas, L.; Suarez, D. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*. (Tesis). Universidad Piloto de Colombia. Bogotá. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, J. y Dávila, C. (2018). *Guía sobre los principales beneficios sociales. Consideraciones para su determinación y correcto pago al trabajador*. <https://www.bdo.com.pe/getattachment/Publicaciones/Outsourcing/Guia-sobre-los-Principales-Beneficios-Sociales/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL.pdf.aspx?lang=es-PE&ext=.pdf&disposition=attachment>.
- La Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. (Tesis de maestría). Universidad de Buenos Aires. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Martínez, G. (2022). *Revisión sistemática sobre satisfacción laboral en trabajadores/as en Latinoamérica*. Universidad Católica de la Santísima Concepción. <http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/25022009/2643/Tesis%20Germ%c3%a1n%20Mart%c3%adnez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paytan D. y Quispe, I. (2019). *Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de Ascensión-Huancavelica, 2018*. (Tesis). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2945>

- Pozo, J. (2020). *Gestión hospitalaria y satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64924>
- Rivera, Y. (2018). *Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano*. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico. Lima. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2268/Yael_Tesis_maestría_2018.pdf?sequence=1
- Urbina, N. (2021). *Beneficios laborales del régimen MYPE y la liquidez empresarial en la Farmacia Real, Huancayo 2019*. Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2588>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Título: Beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los Beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de percepción de los beneficios laborales en los colaboradores en la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los beneficios laborales con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de percepción de los beneficios laborales en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022. Analizar la relación entre las dimensiones de los beneficios laborales con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación alta entre los beneficios laborales con la satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de percepción de los beneficios laborales de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022 es regular. H2: El nivel de satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022 es regular H3: Existe la relación significativa entre las dimensiones de los beneficios laborales con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario.</p> <p>Cuestionario de <i>beneficios laborales</i>: Escala de medición: Bajo 14–23 Medio 24–33 Alto 34–42</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional. Cuantitativo, descriptivo, transversal. Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra. O₁ = Beneficios laborales. O₂ = Satisfacción laboral. r = Relación de las variables de estudio.</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estará constituido por 40 colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu, en el periodo 2022.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará conformada por 40 colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu, los mismos que corresponden a la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Beneficios laborales</td> <td>Gratificaciones</td> </tr> <tr> <td>Compensación por tiempo de servicio (CTS)</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Satisfacción laboral</td> <td>Bonificaciones</td> </tr> <tr> <td>Relación con sus superiores</td> </tr> <tr> <td>Condiciones físicas del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Participación en las decisiones</td> </tr> <tr> <td>Trabajo realizado</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Beneficios laborales	Gratificaciones	Compensación por tiempo de servicio (CTS)	Vacaciones	Satisfacción laboral	Bonificaciones	Relación con sus superiores	Condiciones físicas del trabajo	Participación en las decisiones	Trabajo realizado	Reconocimiento	<p>Cuestionario de <i>satisfacción laboral</i>: Escala de medición: Bajo 31–51 Medio 52–72 Alto 73–93</p>
Variables	Dimensiones															
Beneficios laborales	Gratificaciones															
	Compensación por tiempo de servicio (CTS)															
	Vacaciones															
Satisfacción laboral	Bonificaciones															
	Relación con sus superiores															
	Condiciones físicas del trabajo															
	Participación en las decisiones															
	Trabajo realizado															
Reconocimiento																

ANEXO 2

Cuestionario de beneficios laborales

Apellidos y nombres: _____

Nombrado/a () Contratado/a ()

Tiempo de servicio: _____

Objetivo: Recoger información sobre los beneficios laborales de los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

Escala de conversión

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

N°	Ítems	Opciones de respuesta		
		1	2	3
Gratificaciones				
1.	Usted recibe gratificaciones por fiestas patrias	()	()	()
2.	Usted recibe gratificaciones por navidad	()	()	()
3.	Usted ha recibido alguna vez una gratificación trunca.	()	()	()
4.	Usted cree que las gratificaciones son adecuadas.	()	()	()
Compensación por tiempo de servicio				
5.	Usted cree que recibirá su CTS en caso de cese.	()	()	()
6.	Usted cree que su CTS cubrirá algunas contingencias en caso de cesar.	()	()	()
7.	Usted está conforme con el CTS.	()	()	()
Vacaciones				
8.	Usted labora en los días de descanso semanal.	()	()	()
9.	Si usted labora en los días de descanso percibe alguna compensación monetaria.	()	()	()
10.	Usted hace respetar los días feriados y no laborales.	()	()	()
11.	Si usted labora en los días de feriado recibe alguna remuneración.	()	()	()
Bonificaciones				
12.	Usted recibe bonos económicos.	()	()	()
13.	Usted recibe bonos de consumo.	()	()	()
14.	Usted recibe bonos familiares.	()	()	()

ANEXO 3

Cuestionario de satisfacción laboral

Apellidos y nombres: _____

Nombrado/a () Contratado/a ()

Tiempo de servicio: _____

Objetivo: Recoger información sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

Escala de conversión

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

N°	Ítems	Opciones de respuesta		
		1	2	3
	Relación con sus superiores			
1.	El jefe es una persona de principios definidos.	()	()	()
2.	El jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	()	()	()
3.	El jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	()	()	()
4.	El jefe divulga las cosas que le cuento en forma confidencial.	()	()	()
5.	El jefe es una me respalda 100%	()	()	()
6.	El jefe es una me ayuda cuando lo necesito.	()	()	()
7.	Hablo con facilidad sobre problemas relacionadas al trabajo.	()	()	()
8.	El jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.	()	()	()
9.	Tengo un trato justo del jefe.	()	()	()
10.	El jefe no tiene trabajadores favoritos.	()	()	()
11.	El jefe me ayuda a desarrollar nuevas ideas.	()	()	()
12.	El jefe es una le agrada que intente hacer mi trabajo de distintas formas.	()	()	()
	Condiciones físicas del trabajo			
13.	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo son adecuadas.	()	()	()
14.	Me disgusta mi horario.	()	()	()
15.	La iluminación es adecuada para realizar mi trabajo.	()	()	()
16.	Cuento con los materiales para realizar mi labor.	()	()	()
	Participación en las decisiones			
17.	Propongo mis propias actividades de trabajo.	()	()	()
18.	Decido la forma en que la ejecutaré.	()	()	()

19. Las decisiones que tomo influyen en mi trabajo.	()	()	()
20. Organizo mi trabajo como me parece.	()	()	()
Trabajo realizado			
21. El trabajo que realizo es tan valioso como cualquier otro.	()	()	()
22. La labor que realizo es útil.	()	()	()
23. El trabajo lo percibo como algo sin importancia.	()	()	()
24. El trabajo me aburre.	()	()	()
25. Gusto por el trabajo que realizo.	()	()	()
26. Complacido con la actividad que realizo.	()	()	()
Reconocimiento			
27. En el trabajo me respaldan y dejan que aprenda de mis errores.	()	()	()
28. En el trabajo me utilizan como ejemplo de lo que se debe hacer.	()	()	()
29. En el trabajo conocen mis puntos fuertes y me los hacen notar.	()	()	()
30. En el trabajo me felicitan cuando realizo un buen trabajo.	()	()	()
31. En el trabajo existen políticas adecuadas para el ascenso.	()	()	()

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Jara Aguirre, Chantal
 Institución donde labora : Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV
 Especialidad : Doctor en Educación, Economista
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de beneficios laborales.
 Autor del instrumento : Br. Cruz Lizana, Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades para la comprensión por los encuestados.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Beneficios laborales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Beneficios laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Beneficios laborales , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Beneficios laborales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	45

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

RESULTADO

El instrumento es válido y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 26 de mayo de 2022

Sello Personal y Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Jara Aguirre, Chantal
 Institución donde labora : Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV
 Especialidad : Doctor en Educación, Economista
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral.
 Autor del instrumento : Br. Cruz Lizana, Elizabeth

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades para la comprensión por los encuestados.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Satisfacción laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	45

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

RESULTADO
El instrumento es válido y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 26 de mayo de 2022

Sello Personal y Firma


INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Flores Cruz, Carlos Alberto
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de beneficios laborales.
 Autor del instrumento : Br. Cruz Lizana, Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades para la comprensión por los encuestados.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Beneficios laborales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Beneficios laborales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Beneficios laborales , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Beneficios laborales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

RESULTADO	
El instrumento es válido y está apto para ser aplicado a la muestra de investigación	X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 20 de mayo de 2022

Sello Personal y Firma



Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
 Reg. 2316804670



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Flores Cruz, Carlos Alberto
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral.
 Autor del instrumento : Br. Cruz Lizana, Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades para la comprensión por los encuestados.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Satisfacción laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

RESULTADO	
El instrumento es válido y está apto para ser aplicado a la muestra de investigación	X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 20 de mayo de 2022

Sello Personal y Firma



Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Reg. 2316804829



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : CORNEJO SAAVEDRA GUSTAVO IVANOVICH
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANTALÓ
 Especialidad : INGENIERÍA CIVIL
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de beneficios laborales.
 Autor del instrumento : Br. Cruz Lizana, Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades para la comprensión por los encuestados.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Beneficios laborales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Beneficios laborales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Beneficios laborales , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Beneficios laborales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

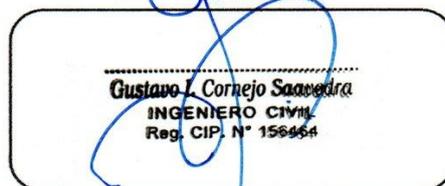
RESULTADO
EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Tarapoto, 20 de mayo de 2022

Sello Personal y Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : CORNEJO SAAVEDRA GUSTAVO IVANOVICH
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANTALÓ
 Especialidad : INGENIERÍA CIVIL
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral.
 Autor del instrumento : Br. Cruz Lizana, Elizabeth

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades para la comprensión por los encuestados.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Satisfacción laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					2	40

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

RESULTADO
EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Tarapoto, 20 de mayo de 2022

Sello Personal y Firma

Gustavo I. Cornejo Saavedra
 INGENIERO CIVIL
 Reg. CIP. N° 156464

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Rioja, 05 de mayo de 2022

CARTA N° 001-2022

Señor:

LIC. EIMA CRUZBELINDA SANCHEZ RIVERA
Jefe de la Unidad de la micro red N° 03 Yuracyacu

Presente

ASUNTO: Solicita autorización para aplicar investigación y publicación de la identidad en los resultados del estudio

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que, soy la Lic. Elizabeth Cruz Lizana, identificada con DNI 43909055 y con domicilio en el Jirón Arica N° 348, Rioja, San Martín, estudiante del III ciclo, aula “A15” del programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Estoy realizando mi investigación titulada: “Beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red N° 03 Yuracyacu, 2022”, bajo el asesoramiento del Dr. Gustavo Ramírez García. Para ello, necesito aplicar los instrumentos de su investigación. En tal sentido, **solicito autorización para que aplique mi investigación** en la institución que usted dirige, también **solicito autorización de su organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones** que se tendrá cuando termine la tesis; asimismo, me brinde las facilidades adicionales que necesite.

Cabe mencionar que, la autorización para que aplique mi investigación lo debe redactar bajo el tipo documento que considere. En el caso de la **autorización de su organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones**, lo debe hacer firmando el formato oficial que solicita la UCV (adjunto al presente).

Concedora de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente,

Lic. Elizabeth Cruz Lizana
Maestranda de Posgrado de la UCV-Tarapoto
DNI. N° 43909055

Ajunto uno de los documentos que debe firmar (Formato oficial de la UCV).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20531320060
"Micro Red N° 03 Yuracyacu"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Eima Cruzbelinda Sánchez Rivera	DNI: 41963532

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red N° 03 Yuracyacu, 2022"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Elizabeth Cruz Lizana	DNI: 43909055

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Yuracyacu, 05 de mayo de 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Beneficios laborales y satisfacción en colaboradores de la Micro red de salud N° 03, Yuracyacu - 2022", cuyo autor es CRUZ LIZANA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ GARCIA GUSTAVO DNI: 01109463 ORCID 0000-0003-0035-7088	Firmado digitalmente por: RRAMIREZGA24 el 05-08-2022 20:15:51

Código documento Trilce: TRI - 0393924