

**Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en
empleados del Programa Nacional de Inversiones en
Salud - PRONIS. Lima 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ricardo Israel Medina Rojas

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

LIMA, PERÚ

2018

Dr. Joaquin Vertiz Osores

Presidente

Mg. Santiago Gallarday Morales

Secretario

Mg. Abner Chávez Leandro

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a Dios, a mi madre Elena Guerrero Ramos, a mi esposa Jackeline Katherine Ruiz Tarazona y a mis pequeños hijos Vasco Joaquín y Domenica Sofía Medina Ruiz; por el amor, la paciencia, por su tiempo y la comprensión que me han tenido y tienen conmigo, a ellos les debo todo.

.

Agradecimiento

A Dios, por ser guía y maestro en las decisiones que tomo en mi vida; a la familia, que es el motor que me impulsa a seguir luchando y mejorando en todo aspecto de mi vida; a la Universidad Cesar Vallejo, por haberme dado la oportunidad de consolidarme profesionalmente y hacer realidad el sueño de graduarme como magister; y finalmente a la Ex Empresa donde labore, Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SEDAPAL – Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, por haberme brindado todas las facilidades requeridas que me permitieron fortalecer el presente trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Ricardo Israel Medina Rojas, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40378973, con la tesis titulada Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Los Olivos, marzo del 2017.

Firma:.....

Br. Ricardo Israel Medina Rojas

DNI: 40378973

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor

Índice

Páginas preliminares	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	Xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
II. Método	39
2.1 Diseño de investigación	40
2.2 Variables, Operacionalización	42
2.3 Población y muestra	45
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5 Métodos de análisis de datos	48
2.6 Aspectos éticos	48

III: Resultados	49
IV: Discusión	65
V: Conclusiones	69
VI: Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
Anexos	82
Anexo A Matriz de consistencia	
Anexo B Instrumentos	
Anexo C Validez de los instrumentos	
Anexo D Base de datos	
Anexo E Artículo científico	

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable calidad de vida profesional	41
Tabla 2	Operacionalización de variable satisfacción laboral	42
Tabla 3	Validez de los cuestionarios calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del PRONIS	47
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario de calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	48
Tabla 5	Frecuencia y porcentaje de la calidad de vida profesional en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.	50
Tabla 6	Frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.	51
Tabla 7	Frecuencia y porcentaje de la carga laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.	52
Tabla 8	Frecuencia y porcentaje de la motivación intrínseca en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.	53
Tabla 9	Frecuencia y porcentaje del apoyo directivo en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.	54
Tabla 10	Tabla cruzada de calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.	55
Tabla 11	Tabla cruzada de la carga laboral y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.	56

Tabla 12	Tabla cruzada de motivación intrínseca y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.	58
Tabla 13	Tabla cruzada de apoyo directivo y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	59
Tabla 14	Correlaciones de la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	61
Tabla 15	Correlaciones de la satisfacción laboral y carga diaria laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	62
Tabla 16	Correlaciones de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	63
Tabla 17	Correlaciones del apoyo directivo y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	64

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel porcentual de la calidad de vida profesional laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	50
Figura 2 Nivel porcentual de la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	51
Figura 3 Nivel porcentual de la carga laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	52
Figura 4 Nivel porcentual de la motivación intrínseca en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	53
Figura 5 Nivel porcentual del apoyo directivo en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	54
Figura 6 Nivel porcentual de la calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	55
Figura 7 Nivel porcentual de la carga laboral y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	57
Figura 8 Nivel porcentual de motivación intrínseca y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	58
Figura 9 Nivel porcentual del apoyo directivo y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017	60

Resumen

La presente investigación tiene como variables de estudio Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 empleados del PRONIS., a quienes se les encuestó a modo de censo. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, en las que se levantó información sobre las variables calidad de vida profesional y satisfacción laboral, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,823 para la variable calidad de vida profesional y 0,883 para la variable satisfacción laboral.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva y con un nivel moderado $r = 0,684$ entre las variables: calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS, con una significancia de $p=0,000$ evidenciando que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa.

Palabras claves: Calidad de vida profesional y satisfacción laboral

Abstract

The present investigation has as variables of study Quality of professional life and labor satisfaction in employees of the National Program of Investments in Health. PRONIS. Lima 2017. Its general objective was to determine the relationship between the quality of professional life and job satisfaction in employees of the National Health Investment Program. PRONIS. Lima 2017

The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and cross-sectional correlation. The population was made up of 80 PRONIS employees, who were interviewed by census. The data collection was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, in which information was collected on the variables quality of professional life and job satisfaction, the data collection instruments were validated by expert judgment with a result of applicability, the reliability was determined by the Alfa Cronbach coefficient whose value was 0,823 for the variable quality of professional life and 0,883 for the variable labor satisfaction.

The results of the statistical analysis show the existence of a positive relationship with a moderate level $r = 0.684$ between the variables: quality of professional life and job satisfaction in employees of the National Health Investment Program. PRONIS, with a significance of $p = 0.000$ evidencing that p is less than 0.05, which indicates that the relationship is significant.

Keywords: Quality of professional life and job satisfaction

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad en la vida cotidiana como en todos los lugares donde establecemos relaciones con otras personas, que por lo demás no podemos obviarlos, necesitamos establecer buenas relaciones esas pasan por haber desarrollado de alguna manera mecanismos naturales de convivencia para lo cual son necesarias las habilidades sociales, que las adquirimos en nuestra convivencia y en otros casos las desarrollamos a través de medios o estudios especializados.

Dichas habilidades son componentes necesarios de las competencias profesionales que, en sentido más específico, las ponemos en práctica en los centros donde laboramos día a día, para poder desarrollar de la mejor manera nuestras labores con ello quedar satisfecho de nuestro desempeño.

Sin embargo el desempeño también está asociado a nuestra calidad de vida profesional, esta entendida como la forma que nos desempeñamos y los mecanismos de trato que recibimos, viéndose en estos últimos tiempos considerables giros de parte de las entidades o empresas, sin lograr efectivamente el real trato que merecen los trabajadores de dichas instituciones, siendo este problema no solamente de nuestro medio sino un mal que se ha globalizado con sus matices en cada lugar o país.

La investigación aborda justamente el problema de la calidad de vida profesional buscando evidenciar de la mejor manera las carencias, limitaciones que se presentan para poder comprender las causas o factores que no permiten un mejor desarrollo o ejecutabilidad de nuestras labores.

Por otro lado abordamos el tema relacionado a la satisfacción laboral, controversial desde ya, dado que en los últimos tiempos las condiciones laborales han cambiado radicalmente lo que ha generado que los trabajadores se encuentren o siempre con la motivación y expectativa favorable para un buen desempeño, es en esas condiciones que nos comprometimos con esta investigación, para poder determinar la relación que existe entre dichas variables, de los resultados proponer mecanismos de reflexión que nos lleven a proponer

considerables cambios en dicho escenario principalmente en el sector donde se lleva a cabo la investigación.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Pablos (2016), denomina su investigación: *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. La investigación tiene como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Transferir los resultados a sus órganos gestores. La tesis es de tipo descriptiva. La muestra se llevó a cabo con 231 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario y el grupo de discusión. Se concluye que aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes Unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, y posterior al estudio comenzaron reformas en Unidades de los hospitales de Cáceres.

Figuroa (2014) en su investigación para optar el grado de Doctor, titulada *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico*. La investigación pretende integrar el método científico que corresponde al exploratorio descriptivo con un enfoque cuantitativo de característica transversal. El objetivo fue describir indicadores de satisfacción de los miembros de la PPR, Región de Humacao respecto a diversos temas laborales muy importantes para desarrollar planes operacionales y estratégicos enfocados en maximizar los recursos humanos. La población objeto de nuestra investigación consta de 629 policías y civiles, con una

muestra aleatoria de tipo intencionado, en el cual se utilizó un muestreo probabilístico y un intervalo de confianza de 97 %. La muestra seleccionada fue de 425 miembros del personal asignado a la región de la Policía de Humacao, los resultados indican que: dentro de las variables internas de actividad del policía, las correspondientes al desarrollo profesional son las que indican una mayor insatisfacción. La satisfacción o insatisfacción está muy relacionada con actitudes personales del policía, dentro (desempeño interorganizacional) y fuera de su puesto de trabajo. Las comparaciones anteriores muestran que el Constructo SAT100 es un indicador consistente de satisfacción. La experiencia, la edad y la posición jerárquica en la policía influyen significativamente en el grado de satisfacción. No existen diferencias significativas entre los distintos distritos, ni entre las diferentes unidades. Se construyó un modelo de regresión múltiple que estima que el 32 % de la insatisfacción se debe a factores personales tanto en el desempeño como de su forma de vida cuando el policía está de franco o de servicio. Estos resultados revelan una relación positiva entre variables familiares y satisfacción en el trabajo de policía. Por otra parte la variable que estimula mayor insatisfacción está relacionada a los recursos financieros y equipo u herramientas de trabajo.

Fuentes (2012), titula su investigación *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. La investigación tiene como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. El estudio es de tipo descriptivo. La muestra se llevó a cabo con 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial. Como instrumentos se usaron la escala de tipo Likert y una encuesta de productividad. Se concluye 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 No. 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.

Cisneros (2011), titula su investigación *Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario. El tipo de investigación es descriptivo, correlacional y transversal. La muestra se llevó a cabo con el personal de enfermería que son 55. Como instrumentos se utilizaron la Escala General de Satisfacción NTP 394 y un cuestionario sobre condiciones de trabajo. De la investigación se concluye que los resultados demuestran que no existe una correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de enfermería en esta población, por lo que es probable que existan otros factores asociados a la satisfacción y que no se encuentran contemplados en este estudio. Se encontró que el personal de enfermería se encuentra en un nivel de satisfacción moderado, dándole mayor importancia al salario, horario y estabilidad en el empleo y esto se traduce en una mayor productividad para la institución, pero desafortunadamente se encuentra que el personal de enfermería cuenta con un nivel de motivación bajo debido a esto es importante señalar que cuando al personal no se le brinda la oportunidad de promocionar, que sus tareas se vuelvan monótonas, capacidad de utilizar sus capacidades y que considere que su responsabilidad asignada no es la suficiente, esto genera insatisfacción.

Trabajos previos nacionales

Martínez (2014), titula su investigación *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio De Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013*. El objetivo de la investigación es determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo en el año 2013. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional. La muestra se llevó a cabo con 42 trabajadores del área de operaciones del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo. Como instrumentos se utilizaron la guía de observación y la encuesta. Se concluye que la satisfacción del personal del área de operaciones es bajo en la mayoría de los aspectos observados. Los factores de mayor incidencia positiva son una buena

identificación con el trabajo que realizan y la posibilidad de crecimiento profesional, los factores negativos fueron los salarios, la organización del trabajo, la falta de información sobre el desarrollo de su trabajo, el sistema de control y la falta de reconocimiento por el trabajo desarrollado.

Gómez, Incio y O'Donell (2011) en su trabajo de investigación titulado *Nivel de Satisfacción Laboral en banca comercial* cuyo objetivo de estudio fue determinar si los niveles de satisfacción laboral de los empleados del área comercial del banco líder tienen alguna relación con las variables demográficas, puesto laboral, edad y sexo del empleado. Para la medición de la satisfacción, se utilizó el instrumento ESL-VO, creado por Anaya y Suárez (2004). Se aplicó la encuesta a 312 trabajadores de la banca comercial, pertenecientes a 38 agencias de un banco líder del Perú. La investigación concluyó que se encontraron que el puesto laboral tiene influencia en el grado de satisfacción laboral de los empleados. Los gerentes y funcionarios presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los trabajadores con empleo de menor jerarquía. Otra variable demográfica que influye en la satisfacción laboral es la edad del empleado: los trabajadores de más edad presentaron un mayor nivel de satisfacción que los adultos jóvenes. También se encontró que el sexo del empleado no influye en el grado de satisfacción laboral.

Mamani (2008) en su investigación *Análisis de los factores motores y de higiene de la Satisfacción Laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Público "María Rosario Araoz Pinto" de Lima Metropolitana*. Tuvo por objetivo analizar el nivel de la satisfacción laboral de los docentes del instituto, tomando como sustento los planteamientos teóricos sobre la motivación y la satisfacción laboral según la teoría de las necesidades, la administración y el desarrollo organizacional, y a través de un análisis cualitativo identificar algunos satisfactores e insatisfactores relevantes. Se tomó como modelo el instrumento de León y Sepúlveda (1978) sobre la satisfacción laboral en empleados de una dependencia estatal del gobierno. La encuesta fue modificada a 43 ítems y se validó mediante la técnica del criterio de jueces. Los valores de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach fueron aceptables. La investigación concluyó en que

se encontraron cinco satisfactores: (a) relaciones interpersonales, (b) desarrollo, (c) reconocimiento, (d) supervisión, y (e) capacitación; y un insatisfactor que fue la remuneración. Según los planteamientos teóricos del enfoque motivacional bifactorial, los factores motores relacionados con la satisfacción laboral son el desarrollo y el reconocimiento, sin embargo, según el estudio también lo son las relaciones interpersonales, la supervisión y la capacitación.

1.3. Teorías relacionadas a la calidad de vida profesional y satisfacción laboral

1.3.1 Bases teóricas de la variable Calidad de vida profesional

Según Grimaldo (2010) “La calidad de vida profesional resulta necesaria para el buen desempeño laboral y en la actualidad constituye una de las variables más importantes orientadas a entender el comportamiento organizacional” (p.52)

En el sentido antes planteado, la calidad de vida profesional es indispensable en el ejercicio laboral y actualmente es fundamental para inferir el actuar en el entorno laboral y así gracias a ello podemos obtener un grado de satisfacción en el trabajo.

Por otro lado también se puede entender esta variable según Cabezas (1998), citado Grimaldo (2010) encontramos que la calidad de vida profesional se enlaza con el balance entre los requerimientos de la actividad laboral y la aptitud para hacer frente de modo que en el transcurrir de la vida observemos un crecimiento positivo en los ámbitos profesional, familiar y personal.

De acuerdo con Segurado y Agulló (2002), La inquietud por la calidad de vida en el trabajo, se percibe un particular interés en la década de los años 70 en los EE.UU en el cual las relaciones interpersonales les permitirá realizar favorablemente su labor dentro del medio social e institucional, gracias a la calidad de vida laboral les permite observa y conocer el lugar de trabajo, en el

cual le prestan una especial interés a la parte humana y al progreso de su calidad de vida.

Además, concierne a la teoría Segurado y Agulló (2002), plantean lo siguiente:

El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. Ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral. (p. 828)

También se puede afirmar que la calidad de vida profesional es el nivel de satisfacción de todo ser humano en el desenvolvimiento de su labor y en el medio en que lo realiza, que se manifiesta por una dirección o gestión asignada, situación de trabajo, indemnización, persuasión e inclinación por su labor realizada desarrollando sus habilidades y capacidades que le permitirán desenvolverse en lo personal y en grupo. (Fernández, 1999)

Por otro lado la calidad de vida laboral manifiesta que esta considera la presencia objetiva de las condiciones de trabajo que favorece en los individuos su comodidad y crecimiento. Define que son muchos los factores que se involucran para obtener una calidad de vida laboral tales como (salud, higiene, ambiente, liderazgo, captación de la labor, beneficios, etc), el trato que se les brinda a los trabajadores será el factor principal para que se sientan confortados y así realizar su labor diaria. (Toro, 2001)

Dimensiones de la calidad de vida profesional

Respecto a las dimensiones de la calidad de vida profesional, se han tomado en cuenta lo desarrollado por Grimaldo (2010), quien consideró tres aspectos como

son: (1) carga laboral o demanda en el trabajo, (2) Motivación intrínseca y (3) apoyo directivo, los que desarrollaran como dimensiones en la presente investigación.

Primera dimensión: Cargas en el trabajo o demandas en el trabajo

Según Grimaldo (2010) esta dimensión

Se considera la percepción que el trabajador tiene de las demandas del puesto de trabajo, que incluyen los indicadores de: la cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. De la misma manera, los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros aspectos. (p.54)

Fernández (2010), nos brinda los siguientes conceptos:

Podemos definir la carga de trabajo como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral. Los requerimientos físicos suponen la realización de una serie de esfuerzos; así todo trabajo requiere por parte del operario un consumo de energía tanto mayor, cuanto mayor sea el esfuerzo solicitado (...) Por otro lado, definimos la carga mental como la que viene determinada por la cantidad de información que el trabajador debe tratar por unidad de tiempo. (p. 27)

Conde (2011), refiere que la capacidad asignada de trabajo será de acuerdo a los requerimientos de la labor, la manera en la que se viene dando, y las diferentes capacidades que desarrolle el individuo. se definen como el valor

para un individuo, dadas sus aptitudes, entretanto obtiene un nivel provechoso definido en una labor con requerimientos determinados.

En la misma dirección refirió que la carga laboral de un trabajador se vincula con sus obligaciones laborales y la aptitud que presenta para dar respuesta a los requerimientos solicitados en su centro de labores. La respuesta a estos requerimientos depende de diferentes agentes, entre ellos, el puesto que ocupa el sujeto dentro de la organización, ya que esto se relaciona a las actividades y tareas con las que debe cumplir las cuales ha sido asignada. En base a las tareas con las que debe cumplir el trabajador dándole una respuesta inmediata, éste debe reconocer la información que tiene que manipular para dar solución a las obligaciones ya mencionadas. (García, 2002)

Segunda dimensión: Motivación intrínseca

La motivación intrínseca los menciona como la influencia de los elementos intrínsecos como determinantes para recurrir a la Motivación Personal, con el fin de desarrollar la emoción necesaria para ejercer las labores con el interés adecuado y obtener una satisfacción profesional. El desarrollo de la motivación está directamente relacionado con el trabajo que ejerce el individuo, el equipo de apoyo que tendrá durante el proceso ya que la motivación que experimenta lo llevará a exigir capacitaciones para poder desarrollar con mayor satisfacción su labor dentro de la organización. Adicionalmente el apoyo familiar contribuye como motivación externa que conjuntamente con la motivación interna logran que se genere la acción necesaria. (Grimaldo, 2010)

Por otro lado, la motivación intrínseca como un fin para satisfacer las necesidades que emergen desde el interior de una persona. Si tomamos el campo laboral como ejemplo, entonces una persona motivada intrínsecamente se considera capaz y autosuficiente para realizar las tareas que le han sido encomendadas. Teniendo en cuenta que para Deci, la motivación intrínseca se considera de dos tipos. La primera que se enfoca en menguar las contradicciones

que perciba el sujeto involucrado además de la falta de estabilidad. La segunda que provoca una sensación de aliento y ánimo. (Romero, 1981)

También la motivación intrínseca es un instrumento que facilita el discernimiento de información entre dos o más sujetos a través de la superación de obstáculos. Específicamente la motivación intrínseca permite la comunicación y transmisión de conocimientos entre los diferentes grupos con el propósito de que al intercambiar información la solución de problemas sea más rápida, la socialización entre los sujetos permite que adopten las buenas prácticas entre ellos, esto a partir de la experiencia que generaría el asumir situaciones grupales. Además que esta motivación generaría la armonía entre la disputa y cooperación que posee cada individuo, a su vez esta estabilización crea un ambiente de cooperación, el cual disminuye la competencia excesiva que entorpece el aprendizaje. (Cruz, Pérez y Trevilla, 2012)

También encontramos que es el individuo quien ejerce sobre la motivación intrínseca cuando él así lo dispone y para lo que él cree conveniente. Por ende llega a la conclusión de que la motivación no es buscada por el sujeto sino que la lleva consigo y sólo la ejecuta por sí mismo al observar que las fuentes de motivación extrínseca están ausentes. Soriano fundamenta su pensamiento en base a un conjunto de penurias psicológicas que se involucran en la conducta del individuo. (Soriano, 2002)

Tercera dimensión: Apoyo directivo

La dimensión sobre el apoyo directivo se refiere al apoyo de los directivos de las instituciones, que dan a sus trabajadores, siendo el más relevante, el emocional. Son varios los agentes que se consideran dentro del soporte por parte de los directivos, entre ellos y cabe resaltar uno de los más importantes es proporcionarles la libertad de poder expresarse sin temor mencionando lo que sienten y aquello que les hace falta; también que el sueldo sea justo tiene gran impacto en el desarrollo de las capacidades del empleado. De igual manera cuenta como apoyo de los directivos la acogida de los resultados del trabajo, el

poder que le brindan a sus empleados para asumir los riesgos ante la toma de decisiones que se les pueda presentar para así poder desarrollar su creatividad y aptitud frente a un inconveniente, entre otros aspectos. (Grimaldo, 2010)

Para que este sea exitoso, debe existir una estricta comunicación entre los trabajadores y el Director de la institución con el propósito de mejorar las condiciones en que ellos desempeñan sus labores diarias. Para ello se requiere que el trabajador perciba una apropiada dotación de horas para laborar y a su vez disponga de todo lo necesario para poder desarrollar sus trabajos. Esta comunicación entre el Director y sus trabajadores es más que necesaria porque para poder tener un proyecto exitoso, el Director debe poder transmitir con total facilidad los requerimientos que sugiere un auténtico proyecto de dirección de lo contrario estaría condenado al fracaso. (Oria, 2007)

Por otro lado el apoyo directivo se ofrece a través de la orientación y el recurso. Los trabajadores lo recibirían en función de asistencia en las dificultades técnicas que se les presente además de los recursos que sean necesarios para el progreso de la institución y la vida profesional. El directivo debe mantenerse actualizado en cuando a conocimientos se refiere para que su valoración profesional se incremente. También debe adoptar aptitudes que lo muestren y hagan de él un Líder el cual facilite la obtención y optimización de recursos, con el fin de ayudar al trabajador y así poder concluir con éxito las metas trazadas. (Villa, 2009)

1.3.2. Bases teóricas de la variable satisfacción laboral

Hay diferentes teorías que sustentan el tema referido a la satisfacción laboral, así tenemos que según Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su trabajo de investigación menciona las siguientes teorías

Teoría de Higiene-Motivacional.

Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad).

Teoría del Ajuste en el trabajo.

Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (Dawes, 1994). De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

Teoría de la discrepancia.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968). La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a

persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.

Teoría de la satisfacción por facetas.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973). La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de: (a) la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, (b) la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y (c) las características del trabajo percibidas. La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de: (a) la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones: (a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad.

Teoría de los eventos situacionales.

En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

Definiciones de la variable

Para Hannoun (2011) la actitud que el sujeto presente en su trabajo dependerá del ambiente laboral en que se desempeñe. Las tareas o actividades que desarrolla cada persona en su centro de labores han sido menospreciadas ya que son más que simple labores ya que para su realización éste deberá interactuar intercambiando conocimientos con sus compañeros de trabajo e incluso con los directivos de la institución porque hay reglamentos de la empresa que se deben cumplir como sus estándares y políticas. Con todo ello se quiere lograr definir que la satisfacción laboral se mide a través de la suma de los diferentes e innumerables índices que se presentan durante el desarrollo del trabajo. Estos índices no son iguales para todos los empleados ya que se define dependiendo del puesto que el empleador desempeñe.

Al respecto se hace mención de las primeras definiciones en la década de los treinta que tuvo la satisfacción laboral, resaltando el aporte por parte de Hoppock a través de una investigación en la cual hace énfasis de su análisis profundo sobre el tema. Además que hace mención de los diversos agentes que influyen en la actitud del empleador, entre ellos está el cansancio, la invariabilidad, cualidad del trabajo y control. (Rocco, 2009),

Teóricamente la satisfacción laboral se define en los años treinta, brindando alcances de como el entorno laboral es influyente en el trabajador para su óptimo desenvolvimiento y, en consecuencia, el cumplimiento de las metas trazadas.

Weiss (2002), citado por Rocco (2009) nos manifestó que de esta manera se concibe a la satisfacción laboral desde el punto de vista de la psicología como una “actitud” y tal cual es definida en esa rama como el conjunto de creencias y sentimientos que te permiten actuar frente un objeto o circunstancia. Por ello se puede interpretar que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a las cuestiones institucionales de la organización.

Así mismo, la satisfacción laboral, se considera de una manera similar a la definida por Weiss, es decir como una actitud desde el punto de vista de la psicología como emociones y sentimientos hacia alguna actividad u objeto pero con un resultado con tendencia bipolar es decir que puede ser favorable o desfavorable. Esto dependerá de la percepción que tenga el trabajador en su ambiente laboral. (Davis y Newstrom, 2003)

También se plantea de una manera simple y que se puede apreciar en el día a día laboral lo siguiente. Que la satisfacción laboral no es más que el conjunto de sensaciones o sentimientos que le genera el trabajo al empleado ya sean positivas si está a gusto o negativas si se muestra insatisfecho, puesto que esto influye en su desarrollo como profesional dentro de la institución. Concluye con que la satisfacción laboral es un término muy tocado y utilizado cuando de actitudes en el trabajo se trata. (Pisco, 2000)

Alfaro (2012), asumen la satisfacción laboral no como un conjunto de actitudes sino como “una actitud” que se tiene hacia el trabajo, esto en consecuencia de la evaluación que surge durante la experiencia laboral de una persona ya sea placentera o no. Por ende se refiere como una tendencia estable del trabajador hacia su empleo, basado en creencias y valores que este ha experimentado en su campo laboral.

Encontramos así que la satisfacción laboral es resultado de un vínculo afectivo entre el empleado y su trabajo. Esto producto de la suma de factores que intervienen en su desempeño laboral como por ejemplo las condiciones en que el centro de labores hace trabajar a sus empleados, el sueldo que les brinda, la eficacia de su organización, las posibilidades que le brindan como profesionales para que se puedan desenvolver en el área que les corresponde además del reconocimiento al buen desempeño laboral dentro de la institución, las relaciones que se presenten con los directivos y equipo de trabajo. Estos claros ejemplos son algunos de los agentes evaluados por los trabajadores para medir la satisfacción laboral. (Ruiz, 2011)

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Primera dimensión: Satisfacción con la organización

“La satisfacción con la organización se refiere a que “el empleado se identifica con una organización, sus metas, y quiere seguir formando parte de ella” (Morris, 1996, p. 344).

Respecto a la dimensión referida a la satisfacción con la organización es el vínculo afectivo que desarrolla el empleado hacia la empresa. Este afecto lo refleja a través de su compromiso con la organización por disposición del empleado ya que empieza a proyectar su permanencia en la institución. También muestra compromiso con la misión y objetivos de la empresa; tal es el compromiso que dedica esfuerzos e iniciativa para lograrlos. (Ruiz, 2011)

Por otro lado la satisfacción del empleado con su centro de labores es una relación positiva ya que influye en los resultados de la organización. Sean así la productividad, la optimización de recursos. Puesto que un empleado satisfecho en su centro de labores, tendrá un conjunto de actitudes para con la empresa, demostrándolo de tal manera que el compromiso con ella para surgir sea mayor, a eso se refiere con la mejora en los resultados de la organización. (Gargallo, 2007)

En ese sentido la satisfacción con la empresa, se refiere a una organización adaptable a sus empleados, es decir siendo flexibles con el fin de poder desarrollar al máximo las capacidades de sus empleados y estos pueda retribuir de manera positiva y satisfactoria a la organización en función de mayor productividad y poder cumplir con sus objetivos de manera conjunta con el trabajador. La organización lo toma como un desafío para lograr cuidar y mantener el lado humano que al final es quien determina los resultados que obtenga la empresa. (Ruiz, 2009)

Segunda dimensión: Satisfacción con las relaciones humanas

Un componente fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo, es “la confianza interpersonal” (Tan & Lim, 2004). La confianza es un facilitador de la relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo (Ferres, Connell & Travaglione, 2004).

Se entienden también la satisfacción con las relaciones humanas como el conjunto de interacciones que tienen dos o más personas ya sean de una comunidad en común, aldea, pueblo, etc. Nos dice que estas interacciones se dan de una manera amena ya que estas sujetas a reglas que previamente los individuos han establecido a través del trato entre ellos. Están orientadas básicamente en enlaces sociales que entablan los sujetos para beneficiar su desarrollo individual e intelectual. (Rodríguez, 2005),

Calderón (2002), se refiere a las relaciones humanas como un arte, el arte de llevarse bien con los demás. También menciona que al relacionarnos con otras personas supone cualquier situación, es más que las actitudes que se presentan al relacionarnos se definen como una ciencia y arte de vivir porque desarrollamos capacidades para poder convivir con las personas que nos rodean de una manera civilizada.

Por su lado Portel (2002), trata a las relaciones humanas como un conjunto de normas y hábitos que el individuo desarrolla desde su nacimiento, los cuales los convierten en personas útiles y sociables frente a nuestro semejante. Esta relación empieza desde la interacción con otro individuo para comprendernos mutuamente y prestarnos servicios como un motivo de satisfacción.

Tercera dimensión: Satisfacción con la promoción y remuneración

Esta dimensión hace referencia al sistema de recompensas es decir a la remuneración como que éste debe ser percibido por el empleado como un pago justo y genere satisfacción en él, sólo así se evitara confusiones. Además está

remuneración debe estar acorde con las expectativas referidas del trabajador. El empleado al percibir su remuneración realizará comparaciones con respecto a otros ya que ha puesto su esfuerzo y desempeño al igual que sus compañeros, por lo tanto debe ser equitativo. (Sotomayor, 2013)

En la misma dirección afirmó Sotomayor (2013), que “Los sueldos, los salarios, incentivos, gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor” (p. 39).

Por otro lado Fuentes (2012), señaló que las remuneraciones nos abren el camino para poder surgir en distintos ámbitos, ya sea en el crecimiento personal e incluso en la condición social elevando nuestro estatus. Por ellos recalca al igual que Sotomayor que la justicia debe estar presente en la percepción de las remuneraciones, por tal motivo la justicia debe ser parte de la política de la organización para la cual laboran los empleados.

En cambio Osorio (2004) define a las remuneraciones como mucho más que dinero e influyente importante en la vida de las personas. Las remuneraciones son percibidas no sólo para satisfacción económica para el trabajador sino también que tiene un valor añadido, incorpora otros valores asociados pero también necesarios como por ejemplo la seguridad, condición social, un indicador de éxito y autoestima. Concluye que las remuneraciones deben ser percibidas como más que un salario o bien económico.

También se puede afirmar que la remuneración, nos da a entender que los trabajadores desarrollan sus capacidades y rinden en una organización en función a ciertas expectativas que van midiendo en el transcurso de su estadía laborando, cuentan con la disposición a realizar un buen trabajo y cumplir con la misión y objetivos de la empresa. Este compromiso de las personas está sujeta al grado de compromiso que también tiene la empresa con ellos lo cual manifiesta a través de la remuneración, por el ello el nivel con el que sea percibido por el trabajador, este será recíproco en sus labores. Por ellos se concluye que los sistemas de

recompensas en la organizaciones ya sean los pagos, entre otros son poderosos incentivos para que los trabajadores mejoren su desempeño. (Chiavenato, 2002)

Cuarta dimensión: Satisfacción con el control y supervisión

Respecto al control y supervisión, que se tiene en el trabajo “también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción” (Sotomayor, 2013, p. 41).

Si bien un buen supervisor logra exitosos resultados, mejor podría hacerlo un líder de formación. Es decir que la relación entre el empleado y su supervisor no es simple, por ellos según estudios los empleados con líderes más comprensivos se muestran más satisfechos. Por ello si los líderes difieren en muchos aspectos con los trabajadores, éstos perderán la consideración. (Sotomayor, 2013)

En razón del control y la importancia de éste señaló podemos afirmar que el control nos permite la comparación entre lo que nos proponemos en un proyecto y los resultados que obtenemos. El control durante un proyecto sirve para poder detectar algunos errores y poder tomar medidas correctivas respecto a eso. También se nos muestra como detector de oportunidades, dándonos la oportunidad de tener una buena toma de decisiones y así poder controlar la situación, evaluar los resultados y corregir las acciones erradas y lograr los objetivos planteados al inicio. La intensidad del control variará de acuerdo a las organizaciones. (Jara, 2009)

Sin embargo Cano (2005) nos describe a la supervisión como un conjunto de acciones sistemáticas. Este es un proceso sistemático que nos permite tener el control de las acciones o proyectos, además otra de las actividades es el seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación ya sea desde el punto de vista de la administración y también el educativo. El supervisor tiene ciertas tareas que son parte de su puesto, tiene autoridad dentro de la

organización con el único propósito de optimizar el rendimiento del personal y hacerlos más competitivos ya que esto sólo trae beneficio a la empresa.

Podemos afirmar además que el control se expresa en diferentes aspectos, ya sea laboral o también en el hogar. Para poder realizar cualquier actividad se debe seguir algunas otras tareas, pero éstas deben ser controladas por nosotros mismos para poder lograr nuestro objetivo, esto se repite en todos los campos en los cuales anticipadamente nos hemos tenido que trazar ciertos procesos a seguir. Para ellos se ha tenido una previa planeación de lo que se debe hacer, inmediatamente si algo no surge como lo esperado se pasará a corregir. El propósito de la planeación es corregir aquello en que se falló para poder lidiar con las consecuencias y tener variedad de soluciones. Guerrero (2003)

Quinta dimensión 5: Satisfacción con la producción de bienes y servicios

Para Pino, Pino, y Sánchez (2005), la satisfacción con la producción de bienes y servicios es aquella orientada a “satisfacer las necesidades humanas, producir riqueza y mejorar el nivel de vida de los individuos que forman parte de la sociedad en que desenvuelve su actividad” (p. 41).

Es la que se enfoca en desarrollar el nivel de vida del individuo, satisfaciendo sus carencias, brindándole bienestar, ya que ellos son integrantes del medio donde desarrollan sus tareas.

Podemos ver que las personas persiguen sus propósitos trazados, organizándose, utilizando diferentes procedimientos con la finalidad de transformar unos medios o recursos en bienes y servicio. En consecuencia el motivo de las personas es cubrir unas carencias o lograr sus objetivos, ya que las personas que la constituyen tienen carencias y buscan satisfacerla mediante actividades, hechos colectivos. (Parra (1998), citado por Marvel, Rodríguez y Nuñez (2011))

Álvarez (2001), nos dice:

Si en la base de la producción de bienes y servicios se encuentran la fuerza humana de trabajo y las distintas funciones que cumple el medio natural, es obligado hacer unas mínimas consideraciones al respecto, oportunas además en cuanto que trabajo y naturaleza son también fuentes en sí mismas de satisfacción. (p. 95)

Mientras tanto Álvarez nos dice que si intervienen en la producción de bienes y servicios el trabajo humano y el medio natural; se debe tener las consideraciones del caso puesto que ambos contribuyen a la satisfacción del ejercicio de la producción en total.

Para Robbins y Coulter (2000), se refiere a que la producción neta vendría a ser el total de la producción lograda dividido entre la cantidad de recursos utilizados para dicha producción. Mientras se observa que el proceso de producción también nos sirve como evaluador del rendimiento, ya sea de las maquinarias, equipos e incluso la mano de obra; además que la productividad dependerá del mejoramiento de las habilidades del recurso humano.

Para Fuentes (2012),

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella. (p.30)

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema

Problema general

¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la carga laboral y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el apoyo directivo y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La presente investigación se justifica por la importancia de las dos variables: calidad de la vida profesional y satisfacción laboral que juegan un papel importante en el desarrollo de la institución, y de los miembros que la componen; ya que en la actualidad se requiere de empleados conscientes de su labor en la institución.

Justificación práctica

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite a los empleados del PRONIS comprender los diferentes componentes de la calidad de vida profesional, percibir las dimensiones que la componen y determinar la relación con la satisfacción laboral con la finalidad de buscar estrategias adecuadas y pertinentes para promover el desarrollo un ambiente laboral motivado y de satisfacción para los que en ella laboran. La información obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar los niveles de comunicación y compromiso organizacional.

Los instrumentos que se aplicaron en esta investigación, se convertirán en instrumentos de evaluación objetiva, porque serán adecuadamente fundamentados y validados empíricamente; la simplicidad de su aplicación e interpretación los convertirán en valiosas herramientas útiles que se encuentren a disposición de futuras investigaciones organizacionales.

Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se utilizaron métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Por otro lado, la información recogida nos va a permitir diseñar, formular y reorientar la relación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral de los empleados PRONIS

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Hipótesis específica:**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la carga laboral y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el apoyo directivo y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Objetivos específicos:**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la carga laboral y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el apoyo directivo y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 34) la investigación sigue el método científico de investigación en su modalidad descriptiva de enfoque cuantitativo dado que se rige en una prueba estadística, para el análisis de la información del marco teórico (análisis, síntesis) así como los métodos empíricos para la recolección de datos numéricos a través de los instrumentos.

Método

Se utilizó el método hipotético-deductivo. Según Hernández (2010) refiere que: "Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados" (p. 113).

Diseño

Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto, Hernández et. al. (2014) "afirman que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p.149).

De corte transversal

Del mismo modo, el diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017. De igual manera Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transeccionales (transversales) dado que son investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue "describir variables y analizar su

incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151 (p.151)

Fue no experimental ya que es el proceso por el cual “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

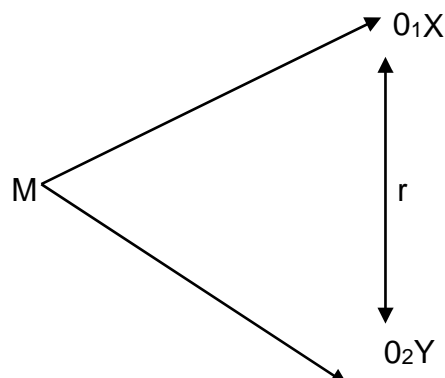
Tipo de estudio:

La presente investigación por el tipo de estudio es básico, ya que se pretende profundizar teóricamente las variables en estudio. Según Tamayo (2005) la investigación básica, se conoce como investigación teórica, o pura fundamental, la misma no produce resultados inmediatos, su aporte radica en enriquecer el conocimiento teórico – científico orientado fundamentalmente al descubrimiento de principios y leyes (p. 64).

El presente estudio es básico descriptivo correlacional, tal como lo manifiestan Hernández et, al (2010) al indicar que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (p. 81)

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las variables: Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Gráficamente se denota:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Donde:

M : Muestra de estudio

X : Calidad de vida profesional

Y : Satisfacción laboral

O_1 y O_2 : Puntuaciones de las variables

r : Correlación

2.2. Variables, Operacionalización**2.2.1 Variables:****Identificación de variables****Definición conceptual****Variable 1: Calidad de vida profesional**

Grimaldo (2010) como

La calidad de vida profesional se relaciona con el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesionales, familiar y personal (p. 53).

Variable 2: Satisfacción laboral:

Según Hannoun (2011) la satisfacción en el trabajo viene a ser

La actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un

número de elementos del trabajo. También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". (p.15)

Tabla 1

Operacionalización de la variable calidad de vida profesional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Valores	y Nivel y rango
Carga laboral.	Carga diaria laboral	1,2,3,4,5,		Alta (43 - 55)
	Responsabilidad	6,7,8,9,10,		Moderada (27 – 42)
	Apoyo y solidaridad	11		Baja (11- 26)
Motivación intrínseca	Creatividad	12,13,14,1 5,	Siempre (5) Casi siempre (4)	Alta (38 - 50)
	Esfuerzo	16,17,18,1	A veces (3)	Moderada (24 – 37)
	emocional	9, 20,21	Casi nunca (2) Nunca (1)	Baja (10- 23)
Apoyo directivo	Gestión del tiempo	22,23,24,2 5,		Alta (45 - 60)
		26,27,28,2		Moderada (28 – 44)
		9		Baja (12- 27)
	Apoyo de jefes	30,31,32,3 3		

Tabla 2

Operacionalización de variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Satisfacción con la organización	Cumplimiento de las disposiciones, normas, documentos de gestión, la organización, participación	1,2,3, 4,5,6		Buena (22-30) Regular (14-21) Mala (6-13)
Satisfacción con las relaciones humanas	Igualdad, justicia, empatía, roles, tolerancia y compañerismo.	7,8,9, 10,11,12		Buena (22-30) Regular (14-21) Mala (6-13)
Satisfacción con la promoción y remuneraciones	Productividad, recursos, normas, reconocimiento, adaptación y adecuación	13,14,15 16,17,18	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena (22-30) Regular (14-21) Mala (6-13)
Satisfacción con el control y supervisión	Control, supervisión y fiscalización	19,20, 21,22		Buena (16-20) Regular (10-15) Mala (4- 9)
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Salario o sueldo, plus	25,26 27		Buena (22-30) Regular (14-21) Mala (6-13)

2.3. Población y Muestra

Población

Para Francica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164)

La población del presente estudio estuvo constituida por 80 empleados del PRONIS.

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

Técnica

La definición de la técnica según Tamayo (2004) “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98).

Variable 1: La calidad de vida profesional

Nombre original: Cuestionario acerca de la vida profesional.

Autor: Ricardo Israel Medina Rojas

Año: 2017

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la variable Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Duración: 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar la calidad de vida profesional en empleados del PRONIS.

Estructura: El cuestionario consta de 33 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Variable 2: Satisfacción laboral

Nombre original: Cuestionario acerca de la Satisfacción laboral.

Autor: Ricardo Israel Medina Rojas

Año: 2017

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la variable la satisfacción laboral en empleados del PRONIS Duración: 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar la satisfacción laboral en empleados del PRONIS. Lima 2016.

Estructura: El cuestionario consta de 27 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez o juicio de expertos:

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

Esta escala de actitudes acerca de la Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017, será sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por profesores entre Magíster y Doctores en gestión que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 3

Validez de los cuestionarios calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del PRONIS

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Mg Santiago Gallarday Morales	Hay suficiencia	Es aplicable
Mg Daniel Cárdenas Canales	Hay suficiencia	Es aplicable
Dr. José Quispe Atuncar	Hay suficiencia	Es aplicable

Prueba de confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 70 empleados del PRONIS. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Calidad de vida profesional	0,823	Confiable
Satisfacción laboral	0,883	Confiable

Como se observa en la tabla 4, la variable calidad de vida profesional y la satisfacción laboral tienen coeficientes de Cronbach ,823 y ,883 respectivamente. Por lo tanto el instrumento que mide las variables es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a encuestar a la muestra conformada 70 trabajadores empleados del PRONIS. Lima 2017 en una sesión de 30 minutos aproximadamente, se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación. Seguidamente se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel y finalmente, se analizaron los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales fueron expresados mediante tablas y figuras, e interpretados correspondiente de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación.

2.6. Aspectos éticos

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo respetando aspectos relacionados con la veracidad de la información e informantes, el anonimato de los encuestados, buen trato con los que han colaborado con la investigación

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de la calidad de vida profesional en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	28	35,0 %
	Regular	28	35,0 %
	Buena	24	30,0 %
	Total	80	100,0 %

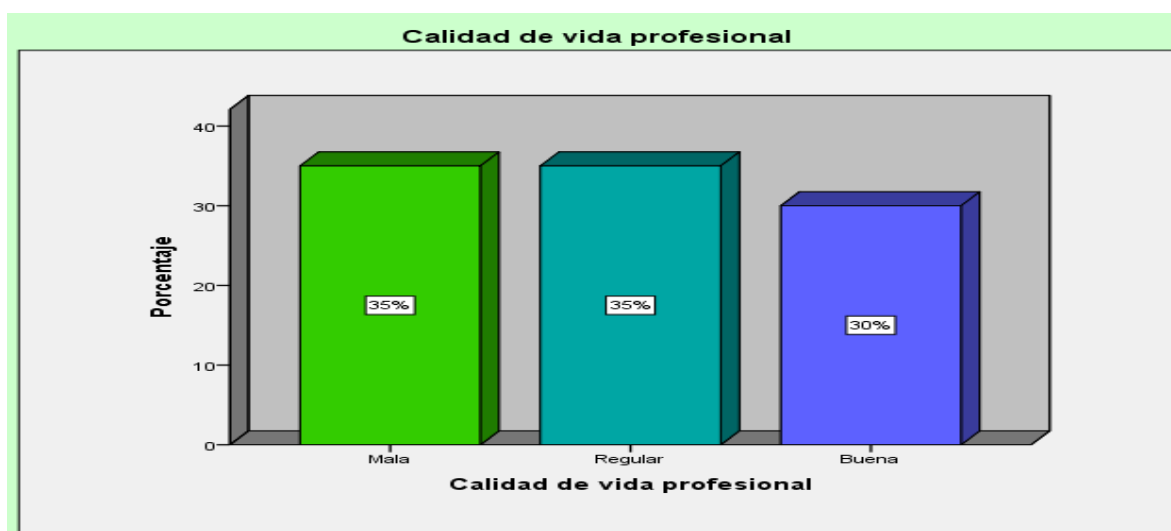


Figura: 1 Nivel porcentual de la calidad de vida profesional laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

De la tabla 5 y figura 1, se observa que el 35% de empleados del PRONIS perciben que el nivel de la calidad de vida profesional laboral es mala, el 35% considera como regular y el 30% manifiesta que es buena.

De los resultados obtenidos, se concluye que el nivel de calidad de vida profesional laboral en los empleados del área de PRONIS. Lima 2017, tiene una tendencia al nivel mala.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Muy satisfecho	27	33,8 %
	Satisfecho	27	33,8 %
	Poco satisfecho	26	32,5 %
	Total	80	100,0 %

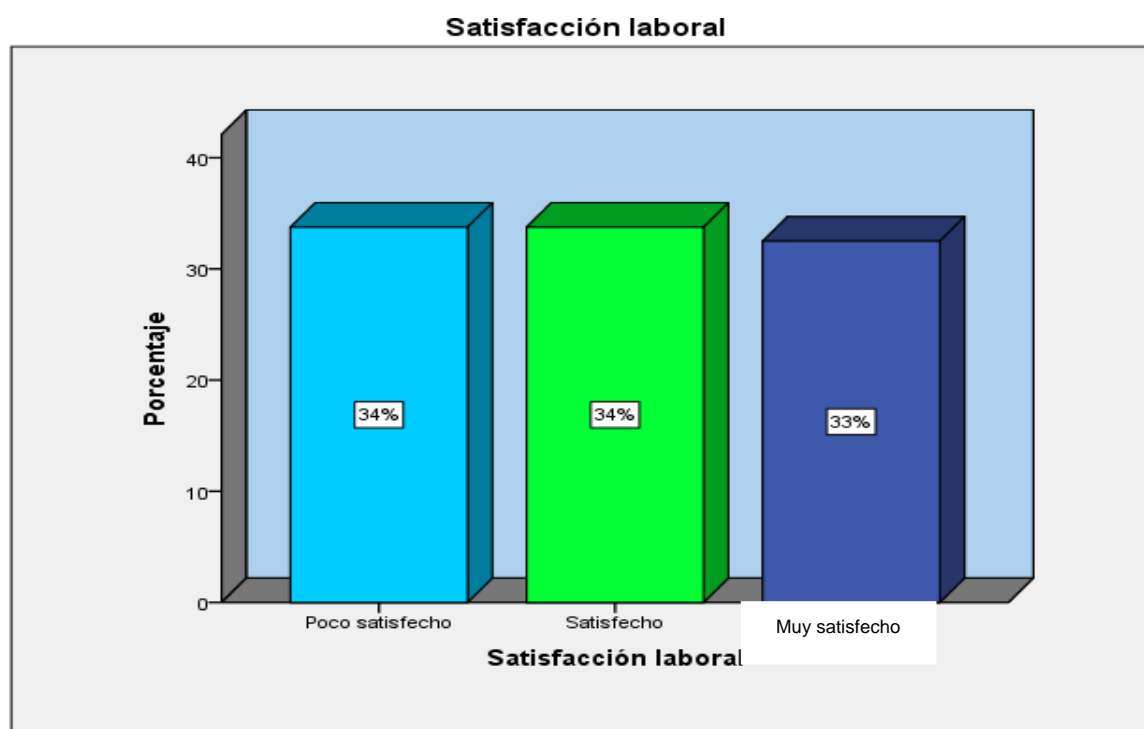


Figura 2. Nivel porcentual de la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

De la tabla 6 y figura 2, se observa que el 34% de empleados del PRONIS perciben como poco satisfecha la satisfacción laboral, el 34% percibe como satisfecha y el 33% percibe como muy satisfecha.

De los resultados obtenidos, se concluye que el nivel de la satisfacción laboral en los empleados del área de PRONIS. Lima 2017, tiene una percepción al nivel poco satisfecho.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de la carga laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	28	35,0 %
	Regular	28	35,0 %
	Buena	24	30,0 %
	Total	80	100,0 %

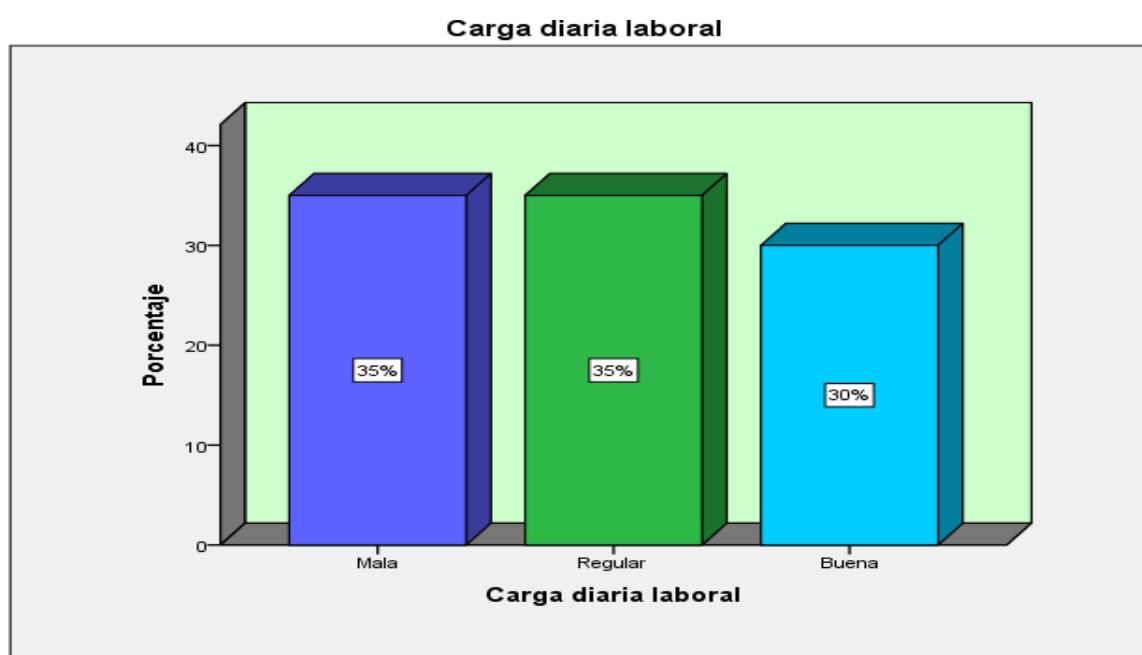


Figura 3. Nivel porcentual de la carga laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

De la tabla 7 y figura 3, se observa que el 35% de empleados del PRONIS perciben que el nivel de la carga laboral es mala, el 35% considera como regular y el 30% manifiesta que es buena.

De los resultados obtenidos, se concluye que el nivel de la carga laboral en los empleados del área de *PRONIS*. Lima 2017, tiene una tendencia al nivel mala.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de la motivación intrínseca en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	39	48,8 %
	Regular	18	22,5 %
	Buena	23	28,8 %
	Total	80	100,0 %

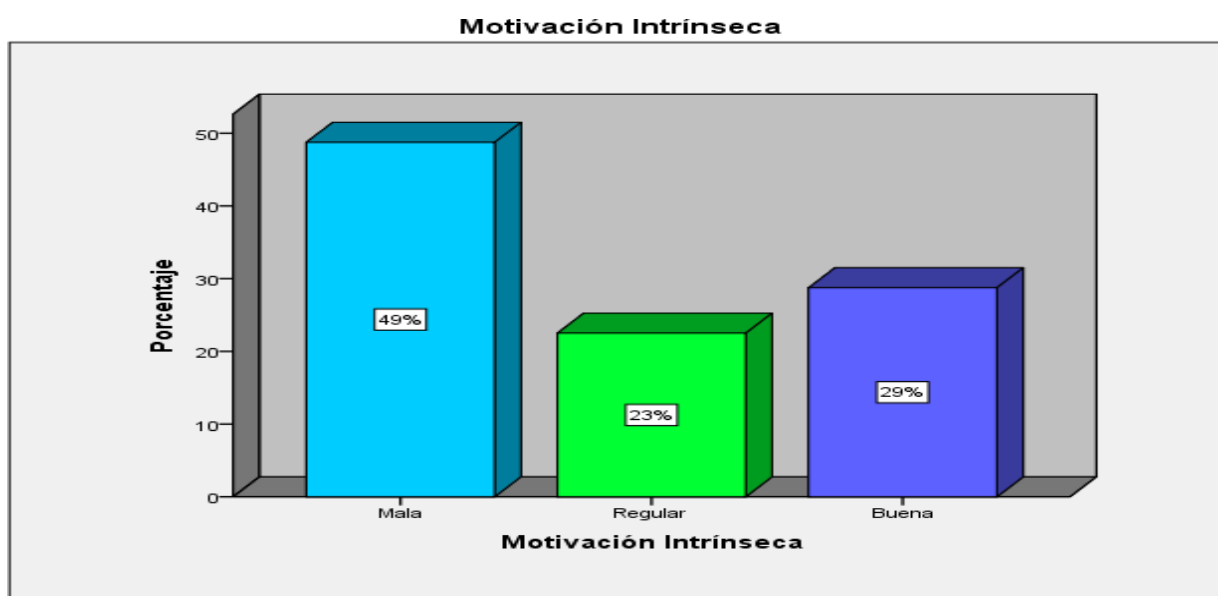


Figura 4. Nivel porcentual de la motivación intrínseca en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

De la tabla 8 y figura 4, se observa que el 49% de empleados del PRONIS perciben que el nivel de la motivación intrínseca es mala, el 23% considera como regular y el 29% manifiesta que es buena.

De los resultados obtenidos, se concluye que el nivel de la motivación intrínseca en los empleados del área de PRONIS. Lima 2017, tiene una tendencia al nivel mala.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje del apoyo directivo en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Malo	35	43,8 %
	Regular	19	23,8 %
	Buena	26	32,5 %
	Total	80	100,0 %

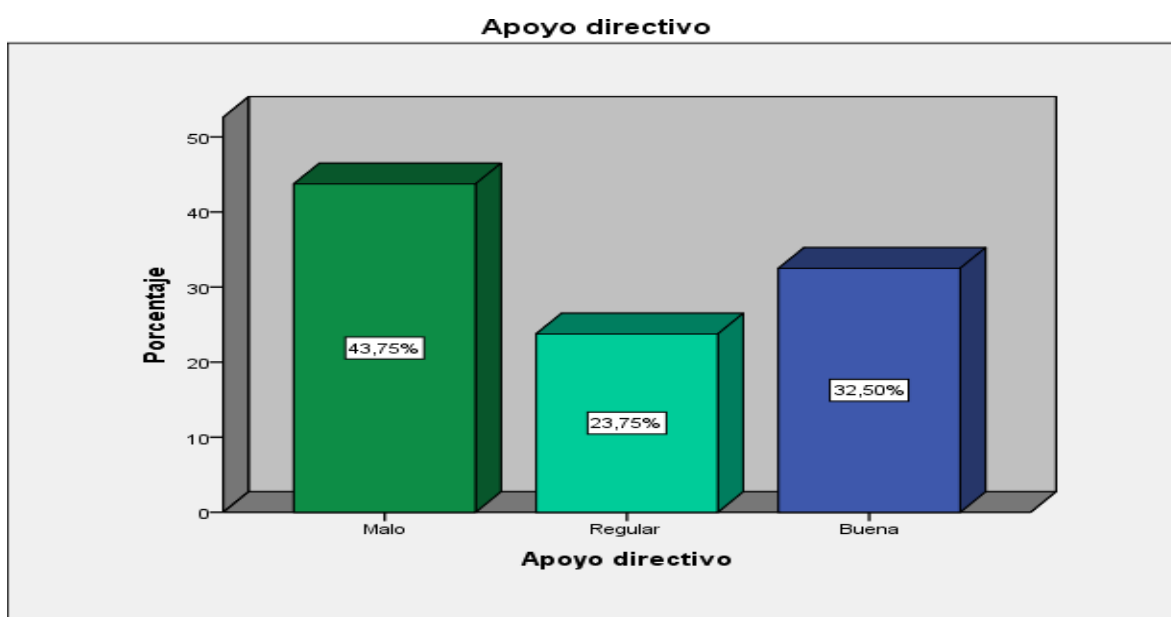


Figura 5. Nivel porcentual del apoyo directivo en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

De la tabla 9 y figura 5, se observa que el 43,75% de empleados del PRONIS perciben que el nivel del apoyo directivo es malo, el 23,75% considera como regular y el 32,50% manifiesta que es buena.

De los resultados obtenidos, se concluye que el nivel del apoyo directivo en los empleados del área de PRONIS. Lima 2017, tiene una tendencia al nivel mala.

Tablas cruzadas

Tabla 10

Tabla cruzada de calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

		Satisfacción laboral				
		Poco satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	Total	
Calidad de vida profesional	Mala	Recuento	12	10	6	28
		% del total	15,0%	12,5%	7,5%	35,0%
	Regular	Recuento	6	10	12	28
		% del total	7,5%	12,5%	15,0%	35,0%
	Buena	Recuento	9	7	8	24
		% del total	11,3%	8,8%	10,0%	30,0%
Total	Recuento	27	27	26	80	
	% del total	33,8%	33,8%	32,5%	100,0%	

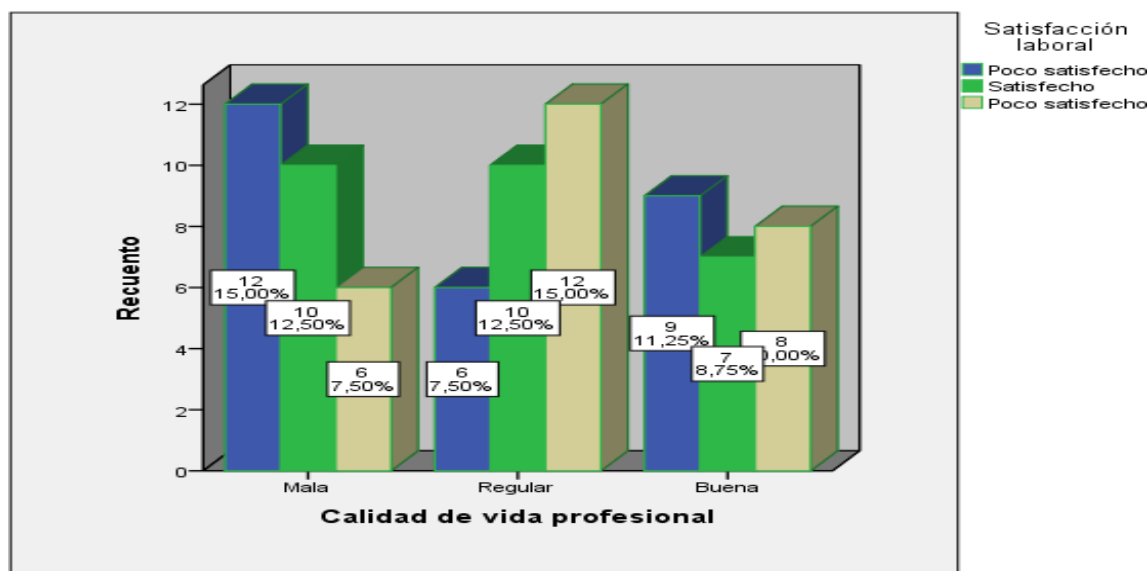


Figura 6. Nivel porcentual de la calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

De acuerdo a la tabla 10 y figura 6, se aprecia que existe un grupo representativo del 15% de empleados del PRONIS, que califican como mala su calidad de vida profesional y poco satisfecha laboralmente; así mismo el 15% presentan calidad de vida profesional regular, pero se encuentran muy satisfechas.

Tabla 11

Tabla cruzada de la carga laboral y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Tabla cruzada Carga laboral*Satisfacción laboral						
		Satisfacción laboral			Total	
		Poco satisfecho	Satisfecho	Poco satisfechc		
Carga laboral	Mala	Recuento	7	14	7	28
		% del total	8,8%	17,5%	8,8%	35,0%
	Regular	Recuento	11	5	12	28
		% del total	13,8%	6,3%	15,0%	35,0%
	Buena	Recuento	9	8	7	24
		% del total	11,3%	10,0%	8,8%	30,0%
Total	Recuento	27	27	26	80	
	% del total	33,8%	33,8%	32,5%	100,0%	

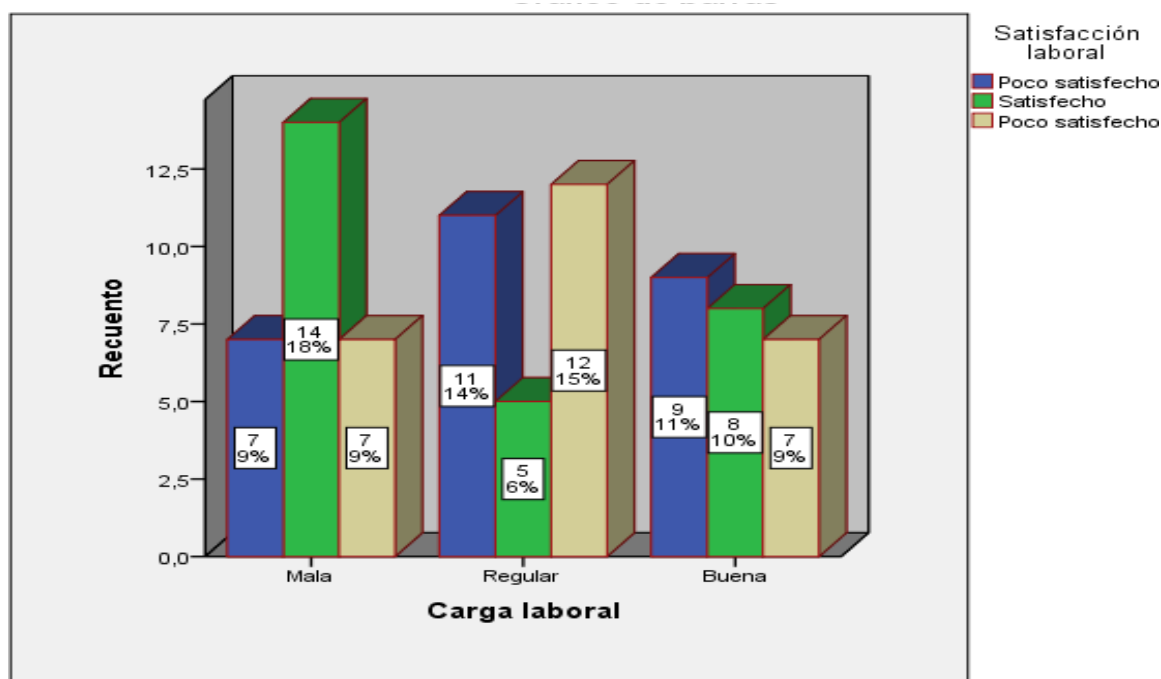


Figura: 7 Nivel porcentual de la carga laboral y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

De acuerdo a la tabla 11 y figura 7, se aprecia que existe un grupo representativo del 18% de empleados del PRONIS, que califican como mala su calidad de vida profesional y se encuentran satisfechos laboralmente; así mismo el 15% presentan calidad de vida profesional regular, pero se encuentran muy satisfechas

Tabla 12

Tabla cruzada de motivación intrínseca y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

		Satisfacción laboral			Total	
		Poco satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
Motivación intrínseca	Mala	Recuento	18	13	8	39
		% del total	22,5%	16,3%	10,0%	48,8%
	Regular	Recuento	4	7	7	18
		% del total	5,0%	8,8%	8,8%	22,5%
	Buena	Recuento	5	7	11	23
		% del total	6,3%	8,8%	13,8%	28,8%
Total		Recuento	27	27	26	80
		% del total	33,8%	33,8%	32,5%	100,0%

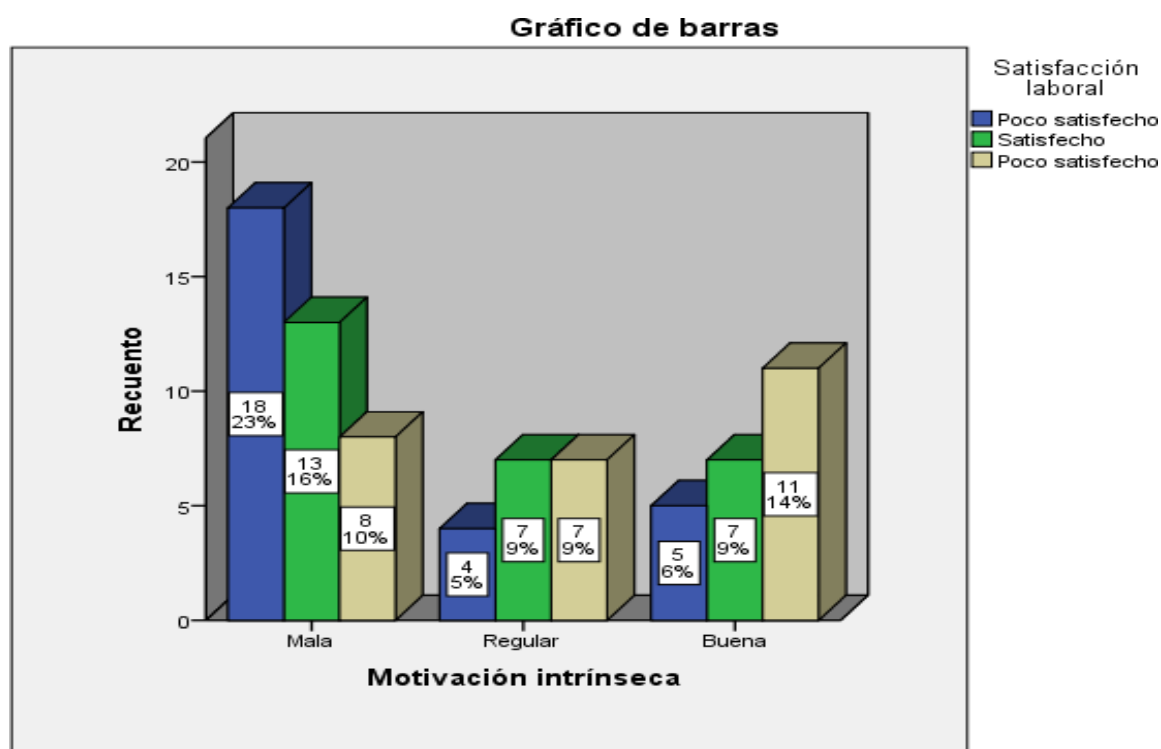


Figura: 8 Nivel porcentual de motivación intrínseca y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

De acuerdo a la tabla 12 y figura 8, se aprecia que existe un grupo representativo del 23% de empleados del PRONIS, que califican como mala su calidad de vida profesional y se encuentran poco satisfechos laboralmente; así mismo el 14% presentan calidad de vida profesional buena, y a su vez se encuentran muy satisfechos.

Tabla 13

Tabla cruzada de apoyo directivo y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Tabla cruzada Apoyo directivo*Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Poco satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	
Apoyo directivo	Mala	Recuento	14	11	10	35
		% del total	17,5%	13,8%	12,5%	43,8%
	Regular	Recuento	7	7	5	19
		% del total	8,8%	8,8%	6,3%	23,8%
	Buena	Recuento	6	9	11	26
		% del total	7,5%	11,3%	13,8%	32,5%
Total	Recuento	27	27	26	80	
	% del total	33,8%	33,8%	32,5%	100,0%	

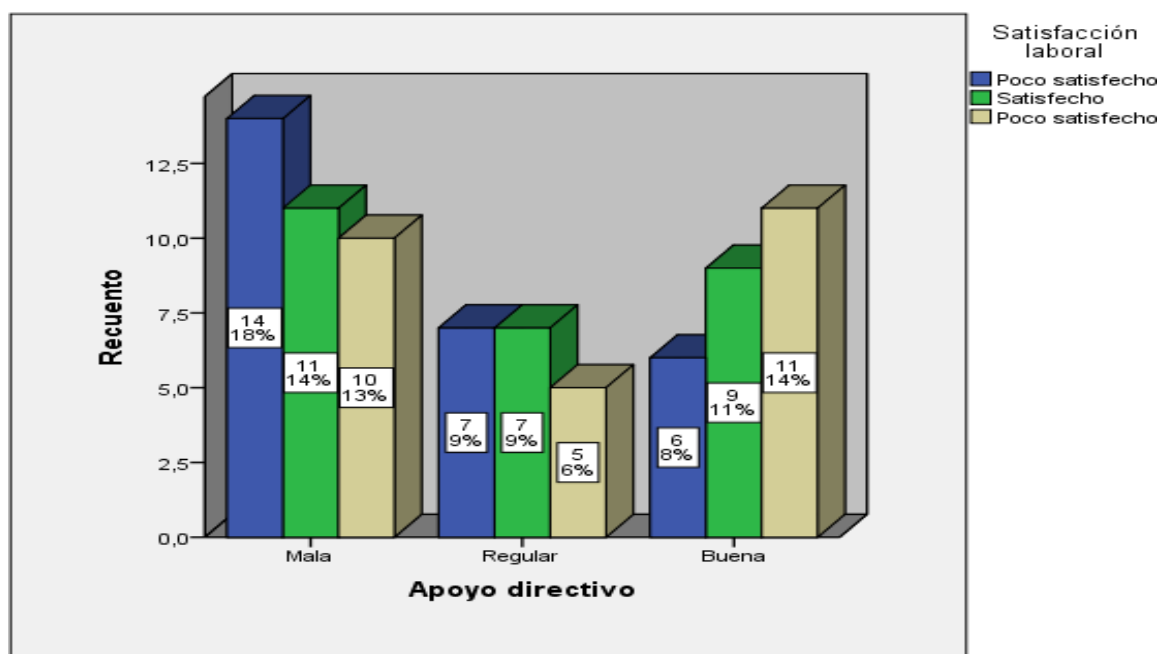


Figura: 9 Nivel porcentual del apoyo directivo y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

De acuerdo a la tabla 13 y figura 9, se aprecia que existe un grupo representativo del 18% de empleados del PRONIS, que califican como mala su calidad de vida profesional y se encuentran poco satisfechos laboralmente; así mismo el 14% presentan calidad de vida profesional buena, y a su vez se encuentran muy satisfechos

Hipótesis general.

H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Ha: Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Nivel de confianza

$P \geq 00.5$ se acepta la hipótesis alterna

$P \leq 00.5$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 14

Correlaciones de la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Correlaciones				
			Calidad de vida profesional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	1,000	, 684
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	, 684	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,684$ entre las variables: calidad de vida profesional y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Tabla 15

Correlaciones de la satisfacción laboral y carga diaria laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Correlaciones				
			Satisfacción Laboral	Carga diaria laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,645
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Carga diaria laboral	Coefficiente de correlación	,645	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,645$ entre las variables: satisfacción laboral y carga diaria laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y carga diaria laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Tabla 16

Correlaciones de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Correlaciones			Satisfacción laboral	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,589
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,589	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,589$ entre las variables: motivación intrínseca y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Tabla 17

Correlaciones del apoyo directivo y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

			Correlaciones	
			Satisfacción laboral	Apoyo directivo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,554
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	,554	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,554$ entre las variables: apoyo directivo y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la apoyo directivo y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

IV. Discusión

De los resultados de la presente investigación tenemos que de acuerdo con la hipótesis general tenemos que existe relación moderada directa y significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS de Lima, expresado en $r = 0,684$ cuya significancia de $p=0,000$ dado que p es menor a $0,05$.

En referencia con las hipótesis específicas tenemos que de la primera hipótesis específica existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y carga diaria laboral dado por el $r = 0,645$ cuya significancia de $p=0,000$, con un p menor a $0,05$.

En relación con la segunda hipótesis específica de igual manera lo tenemos en las variables: motivación intrínseca y la satisfacción laboral, donde $r = 0,589$ con una significancia de $p=0,000$ donde p es menor a $0,05$

De la tercera hipótesis específica en relación con el apoyo directivo y la satisfacción laboral se tiene que hay una relación moderada donde $r = 0,554$ con una significancia de $p=0,000$ donde p es menor a $0,05$, observándose que a nivel general se la relación es moderada directa significativa, hecho que lo contrastaremos con las investigaciones realizadas sobre el tema, así como Pablos (2016), en su tesis Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. Quien concluye que un modelo de regresión múltiple que estima que el 32 % de la insatisfacción se debe a factores personales tanto en el desempeño como de su forma de vida cuando el policía está de franco o de servicio. Estos resultados revelan una relación positiva entre variables familiares y satisfacción en el trabajo de policía. Por otra parte la variable que estimula mayor insatisfacción está relacionada a los recursos financieros y equipo u herramientas de trabajo.

Fuentes (2012), por su parte en su tesis Satisfacción laboral y su influencia en la productividad); esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta No. 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, Cisneros (2011), en su tesis Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. se concluye que los resultados demuestran que no existe una correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de enfermería en esta población, por lo que es probable que existan otros factores asociados a la satisfacción y que no se encuentran contemplados en este estudio. Se encontró que el personal de enfermería se encuentra en un nivel de satisfacción moderado, dándole mayor importancia al salario, horario y estabilidad en el empleo y esto se traduce en una mayor productividad para la institución, pero desafortunadamente se encuentra que el personal de enfermería cuenta con un nivel de motivación bajo debido a esto es importante señalar que cuando al personal no se le brinda la oportunidad de promocionar, que sus tareas se vuelvan monótonas, capacidad de utilizar sus capacidades y que considere que su responsabilidad asignada no es la suficiente, esto genera insatisfacción.

Martínez (2014), titula su tesis Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio De Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013. El objetivo de la investigación es determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo en el año 2013. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional. La muestra se llevó a cabo con 42 trabajadores del área de operaciones del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo. Como instrumentos se utilizaron la guía de observación y la encuesta. Se concluye que la satisfacción del personal del área de operaciones es bajo en la mayoría de los aspectos observados. Los factores de mayor incidencia positiva son una buena identificación con el trabajo que realizan y la posibilidad de crecimiento profesional, los factores negativos fueron los salarios, la organización del trabajo, la falta de información sobre el desarrollo de su trabajo, el sistema de control y la falta de reconocimiento por el trabajo desarrollado.

Gómez, Incio y O'Donnell (2011) en su trabajo de investigación titulado Nivel de Satisfacción Laboral en banca comercial cuyo objetivo de estudio fue determinar si los niveles de satisfacción laboral de los empleados del área comercial del banco líder tienen alguna relación con las variables demográficas, puesto laboral, edad y sexo del empleado. Para la medición de la satisfacción, se utilizó el instrumento ESL-VO, creado por Anaya y Suárez (2004). Se aplicó la encuesta a 312 trabajadores de la banca comercial, pertenecientes a 38 agencias de un banco líder del Perú. La investigación concluyó en que se encontraron que el puesto laboral tiene influencia en el grado de satisfacción laboral de los empleados. Los gerentes y funcionarios presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los trabajadores con empleo de menor jerarquía. Otra variable demográfica que influye en la satisfacción laboral es la edad del empleado: los trabajadores de más edad presentaron un mayor nivel de satisfacción que los adultos jóvenes. También se encontró que el sexo del empleado no influye en el grado de satisfacción laboral. Mamani (2008) en su investigación Análisis de los factores motores y de higiene de la Satisfacción Laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Público "María Rosario Araoz Pinto" de Lima Metropolitana.) concluyó en que se encontraron cinco satisfactores: (a) relaciones interpersonales, (b) desarrollo, (c) reconocimiento, (d) supervisión, y (e) capacitación; y un insatisfactor que fue la remuneración. Según los planteamientos teóricos del enfoque motivacional bifactorial, los factores motores relacionados con la satisfacción laboral son el desarrollo y el reconocimiento, sin embargo, según el estudio también lo son las relaciones interpersonales, la supervisión y la capacitación.

V. Conclusiones

Primera Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,684$ entre las variables: calidad de vida profesional y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Segunda Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,645$ entre las variables: satisfacción laboral y carga diaria laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y carga diaria laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Tercera Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,589$ entre las variables: motivación intrínseca y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Cuarta Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,554$ entre las variables: apoyo directivo y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la apoyo directivo y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

VI. Recomendaciones

Primera Desarrollar talleres de capacitación para el personal que labora en la institución con la finalidad de promover mejores relaciones laborales entre los trabajadores las autoridades o jefes

Segundo Promover mecanismo de concertación entre los empleados y los responsables de las instituciones o empresas, con la finalidad de buscar mejores condiciones laborales para lograr una satisfacción óptima de los que laboran

Tercero. Promover y procurar concertar en mejorar el trato que se brinda al personal que labora en la institución como condición para mejorar su motivación e identificación con la empresa o institución

VII. Referencias

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Recuperada de:
<http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (s/f). *Importancia de la satisfacción laboral*. Recuperada de: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Alfaro, Leyton, Meza y Saéñz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Recuperada de http://file:///C:/Users/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf
- Álvarez, S. (2001). *El debate de las necesidades en la era de la globalización: un análisis del patrón de consumo alimentario español en los últimos veinticinco años*. Recuperada de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/cee/ucm-t25412.pdf>
- Azzollini, S. (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación-hacia un modelo integrador*. Recuperada de:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Barnett, R., Bernuy, S., Cárdenas, K. y Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. Recuperada de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4596/BARNETT_BERNUY_CARDENAS_LOZA_FUNCIONARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernaola, C. (2014). *Gestión por competencias en los sistemas formativos policiales y su influencia en la calidad del servicio*. Recuperado de:

evistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/600/486

Caballero, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperada de:

<https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Chávez, V. y Ramírez, A. (2004). *Relación entre los tipos de motivación social y el clima organizacional*. Caracas.

Cisneros, C. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. Recuperada de:

<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>

Cortés, M (2012). *La motivación en el mundo del trabajo*. Recuperado de:

<http://oser.wikispaces.com/file/view/Motivacion+en+el+trabajo.pdf>

Conde J. (2011). *La interacción de la carga de trabajo física y mental en la percepción de la fatiga física durante y después de un ejercicio físico hasta el agotamiento*.

<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/19843/1/20056928.pdf>

Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de:

<https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>

Dipp, A.; Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Academia de Investigación Educativa Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional - Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango)*. México Número 19 Año 10 - 2010.

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la Organización del trabajo*. Recuperado de:

<http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf>

Figueroa, C. (2014). *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico*.

Recuperado de:

<http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2014/CFigueroa.pdf>

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método cualitativo*. Recuperado de:

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ,%20DEBORAH.pdf?sequence=2>

García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*.

España. Extraído de:

<http://biblioteca.ucm.es/tesis/19972000/S/4/S4014401.pdf>

Grimaldo, M. (2010). *Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud*. Extraído de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf

Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Recuperada desde: http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/TECNOLOGICAS_20/Construccion_Civil/6.pdf

Hannoun, G (2011). *Satisfacción laboral*. Extraído de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Recuperada desde: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración. Una perspectiva global*. México: Mc graw hill.

Manzo, Z. y Moncallo, P. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/Texto/AAQ1292.pdf> desde:

Martínez (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio De Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013*. Recuperada desde: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/709/1/MART%C3%8DNEZ_RICARDO_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_TRABAJADORES.pdf

Marvel, M., Rodríguez, C. y Nuñez, B. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores*. Recuperada desde: <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/194/229>

Merino, M y Díaz, A (2008). *El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EIEstudioDelNivelDeSatisfacción Laboral EnLasEmpresa-2710495.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EIEstudioDelNivelDeSatisfacciónLaboralEnLasEmpresa-2710495.pdf)

Morris, C. (1996). *Psychology: An introduction*. NJ: Prentice hall.

Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. Recuperada desde:

http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de INvestigaciones de la Amazonía Peruana*.

Recuperada de:

<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>

Pino, M. A., Pino, M. L., & Sánchez, M. (2005). *Recursos humanos*. México: McGraw Hill.

Ríos, F. (2014). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional del personal del área administrativa de la empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*. Recuperada desde:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rios-Fernanda.pdf>

Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Recuperada de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica*. México: Prentice Hall. 10ma. Ed.

Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación: La creatividad el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesionalista de éxito*.

<https://books.google.com.pe/books?isbn=9685748667>.

Romero, O. (1981). *Motivación intrínseca, motivación de logro y valor incentivo de los estudios superiores*. Recuperada desde:

http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/38180/1/motivacion_intrinseca.pdf

- Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos*. Recuperada desde:
file:///C:/Users/Downloads/jarg1de1.pdf
- Ruble, D. (1984). *Teorías sobre la motivación de logro: perspectiva evolutiva*. Recuperada desde: file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-TeoriasSobreLa MotivacionDeLogro-668390%20(1).pdf
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. y Levi, L. (s/f). *Factores psicosociales y de organización*. Recuperada de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Recuperada de:
<http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Soriano, M. (s/f). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Recuperado de: file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodo TipoDeEsfuerzo-209932.pdf
- Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*. Tacna: UNJBG.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial - 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*. Recuperada desde:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4437/1/Sulca_zg.pdf
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*.
<https://books.google.com.pe/books?isbn=9681858727>.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Recuperada desde: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

Anexos

Anexo

Matriz de consistencia

TITULO: Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la carga laboral y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona el apoyo directivo y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017?</p>	<p>objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017</p> <p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017</p> <p>Determinar la relación entre el apoyo directivo y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017</p>	<p>hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>Existe relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017</p> <p>Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017</p> <p>Existe relación entre el apoyo directivo y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017</p>	VARIABLE 1: Calidad de vida profesional			
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
			Carga laboral.	Carga diaria laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				Responsabilidad		
				Apoyo y solidaridad		
			Motivación intrínseca	Creatividad	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	
				Esfuerzo emocional		
			Apoyo directivo	Gestión del tiempo	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33	
				Apoyo de jefes		
			VARIABLE 2: Satisfacción laboral			
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala			
Satisfacción con la organización	Cumplimiento de las disposiciones, normas, documentos de gestión, la organización, participación,	1,2,3,4,5,6	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca			
Satisfacción con las relaciones humanas	Igualdad, justicia, empatía, roles, tolerancia y compañerismo.	7,8,9,10,11,12				
Satisfacción con la promoción y remuneraciones	Productividad, recursos, normas, reconocimiento, adaptación y adecuación	13,14,15,16,17,18				
Satisfacción con el control y supervisión	Control, supervisión y fiscalización	19,20,21,22				
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Salario o sueldo, plus	23,24,25,26				

Cuestionario acerca de la calidad de vida profesional

Estimados colaboradores de trabajo, el presente cuestionario trata sobre la calidad de vida profesional y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas. Gracias.

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

No.	Variable: Calidad de vida profesional	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Carga diaria laboral	S	CS	AV	CN	N
1	Cantidad de trabajo que tengo.					
2	Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo					
3	Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo					
4	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo					
5	Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo					
6	La falta tiempo para mi vida personal					

7	La incomodidad física en el trabajo						
8	La carga de responsabilidad						
9	Las interrupciones molestas						
10	El estrés que tengo (esfuerzo emocional)						
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud						
	Dimensión 2. Motivación intrínseca	S	CS	AV	CN	N	
12	Me siento motivado por el tipo de trabajo						
13	La motivación que experimento (ganas de esforzarme)						
14	Me motiva la exigencia de capacitación para realizar mi trabajo						
15	Me siento motivado por el apoyo de mi familia						
16	Me motiva mis ganas de ser creativo(a)						
17	Me motiva la capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual						
18	Me motiva mi trabajo, porque es importante para la vida de otras personas						
19	Me motiva mi trabajo, ya que me siento orgulloso(a) de él						
20	Me motiva con lo que tengo que hacer, ya que ello está claro						
21	Me motiva el apoyo que recibo de mi equipo						
	Dimensión 3: Apoyo directivo		S	CS	AV	CN	N
22	Tengo apoyo en la posibilidad de expresar lo que siento y necesito como profesional						
23	Tengo satisfacción con el sueldo que percibo como profesional						

24	Siento el reconocimiento de mi esfuerzo profesional					
25	Siento la posibilidad de ser promocionado(a) en base a mi desempeño profesional					
26	Percibo el apoyo de mis jefes o adjuntos en mi desempeño profesional					
27	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) en mi desempeño profesional					
28	Consideran importante la recepción de la información de los resultados de mi trabajo					
29	Muestra satisfacción la institución donde trabajo, ya que trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto					
30	Los jefes están satisfechos con la autonomía o libertad de decisión que tengo					
31	Gratifican los directivos la variedad en mi trabajo					
32	Valoran los directivos la posibilidad de ser creativo					
33	Los directivos me dan la posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta					

Questionario acerca de la satisfacción laboral

Estimado colaboradores de trabajo, el presente cuestionario trata sobre la satisfacción laboral y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas. Gracias.

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

No.	Variable: Satisfacción laboral	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Satisfacción con la organización	S	CS	AV	CN	N
1	Durante su desempeño laboral cumple las disposiciones que se establecen en el programa nacional de inversión en salud. PRONIS 2017.					
2	Considera adecuadas las normas que rigen su desempeño laboral en el programa nacional de inversión en salud. PRONIS 2017					
3	Los documentos de gestión del programa nacional de inversión en salud. PRONIS 2017le ayudan a desarrollar un buen trabajo.					
4	Sus jefes reconocen su participación en el logro de					

	las metas institucionales					
5	Le permiten participar activamente en las decisiones que se toman institucionalmente					
6	Los cargos se otorgan al personal que muestra mejor desempeño laboral.					
	Dimensión 2: satisfacción con las relaciones humanas	S	CS	AV	CN	N
7	Los jefes muestran preocupación por generar un excelente clima laboral en la institución.					
8	Consideras que el trato que recibes en la institución es de igualdad.					
9	Mantienes una relación de empatía con los empleados del PRONIS.					
10	Los roles que cumples en tu trabajo te permiten sentirte satisfecho.					
11	La tolerancia es practica constante en las relaciones laborales de la institución					
12	El compañerismo es una característica muy buena que se practica en la institución.					
	Dimensión 3: satisfacción con la promoción y remuneraciones	S	CS	AV	CN	N
13	Se siente satisfecho con los productos que genera su trabajo					
14	Cuenta con el apoyo suficiente para cumplir sus tareas laborales.					
15	Las normas institucionales le ayudan a desempeñar adecuadamente su trabajo					
16	Se considera adecuadamente reconocido por el trabajo que realiza					
17	Se siente a gusto compartiendo ambientes con sus compañeros de trabajo					
18	Se siente a gusto compartiendo tareas con sus compañeros de trabajo					

	Dimensión 4: satisfacción con el control y supervisión	S	CS	AV	CN	N
19	Le permiten desempeñar sus labores sin presiones de control laboral					
20	La supervisión a su trabajo le permite desempeñarse adecuadamente					
21	La fiscalización es una buena medida para garantizar su buen desempeño					
22	La fiscalización es una buena medida para garantizar la transparencia					
	Dimensión 5: satisfacción con la producción de bienes y servicios	S	CS	AV	CN	N
23	La remuneración que recibe es proporcional con las tareas que desarrolla					
24	Las gratificaciones que se le otorga son justas en proporción con la labor desempeñada					
25	La institución le brinda incentivos que justifiquen su desempeño realizado					
26	La institución le brinda incentivos que motiven un buen desempeño realizado					

Confiabilidad de la variable calidad de vida profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	33

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	113,53	110,809	,461	,813
VAR00002	114,30	112,838	,334	,818
VAR00003	114,13	107,361	,585	,808
VAR00004	114,13	104,120	,617	,805
VAR00005	115,53	120,464	-,034	,832
VAR00006	114,57	113,978	,266	,821
VAR00007	114,60	116,041	,186	,823
VAR00008	113,50	112,190	,276	,821
VAR00009	114,53	110,809	,484	,812
VAR00010	114,70	115,183	,282	,820
VAR00011	115,03	116,999	,172	,823
VAR00012	113,00	117,517	,224	,821
VAR00013	113,17	118,075	,151	,823
VAR00014	113,60	114,455	,359	,817
VAR00015	112,70	119,666	,064	,825
VAR00016	113,00	118,966	,068	,826
VAR00017	113,37	116,861	,210	,822
VAR00018	112,70	117,528	,239	,821
VAR00019	112,77	115,702	,441	,817
VAR00020	113,00	115,793	,274	,820
VAR00021	113,33	113,885	,339	,818
VAR00022	113,60	112,317	,413	,815
VAR00023	113,10	114,093	,350	,817
VAR00024	113,87	111,499	,531	,812
VAR00025	114,10	112,024	,367	,817
VAR00026	113,50	110,948	,510	,812
VAR00027	113,30	122,838	-,154	,832
VAR00028	113,23	111,564	,518	,812

VAR00029	113,70	110,424	,602	,810
VAR00030	113,50	113,914	,452	,815
VAR00031	114,50	113,776	,296	,819
VAR00032	114,17	110,489	,437	,814
VAR00033	113,83	115,109	,266	,820

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	95,80	128,097	,207	,884
VAR00002	96,23	121,426	,564	,876
VAR00003	96,83	118,626	,575	,875
VAR00004	96,80	117,683	,687	,873
VAR00005	97,23	120,530	,523	,877
VAR00006	96,93	122,961	,441	,879
VAR00007	97,07	114,754	,643	,873
VAR00008	96,50	121,707	,554	,877
VAR00009	95,87	127,016	,232	,884
VAR00010	96,03	124,930	,502	,879
VAR00011	96,30	126,631	,349	,881
VAR00012	96,40	123,421	,410	,880
VAR00013	96,03	125,482	,345	,881
VAR00014	96,47	121,568	,626	,875
VAR00015	96,83	123,454	,374	,881
VAR00016	96,97	120,930	,682	,874
VAR00017	96,03	127,551	,236	,883
VAR00018	95,93	127,926	,211	,884
VAR00019	96,77	127,495	,170	,886
VAR00020	96,50	126,948	,258	,883
VAR00021	96,37	126,723	,236	,884
VAR00022	96,40	130,455	,045	,887
VAR00023	96,37	124,861	,228	,886
VAR00024	97,60	111,007	,672	,872
VAR00025	97,63	107,689	,814	,866
VAR00026	97,77	109,289	,806	,867

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Satisfacción labora

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	Dimensión 1: Satisfacción con la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Durante su desempeño laboral cumple las disposiciones que se establecen en el programa nacional de inversión en salud. PRONIS 2017.	X		X		X		
2	Considera adecuadas las normas que rigen su desempeño laboral en el programa nacional de inversión en salud. PRONIS 2017D	X		X		X		
3	Los documentos de gestión del programa nacional de inversión en salud. PRONIS 2017le ayudan a desarrollar un buen trabajo.	X		X		X		
4	Sus jefes reconocen su participación en el logro de las metas institucionales	X		X		X		
5	Le permiten participar activamente en las decisiones que se toman institucionalmente	X		X		X		
6	Los cargos se otorgan al personal que muestra mejor desempeño laboral.	X		X		X		
	Dimensión 2: satisfacción con las relaciones humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los jefes muestran preocupación por generar un excelente clima laboral en la institución.	X		X		X		
8	Consideras que el trato que recibes en la institución es de igualdad.	X		X		X		
9	Mantienes una relación de empatía con los empleados delPRONIS.	X		X		X		
10	Los roles que cumples en tu trabajo te permiten sentirte satisfecho.	X		X		X		
11	La tolerancia es practica constante en las relaciones laborales de la institución	X		X		X		

12	El compañerismo es una característica muy buena que se practica en la institución.	X		X		X		
	Dimensión 3: satisfacción con la promoción y remuneraciones	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se siente satisfecho con los productos que genera su trabajo	X		X		X		
14	Cuenta con el apoyo suficiente para cumplir sus tareas laborales.	X		X		X		
15	Las normas institucionales le ayudan a desempeñar adecuadamente su trabajo	X		X		X		
16	Se considera adecuadamente reconocido por el trabajo que realiza	X		X		X		
17	Se siente a gusto compartiendo ambientes con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
18	Se siente a gusto compartiendo tareas con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
	Dimensión 4: satisfacción con el control y supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Le permiten desempeñar sus labores sin presiones de control laboral	X		X		X		
20	La supervisión a su trabajo le permite desempeñarse adecuadamente	X		X		X		
21	La fiscalización es una buena medida para garantizar su buen desempeño	X		X		X		
22	La fiscalización es una buena medida para garantizar la transparencia	X		X		X		
23	Dimensión 5: satisfacción con la producción de bienes y servicios	X		X		X		
24	La remuneración que recibe es proporcional con las tareas que desarrolla	X		X		X		
25	Las gratificaciones que se le otorga son justas en proporción con la labor desempeñada	X		X		X		
26	La institución le brinda incentivos que justifiquen su desempeño realizado	X		X		X		
27	La institución le brinda incentivos que motiven un buen desempeño realizado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: Gallarday Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Santiago Gallarday Morales

Validador



ESCUELA DE POSTGRADO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: calidad de vida profesional

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga diaria laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cantidad de trabajo que tengo.	X		X		X		
2	Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
3	Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
4	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
5	Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
6	La falta tiempo para mi vida personal	X		X		X		
7	La incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
8	La carga de responsabilidad	X		X		X		
9	Las interrupciones molestas	X		X		X		
10	El estrés que tengo (esfuerzo emocional)	X		X		X		
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	X		X		X		
	Dimensión 2. Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Me siento motivado por el tipo de trabajo	X		X		X		
13	La motivación que experimento (ganas de esforzarme)	X		X		X		
14	Me motiva la exigencia de capacitación para realizar mi trabajo	X		X		X		
15	Me siento motivado por el apoyo de mi familia	X		X		X		

16	Me motiva mis ganas de ser creativo(a)	X		X		X		
17	Me motiva la capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual	X		X		X		
18	Me motiva mi trabajo, porque es importante para la vida de otras personas	X		X		X		
19	Me motiva mi trabajo, ya que me siento orgulloso(a) de él	X		X		X		
20	Me motivo con lo que tengo que hacer, ya que ello está claro	X		X		X		
21	Me motiva el apoyo que recibo de mi equipo	X		X		X		
	Dimensión 3: Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Tengo apoyo en la posibilidad de expresar lo que siento y necesito como profesional	X		X		X		
23	Tengo satisfacción con el sueldo que percibo como profesional	X		X		X		
24	Siento el reconocimiento de mi esfuerzo profesional	X		X		X		
25	Siento la posibilidad de ser promocionado(a) en base a mi desempeño profesional	X		X		X		
26	Percibo el apoyo de mis jefes o adjuntos en mi desempeño profesional	X		X		X		
27	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) en mi desempeño profesional	X		X		X		
28	Consideran importante la recepción de la información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
29	Muestra satisfacción la institución donde trabajo, ya que trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	X		X		X		
30	Los jefes están satisfechos con la autonomía o libertad de decisión que tengo	X		X		X		
31	Gratifican los directivos la variedad en mi trabajo	X		X		X		
32	Valoran los directivos la posibilidad de ser creativo	X		X		X		
33	Los directivos me dan la posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: Gallarday Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Santiago Gallarday Morales

Validador

Base de datos

ITE M 1	ITE M 2	ITE M 3	ITE M 4	ITE M 5	ITE M 6	ITE M 7	ITE M 8	ITE M 9	ITE M 10	ITE M 11	ITE M 12	ITE M 13	ITE M 14	ITE M 15	ITE M 16	ITE M 17	ITE M 18	ITE M 19	ITE M 20	ITE M 21	ITE M 22	ITE M 23	ITE M 24	ITE M 25	ITE M 26	
5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	
5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	2	2
4	3	3	3	4	3	1	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	2	1	1
4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	2	
5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	2	1	1	1
5	4	4	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3
5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	3	4	4	1	4	4	5	5	2	1	2	
5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	1	4	4	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	5	4	2	1	1	1	
5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	1	1	1	
5	4	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	2	3	5	5	2	3	4	4	3	3	2	1	
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
5	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3
5	5	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2
5	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	3	2	3	3	4	2	3	5	5	3	4	5	3	2	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3
5	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
2	3	3	3	2	1	2	3	5	5	4	3	5	4	2	3	5	5	5	4	5	5	3	1	1	1	1

5	3	2	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	2	2	1	
5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	
4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	3	
5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	2	
5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	2	1	1	1	
5	4	4	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3
5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	3	4	4	1	4	4	5	5	2	1	2	
5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	1	4	4	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	
4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	5	4	2	1	1	1	
5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	1	1	1	
5	4	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	2	3	5	5	2	3	4	4	3	3	2	1	
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	
5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
5	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	
5	5	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	
5	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	
4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
5	3	2	3	3	4	2	3	5	5	3	4	5	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	
5	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	
5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
2	3	3	3	2	1	2	3	5	5	4	3	5	4	2	3	5	5	5	4	5	5	3	1	1	1	
5	3	2	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	2	2	1	
5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	

4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	
4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	3	
5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	2	
5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	2	1	1	1	
5	4	4	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3
5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	3	4	4	1	4	4	5	5	2	1	2	
5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	1	4	4	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	5	4	2	1	1	1	
5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	1	1	1	
5	4	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	2	3	5	5	2	3	4	4	3	3	2	1	
4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	2	
5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	2	1	1	1	
5	4	4	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	
5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	3	4	4	1	4	4	5	5	2	1	2	
5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	1	4	4	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	5	4	2	1	1	1	
5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	1	1	1	
5	4	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	2	3	5	5	2	3	4	4	3	3	2	1	
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	
5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
5	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	
5	5	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	

Base de datos

	ITE M1	ITE M2	ITE M3	ITE M4	ITE M5	ITE M6	ITE M7	ITE M8	ITE M9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	
1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
2	5	4	3	3	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
3	5	4	5	5	3	4	3	5	2	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	
4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	2	3	5	4	3	3	2	2	3	
5	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	5	2	3	4	2	3	4
6	4	4	3	1	1	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	5	5	4	3	4	2	2	4	
7	3	2	2	1	1	3	3	5	2	2	3	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	
8	5	5	5	5	3	5	3	5	4	2	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	2	3	4	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4	
9	5	3	5	5	2	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	
10	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
11	4	2	2	3	5	2	1	5	3	4	2	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	
12	4	3	3	3	2	3	4	5	2	2	1	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	1	5	4	4	3	4	2	2	3	
13	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	
14	4	2	4	4	1	4	2	5	3	3	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5
15	4	3	4	5	2	2	2	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	
16	5	4	3	5	1	2	2	5	2	2	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	4	4	2	3	3	
17	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	2	4	3	4	5	4	3	2	2	
18	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3
19	3	3	3	4	1	2	2	4	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
20	3	3	3	3	1	1	2	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
21	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2
22	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	1	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	3	2	2	3	5	4	4	2	2	3	
23	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	5	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	
24	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
25	3	2	2	3	1	2	3	4	2	3	2	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	1	3	2	
26	3	3	4	3	2	1	1	4	3	2	2	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	5	3	4	2	3	3	
27	4	3	3	3	1	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	

Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONIS. Lima 2017

Br. Ricardo Israel Medina Rojas

Resumen

La Calidad de vida profesional y satisfacción laboral son las variables a estudiar en esta investigación, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 empleados del PRONIS., a quienes se les encuestó a modo de censo. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, en las que se levantó información sobre las variables calidad de vida profesional y satisfacción laboral, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,823 para la variable calidad de vida profesional y 0, 883 para la variable satisfacción laboral. De los resultados estadísticos se desprende que existe relación positiva y moderado $r = 0,684$ entre las variables: calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS, con una significancia de $p=0,000$ evidenciando que p menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa.

Palabras claves: Calidad de vida profesional y satisfacción laboral

Abstrac

The professional quality of life and job satisfaction are the variables to study in this research, whose general objective was to determine the relationship between the quality of professional life and job satisfaction in employees of the National Program of Investments in Health. PRONIS. Lima 2017. The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental and cross-sectional correlational design. The population was made up of 80 PRONIS employees, who were interviewed by census. The data collection was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, in which information was collected on the variables quality of professional life and job satisfaction, the data collection instruments were validated by expert judgment with a result of applicability, the reliability was determined by the Alfa Cronbach coefficient whose value was 0.823 for

the variable quality of professional life and 0, 883 for the variable job satisfaction. The statistical results show that there is a positive and moderate relationship $r = 0.684$ between the variables: quality of professional life and job satisfaction in employees of the National Health Investment Program. PRONIS, with a significance of $p = 0.000$, evidencing that p less than 0.05, which indicates that the relationship is significant.

Keywords: Quality of professional life and job satisfaction

Introducción

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017, el marco teórico se trabajó teniendo en cuenta las teorías y definiciones de algunos autores referentes a las dimensiones y variables, la secuencia de la investigación responde a los lineamientos de la escuela de posgrado siguiendo el siguiente esquema: En el capítulo primero se abordó la realidad problemática, los antecedentes y el marco teórico, la justificación, problema de investigación sobre las variables, así también se trata sobre las hipótesis de investigación y los objetivos. El segundo capítulo trató del método, referido al enfoque, diseño, tipo así como el proceso de recolección de datos y la validez y confiabilidad del instrumento. En el tercer capítulo se presentan los resultados del análisis de la información, el capítulo cuarto aborda la discusión, el quinto las conclusiones, las recomendaciones en el sexto y las referencias en el séptimo capítulo, seguido de anexos.

Revisión de la Literatura

Antecedentes de la investigación

Pablos (2016), denomina su investigación: Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. La investigación tiene como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Transferir los resultados a sus órganos gestores. La tesis es de tipo descriptiva. La muestra se llevó a cabo con 231 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario y el grupo de discusión. Se concluye que aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran

una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes Unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, y posterior al estudio comenzaron reformas en Unidades de los hospitales de Cáceres.

Martínez (2014), titula su investigación Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio De Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013. El objetivo de la investigación es determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo en el año 2013. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional. La muestra se llevó a cabo con 42 trabajadores del área de operaciones del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo. Como instrumentos se utilizaron la guía de observación y la encuesta. Se concluye que la satisfacción del personal del área de operaciones es bajo en la mayoría de los aspectos observados. Los factores de mayor incidencia positiva son una buena identificación con el trabajo que realizan y la posibilidad de crecimiento profesional, los factores negativos fueron los salarios, la organización del trabajo, la falta de información sobre el desarrollo de su trabajo, el sistema de control y la falta de reconocimiento por el trabajo desarrollado.

Calidad de vida profesional

Según Grimaldo (2010) “La calidad de vida profesional resulta necesaria para el buen desempeño laboral y en la actualidad constituye una de las variables más importantes orientadas a entender el comportamiento organizacional” (p.52)

En el sentido antes planteado, la calidad de vida profesional es indispensable en el ejercicio laboral y actualmente es fundamental para inferir el actuar en el entorno laboral y así gracias a ello podemos obtener un grado de satisfacción en el trabajo.

También se puede afirmar que la calidad de vida profesional es el nivel de satisfacción de todo ser humano en el desenvolvimiento de su labor y en el medio en

que lo realiza, que se manifiesta por una dirección o gestión asignada, situación de trabajo, indemnización, persuasión e inclinación por su labor realizada desarrollando sus habilidades y capacidades que le permitirán desenvolverse en lo personal y en grupo. (Fernández, 1999)

Primera dimensión: Cargas en el trabajo o demandas en el trabajo

Según Grimaldo (2010) esta dimensión

Se considera la percepción que el trabajador tiene de las demandas del puesto de trabajo, que incluyen los indicadores de: la cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. De la misma manera, los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros aspectos. (p.54)

Segunda dimensión: Motivación intrínseca

La motivación intrínseca los menciona como la influencia de los elementos intrínsecos como determinantes para recurrir a la Motivación Personal, con el fin de desarrollar la emoción necesaria para ejercer las labores con el interés adecuado y obtener una satisfacción profesional. El desarrollo de la motivación está directamente relacionado con el trabajo que ejerce el individuo, el equipo de apoyo que tendrá durante el proceso ya que la motivación que experimenta lo llevará a exigir capacitaciones para poder desarrollar con mayor satisfacción su labor dentro de la organización. Adicionalmente el apoyo familiar contribuye como motivación externa que conjuntamente con la motivación interna logran que se genere la acción necesaria. (Grimaldo, 2010)

Tercera dimensión: Apoyo directivo

La dimensión sobre el apoyo directivo se refiere al apoyo de los directivos de las instituciones, que dan a sus trabajadores, siendo el más relevante, el emocional. Son varios los agentes que se consideran dentro del soporte por

parte de los directivos, entre ellos y cabe resaltar uno de los más importantes es proporcionarles la libertad de poder expresarse sin temor mencionando lo que sienten y aquello que les hace falta; también que el sueldo sea justo tiene gran impacto en el desarrollo de las capacidades del empleado. De igual manera cuenta como apoyo de los directivos la acogida de los resultados del trabajo, el poder que le brindan a sus empleados para asumir los riesgos ante la toma de decisiones que se les pueda presentar para así poder desarrollar su creatividad y aptitud frente a un inconveniente, entre otros aspectos. (Grimaldo, 2010)

Satisfacción laboral

Hay diferentes teorías que sustentan el tema referido a la satisfacción laboral, así tenemos que según Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su trabajo de investigación menciona las siguientes teorías

Teoría de Higiene-Motivacional.

Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance).

Teoría del Ajuste en el trabajo.

Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador Dawes, 1994).

Teoría de la discrepancia.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no

placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968).

Teoría de los eventos situacionales.

En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAffe, & Glassman, 1992).

Para Hannoun (2011) la actitud que el sujeto presente en su trabajo dependerá del ambiente laboral en que se desempeñe. Las tareas o actividades que desarrolla cada persona en su centro de labores han sido menospreciadas ya que son más que simple labores ya que para su realización éste deberá interactuar intercambiando conocimientos con sus compañeros de trabajo e incluso con los directivos de la institución porque hay reglamentos de la empresa que se deben cumplir como sus estándares y políticas. Con todo ello se quiere lograr definir que la satisfacción laboral se mide a través de la suma de los diferentes e innumerables índices que se presentan durante el desarrollo del trabajo. Estos índices no son iguales para todos los empleados ya que se define dependiendo del puesto que el empleador desempeñe.

Primera dimensión: Satisfacción con la organización

“La satisfacción con la organización se refiere a que “el empleado se identifica con una organización, sus metas, y quiere seguir formando parte de ella” (Morris, 1996, p. 344).

Satisfacción con las relaciones humanas

Un componente fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo, es “la confianza interpersonal” (Tan & Lim, 2004). La confianza es un facilitador de la relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo (Ferres,Connell & Travaglione, 2004).

Satisfacción con la promoción y remuneración

Esta dimensión hace referencia al sistema de recompensas es decir a la remuneración como que éste debe ser percibido por el empleado como un pago justo y genere satisfacción en él, sólo así se evitara confusiones. Además está

remuneración debe estar acorde con las expectativas referidas del trabajador. El empleado al percibir su remuneración realizará comparaciones con respecto a otros ya que ha puesto su esfuerzo y desempeño al igual que sus compañeros, por lo tanto debe ser equitativo. (Sotomayor, 2013)

Satisfacción con el control y supervisión

Respecto al control y supervisión, que se tiene en el trabajo “también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción” (Sotomayor, 2013, p. 41).

Satisfacción con la producción de bienes y servicios

Para Pino, Pino, y Sánchez (2005), la satisfacción con la producción de bienes y servicios es aquella orientada a “satisfacer las necesidades humanas, producir riqueza y mejorar el nivel de vida de los individuos que forman parte de la sociedad en que desenvuelve su actividad” (p. 41).

Objetivo

Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017

Metodología

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental dado que “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149). Es correlacional causal, de corte transversal, de tipo básica de nivel descriptivo, para Tamayo (2003) “este tipo de investigación describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y la composición de los fenómenos. Tiene como objetivo principal presentar una interpretación correcta del fenómeno de estudio” (p. 46).

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,684$ entre las variables: calidad de vida profesional y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada.

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS. Lima 2017.

Discusión

De los resultados de la presente investigación tenemos que de acuerdo con la hipótesis general tenemos que existe relación moderada directa y significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud. PRONIS de Lima, expresado en $r = 0,684$ cuya significancia de $p=0,000$ dado que p es menor a $0,05$.

En referencia con las hipótesis específicas tenemos que de la primera hipótesis específica existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y carga diaria laboral dado por el $r = 0,645$ cuya significancia de $p=0,000$, con un p menor a $0,05$.

En relación con la segunda hipótesis específica de igual manera lo tenemos en las variables: motivación intrínseca y la satisfacción laboral, donde $r = 0,589$ con una significancia de $p=0,000$ donde p es menor a $0,05$

De la tercera hipótesis específica en relación con el apoyo directivo y la satisfacción laboral se tiene que hay una relación moderada donde $r = 0,554$ con una significancia de $p=0,000$ donde p es menor a $0,05$, observándose que a nivel general se la relación es moderada directa significativa, hecho que lo contrastaremos con las investigaciones realizadas sobre el tema, así como Pablos (2016), en su tesis Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. Quien concluye que un modelo de regresión múltiple que estima que el 32 % de la insatisfacción se debe a factores personales tanto en el desempeño como de su forma de vida cuando el policía está de franco o de servicio. Estos resultados revelan una relación positiva entre variables familiares y satisfacción en el trabajo de policía. Por otra parte la variable que estimula mayor insatisfacción está relacionada a los recursos financieros y equipo u herramientas de trabajo.

Conclusiones

Existencia de una relación $r = 0,684$ entre las variables: calidad de vida profesional y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, así mismo existe relación $r = 0,645$ entre las variables: satisfacción laboral y carga diaria laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$; existencia de una relación $r = 0,589$ entre las variables: motivación intrínseca y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, la existencia de una relación $r = 0,554$ entre las variables: apoyo directivo y la satisfacción laboral, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$

Referencias

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Recuperada de: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (s/f). *Importancia de la satisfacción laboral*. Recuperada de: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no_69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010_x.pdf
- Alfaro, Leyton, Meza y Saénz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Recuperada de http://file:///C:/Users/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf
- Bernaola, C. (2014). *Gestión por competencias en los sistemas formativos policiales y su influencia en la calidad del servicio*. Recuperado de: evistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/600/486
- Caballero, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperada de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Conde J. (2011). *La interacción de la carga de trabajo física y mental en la percepción de la fatiga física durante y después de un ejercicio físico hasta el agotamiento*.

- <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/19843/1/20056928.pdf>
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la Organización del trabajo*. Recuperado de:
<http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf>
- Figuroa, C. (2014). *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico*. Recuperado de:
<http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2014/CFiguroa.pdf>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Grimaldo, M. (2010). *Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud*. Extraído de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Recuperada desde:
http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/TECNOLOGICAS_20/Construccion_Civil/6.pdf
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Extraído de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Recuperada desde: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Koontz, H., & Wehrich, H. (1998). *Administración. Una perspectiva global*. México: McGraw Hill.
- Manzo, Z. y Moncallo, P. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/Texto/AAQ1292.pdf> desde:
- Martínez (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio De Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013*. Recuperada desde:

- http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/709/1/MART%C3%8DNEZ_RICARDO_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_TRABAJADORES.pdf
- Marvel, M., Rodríguez, C. y Nuñez, B. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores*. Recuperada desde:
<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/194/229>
- Merino, M y Díaz, A (2008). *El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque*. Recuperado de:
[ile:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EIEstudioDelNivelDeSatisfacción Laboral EnLasEmpresa-2710495.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EIEstudioDelNivelDeSatisfacciónLaboralEnLasEmpresa-2710495.pdf)
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de INvestigaciones de la Amazonía Peruana*. Recuperada de:
<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
- Pino, M. A., Pino, M. L., & Sánchez, M. (2005). *Recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Ríos, F (2014). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional del personal del área administrativa de la empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*. Recuperada desde:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rios-Fernanda.pdf>
- Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Recuperada de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf
- Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*. Tacna: UNJBG.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial - 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*. Recuperada desde:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4437/1/Sulca_zg.pdf
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*.
<https://books.google.com.pe/books?isbn=9681858727>.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Recuperada desde: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago A. Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONIS. Lima 2017, del estudiante **Ricardo Israel Medina Rojas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 17 de Marzo del 2018


Santiago A. Gallarday Morales
DNI: 25514954

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ek.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049816763&lang=es&oc=523938051&ca=1

feedback studio | Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONI



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONIS, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Br. Ricardo Israel Medina Rojas

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

Página: 1 de 85 Número de palabras: 15162

Resumen de coincidencias

24%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	dehassa.unex.es <small>Fuente de Internet</small>	2%
2	biblio3.url.edu.gt <small>Fuente de Internet</small>	1%
3	repositorio.unsa.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1%
5	www.grin.com <small>Fuente de Internet</small>	1%
6	repositorio.upao.edu.pe	1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MEDINA ROJAS, RICARDO JSRAEL
D.N.I. : 40778973
Domicilio : AV. BOLIVIA N° 792, DPTO 302
Teléfono : Fijo : 586 2254 Móvil : 950466692
E-mail : Myrabogados6@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestro en Gestión Pública

Mención : Gestión Pública

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Medina Rojas, Ricardo JSRAEL

Título de la tesis: Calidad de vida profesional y satisfacción
laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud-
PRONIS. Lima 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha:

10/08/2018

1755-A
Jantoso
Gallanday



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

ESCUELA DE POSGRADO

SOLICITA:

Revisión por C
Visto Bueno
para la Tesis

RICARDO ISRAEL MEDINA ROJAS con DNI N° 40378973
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Av. BOUVIA N° 792 Dpto 302
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: MAESTRIA EN
(Promoción) (Nombre del programa)

GESTIÓN PÚBLICA identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto Bueno para la Tesis con la Finali
dad de Solicitar mi Grado de MAESTRO

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 19 de Julio de 2018

[Handwritten Signature]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Copia de Resolución
- b. de sustentación
- c. Acta y Pantallazo de turniter
- d. Amillado de la Tesis

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:

Email:

