



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estabilidad laboral y su influencia en la productividad
de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Altamirano Cornejo, Diana Gissela (ORCID: 0000-0002-8788-5694)

ASESOR:

Mgtr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta investigación, a mi amada madre Albina, por todo el apoyo brindado en estos largos años porque es el motor y motivo para seguir adelante con mucho ahínco a pesar de las adversidades, también está dedicado a mí querido padre Víctor y a mis abuelos que se encuentran en el cielo.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por haberme brindado salud y fuerzas por haber cumplido una de mis metas anheladas. A mi madre por su apoyo incondicional, por ser un ejemplo de valentía y perseverancia. A mi asesor Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya por su compromiso, dedicación, apoyo y recomendaciones durante la elaboración de esta tesis. A la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de cumplir nuestros objetivos.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3. Matriz de Consistencia	
Anexo 4. Detalle de la empresa anonimizada.	
Anexo 5. Declaratoria de consentimiento informado	
Anexo 6. Ficha de validación de expertos	

Anexo 7. Resultados de validez

Anexo 8. Resultados de validez:

Anexo 9. Resultados del coeficiente de V. de Aiken

Anexo 10. Resultados de fiabilidad

Anexo 11. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Dos mitades de Guttman

Anexo 12. Resultados de fiabilidad

Anexo 13. Cálculo de la muestra

Anexo 14. Base de datos

Anexo 15 Resultados descriptivos por ítems.

Anexo 16 Resultado de Turnitin

Anexo 17 Diapositivas de Defensa de Tesis

Índice de Tablas

Tabla 1 Valoración de la fiabilidad -----	21
Tabla 2 Prueba de Normalidad -----	24
Tabla 3 Descriptivos Generales -----	25
Tabla 4 Resultados descriptivos por ítems -----	27
Tabla 5 Prueba de Hipótesis general:-----	31
Tabla 6 Prueba Específica 1-----	32
Tabla 7 Prueba Específica 2-----	33
Tabla 8 Prueba Específica 3-----	34
Tabla 9 Prueba Específica 4-----	35
Tabla 10 Matriz de operacionalización	
Tabla 11 Matriz de Consistencia	
Tabla 12 Resultados de validez	
Tabla 13 Resultados de validez de expertos	
Tabla 14 Resultados del coeficiente	
Tabla 15 Coeficiente Alfa de Cronbach General, dimensión e indicador.	
Tabla 16 Coeficiente de alfa de Cronbach por dimensión	
Tabla 17 Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Dos mitades de Guttman.	
Tabla 18 Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento	
Tabla 19 Base de Datos	
Resultados descriptivos por ítems.	
Tabla de frecuencia	
Tabla 20 Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.	
Tabla 21 Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.	
Tabla 22 Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir	
Tabla 23 Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador	
Tabla 24 La seguridad y salud son un eje importante en el trabajo.	

Tabla 25 Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador

Tabla 26 Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador

Tabla 27 La EPS es un seguro privado que incrementa la afinidad del trabajador con su empresa.

Tabla 28 Los beneficios sociales mejora la calidad de vida del colaborador

Tabla 29 Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores

Tabla 30 El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador

Tabla 31 La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.

Tabla 32 Los programas para reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.

Tabla 33 La empresa recibe sugerencias de colaboradores para mejorar el volumen de producción

Tabla 34 Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción

Tabla 35 El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock

Tabla 36 La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo

Tabla 37 El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores

Tabla 38 La empatía entre colaboradores mejora la producción

Tabla 39 Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.

Tabla 40 Se muestra la responsabilidad, desarrollando mis tareas o funciones asignadas

Tabla 41 Se muestra la responsabilidad, desarrollando mis tareas o funciones asignadas.

Tabla 42 El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo

Tabla 43 La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador

Índice de gráfico y figuras

Figura 1 Detalle gráfico de la problemática, objetivos e hipótesis formuladas-----	4
Figura 2 Modelo de bienestar y estrés financiero y su efecto en la productividad -----	6
Figura 3 Línea de tiempo de la Estabilidad Laboral. -----	7
Figura 4 Desarrollo del concepto de Productividad-----	11
Figura 5 La teoría de la Estabilidad Laboral Américo Pla -----	12
Figura 6 Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg -----	12
Figura 7 Estabilidad y Productividad -----	20

Resumen

La presente investigación titulada “Estabilidad laboral y su Influencia en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja” Distrito de San Borja, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre las variables estabilidad laboral y productividad, siendo una investigación de tipo aplicada, nivel explicativo y enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, para cual se tomó una población de 90 colaboradores, quienes fueron entrevistados a través de cuestionarios para resolver preguntas con una serie de ítems relacionadas directamente con los indicadores de cada variable, extrayendo como resultado que la estabilidad laboral en la Clínica San Borja influye positivamente en la productividad; por lo que los colaboradores se encuentran satisfechos laborando en su institución por ende su producción es muy favorable en sus labores diarios permitiendo mejorar a la Clínica San Borja y hacerla más competitiva. El instrumento fue de 24 ítems en total, validado cuantitativamente, por 5 jueces expertos y el coeficiente V. Aiken de 0,99; los resultados de confiabilidad arrojaron valores de 0,866 de alfa de Cronbach general y 0,783 y 0,760 de dos mitades de Guttman. Se calcularon resultados de normalidad, estadísticos descriptivos generales e individuales. Se concluyó que la estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019. (p. < 0,05; r = 0,866). Se espera que este estudio pueda ser de utilidad en la clínica para apoyar al colaborador en las diferentes áreas

Palabras clave: Estabilidad laboral, productividad, colaboradores

Abstract

The main objective of the present investigation, "Labor Stability and its Influence on the productivity of the Collaborators of the San Borja Clinic" District of San Borja, was to determine the relationship between the variables job stability and productivity, being an applied type research, level explanatory and quantitative approach with a non-experimental cross-sectional design, for which a population of 90 collaborators was taken, who were interviewed through questionnaires to solve questions with a series of items directly related to the indicators of each variable, extracting as a result that job stability at the San Borja Clinic positively influences productivity; reason why the collaborators are satisfied working in their institution, therefore their production is very favorable in their daily tasks, allowing the San Borja Clinic to improve and make it more competitive. The instrument was 24 items in total, quantitatively validated by 5 expert judges and the V. Aiken coefficient of 0.99; the reliability results yielded values of 0.866 for general Cronbach alpha and 0.783 and 0.760 for two Guttman halves. Normality results, general and individual descriptive statistics were calculated. It was concluded that job stability and its influence on the productivity of the collaborators of the San Borja Clinic, Lima 2019. ($p. < 0.05$; $r = 0.866$). It is hoped that this study can be useful in the clinic to support the collaborator in the different areas.

Keywords: Job stability, productivity, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra **realidad problemática** es determinar la estabilidad laboral y su influencia con los colaboradores con la finalidad de determinar su productividad en la Clínica San Borja. La importancia del trabajador que logra ser competitivo y exitoso demostrando ser un adecuado talento humano. El valor de cada persona está en función de la recompensa y depende del esfuerzo por sus habilidades que demuestra con el papel que desempeña (Chiavenato, 2011)

En la actualidad las instituciones diseñan y aplican sistemas de evaluación y desempeño a su personal o colaboradores que permite identificar de manera oportuna y eficaz cualquier falla o limitación por parte del talento humano tratando de corregirlas y garantizando el alcance que tenemos como meta que es satisfacer a nuestros clientes creando un ambiente favorable para el ejercicio y la estabilidad laboral. En este contexto el alcance del objetivo es que la institución debe considerar el respeto principal del rendimiento laboral que se basa en las remuneraciones de los trabajadores que perciben cada fin de mes a cambio de su labor, mediante una negociación de contratos ajustados a los normas legales existentes dignos por sus rendimientos y la relación entre ambos como parte de un proceso de evaluación y consolidación.

Es importante resaltar el significado de trabajador para resolver nuestra investigación. Según Reynoso (2006), el término trabajador abarca a toda población y a todos aquellos individuos que realizan trabajo y labores creativas, productivas. Estos tipos de personas añade el investigador, que ponen energía y sacrificio en la producción de un bien o servicio.

Determinando que existe una relación de los factores humanos en la Clínica San Borja con el objetivo de analizar la productividad de los colaboradores tanto como el personal administrativo y asistencial, haciendo ver que es un ambiente natural con el talento de planificar todas las diligencias integrándose al comportamiento de todos los colaboradores en el proceso productivo.

En cuanto a la **formulación del problema**, como señala, Kerling, (1994) Un problema viene a ser un enigma que se realiza como pregunta. ¿Cuál es la relación existe entre dos o más variables? Dicha respuesta se obtiene a través de la investigación.

En cuanto al **problema general** fue: ¿Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores Clínica San Borja Lima, 2019?

En cuanto a los **problemas específicos**, se formularon los siguientes: En qué medida la estabilidad laboral influye en el tipo de contrato de la Clínica San Borja Lima 2019?; ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en la duración de contrato en la Clínica San Borja Lima 2019?; ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en los beneficios sociales de la Clínica San Borja Lima 2019? ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en el fondo de pensiones de la Clínica San Borja Lima 2019?

De acuerdo con Ackoff y Miller (2003) **la justificación** consiste en describir las razones por que se lleva a cabo la investigación, cuyas razones deben ser fundamentadas y convincentes. Por qué y para que dando a conocer tres justificaciones: teórica, metodológica y práctica.

En cuanto a la **justificación teórica** señala toda la cognición que brinda el estudio sobre el tema investigado debiendo responder la siguiente interrogante: cuál es la finalidad de la estabilidad laboral en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.

En cuanto a la **justificación metodológica**, se busca las razones que sustentan el aporte por la creación o utilización de modelos y nuevas estrategias válidas.

En cuanto a la **justificación practica** busca una nueva proyección en la sociedad en beneficio de la institución y de los colaboradores de la clínica dando estabilidad laboral y productividad, para desarrollar soluciones.

De acuerdo a Cursio (2002). **Los objetivos** son los conocimientos que se pretende alcanzar con la investigación, en la relación de las preguntas que constituyen el

problema de investigación, por ello se suele plantear con lo que se desea obtener dentro de un marco conceptual.

En ese sentido, el **objetivo general** fue: Identificar la medida de la estabilidad laboral influye en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.

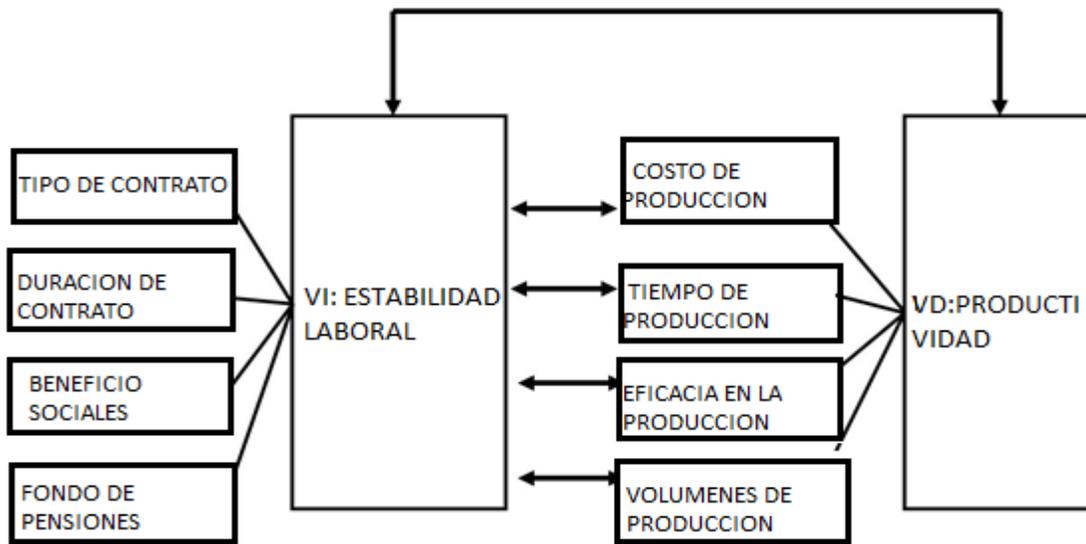
En cuanto a los **objetivos específicos**, se formularon los siguientes; Identificar en qué medida la estabilidad laboral influye en el costo de producción en la Clínica San Borja Lima 2019; Identificar en qué medida la estabilidad laboral influye en el tiempo de producción de la Clínica San Borja Lima 2019; Identificar en qué medida la estabilidad laboral influye en la eficacia de la producción de la Clínica San Borja Lima 2019; Identificar en qué medida la estabilidad laboral influye en el volumen de producción de la Clínica San Borja Lima 2019.

De acuerdo a Kerlinger (1994) **las hipótesis** es una aseveración de forma de un supuesto. Se plantea de en forma de frases declarativas y relacionan variables en forma usual o frecuente.

En ese sentido, la **hipótesis general** fue: Estabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja Lima 2019.

En cuanto a las **hipótesis específicas**, se formularon: Estabilidad laboral influye significativamente en el costo de la producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019; estabilidad laboral influye significativamente en el tiempo de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019; estabilidad laboral influye significativamente en la eficacia de la producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019; estabilidad laboral influye significativamente en el volumen de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.

Figura 1: Detalle gráfico de la problemática, objetivos e hipótesis formuladas



Fuente: Propio

Se desarrolló la matriz de consistencia la cual se encuentra en el anexo 5

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los **antecedentes** de la investigación es concerniente mencionar los siguientes:

Cogollo(2010) las condiciones laborales de los colaboradores en enfermería de la Instituciones de salud en Cartagena, Colombia, siendo su metodología de investigación cuantitativo, descriptivo usando la herramienta del cuestionario donde se detallaba características de las preguntas, siendo su calificación profesional, su contratación y condición y satisfacción laboral.

Ayuso y Grande (2006) citado por De León (2012), Se halló elementos adecuados de las relaciones interpersonales, la responsabilidad en el trabajo son elementos que se convierten en divisores negativos, salario bajos, horario, trabajo rutinario, se vuelven el entorno desmotivador.

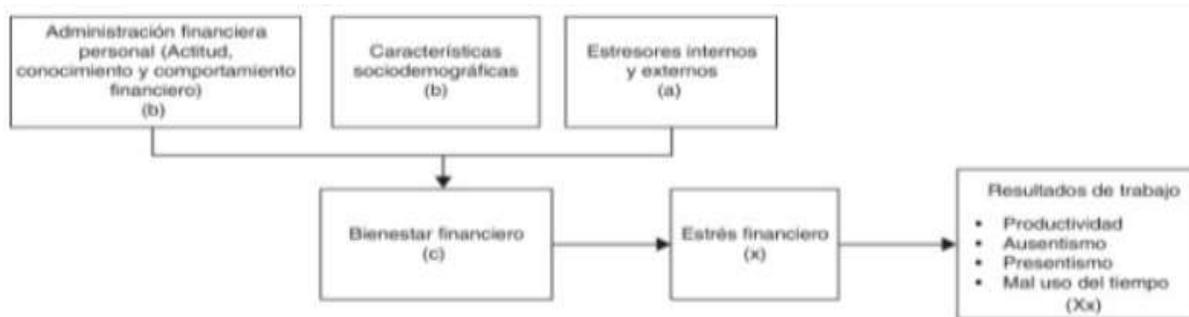
Morales (2017) las organizaciones se enfrentan a contrataciones cada vez más riguroso, creando valores para mantenerse en el mercado. Es fundamental contar con los Colaboradores que demuestran personalidades ingeniosas y que puedan responder a todas las necesidades de los clientes.

Según referencia Joo (1998), que la riqueza financiera incluye la satisfacción con los aspectos materiales incluyendo la suficiencia de recursos que cada individuo posee.

De acuerdo con Bagwell (2000) La productividad es palpable como la rotación o la cantidad de trabajo y calidad de recuperación hace menos ausencia del trabajador.

Figura 2:

Modelo de bienestar y estrés financiero y su efecto en la productividad de los empleados



Fuente: Elaboración Propia basado en JOO (1998), Bagwell (2000) y Kim (2000)

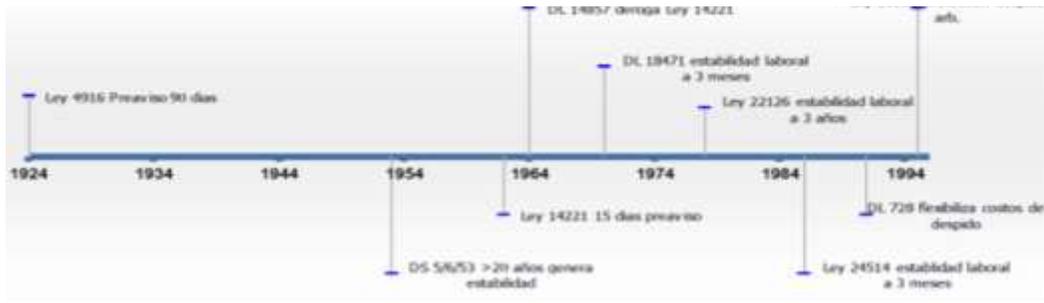
Castellano (2013) la estabilidad laboral en la implementación de la Carrera Administrativa en Colombia: La estabilidad laboral es la seguridad y el amparo que tiene todo colaborador, para permanecer con el puesto asignado dado que es un factor indispensable y determinante. Se determina que la estabilidad laboral es de suma importancia para todo colaborador, el mantenerse en su puesto de trabajo sin alteraciones será de gran beneficio para la institución.

Concha (2014) tesis "Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional", fueron considerados diferentes sentencias usando los criterios de los trabajadores que podían ser despedidos por diferentes causales, teniendo solo al derecho de ser indemnizados siendo, en tal sentido el tribunal constitucional considero los trabajadores de confianza que fueron repuestos a sus labores.

Según CUBA (2017) En su tesis de estabilidad laboral analiza los aportes doctrinarios sobre la problemática de los trabajadores en materia de conexión de mantener en sus puestos laborales y no sean despedidos de forma arbitraria.

Figura 3.

Línea de tiempo de la Estabilidad Laboral.



Considerado de la tesis "Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio de una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013"

Según Garman (2002) el 15% de los colaboradores en los Estados Unidos estaban tan extenuados por su productividad laboral muy baja donde se vio afectada. El 50%, tenía salarios muy bajos que no podían cumplir con sus obligaciones, dando lugar a características humanas negativas y en la productividad laboral, por los errores y accidentes en el trabajo.

Cedillo (2013), En su investigación para la Universidad del Azuay. Cuenca-Ecuador. La investigación tuvo como objetivo incrementar la competencia en tanto al servicio, calidad y diseño. La metodología de la investigación fue aplicada. Se concluyó que al analizar el valor agregado es una ayuda para el momento de fusionar el sistema por procesos, con este modelo se puede evitar fallas mayores al momento de iniciar una nueva gestión o proceso por consiguiente logrando una mejora de calidad y productividad.

Calvo (2004) En América Latina realizó una comparación de los mercados laborales, se observó el nivel ingresos y de esta manera se midió los salarios de los trabajadores, tratando de demostrar con la investigación que se debe fomentar la estabilidad laboral y la protección de los trabajadores.

Salazar (2003) Se refiere la investigación que la Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Roosevelt De Guatemala. Existe correlación significativa con un valor de 0,05 directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, el trabajador a pesar de no contar con un ambiente acorde está complacido con su trabajo y con el entorno laboral.

El problema se agrava, Según Fayol: “Si la misma situación repite indefinidamente, la fusión nunca será desempeñada a satisfacción” La problemática de la inestabilidad laboral son debilidades de las grandes empresas, en los proyectos de emprendimiento los recursos generalmente son escasos. La variable es constante y se necesita tiempo para aprender de los hombres y de las cosas, pero la gente se impaciente con facilidad.

Nava et. Al (2013) tesis: Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en cuatro institucionales de Salud, México. El rango de satisfacción laboral reconoce los factores asociado cuya metodología es transversal observacional y descriptivo con un total de muestra de 594 colaboradores aplicando la encuesta relacionada con satisfacción laboral .

Cadillo (2013) en Perú la extinción de relación laboral relacionadas con la aptitud del colaborador se encuentran tipificadas por la ley peruana. Se concluyó que es la prestación defectuosa de los servicios realizados por el trabajador con defectos que tachan el desempeño del trabajador en sus labores.

Paredes (2012), Tesis. Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, cuya metodología es descriptiva transversal con una población de 55 colaboradoras de diferentes áreas del Hospital, durante los meses de Julio-Agosto del 2012, utilizando la encuesta y el cuestionario agrupado en cinco dimensiones.

Para Alva, J. y Juárez J. (2014) Universidad César Vallejo. Chimbote- Perú en su tesis Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo. Adquiriendo como resultado de los indicadores predominan para que los trabajadores se encuentren satisfechos en su confort laboral.

Torres (2017) En su investigación, Universidad César Vallejo Lima- Perú, , El proyecto tuvo como finalidad incrementar la productividad del área de lavado utilizando nuevos procesos en la empresa siguiendo, la investigación tuvo un tipo de investigación cuantitativa aplicada mediante este estudio antes el nivel de productividad era 89.92% luego de la ejecución fue de 96.51% con una variedad de 6.59% mejorando la eficiencia con un 14% mientras la eficacia un 15% dada que la diferencia es notable.

Evangelista (2009) Tesis: la Calidad de salud mental en relación al grado de satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Regional Docente de Trujillo 2009, existe relación entre el nivel de salud mental y el grado de satisfacción laboral aplicando el cuestionario y la escala de Likert con indicadores extrínsecos e intrínsecos asociados al grado de complacencia laboral en enfermería.

Rodríguez (2004) “el desempeño está en función de la interacción entre la aptitud y la fuerza o motivación”. Se define por aptitud a la capacidad de operar competentemente en una determinada actividad así como la capacidad y disposición para el buen desempeño laboral.

Marcela Nicté Marceth Vargas y Gerardo Bogantes Rivera, en el año (2006) tesis La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense, Costa Rica.

La pérdida de confianza para el despido puede ser alegada cuando se base en circunstancias y valoraciones objetivas, razón por la que se puede afirmar que, incluso en este caso, debe mediar una acción u omisión del trabajador.

En cuanto a las **teorías relacionadas al tema**, los autores concuerdan los siguientes estudios.

Según Guzmán (2001) “la estabilidad es la privación de garantía injustificada del empleo, es un derecho no patrimonial, asegura al trabajador el poder permanecer en la empresa, la estabilidad se concibe de una mayor amplitud al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado.”

Amable (2000) La contratación temporal esta únicamente en manos de los empresarios y depende de su posición y estratégica todo ello ha surgido a la falta de trabajo.

Marx (1980) la productividad del trabajo es un incremento a la producción y de la capacidad rentable sin variar el uso de la fuerza, siendo un crecimiento la utilidad a partir del tiempo efectivo de trabajo.

Para Gonzáles (2014), indica que “Más sencillamente refiere que la productividad no es más que la cantidad producida de los recursos que se hayan empleado en la producción medidos en unidades monetarias”. La productividad es muy importante, debido a que es el objetivo principal de esta tesis y así mismo es la variable que se desea incrementar.

Según Vega (2011) la productividad es una medida que se produce y lo que se necesita para producir. Demostrando un caso de una secretaria productiva más que otra en el mismo tiempo. La producción es una combinación de capital y trabajo.

Van Der (2005) la productividad laboral es la parte importante del capital humano, donde los colaboradores demuestran su experiencia y habilidad en el cambio, con nuevas innovación de calidad del trabajo, que conlleva a un incremento de la productividad en la organización.

Gutiérrez Pulido (2010) indica que la productividad se llega a través de los resultados de un proceso, para calcular por medio de resultados obtenidos de los recursos. Podemos decir que la productividad tiene dos indicadores que son la eficiencia y eficacia.

Originalmente la primera persona en mencionar el concepto de productividad fue Quesnay (1766) mediante un artículo los granjeros y granos, donde refiere no pierdas jamás de vista al soberano ni tampoco a la nación, señalando que la tierra es la única fuente de riquezas a base de la agricultura porque se multiplica, siendo el aumento de riquezas asegura el de la población.

Litre (1883) continuó profundizando el tema de la productividad demostrando el significado de producir.

Early (1990) la relación entre producción y los medios empleados para lograrla.

Figura 4: Desarrollo del concepto de productividad

DESARROLLO DEL CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD		
XVII	XIX	XX
Francois Quesnay 1766	Emely Litre 1883	Edward Early 1990

Fuente: Propia

Según McKinsey (2010) reformas para mejorar la productividad, comenta que los países que no productivos es por menos inversión, menos crecimiento, menos empleo, y bajos sueldos.

La teoría de la Estabilidad laboral Américo Pla (2016) Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral.

Figura 5: La teoría de la Estabilidad Laboral Américo Pla

ESTABILIDAD LABORAL = DURACION EN EL EMPLEO	
INDICADOR	VARIABLES
ESTABILIDAD LABORAL O TIEMPO DE DURACION EN EL EMPLEO	Situación socioeconómica del país.
	Desarrollo del mercado ocupacional.
	Fluctuación de las remuneraciones y beneficios económicos laborales en los diversos sectores productivos.
	Legislación Laboral vigente.

Fuente: Américo Pla (2016)

Por consiguiente Heizer y Render (2004) hacen referencia de dos políticas básicas para mantener la estabilidad en el empleo siendo los costos de la mano de obra se encuentran amarrados con la producción, y también al costo de contratación y despido.

Figura 6: Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg



Fuente: Robbins, De Cenzo, "Fundamentos de Administración", 1996

Cuanto Chiavenato (2000) refiere que no es bueno que las empresas mantengan un índice de rotación de personal, porque causa inamovilidad y poca flexibilidad, de los colaboradores para un buen desempeño y buena satisfacción.

De acuerdo con Curí (2014) La estabilidad del colaborador es una perseverancia, donde existe un contrato de por medio entre colaborador y empleador, lo cual está indicado mediante el contrato el tiempo de vinculo y las funciones a realizar por el colaborador lo cual debe ser respetado, por lo tanto no puede existir un despido sin motivo alguno, se debe presentar pruebas de lo contrario puede ser un despido arbitrarios, lo cual el colaborador está amparado por sus derechos.

Castellanos (2013) la estabilidad es una clara evidencia que protege al colaborador siempre que cumpla por lo indicado por la ley, tiene justificación constitucional y se integra a los principales derechos del colaborador.

Al respecto Gamero (2005) En su investigación los factores de la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados en España, tiene una característica con mayor efecto marginal sobre la probabilidad de estar muy satisfecho con el empleo actual, La estabilidad del empleo y la dificultad para conciliar el ámbito laboral con el familiar, la percepción sobre la recompensa económica, y las relaciones con los jefes inmediatos. A estos añadimos la influencia del entorno físico en el que se desarrolla la tarea y el desajuste con respecto a la carga de trabajo.

Los principales **conceptos teóricos**, los cuales están representados por las variables, dimensiones e indicadores del estudio.

Según Cervantes (2015) **contrato de trabajo** de acuerdo al Decreto Legislativo 728 pueden ser de una duración indeterminada, todo compromiso que tenga la prestación personal con remuneración de plazo fijo depende mucho del empleador y como el colaborador ha desarrollado sus funciones asignadas.

Por otro lado Abanto & Paitán (2017) **duración de contrato**, lo cual se refiere que el colaborador puede trabajar mientras pueda y mientras existe la relación laboral o exista una falta grave, lo cual será despedido.

Según Montoya (1990) **beneficios sociales**, el colaborador obtiene los siguientes beneficios los cuales son: Vacaciones, pagos de horas extras, CTS, utilidades, gratificación, periodo de lactancia, etc.

Por otro lado Tordoya (2011) **fondo de pensiones**, es un ahorro donde se va reuniendo las aportaciones para su jubilación, es dependiendo el colaborador donde quiera que sus aportaciones estén en (ONP) o (AFP).

Así mismo **sus indicadores** para la primera variable de estabilidad laboral son las siguientes:

Para Sánchez (2002) La toma de decisiones y la calidad de información es primordial a la hora de decidir ya que los empresarios analizaron lo obtenido y toman nota de las experiencias pasadas para realizar predicciones.

Para Cohen & Franco (1992) La **meta** es un objetivo temporal que expresan un nivel de desempeño para alcanzar lo que debe ser dimensionado a partir de indicadores.

Según Armijo (2011) plantea algunas características que deben tener las metas son: El desempeño debe ser medible, debe tener un periodo de cumplimiento, deben ser posibles de cumplir por la institución, deben expresar claramente el ámbito

Con respecto a Mónica Calvimontes, gerente de soluciones de Ofisis Capital Humano (2019). Están destinados a ayudar a aumentar los niveles de productividad de cada colaborador mediante estrategias específicas para aumentar los niveles de lealtad y satisfacción. Además este indicador también nos ayuda a saber

si estamos capacitando a los trabajadores como se debe y qué impacto tiene la educación en el logro de sus metas.

Según Francisco Martínez García (2006) los Indicadores de **Seguridad** además de medir facilitan la identificación de oportunidades de mejora basados en hechos y previsiones cuantificados. En su contribución de sensibilizar hacia lo seguridad de todos los niveles de la organización.

Según Hernández (2003) **la confiabilidad** es una función requerida y establecida durante un tiempo determinado produciendo iguales o mejores resultados.

Asimismo Stephen R. Covey, indica que no debemos de dejar de lado este valor muy imprescindible que es la **confianza** y la comunicación y es efectiva y que todos perseguimos.

En cuanto a las **teorías relacionadas a las dimensiones de la variable productividad**, los autores concuerdan los siguientes estudios.

El **costo de producción**, Render y Heizer (2007) es importante en los bienes y servicios para obtener como resultado un producto final con aceptación al consumidor y logrando la satisfacción de lo mismo.

Según Díaz (2001) el **volumen de producción** es la cantidad de producto que ofrece.

Con respecto a Villalba (2012) **la producción**, es el control y responsabilidad de una empresa mediante sus colaboradores, su finalidad es obtener resultados buenos.

Así mismo **sus indicadores** para la segunda variable Productividad son las siguientes:

Según Miller (1968) La **comunicación** se percibe como el proceso emprendedor que fundamenta la existencia, progreso, cambios y comportamiento de todos los

individuos y estructuras siendo la función indispensable de las personas y de las organizaciones.

Así mismo Arrugo (2001) **La comunicación** es la herramienta interpreta, reproduce el significado de las cosas. La comunicación entonces constituye la esencia de la cultura de la empresa y de la vida misma.

Según García (2010) la **satisfacción** es de carácter laboral se define como una actitud que asume la persona ante sus labores teniendo valores mediante un comportamiento de respecto a su actividad laboral.

Según Harper y Lynch (2012), la evaluación del **desempeño** plantea responsabilidades asumidas de carácter personales, es una técnica que intenta evaluar la forma más sistemática del rendimiento de los empleados de una organización.

Cuevas (2010) define la **calidad** el cual se basa en los diversos desarrollos que consiste en el nivel de elaboración de los productos conforme a lo requerido con el cliente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se realizó mediante un **diseño de investigación**.

El **enfoque fue cuantitativo**, según Toro y Parra (2006) la investigación cuantitativa nace de los teóricos referenciales y que formulan una nueva hipótesis de investigación acerca del problema de estudio, los datos de muestra dan los resultados que determina el nivel de significancia de las relaciones existentes entre los datos, sirve para medir con precisión lo que estamos investigando.

El **tipo fue aplicado**, según Díaz (2009), se puede decir que es un intermedio entre el tipo de investigación científica y la práctica. Va referenciada más a las teorías y leyes ya verificadas en el tiempo, buscando soluciones a problemáticas sociales que se estén viviendo actualmente.

El **nivel fue explicativo** así mismo Fidiás Arias (2012), se encarga de explicar el grado de afectación que tiene una variable sobre la otra; además este nivel de investigación es el más profundo respecto a conocimiento.

El **diseño fue no experimental**, Ortiz (2004) el investigador menciona que no tiene control directo sobre las variables y no manipula un hecho ocurrido.

El **corte fue transversal** Malhotra (2004) refiere que la investigación es nueva o poco conocida y se dan en un momento dado y dan a conocer un contexto.

3.2 Variables y Operacionalización

Debido a que la investigación fue de nivel explicativo, se presenta una variable independiente (estabilidad laboral) y una variable dependiente (productividad)

La **variable independiente** es cuantitativa: estabilidad laboral, en cuanto a sus dimensiones, estos son: tipo de contrato, duración de contrato, beneficio sociales, fondo de pensiones. Por ello será cualitativa a través de la escala Likert de cinco opciones, y medida ordinal.

La **variable dependiente** es: Productividad, en cuanto a sus dimensiones, estos son: costo de producción, tiempo de producción, eficacia de producción, volúmenes de producción. Así mismo se indica que se realizó una matriz de operacionalización de variables. La cual se encuentra en el anexo n°2.

Por ello, se desarrolló la matriz de operacionalización donde se muestra la definición de cada variable, las dimensiones y los indicadores que contiene la investigación.

3.3 Población, muestra y muestreo

Se tomó la **población de los colaboradores** de la clínica San Borja y se podrá realizar la siguiente muestra.

Como lo propone Hernández, Fernández y Baptista (2010) que la población es la agrupación de individuos que van de acuerdo a funciones específicas.

La presente investigación cuenta con una **población finita** que está conformada por 200 colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.

Los **criterios de inclusión**: todos los colaboradores administrativos en planilla de la clínica San Borja, Lima 2019.

Los **criterios de exclusión**: se concluye que los colaboradores no administrativos ni planilla de la clínica San Borja, Lima 2019.

Según Hernández, Fernández y Batista (2014), no siempre se utilizará una muestra, solo en ciertas ocasiones cuando pretendemos analizar al conjunto total de la población se considera un censo como unidad de estudio.

En ese contexto, **la muestra** busca la fiabilidad en el estudio y tomando en cuenta que es manejable para el investigador encuestar 90 colaboradores en el muestreo.

Utilizando una fórmula de cálculo en Excel con la finalidad muestra de una población finita, dando como resultado una muestra de las personas encuestadas. Luego de aplicar la fórmula de cálculo de una encuesta.

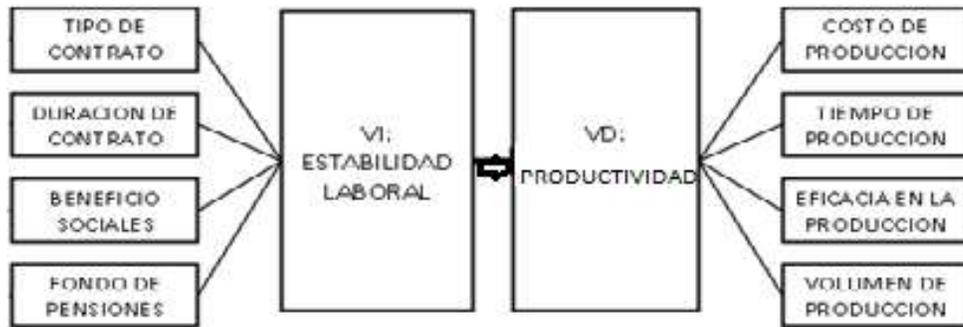
En este análisis se aplicó el muestreo probabilístico y la prueba que será conveniente para el investigador.

En cuanto **al muestreo** probabilístico, Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos para la prueba y se obtienen las características del tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria de las unidades de muestreo/análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará la herramienta del cuestionario donde, Hernández et al (2014) es un instrumento de medición que recolecta información a partir de un conjunto de preguntas previamente establecidas y se aplica homogéneamente a un conjunto de personas”.

Figura 7: Estabilidad Laboral y Productividad



Fuente: Propio

La **escala de respuestas**, se utilizó por medio de Likert, para poder determinar o precisar el cuestionario determinado por cinco categorías totalmente en desacuerdo, Ni acuerdo ni desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo; esta escala permitió de forma verídica las respuestas obtenidas a través del cuestionario.

El cuestionario se desarrolló con cinco expertos (Anexo "4") quienes lo evaluaron según su pertinencia, relevancia y claridad. Se aplicará el V.de Aiken (Anexo "6"), obteniendo los resultados descritos en la tabla.

La confiabilidad fue dada a través de la prueba de alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman. Para la valoración de dichos coeficientes, se utilizó la propuesta por Chávez-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Tabla1

Valoración de la fiabilidad de los ítems alfa de Cronbach y 2 mitades de Guttman.

Intervalo al que pertenece el Coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0;0,5]	Inaceptable
[0;5: 0,6]	Pobre
[0;5: 0,6]	Débil
[0; 7: 0,8]	Aceptable
[0,8:0,9]	Bueno
[0,9:1]	Excelente

Fuente: Chávez-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

De acuerdo con el resultado de **alfa de Cronbach** para el total de ítems fue 0,866 (bueno). Cabe resaltar que el alfa de Cronbach para las dos variables, obteniendo un valor de 0,783 (aceptable) para la variable independiente “estabilidad laboral” y 0.760 (aceptable) para la variable dependiente “productividad”. En cuanto se realizó un estudio más profundo para determinar el alfa de Cronbach de cada dimensión, obteniendo sus valores de 0,747, 0,745, 0.740, 0.765, (tipo de contrato, duración de contrato, benéficos sociales y fondo de pensiones) y 0.765, 0,724 0.742, 0.773 para la dimensión de la variable 2 productividad (costo de producción, tiempo de producción, eficacia de la producción, volumen de producción). El cálculo se puede verificar en el Anexo 11.

Debido a la investigación, se realizó la prueba de **dos mitades de Guttman**, con el fin de obtener la confiabilidad y obteniendo el valor de 0,839 (bueno), lo cual se encuentra en el Anexo 12.

3.5 Procedimientos

Se recolecto la data la segunda semana de abril de 2020. Se creó el cuestionario mediante la realización de mis encuestas virtuales por medio de los correos electrónicos, llamadas telefónicas de mis compañeros de la clínica San Borja.

3.6 Método de análisis de datos

Aplicaron primero pruebas **estadísticas descriptivas** de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, seguidamente los descriptivos generales, descriptivas preguntas por preguntas para finalizar se hizo la demostración de la hipótesis de Rho de Spearman.

Se realizó la **prueba de normalidad**, de Kolmogorov-Smirnov, ya que su valor de significación asintótica es menor a 0,05, los datos no son normales; por lo tanto, la variable 1 ESTABILIDAD LABORAL no contiene datos normales puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000; por otro lado, la variable 2 PRODUCTIVIDAD tampoco presentó características normales, puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000.

Se detallaron los datos **descriptivos generales**, los cuales muestran el n° estadístico, rango estadístico, mínimo, máximo, media, desviación y varianza estadísticas.

Se detallaron datos **descriptivos por ítem, tablas de frecuencia** donde se puede observar mediante mi cuestionario presentado para los encuestados de una Distribuidora de Gas. Donde los trabajadores se rigieron por las preguntas y por la escala de Likert desarrollando respuestas directas.

Según la **prueba de hipótesis**, realización de rho de Spearman debido que son variables cualitativas, con frecuencia no normal por ello se busca determinar las dos variables; Estabilidad laboral y Productividad. Así mismo con el chi cuadrado de

Pearson (determinando una asociación entre las variables – con su **incidencia**), cabe mencionar que se dará la validez a la hipótesis en el valor asintótica que es menor a 0,050.

3.7 Aspectos éticos

Lo cual el autor afirma que para la elaboración del estudio no ha concurrido en ninguna forma de plagio, citado y haciendo referenciado todo enunciado de auditoria ajena, teniendo como referencia al manual APA.

Toda la información recibidas fue y procesada con fines académicos, protegiendo a los entrevistados guardando su identidad como valiosos informantes de la investigación.

Los entrevistados fueron informados sobre el estudio que se está realizando. Así mismo se confirma que los resultados recopilados, son obtenidos por el autor.

De acuerdo con la originalidad, de la investigación se utilizó el TURNITIN con el fin de no incurrir en coincidencias con las demás investigaciones realizadas.

IV. RESULTADOS

En cuanto a los resultados, de la **prueba de normalidad**, de acuerdo con Bernal (2010) sirve para conocer la frecuencia de distribución de datos. La tabla 2, señalamos los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 2
Prueba de Normalidad

		Variable Independiente: ESTABILIDAD LABORAL	Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD
N		90	90
Parámetros normales a, b	Media	4,12	4,22
	Desviación típica	.516	.536
Diferencias más extremas	Absoluta	.394	.383
	Positiva	.394	.383
	Negativa	-.329	-.284
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,735	3,634
Sig. Asintótica. (bilateral)		.000	.000

Fuente versión SPSS 26

Señalamos que la prueba de normalidad trata de encontrar la significación asintótica (bilateral) es menor a 0,05, los datos no son normales, la variable independiente “estabilidad laboral” no contiene datos normales puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000; por otro lado, la variable dependiente “productividad” no presentó características normales, puesto que su coeficiente de Kolmogorov- Smirnov fue de 0,000.

Estadística Descriptiva General

Los **estadísticos descriptivos generales**, señalan que una media estadística y saber el promedio de aquellas respuestas, se obtiene las frecuencias de los encuestados.

Tabla 3
Descriptivos Generales

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
1.-. Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.	90	2	5	4.18	.758	.575
2.- Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.	90	3	5	4.18	.680	.462
3.- Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir.	90	3	5	4.48	.524	.275
4.- Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.	90	2	5	4.22	.761	.579
5.- La seguridad y salud son un eje importante en el trabajo.	90	2	5	3.98	.749	.561
6.- Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.	90	2	5	3.79	.880	.775
7.-Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador.	90	2	5	4.03	.880	.774
8.-La EPS es un seguro privado que incrementa la afinidad del trabajador con su empresa.	90	2	5	3.84	.886	.785
9.- Los beneficios sociales mejora la calidad de vida del colaborador.	90	3	5	4.28	.704	.495
10.- Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.	90	2	5	3.34	.767	.588
11.- El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.	90	3	5	4.43	.601	.361
12.- La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.	90	3	5	4.52	.545	.297
13.-Los programas para reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.	90	2	5	4.37	.726	.527
14.- La empresa recibe sugerencias de colaboradores para mejorar el volumen de producción.	90	2	5	4.16	.947	.897
15.- Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.	90	2	5	4.16	.718	.515
16.- El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.	90	3	5	4.13	.690	.476

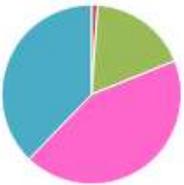
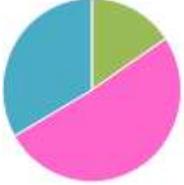
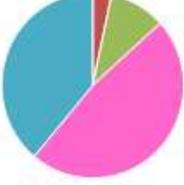
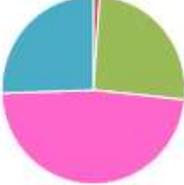
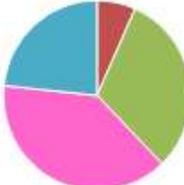
17.- La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.	90	2	5	4.26	.787	.619
18.- El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores.	90	3	5	4.40	.632	.400
19.- La empatía entre colaboradores mejora la producción	90	3	5	4.26	.646	.417
20.- Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.	90	2	5	3.88	.747	.558
21.- Se muestra la responsabilidad, desarrollando mis tareas o funciones asignadas.	90	4	5	4.31	.466	.217
22.- La producción debe ser un indicador de orden y calidad.	90	3	5	4.26	.531	.282
23.- El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.	90	3	5	4.32	.557	.311
24.- La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.	90	3	5	4.34	.523	.273
Dimensión 1: TIPO DE CONTRATO	90	3	5	4.31	.533	.284
Dimensión 2: DURACIÓN DE CONTRATO	90	3	5	4.01	.571	.326
Dimensión 3: BENEFICIOS SOCIALES	90	3	5	4.00	.653	.427
Dimensión 4: FONDO DE PENSIONES	90	3	5	4.13	.479	.229
Dimensión 5: COSTO DE PRODUCCIÓN	90	3	5	4.27	.700	.490
Dimensión 6: TIEMPO DE PRODUCCIÓN	90	3	5	4.29	.604	.365
Dimensión 7: EFICACIA EN LA PRODUCCIÓN	90	3	5	4.10	.562	.316
Dimensión 8: VOLUMEN DE PRODUCCIÓN	90	4	5	4.31	.466	.217
Variable Independiente: ESTABILIDAD LABORAL	90	3	5	4.12	.516	.266
Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD	90	3	5	4.22	.536	.287
N válido (según lista)	90					

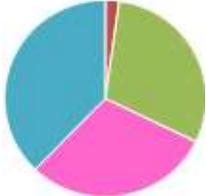
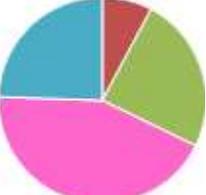
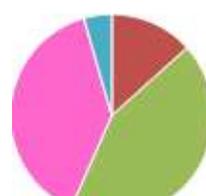
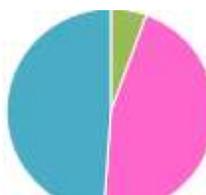
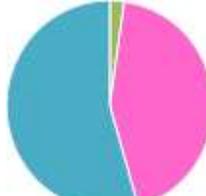
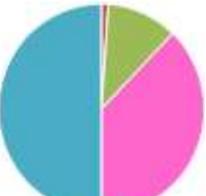
Fuente: SPSS versión 26

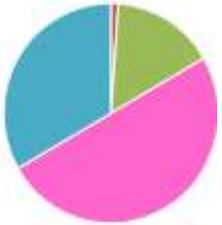
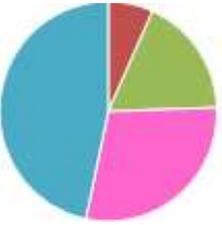
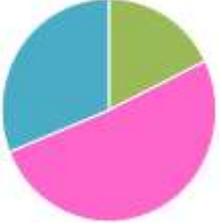
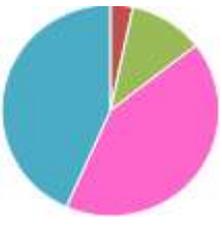
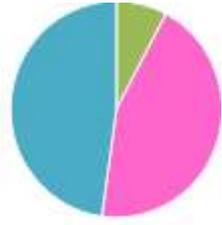
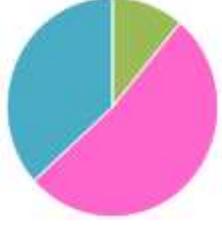
De acuerdo con la tabla 3 estadísticos descriptivos generales, para su variable independiente; estabilidad laboral fue de 4.12 y para su variable dependiente; productividad fue de 4.22 por lo tanto los valores se observaron que muestran una diferencia de porcentaje.

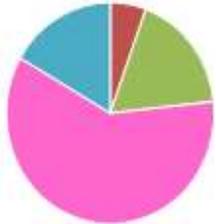
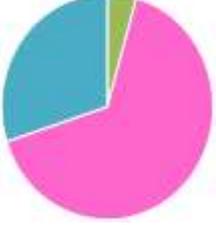
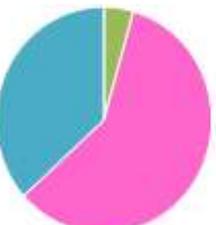
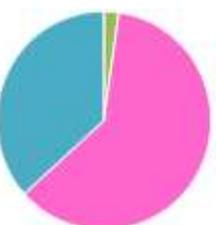
Los **resultados descriptivos por ítem**, se observa en la tabla, detalladamente la alternativa con más respuestas para cada una de las preguntas del cuestionario cabe señalar que los cuadros completos se encuentran en el anexo 17.

Tabla 1
Resultados descriptivos por ítems

<p>Pregunta 1.- El 43,3% los colaboradores están de acuerdo con la pregunta “Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.”</p>	
<p>Pregunta 2.- El 51,1% los colaboradores están de acuerdo con la pregunta “Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.”</p>	
<p>Pregunta 3.- El 50,0% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir”.</p>	
<p>Pregunta 4.- El 47,8% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta” Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.”</p>	
<p>Pregunta 5.- El 48,7% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “La seguridad y salud son un eje importante en el trabajo.”</p>	
<p>Pregunta 6.- El 38,9% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.”</p>	

<p>Pregunta 7.- El 37,8% de los colaboradores se muestran estar totalmente de acuerdo con la pregunta “Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador”</p>	
<p>Pregunta 8.- El 43% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “La EPS es un seguro privado que incrementa la afinidad del trabajador con su empresa.”</p>	
<p>Pregunta 9.- El 43,3% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “Los beneficios sociales mejora la calidad de vida del colaborador”.</p>	
<p>Pregunta 10.- El 43,3% de los colaboradores se muestran estar ni de acuerdo ni desacuerdo con la pregunta “Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores”.</p>	
<p>Pregunta 11.- El 48,9% de los colaboradores se muestran estar totalmente de acuerdo con la pregunta “El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador”.</p>	
<p>Pregunta 12.- El 54,4% de los colaboradores se muestran estar totalmente de acuerdo con la pregunta “La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos”.</p>	
<p>Pregunta 13.- El 50,0% de los colaboradores se muestran estar totalmente de acuerdo con la pregunta “Los programas para reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores”.</p>	

<p>Pregunta 14.- El 46,7% de los colaboradores se muestran estar totalmente de acuerdo con la pregunta “La empresa recibe sugerencias de colaboradores para mejorar el volumen de producción”.</p>	
<p>Pregunta 15.- El 50,0% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción”.</p>	
<p>Pregunta 16.- El 51,1% de los colaboradores se muestran estar totalmente de acuerdo con la pregunta “El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock”.</p>	
<p>Pregunta 17.- El 43,3% de los colaboradores se muestran estar totalmente de acuerdo con la pregunta “La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 18.- El 47,8% de los colaboradores se muestran estar totalmente de acuerdo con la pregunta “El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores”.</p>	
<p>Pregunta 19.- El 52,2% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “La empatía entre colaboradores mejora la producción”.</p>	

<p>Pregunta 20.- El 60,0% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas”.</p>	
<p>Pregunta 21.- El 68,9% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “Se muestra la responsabilidad, desarrollando mis tareas o funciones asignadas”.</p>	
<p>Pregunta 22.- El 65,6% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “La producción debe ser un indicador de orden y calidad”.</p>	
<p>Pregunta 23.- El 58,9% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo”.</p>	
<p>Pregunta 24.- El 61,1% de los colaboradores se muestran estar de acuerdo con la pregunta “La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador”.</p>	

Resultado de la prueba de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 5

Prueba de Hipótesis general: Estabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Persona	59,607	4	.000
Razón de verosimilitudes	38,672	4	.000
Asociación lineal por lineal	31,191	1	.000
N de casos válidos	90		

Fuente SPSS versión 26

De acuerdo con la Tabla 5, existe asociación estadística significativa entre la variable independiente “estabilidad laboral” y la variable dependiente “productividad”, debido a que la significación asintótica bilateral dio como resultado 0,000 (menor a 0,05). El valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 59,607. Al existir asociación o dependencia entre las variables, es válido afirmar que estadísticamente **influye** a las dos variables

Aportar valides a la hipótesis:

Estabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja Lima, 2019.

Tabla 6

Prueba Específica 1: Estabilidad laboral influye significativamente en el costo de la producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,678	4	.000
Razón de verosimilitudes	30,858	4	.000
Asociación lineal por lineal	22,275	1	.000
N de casos válidos	90		

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la Tabla 6, existe asociación estadística significativa entre la variable independiente “estabilidad laboral” y la dimensión 5 “costo de producción”, debido a que la significación asintótica bilateral dio como resultado 0,000 (menor a 0,05). Lo cual el valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 38,678. Por lo tanto al existir asociación o dependencia es válido afirmar que estadísticamente incide de la variable independiente frente a la dimensión 5.

En consecuencia aportar valides a la hipótesis:

Estabilidad laboral influye significativamente en el costo de la producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

Tabla 7

Prueba Específica 2: Estabilidad laboral influye significativamente en tiempo de producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,079	4	.000
Razón de verosimilitudes	43,907	4	.000
Asociación lineal por lineal	28,991	1	.000
N de casos válidos	90		

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la Tabla 7, existe asociación estadística significativa entre la variable independiente “estabilidad laboral” y la dimensión 6 “tiempo de producción”, debido a que la significación asintótica bilateral dio como resultado 0,000 (menor a 0,05). Lo cual el valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 75,079. Por lo tanto al existir asociación o dependencia es válido afirmar que estadísticamente influye en la variable independiente frente a la dimensión 6.

Por lo tanto, es validada la hipótesis:

Estabilidad laboral influye significativamente en tiempo de producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

Tabla 2

Prueba Específica 3: Estabilidad laboral influye significativamente en la eficacia de la producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,469	4	.000
Razón de verosimilitudes	34,427	4	.000
Asociación lineal por lineal	22,281	1	.000
N de casos válidos	90		

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la Tabla 8, existe asociación estadística significativa entre la variable independiente “estabilidad laboral” y la dimensión 7 “eficacia en la producción”, debido a que la significación asintótica bilateral dio como resultado 0,000 (menor a 0,05). Lo cual el valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 53,469. Al existir asociación o dependencia es válido afirmar que estadísticamente influye de la variable independiente frente a la dimensión 7.

Por consiguiente se encuentra validada la hipótesis:

Estabilidad laboral influye significativamente en la eficacia de la producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

Tabla 9

Prueba Específica 4: Estabilidad laboral influye significativamente en el volumen de la producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,319	2	.042
Razón de verosimilitudes	5,942	2	.040
Asociación lineal por lineal	4,088	1	.043
N de casos válidos	90		

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la Tabla 9, existe asociación estadística significativa entre la variable independiente “estabilidad laboral” y la dimensión 8 “volumen de producción”, debido a que la significación asintótica bilateral dio como resultado 0,000 (menor a 0,05). El valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 6,319. Por lo tanto al existir asociación o dependencia es válido afirmar que estadísticamente incide de la variable independiente frente a la dimensión 8

Se da por validada la hipótesis:

Estabilidad laboral influye significativamente en el volumen de la producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

V. DISCUSIÓN

Dicha investigación se basaron en la escala de Likert referenciando cómo influye la estabilidad laboral considerando las dimensiones tales como el tipo de contrato, duración de contrato, fondo de pensiones, beneficios sociales en la productividad de los colaboradores a razón del costo de producción, tiempo de producción, eficacia de la producción y volumen de la producción, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,866 lo cual según Rusque M (2003) “la validez de la variable representa un método de investigación que responde las incógnitas formuladas; y un Alfa de Cronbach de 0,760 es considerado aceptable para la fiabilidad de la variable dependiente; y un Alfa de Cronbach de 0,783 es aceptable según los mismo autores, para la fiabilidad de la variable independiente. Con un global de ítems de 0,866 interpretado según Rusque M (2003), como aceptable.

Por consiguiente se obtuvo la respuesta de la hipótesis general que señala que la estabilidad laboral influye en la productividad de los colaboradores de la clínica san Borja, Lima 2019, delimitando que la correlación es significativa asintótica bilateral, ya que el valor de p fue de 0,000 menor al nivel de significancia (0,05), por lo que demuestra la hipótesis nula. Sánchez Oñate (2016) El contraste bilateral sitúa la región de rechazo en dos extremos. Y el valor de Chi Cuadrado de Pearson fue 59,607 lo que demuestra asociación o dependencia entre las variables. Lo cual sustenta la teoría de Ramírez y Cajigas (2004) la estabilidad laboral es la cantidad de tiempo promedio que permanece un colaborador en una misma institución, aunque cambie la posición de puesto, se rompa una estabilidad por causa del empleado o el empleador, aunque sobre la decisión de uno u otro gravitan costos distintos. Y esto involucra muchos aspectos donde los trabajadores tienen que cumplir sus obligaciones internas a favor de la empresa y como trabajador para desarrollar una buena producción donde los colaboradores tienen que desempeñar sus laborales con honestidad, eficiencia y oportunidad de acuerdo a las funciones asignadas y las instrucciones impartidas donde se tiene que velar que se cumplan las disposiciones, informar y acatar los procedimientos, y permanecer en el horario establecido, como lo indica

Se alcanzó en la estadística entre la variable de la estabilidad laboral y la dimensión de costo de producción, un valor p de 0,00. Menor al nivel de significancia de 0,05; y Chi cuadrado de Pearson de 38,678 por lo que afirma que la estabilidad laboral influye significativamente en costo de la producción de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.

De la misma forma se pudo verificar la asociación estadística entre estabilidad laboral y la dimensión tiempo de producción, con unos resultados de Chi cuadrado de Pearson es de 75.079 y el valor $p = 0,000$ teniendo en cuenta un nivel de significancia 0.05. Por lo que se pudo demostrar que la estabilidad laboral influye significativamente con el tiempo de producción de la Clínica San Borja, Lima 2019.

Se obtuvo la contratación de la hipótesis entre la variable estabilidad laboral y la dimensión de eficacia de la producción, con un nivel de significancia de 0,000 (menor a 0,05) y un Chi cuadrado de Pearson de 53,469 lo que quiere decir que la estabilidad laboral influye significativamente en la eficacia de la producción de la Clínica San Borja, Lima 2019.

Por último, se obtuvo que existía una asociación significativa entre la variable de estabilidad laboral y la dimensión de volumen de producción, con una significación asintótica bilateral de 0,000 (menor a 0,05); y un valor obtenido de Chi cuadrado de Pearson de 6,319 lo que valida la hipótesis de que la estabilidad laboral influye significativamente en el volumen de la producción en la clínica San Borja, Lima 2019.

Estos resultados guardan relación con lo que afirma Cogollo(2010) en su estudio titulado: Condiciones Laborales en Enfermeras, cuyo objetivo de estudio de Investigar las condiciones laborales para el personal asistencial mediante la estabilidad laboral, lo cual tiene relación con lo expuesto por, según expresa Morales (2017) hace mención que las estructuras se enfrentan a mercados transnacionales creando valores e innovaciones para mantenerse en el mercado.

En este escenario parece fundamental contar con los Colaboradores que demuestren personalidades creativas y que puedan responder eficazmente a las necesidades de los clientes. A su vez Castellano (2013) hace referencia que la estabilidad es una seguridad por lo tanto un amparo para que todo colaborador se sienta seguro y protegido.

También se relaciona con las evaluaciones de Salazar (2003); Carrillo-García (2013), Paredes (2012); Paredes (2012) sobre la estabilidad laboral en la productividad de los colaboradores, donde dio como resultado de la hipótesis la existencia entre ambas variables. Lo cual se evidencia que todo colaborador necesita es un ambiente cálido y sentir un respaldo por la institución.

Frías (2001) La estabilidad está vinculada a los resultados obtenidos por la institución. En algunos casos se facilita los resultados de los colaboradores para demostrar sus desafíos futuros para el trabajo en equipo, el trabajador entiende la proyección de lo que hace dentro de la empresa y se preocupa por su desempeño laboral. El presente estudio se observó que en todos los casos trabajados y mencionados se utilizaron similares dimensiones que plantea el presente estudio, donde la correlación de las dimensiones fueron factores que explican la estabilidad laboral por las percepciones obtenidas dentro de la Clínica San Borja y la productividad de los colaboradores que respaldan el resultado que han sido obtenidos, con la finalidad de añadir que el punto de equilibrio está en los talentos de los colaboradores que obtienen un buen resultado de satisfacción a sus pacientes.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a Codina (2020) indica que la investigación debe ser apoyada por los resultados obtenidos y posibles aportaciones a otros grupos de investigación y/o a otras áreas de conocimiento.

1. Estabilidad laboral influye significativamente en la productividad de la clínica San Borja, Lima 2019; la cual da validez a la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,00).

2. Estabilidad laboral influye significativamente en el costo de producción en la clínica San Borja. Lima 2019; lo cual da validez a la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

3. Estabilidad laboral influye significativamente en el tiempo de producción en la clínica San Borja. Lima 2019; lo cual da validez a la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

4. Estabilidad laboral influye significativamente en la eficacia de la producción en la clínica San Borja. Lima 2019; lo cual afirma la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

5. Estabilidad laboral influye significativamente en el del volumen de producción; lo cual fue determinado mediante la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

Se concluye con la siguiente investigación realizada de las hipótesis obteniendo resultados validos por medio de la prueba de Chi cuadrado.

VII. RECOMENDACIONES

La Clínica San Borja donde se realizó dicha investigación se recomienda fortalecer la estabilidad laboral para potenciar los elementos positivos encontrados y seguir realizando talleres donde los colaboradores demuestren sus habilidades debiéndose ser considerado favorable dentro del área de trabajo.

Las empresas privadas del sector salud que son similares al mismo rubro se le recomiendan el reforzamiento de la estabilidad laboral porque influye en la productividad de los colaboradores debiendo escuchar las sugerencias de los colaboradores pidiendo que se manifiesten en las reuniones programadas u otras formas de comunicación obteniendo a través del Chi cuadrado, esta prueba de estadística que nos facilita a ver cada problema de la institución donde se pueda aplicar soluciones.

Se recomienda proponer un examen para la colocación de puestos para remunerar de acuerdo a sus funciones y su productividad que realizan y obtienen, de igual manera sus remuneraciones deben de ser acorde al puesto ocupa el colaborador lo cual debe ser evaluado por diferentes factores.

Se recomienda a la institución brindar talleres de liderazgo y motivación a su vez reorganizar las funciones de cada colaborador mediante sus habilidades.

REFERENCIAS

Ackoff y Miller (2003) “conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica”.

Aguilar Juana (2015) Tesis- “Plan de Capacitación para mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital Regional Lambayeque”.

Alva, J. y Juárez J. (2014) En la investigación para la Universidad César Vallejo. Chimbote-Perú – tesis, “Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo”.

Alva J. y Juárez (2014) Universidad Cesar Vallejo Lima Perú – “Tesis Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. Distrito de Trujillo”.

Amable (2000) Tesis Doctoral, “la precariedad laboral y su impacto en la salud”. UNIVERSITAT POMPEU FABRA. Trabajo realizado en España.

Asguerino (2015) España –Tesis “Periodo de Prueba en los Contratos de Trabajo”.

Ayuso y Grande (2006) Libro – “La Gestión de Enfermería y los Servicios Generales en las Organizaciones Sanitarias” Madrid España.

Bagwell, D.C. (2000). Work and personal financial outcomes of credit counseling clients [tesis doctoral no publicada]. Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute y State University [consultado 16 Mar 2016]. Disponible en: <https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-10082000-23210012/>

Bernal Torres (2013) “Introducción a la Administración de la Organización”.

Bienestar financiero personal y productividad laboral de los trabajadores [tesis doctoral no publicada]. Blacksburg: Instituto Politécnico de Virginia y Universidad Estatal.

Boy (2015) Universidad Rafael Landívar- Guatemala, Tesis “Derecho Laboral Guatemalteco y el Periodo de Prueba”.

Calvo (2004) “Los mercados laborales en América Latina.” Madrid, España

Carrillo-García (2013), Tesis “La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia España”.

Castellano (2013) Colombia- “Principio de la Estabilidad Laboral en la Implementación de la Carrera Administrativa” Colombia

Cervantes (2015) Contrato de Trabajo de acuerdo del Decreto Legislativo 728.

Cedillo (2013) “Desafíos de la educación inclusiva.” México. Recuperado http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272017000100004

Cedillo (2013) Universidad de Azua- Ecuador- “Tesis Mejoramiento de la Calidad y la Productividad de la Empresa”

Chacaltana (2014) Estabilidad Laboral y Productividad de los Colaboradores

Chiavenato Adalberto (2017)” *Administración de Recursos Humano*” novena edición; México; Mc Graw Hill.

Concha, C. (2014). Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional. Lima: Tesis PUCP. Recuperado

Cogollo (2010), Tesis, “las condiciones laborales del profesional de Enfermería en Instituciones de salud” en Cartagena, Colombia.

Cursio (2002) “Investigación cuantitativa: una perspectiva epistemológica y metodológica.” Editorial Kenesis.

Curí (2014) Estabilidad Laboral del Colaborador.

Cuba, L. (2017). El Despido Arbitrario Concha, C. (2014). Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional. Lima: Tesis PUCP .recuperado <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5244>

Chiavenato Adalberto (2011)” *Capital Humano de las Organizaciones*” novena edición; México; Mc Graw Hill.

Der (2005) Pedro L. Tito Huamán, Tesis “Impacto de la motivación empresarial”
Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Domínguez Herbert y Sánchez (2013) Universidad Antenor Orrego- Trujillo Perú. Tesis
“Relación en la Rotación del Personal de productividad y Rentabilidad de la Empresa
COT PON Textil S.A.A.”

Evangelista (2009), Tesis “Nivel de salud mental en relación al
grado de satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Regional Docente de
Trujillo 2009”.

Eguiguren (2016) Vicepresidente de Trabajo del Perú- “Derecho Laboral”

F Quesnay: Maximes générales du gouvernement économique d'un royaume agricole (1766).

Garman (2002) Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés
financiero

Guzmán (2001) Tesis, “la estabilidad consiste en una garantía contra la privación
injustificada del empleo.”

Hernández Fernández y Baptista (2014) Libro Metodología de la Investigación.

Joo (1998), Tesis - Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados.”
México

Joo, S. (1998). Personal financial wellness and worker job productivity [tesis doctoral no
publicada]. Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute and State University [consultado 4
Abr 2016]. Disponible en: https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-4198-155242/unrestricted/FRONTM_1.PDF

Kerling, (1994) Tesis “Planteamiento del Problema de Investigación, Errores de Lectura,
Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Perú”

Kerlinger (1994) Tesis “Las **hipótesis** y las variables en la investigación educativa experimental”.

Marcela Nicté Marceth Vargas y Gerardo Bogantes Rivera (2006) Tesis, “La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial” en la Universidad Estatal a Distancia”, en la ciudad de San José – Costa Rica

Marx (1980) Carlos Alberto Castillo Mendoza y Jorge García López Tesis ENTRE EL TRABAJO Y EL EMPLEO *Universidad de La Habana Cuba

McKinsey (2010) “la productividad” publicado en la revista Global Hyperlink.

Milán (1989) Tesis Estabilidad Laboral como Causa Primordial de la Disminución de la Productividad.

Nava et. Al (2013), Tesis “Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en cuatro institucionales de Salud, México”.

Paredes (2012), Tesis “Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque” Perú.

Renden y Heizer- México, “Tesis Principios de la Administración de Operaciones Empresariales”.

Reynoso (2006) Tesis “laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo” Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Rodríguez (2004) Tesis “el desempeño está en función de 11 la interacción entre la aptitud y la fuerza o motivación” (p.158). La Real Academia Española.

Salazar (2003) tesis "Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Roosevelt De Guatemala.", (Universidad Rafael Landívar–Facultad de Humanidades)

Torres (2017) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú – “Tesis Aplicación Metodología PHVA para Mejorar la Productividad,”

Torres (2017) Tesis, “Aplicación de la metodología PHVA para mejorar la Productividad en el área de lavado de envases plásticos de la empresa envarmin SAC.” Universidad César Vallejo. Lima- Perú.

Torres (2017) Tesis-“Motivación y Desempeño Laboral, Universidad Rafael Landívar Guatemalteco”.

Veiga (2011) tema “Productividad laboral” publicado en la revista ABC de economía.

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 10

Variables	Definición conceptual	Definición de la operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
ESTABILIDAD LABORAL	Según Guzmán (2001) la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo, Es un derecho 10 no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica aquel, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa	La variable estabilidad laboral se medirá con las dimensiones: tipo de contrato, duración de contrato, beneficio de contrato y fondo de pensiones.	Tipo de contrato	Rentabilidad	Likert(5alternativa)
				Ingreso	Likert(5alternativa)
				Actividad	Likert(5alternativa)
			Duración de contrato	Metas	Likert(5alternativa)
				Capacitaciones	Likert(5alternativa)
				Seguridad	Likert(5alternativa)
			Beneficios Sociales	Confianza	Likert(5alternativa)
				Calidad de vida	Likert(5alternativa)
				Ingreso Monetario	Likert(5alternativa)
			Fondo de pensiones	Aportes	Likert(5alternativa)
				Ahorros	Likert(5alternativa)
				Jubilación	Likert(5alternativa)
PRODUCTIVIDAD	De acuerdo a Van Der (2005) Explica que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan 32 su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa	La variable productividad se medirá con las dimensiones: costo de producción, tiempo de producción, eficacia en la producción y volumen de producción.	Costo de producción	Comunicación	Likert(5alternativa)
				Medición	Likert(5alternativa)
				Sugerencia	Likert(5alternativa)
			Tiempo de producción	Satisfacción	Likert(5alternativa)
				Reconocimiento	Likert(5alternativa)
				Confianza	Likert(5alternativa)
			Eficacia en la producción	Empatía	Likert(5alternativa)
				Responsabilidad	Likert(5alternativa)
				Accesibilidad	Likert(5alternativa)
			Volumen de producción	Calidad	Likert(5alternativa)
				Productividad	Likert(5alternativa)
				Desempeño	Likert(5alternativa)

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Estimado señor/señora:

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES.

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo con lo que considere conveniente.

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

Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	1	2	3	4	5
(VI) Variable Independiente: ESTABILIDAD LABORAL					
(D1) Dimensión 1: TIPO DE CONTRATO					
1.-. Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.					
2.- Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.					
3.- Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir.					
(D2) Dimensión 2: DURACIÓN DE CONTRATO					
4.- Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.					
5.- La seguridad y salud son un eje importante en el trabajo.					
6.- Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.					
(D3) Dimensión 3: BENEFICIOS SOCIALES					
7.-Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador.					
8.-La EPS es un seguro privado que incrementa la afinidad del trabajador con su empresa.					
9.- Los beneficios sociales mejora la calidad de vida del colaborador.					
(D4) Dimensión 4: FONDO DE PENSIONES					
10.- Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.					
11.- El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.					

12.- La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.					
(VD) Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD					
(D1) Dimensión 1: COSTO DE PRODUCCIÓN					
13.- Los programas para reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.					
14.- La empresa recibe sugerencias de colaboradores para mejorar el volumen de producción.					
15.- Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.					
(D2) Dimensión 2: TIEMPO DE PRODUCCIÓN					
16.- El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.					
17.- La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.					
18.- El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores.					
(D3) Dimensión 3: EFICACIA EN LA PRODUCCIÓN					
19.- La empatía entre colaboradores mejora la producción					
20.- Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.					
21.- Se muestra la responsabilidad, desarrollando mis tareas o funciones asignadas.					
(D4) Dimensión 4: VOLUMEN DE PRODUCCIÓN					
22.- La producción debe ser un indicador de orden y calidad.					
23.- El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.					
24.- La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.					

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Tabla 3

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES
¿Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019?	Identificar en qué medida estabilidad laboral influye en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.	Estabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.	Variable Independiente Estabilidad Laboral
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones
1.- ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en el tipo de contrato de la Clínica San Borja, Lima 2019?	1.-Identificar en qué medida la estabilidad laboral influye en el costo de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	1.-Estabilidad laboral influye significativamente en el costo de la producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	a.-Tipo de contrato b.-Duración de contrato c.-Beneficios Sociales
2.- ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en la duración de contrato de la Clínica San Borja, Lima 2019?	2.-Identificar en qué medida la estabilidad laboral influye en el tiempo de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	2.-Estabilidad laboral influye significativamente en el tiempo de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	d.-Fondo de pensiones
3.- ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en los beneficios sociales de la Clínica San Borja, Lima 2019?	3.-Identificar en qué medida estabilidad laboral influye en la eficacia de la producción de los colaboradores la clínica San Borja, Lima 2019.	3.-Estabilidad laboral influye significativamente en la eficacia en la producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	Variable Dependiente a.- Costo de producción b.-Tiempo de producción c.-Eficacia de la producción
4.- ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en el fondo de pensiones de la Clínica San Borja, Lima 2019?	4.-Identificar en qué medida estabilidad laboral influye en el volumen de producción de los colaboradores la clínica San Borja, Lima 2019.	4.-Estabilidad laboral influye significativamente en el volumen de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	d.-Volumen de producción

Anexo 3. Detalle de la empresa anonimizada.

Clínica San Borja

La clínica San Borja, fundada en 1975 ofrecemos el servicio de atención médica ambulatoria en la comodidad del hogar o la oficina, las 24 horas del día, durante los 365 días del año, previa coordinación de cita, Brindamos el servicio de traslados asistidos para nuestros clientes y atención médica pre-hospitalaria inmediata en la ubicación de las emergencias médicas y/o accidentales, De esta manera nos comprometemos a brindar el mejor servicio, buscando siempre tu bienestar. Todo esto con la experiencia médica y sensibilidad humana, comprometida con todos sus integrantes, por el bienestar familiar y social. Mediante la apertura de empleos en temporadas de proyectos generando un bienestar a diversas personas desempleadas.

Misión

Brindamos tranquilidad a los pacientes y sus familias a través de servicios integrados de salud accesibles y de alta calidad, utilizando las mejores prácticas médicas con personal ético y altamente calificado.

Visión

Ser el mejor sistema integrado de salud a nivel nacional brindando acceso a los más altos estándares de calidad y seguridad médica.

Los valores

Los valores de la clínica son uno de los factores muy importantes, que permiten un mejorar las labores diarias de cada colaborador.

Anexo 4. Declaratoria de consentimiento informado

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto “Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019”

Mi nombre es Diana Gissela Altamirano Cornejo y me encuentro desarrollando una evaluación para conocer el efecto de Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima.

Estamos realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de los colaboradores de la clínica San Borja, con respecto a la estabilidad laboral, Por ello estamos invitando a toda la institución de la clínica contestando un cuestionario.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados la estabilidad laboral y relación con la productividad de los colaboradores.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 6. Ficha de validación de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Cornejo Esteban Toche

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

El título de la investigación es: "Estabilidad Laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Firma
Diana Gissela Altamirano Cornejo

VARIABLE INDEPENDIENTE | VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL

DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Línea 5	Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo tal que detalle el puesto de trabajo que cubrió el trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Línea 5	Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Línea 5	Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir.	<input checked="" type="checkbox"/>					
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	NO	SI	NO	SI	NO
4	Línea 5	Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Línea 5	La seguridad y salud son un eje importante en el campo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Línea 5	Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Línea 5	Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Línea 5	La EPS es un seguro privado que además de proteger al trabajador, tiene como efecto incrementar la afinidad del mismo con su empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Línea 5	Los beneficios sociales mejoran la calidad de vida del colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 4: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	Línea 5	Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Línea 5	El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Línea 5	La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

VARIABLE DEPENDIENTE | VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Línea 5	Los programas para el reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Línea 5	La empresa recibe sugerencias de colaboradores ayuda a mejorar el volumen de producción.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Línea 5	Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Línea 5	El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Línea 5	La empresa genera una buena experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Línea 5	El reconocimiento con factores de motivación para los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Línea 5	La empatía entre los colaboradores para mejorar la producción.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Línea 5	Grado de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Línea 5	Se muestra la responsabilidad, desarrollando sus tareas o funciones asignadas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	Línea 5	La producción debe ser un indicador de orden y calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Línea 5	El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Línea 5	La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones: Ninguna
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ING. CARMENITA E. STELLA ZEPEDA

DNI: 080744401

Especialidad del validador: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Subíndice, se dice suficiente cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.

2 de noviembre del 2019

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Vargas Espinoza Ana M.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

El título de la investigación es: "Estabilidad Laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma
Diana Gissela Altamirano Cornejo
D.N.I: 42688437

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES ESTABILIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**

N°	Escala	Ítem	VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL						Superioridad
			Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	No	SI	No	SI	No	
1	Likert 5	Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo tal que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Likert 5	Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones dadas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Likert 5	Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	No	SI	No	SI	No	
4	Likert 5	Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Likert 5	La seguridad y salud son un eje importante en el centro de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Likert 5	Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	No	SI	No	SI	No	
7	Likert 5	Los beneficios sociales deben influir en la satisfacción del colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Likert 5	La EPS es un seguro privado que además de proteger al trabajador, tiene como efecto incrementar la afinidad del mismo con su empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Likert 5	Los beneficios sociales mejoran la calidad de vida del colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 4: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	No	SI	No	SI	No	
10	Likert 5	Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Likert 5	El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Likert 5	La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD									
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	No	SI	No	SI	No	
13	Likert 5	Los programas para el reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Likert 5	La empresa recibe sugerencias de colaboraciones ayuda a mejorar el volumen de producción.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Likert 5	Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	No	SI	No	SI	No	
16	Likert 5	El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Likert 5	La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Likert 5	El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	No	SI	No	SI	No	
13	Likert 5	La empatía entre los colaboradores para mejorar la producción.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Likert 5	Gozo de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Likert 5	Se muestra la responsabilidad, desamblando mis tareas o funciones asignadas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA			SI	No	SI	No	SI	No	
22	Likert 5	La producción debe ser un indicador de orden y calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Likert 5	El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Likert 5	La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellido y nombres del juez validador Dr. / Mg: DR. MARCEL ESPINOSA JUAN MARQUEZ

DNI: 091301650

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


DR. MARQUEZ ESPINOSA JUAN MARQUEZ
 CORLAO/REGUC 73571
 2.3.14 de noviembre del 2019

CARTA DE PRESENTACIÓN

..... Mg. Víctor Hugo Fernández B.

Presenta

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

El título de la investigación es: "Estabilidad Laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma
Diana Gissela Altamirano Comejo
D.N.I. 42668437

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES ESTABILIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**

N°	Ítem	Ítem	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL									
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA									
1	Libert 5	Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo tal que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.	/		/		/		
2	Libert 5	Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.	/		/		/		
3	Libert 5	Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y las bonificaciones percibidas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD INDIRECTA									
4	Libert 5	Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.	/		/		/		
5	Libert 5	La seguridad y salud son un eje importante en el centro de trabajo.	/		/		/		
6	Libert 5	Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: ASERTIVIDAD INDIRECTA									
7	Libert 5	Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador.	/		/		/		
8	Libert 5	La EPS es un seguro privado que además de proteger al trabajador, tiene como efecto incrementar la afinidad del mismo con su empresa.	/		/		/		
9	Libert 5	Los beneficios sociales mejoran la calidad de vida del colaborador.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: ASERTIVIDAD INDIRECTA									
10	Libert 5	Las fondas de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.	/		/		/		
11	Libert 5	El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.	/		/		/		
12	Libert 5	La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.	/		/		/		
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD									
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA									
13	Libert 5	Los programas para el reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.	/		/		/		
14	Libert 5	La empresa recibe sugerencias de colaboradores ayuda a mejorar el volumen de producción.	/		/		/		
15	Libert 5	Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.	/		/		/		
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA									
16	Libert 5	El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.	/		/		/		
17	Libert 5	La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.	/		/		/		
18	Libert 5	El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores.	/		/		/		

DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA									
13	Libert 5	La empresa utiliza los colaboradores para mejorar la producción.	/		/		/		
20	Libert 5	Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.	/		/		/		
21	Libert 5	Se muestra la responsabilidad, desarrollando sus tareas o funciones asignadas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA									
22	Libert 5	La producción debe ser un indicador de orden y calidad.	/		/		/		
23	Libert 5	El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.	/		/		/		
24	Libert 5	La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.	/		/		/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. **Mg. Víctor Hugo Fernández P.**

DNI: **44326251**

Especialidad del validador: **Lic. Administración**

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.

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

20 de noviembre del 2019

Mg. Lic. Víctor H. Fernández Beltrán
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 CLAO R10000 070004

CARTA DE PRESENTACIÓN

De.....*Marisa Henares de Rive*.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

El título de la investigación es: "Estabilidad Laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Firma
Diana Gissela Altamirano Cornejo
D.N.I: 42668437

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES ESTABILIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Ítem	Enunciado	Relevancia*	Relacionado*	Claridad*	Coherencia*
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL					
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
1	Libert 5 Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo tal que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.	✓	✓	✓	✓
2	Libert 5 Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.	✓	✓	✓	✓
3	Libert 5 Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir.	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
4	Libert 5 Es necesario que la empresa pueda influir en los metas de cada colaborador.	✓	✓	✓	✓
5	Libert 5 La seguridad y salud son un eje importante en el centro de trabajo.	✓	✓	✓	✓
6	Libert 5 Las capacitaciones benefician a entender el vínculo entre empresa y el colaborador.	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
7	Libert 5 Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador.	✓	✓	✓	✓
8	Libert 5 La EPS es un seguro privado que además de proteger al trabajador, sirve como efecto incremental de afinidad del mismo con su empresa.	✓	✓	✓	✓
9	Libert 5 Los beneficios sociales mejoran la calidad de vida del colaborador.	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
10	Libert 5 Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓
11	Libert 5 El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.	✓	✓	✓	✓
12	Libert 5 La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.	✓	✓	✓	✓
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD					
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
13	Libert 5 Los programas para el reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓
14	Libert 5 La empresa recibe sugerencias de colaboradoras ayuda a mejorar el ambiente de producción.	✓	✓	✓	✓
15	Libert 5 Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
16	Libert 5 El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de piezas.	✓	✓	✓	✓
17	Libert 5 La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.	✓	✓	✓	✓
18	Libert 5 El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores.	✓	✓	✓	✓

DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
19	Libert 5 La empatía entre los colaboradores para mejorar la producción.	✓	✓	✓	✓
20	Libert 5 Clima de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.	✓	✓	✓	✓
21	Libert 5 Se fomenta la responsabilidad, desarrollando más tareas o funciones asignadas.	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
22	Libert 5 La producción debe ser un indicador de orden y calidad.	✓	✓	✓	✓
23	Libert 5 El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.	✓	✓	✓	✓
24	Libert 5 La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.	✓	✓	✓	✓

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. y Mg: María Elena Herrera S. R.

DNI: 82423302

Especialidad del validador: S. L. P. Pública y Subordinada

***Relevancia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 ***Relacionado:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es coherente, exacto y directo.

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


 Mg. MARÍA ELISA HERRERA LA ROSA
 CIP N° 2822 Mg. CAC N° 181

20 de noviembre del 2019

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Aluc Arce Rosal Corzo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

El título de la investigación es: "Estabilidad Laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Diana Gissela Altamirano Cornejo
D.N.I. 42868437

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES ESTABILIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**

N°	Ítem	Ítem	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Ejemplar	
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL							
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA							
1	Likert 5	Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo tal que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.	/	/	/		
2	Likert 5	Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.	/	/	/		
3	Likert 5	Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir.	/	/	/		
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD INDIRECTA							
4	Likert 5	Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.	/	/	/		
5	Likert 5	La seguridad y salud son un eje importante en el centro de trabajo.	/	/	/		
6	Likert 5	Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.	/	/	/		
DIMENSIÓN 3: ASERTIVIDAD INDIRECTA							
7	Likert 5	Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador.	/	/	/		
8	Likert 5	La EPS es un seguro privado que además de proteger al trabajador, tiene como efecto incrementar la afinidad del mismo con su empresa.	/	/	/		
9	Likert 5	Los beneficios sociales mejoran la calidad de vida del colaborador.	/	/	/		
DIMENSIÓN 4: ASERTIVIDAD INDIRECTA							
10	Likert 5	Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.	/	/	/		
11	Likert 5	El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.	/	/	/		
12	Likert 5	La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.	/	/	/		
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD							
DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA							
13	Likert 5	Los programas para el reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.	/	/	/		
14	Likert 5	La empresa recibe sugerencias de colaboradores ayuda a mejorar el volumen de producción.	/	/	/		
15	Likert 5	Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.	/	/	/		
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD INDIRECTA							
16	Likert 5	El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.	/	/	/		
17	Likert 5	La empresa genera una gran experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.	/	/	/		
18	Likert 5	El reconocimiento son acciones de motivación para los colaboradores.	/	/	/		

DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD INDIRECTA							
19	Likert 5	La empatía entre los colaboradores para mejorar la producción.	/	/	/		
20	Likert 5	Grato de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.	/	/	/		
21	Likert 5	Se muestra la responsabilidad, desempeñando sus tareas o funciones asignadas.	/	/	/		
DIMENSIÓN 2: ASERTIVIDAD INDIRECTA							
22	Likert 5	La producción debe ser un indicador de orden y calidad.	/	/	/		
23	Likert 5	El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.	/	/	/		
24	Likert 5	La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.	/	/	/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alva Roca Rosal Cesar

DNI: 20482368

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se evitó toda dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



20 de noviembre del 2019

Anexo 7.

Resultados de validez

Tabla 12

N°	Experto	Grado Máximo	Aplicabilidad
01	Dr. Carranza Estela Teodoro	Dr.	Aplicable
02	Dr. Vásquez Espinoza Juan	Dr.	Aplicable
03	Mg. Víctor Hugo Fernández	Mg	Aplicable
04	Dr. Mónica Meneses La Riva	Dr.	Aplicable
05	Mg. Alva Arce Rosel Cesar	Mg.	Aplicable

Fuente: SPSS versión 26

Anexo 8. Resultados de validez:

Cálculo del V. de Aiken

Tabla 13

Resultados de validez de Expertos

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Anexo 9.
Resultados del coeficiente de V. de Aiken

Tabla 14

N°	ÍTEM	V. AIKEN
1	Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo tal que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.	1
2	Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias	1
3	Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir	1
4	Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador	1
5	La seguridad y salud son un eje importante en el trabajo.	1
6	Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador	1
7	Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador	1
8	La EPS es un seguro privado que incrementa la afinidad del trabajador con su empresa.	1
9	Los beneficios sociales mejora la calidad de vida del colaborador.	1
10	Los fondo de pensiones debería ser aportado de manera voluntaria	1
11	El ahorro del fondo de pensiones es importante para todo colaborador.	1
12	La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos	1
13	Existe un programa para el reconocimiento y estímulo del personal en la organización.	1
14	Recibir sugerencias de colaboradores ayuda a mejorar el volumen de producción	1
15	La empresa mide el rendimiento de cada colaborador mediante indicadores.	1
16	El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock	1
17	El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.	1
18	Se establecen normas en áreas como procedimientos apropiados y comportamiento de los colaboradores.	1
19	Siente satisfacción al terminar sus funciones diarias.	1
20	Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional	1
21	Empleas tu creatividad, capacidad, habilidad, destrezas y conocimientos para realizar eficiente sus funciones.	1
22	La producción debe ser un indicador de orden y calidad	1
23	Tiene claro la meta de la empresa a nivel anual	1
24	La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.	1

Anexo 10. Resultados de fiabilidad

Coeficiente Alfa de Cronbach General, dimensión e indicador.

Tabla 15

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.866	24

Fuente: SPSS version 26

De acuerdo con la tabla 15, el coeficiente de **Alfa de Cronbach general** es de 0,8666, por cuanto es considerado **bueno** según la valoración de Chavez-Mendoza y Rodríguez-Miranda (2018).

Coeficiente de alfa de Cronbach por dimensión

Tabla 16

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1. Tipo de contrato	0,747	3
D2. Duración de contrato	0,745	3
D3. Beneficio sociales	0,740	3
D4. Fondo de pensiones	0,765	3
D5. Costo de producción	0,765	3
D6. Tiempo de producción	0,724	3
D7. Eficacia en la producción	0,742	3
D8. Volumen de producción	0,773	3

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 16, el **coeficiente de alfa de Cronbach por dimensión** muestra los siguientes resultados: para las dimensiones; tipo de contrato es de 0,747%, para duración de contrato es de 0,745%, para los beneficio sociales es de 0,740%, para fondo de pensiones es de 0,765%, para costo de producción es de 0,765%, para tiempo de producción es de 0,724%, para eficacia en la producción 0,742%, y para el volumen de producción es de 0,773%.

Anexo 11.

Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Dos mitades de Guttman.

Fuente: SPSS versión 26

Tabla 17

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	0,783
		N de elementos	12
	Parte 2	Valor	0,760
		N de elementos	12
N total de elementos			24
Correlación entre formularios			0,724
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0,840
	Longitud desigual		0,840
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0,839

De acuerdo con la tabla 17, el coeficiente de las **Dos mitades de Guttman** para las doce primeras preguntas salió 0,783% y para las otras doce preguntas salió 0,760 % obteniendo una valoración de fiabilidad **aceptable** dando validez al cuestionario.

*Anexo 12.
Resultados de fiabilidad*

Coefficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento

Tabla 18

	N°	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
1.-. Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.	90	2	5	4.18	.758	.575
2.- Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.	90	3	5	4.18	.680	.462
3.- Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir.	90	3	5	4.48	.524	.275
4.- Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.	90	2	5	4.22	.761	.579
5.- La seguridad y salud son un eje importante en el trabajo.	90	2	5	3.98	.749	.561
6.- Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.	90	2	5	3.79	.880	.775
7.-Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador.	90	2	5	4.03	.880	.774
8.-La EPS es un seguro privado que incrementa la afinidad del trabajador con su empresa.	90	2	5	3.84	.886	.785
9.- Los beneficios sociales mejora la calidad de vida del colaborador.	90	3	5	4.28	.704	.495
10.- Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.	90	2	5	3.34	.767	.588
11.- El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.	90	3	5	4.43	.601	.361
12.- La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.	90	3	5	4.52	.545	.297
13.-Los programas para reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.	90	2	5	4.37	.726	.527

14.- La empresa recibe sugerencias de colaboradores para mejorar el volumen de producción.	90	2	5	4.16	.947	.897
15.- Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.	90	2	5	4.16	.718	.515
16.- El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.	90	3	5	4.13	.690	.476
17.- La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.	90	2	5	4.26	.787	.619
18.- El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores.	90	3	5	4.40	.632	.400
19.- La empatía entre colaboradores mejora la producción	90	3	5	4.26	.646	.417
20.- Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.	90	2	5	3.88	.747	.558
21.- Se muestra la responsabilidad, desarrollando mis tareas o funciones asignadas.	90	4	5	4.31	.466	.217
22.- La producción debe ser un indicador de orden y calidad.	90	3	5	4.26	.531	.282
23.- El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.	90	3	5	4.32	.557	.311
24.- La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.	90	3	5	4.34	.523	.273
Fuente: SPSS versión 26				4.31	.533	.284

De acuerdo con la tabla 18, Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento, se puede dar a conocer los resultados de los 24 ítems. Dando a conocer la media, mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados entre sí. Al menos se necesitan de los ítems para poder estimar el valor del coeficiente alfa de Cronbach, por lo tanto mayor es el número de ítems mayor será la fiabilidad de la escala.

Anexo 13. Cálculo de la muestra

De acuerdo con Garcia- García, Reding- Bernal. J y Lopez- Alvarenga, C. (2005). El cálculo de la muestra nos permite realizar investigaciones que den resultados, para tener una mejor confianza deseado, expresando así la relación que pueda existir entre dichas variables.

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

Dónde:

Z= Nivel de confianza

p= Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q= Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p

N= Tamaño del universo

E= Error de estimación

n= Tamaño de la muestra

Anexo 5.
Base de datos

Tabla 19

SUJETO	(V1) Variable 1												(V1) Variable 2																							
	D1			D2			D3			D4			D5			D6			D7		D8															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	V1	V2		
1	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4		
2	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4		
3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3		
4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4		
5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4		
6	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4		
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
8	4	3	4	4	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
11	5	5	5	5	2	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
12	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	5	5	5	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	4	2	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5
15	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4
18	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
19	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	2	4	5	5	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
24	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
25	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		
26	2	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	
27	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
30	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	
37	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
38	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
39	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
40	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
42	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
44	5	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
45	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	
46	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
48	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
50	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	
54	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	

Anexo 15
Resultados descriptivos por ítems.

Tablas de Frecuencia

Los resultados descriptivos ítem por ítem se aprecian en la Tabla 19, donde se detalla la alternativa más respondida para cada una de las preguntas del cuestionario. Cabe señalar que representa “En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y totalmente de acuerdo”, mostrando así las siguientes tablas por ítems.

1.-. Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador.

Tabla 20:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	17,8	17,8	18,9
	De acuerdo	39	43,3	43,3	62
	Totalmente de acuerdo	34	37,8	37,8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS version 26

De acuerdo con la tabla 20 de la pregunta 1 Un contrato de trabajo debe estar redactado de modo que detalle el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador. Indicaron que 1 colaborador encuestado se muestra **en desacuerdo**, por otro lado 16 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 39 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 34 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 1%, 18%, 43%, 38% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

2.- Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias.

Tabla 21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	15,6	15,6	15,6
De acuerdo	46	51,1	51,1	66,7
Totalmente de acuerdo	30	33,3	33,3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 21 de la pregunta 2. Las capacitaciones ayudan al desarrollo de cada colaborador para sus funciones diarias. Indicaron que 14 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 46 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 30 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 16%, 51%, 33% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

3.- Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir.

Tabla 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo				
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	De acuerdo	45	50,0	43,3	62
	Totalmente de acuerdo	44	48,9	37,8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 22 de la pregunta 3. Un contrato de trabajo debe manifestar el salario y los bonos a percibir. Indicaron que 1 colaborador encuestado se muestra **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 45 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 44 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 1%, 50%, 49% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

4.- Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador.

Tabla 23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	10,0	10,0	13,3
	De acuerdo	43	47,8	47,8	61,1
	Totalmente de acuerdo	35	38,9	38,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 23 de la pregunta 4. Es necesario que la empresa pueda influir en las metas de cada colaborador. Indicaron que 3 colaboradores encuestados se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 9 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 43 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 35 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 3%, 10%, 48%, 39% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

5.- La seguridad y salud son un eje importante en el trabajo.

Tabla 24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	25,6	25,6	26,7
	De acuerdo	43	47,8	47,8	74,4
	Totalmente de acuerdo	23	25,6	25,6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 24 de la pregunta 5. La seguridad y salud son un eje importante en el trabajo. Indicaron que 1 colaborador encuestado se muestra **en desacuerdo**, por otro lado 23 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 43 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 23 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 1%, 26%, 48%, 26% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

6.- Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador.

Tabla 25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	31,1	31,1	37,8
	De acuerdo	43	38,9	38,9	76,7
	Totalmente de acuerdo	21	23,3	23,3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 25 de la pregunta 6. Las capacitaciones benefician a extender el vínculo entre empresa y el colaborador. Indicaron que 6 colaboradores encuestados se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 28 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 43 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 21 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 7%, 31%, 39%, 23% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

7.-Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador.

Tabla 26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	27	30,0	30,0	62,2
	Totalmente de acuerdo	34	37,8	37,8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 26 de la pregunta 7. Los beneficios sociales deben estimular la satisfacción del colaborador. Indicaron que 2 colaboradores encuestados se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 27 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 27 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 34 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 2%, 30%, 30%, 38% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

8.-La EPS es un seguro privado que incrementa la afinidad del trabajador con su empresa.

Tabla 27

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	7,8	7,8	7,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	24,4	24,4	24,4
	De acuerdo	39	43,3	43,3	62,2
	Totalmente de acuerdo	22	24,4	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 27 de la pregunta 8 La EPS es un seguro privado que incrementa la afinidad del trabajador con su empresa. Indicaron que 7 colaboradores encuestados se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 22 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 39 personas se encuentran **de acuerdo** y 22 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 8%, 24%, 43%, 24% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

9.- Los beneficios sociales mejora la calidad de vida del colaborador.

Tabla 28

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	14,4	14,4	14,4
De acuerdo	39	43,3	43,3	62,2
Totalmente de acuerdo	38	42,2	42,2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 28 de la pregunta 9. Los beneficios sociales mejora la calidad de vida del colaborador. Indicaron que 13 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 39 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 38 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 14%, 43%, 42% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

10.- Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores.

Tabla 29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	13,3	13,3	13,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	35	38,9	38,9	95,6
	Totalmente de acuerdo	4	4,4	4,4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 29 de la pregunta 10. Los fondos de pensiones generan estabilidad en los trabajadores. Indicaron que 12 colaboradores encuestados se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 39 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 35 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 4 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 13%, 43%, 39%, 4% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

11.- El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador.

Tabla 30

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5,6	5,6	5,6
De acuerdo	41	45,6	45,6	51,1
Totalmente de acuerdo	44	48,9	48,9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 30 de la pregunta 11. El ahorro de los fondos de pensiones es importante para todo colaborador. Indicaron que 5 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 41 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 41 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 6%, 46%, 49% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

12.- La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos.

Tabla 31

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
De acuerdo	39	43,3	43,3	45,6
Totalmente de acuerdo	49	54,4	54,4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 31 de la pregunta 12. La jubilación debería estar basada en los ingresos percibidos. Indicaron que 2 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 39 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 49 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 2%, 43%, 54% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

13.-Los programas para reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores.

Tabla 32

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11,1	11,1	12,2
	De acuerdo	34	37,8	37,8	50,0
	Totalmente de acuerdo	45	50,0	50,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 32 de la pregunta 13. Los programas para reconocimiento y estímulo del personal generan confianza en los trabajadores. Indicaron que 1 colaborador encuestado se muestra **en desacuerdo**, por otro lado 10 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 34 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 45 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 1%, 11%, 38%, 50% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

14.- La empresa recibe sugerencias de colaboradores para mejorar el volumen de producción.

Tabla 33

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	17,8	17,8	24,4
	De acuerdo	26	28,9	28,9	53,3
	Totalmente de acuerdo	42	46,7	46,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 33 de la pregunta 14. La empresa recibe sugerencias de colaboradores para mejorar el volumen de producción. Indicaron que 6 colaboradores encuestados se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 16 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 26 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 42 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 7%, 18%, 29%, 47% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

15.- Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción.

Tabla 34

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	15,6	15,6	16,7
	De acuerdo	45	50,0	50,0	66,7
	Totalmente de acuerdo	30	33,3	33,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 34 de la pregunta 15. Se mantiene una comunicación adecuada para una buena producción. Indicaron que 1 colaborador encuestado se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 14 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 45 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 30 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 1%, 16%, 50%, 33% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

16.- El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock.

Tabla 35

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	17,8	17,8	17,8
De acuerdo	46	51,1	51,1	68,9
Totalmente de acuerdo	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 35 de la pregunta 16. El tiempo de producción se puede medir por la cantidad de stock. Indicaron que 16 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 46 colaboradores se muestran **de acuerdo** y 28 colaboradores se encuentran **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 18%, 31%, 50% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

17.- La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo.

Tabla 36

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11,1	11,1	14,4
	De acuerdo	38	42,2	42,2	56,7
	Totalmente de acuerdo	39	43,3	43,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 36 de la pregunta 17. La empresa genera una grata experiencia para sus colaboradores, logrando superar sus expectativas sobre su puesto de trabajo. Indicaron que 3 colaboradores encuestados se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 10 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 38 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 39 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 3%, 11%, 42%, 43% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

18.- El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores.

Tabla 37

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7,8	7,8	7,8
De acuerdo	40	44,4	44,4	52,2
Totalmente de acuerdo	43	47,8	47,8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 37 de la pregunta 18. El reconocimiento son factores de motivación para los colaboradores. Indicaron que 7 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 40 colaboradores se muestran **de acuerdo** y 43 colaboradores se encuentran **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 8%, 44%, 48% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

19.- La empatía entre colaboradores mejora la producción

Tabla 38

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11,1	11,1	11,1
De acuerdo	47	52,2	52,2	63,3
Totalmente de acuerdo	33	36,7	36,7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 38 de la pregunta 19. La empatía entre colaboradores mejora la producción. Indicaron que 10 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 47 colaboradores se muestran **de acuerdo** y 33 colaboradores se encuentran **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 11%, 52%, 36% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

20.- Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas.

Tabla 39

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	17,8	17,8	23,3
	De acuerdo	54	60,0	60,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 39 de la pregunta 20. Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir de manera profesional sus tareas. Indicaron que 5 colaboradores encuestados se muestran **en desacuerdo**, por otro lado 16 colaboradores se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 54 colaboradores se encuentran **de acuerdo** y 15 colaboradores indicaron **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 6%, 18%, 60%, 17% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

21.- Se muestra la responsabilidad, desarrollando mis tareas o funciones asignadas.

Tabla 40

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
De acuerdo	62	68,9	68,9	68,9
Totalmente de acuerdo	28	31,1	31,1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 40 de la pregunta 21. Se muestra la responsabilidad, desarrollando mis tareas o funciones asignadas. Indicaron que 62 colaboradores se muestran **de acuerdo** y 28 colaboradores se encuentran **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 69%, 31% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

22.- La producción debe ser un indicador de orden y calidad.

Tabla 41

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4,4	4,4	4,4
De acuerdo	59	65,6	65,6	70,0
Totalmente de acuerdo	27	30,0	30,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 41 de la pregunta 22. La producción debe ser un indicador de orden y calidad. Indicaron que 4 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 59 colaboradores se muestran **de acuerdo** y 27 colaboradores se encuentran **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 4%, 66%, 30% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

23.- El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo.

Tabla 42

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4,4	4,4	4,4
De acuerdo	53	58,9	58,9	63,3
Totalmente de acuerdo	33	36,7	36,7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 42 de la pregunta 23. El desempeño óptimo de cada colaborador es un indicador positivo. Indicaron que 4 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 53 colaboradores se muestran **de acuerdo** y 33 colaboradores se encuentran **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 4%, 59%, 37% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

24.- La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador.

Tabla 43

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
De acuerdo	55	61,1	61,1	63,3
Totalmente de acuerdo	33	36,7	36,7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 43 de la pregunta 24. La productividad va de la mano con el desempeño de cada colaborador. Indicaron que 2 colaboradores encuestados se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, por otro lado 55 colaboradores se muestran **de acuerdo** y 33 colaboradores se encuentran **totalmente de acuerdo**. Obteniendo cada una de ellas un porcentaje que asciende a 2%, 61%, 37% respectivamente a su muestra de resultados descriptivos.

Anexo 17
Diapositivas de Defensa de Tesis

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

TESIS

Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019

PRESENTADO POR
Altamirano Cornejo, Diana Gissela

ASESOR
Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de Organizaciones

Lima, Perú
2019

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

INTRODUCCIÓN



 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

REALIDAD PROBLEMÁTICA



De acuerdo con Reynoso (2006), el término trabajador abarca a un sector de la población y se refiere a todas aquellas personas que realizan trabajo y labores creativas, productivas o de transformación. Este tipo de personas añade el autor, dedican energía y esfuerzo en la producción de un bien o servicio.

La clínica San Borja, dedicada al sector salud ubicado en el distrito de San Borja, desea evaluar el nivel de satisfacción por su trabajo y la importancia del trabajador que logra ser competitivo y exitoso demostrando ser un adecuado talento humano.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Gráfico de problemática, objetivo e hipótesis



JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:

Por que el contenido va contribuir implementar la literatura para estos temas de investigación

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:

En esta investigación, de acuerdo a la validación de mi cuestionario por los expertos se ha realizado por el V Aiken y alfa cronbach.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:

Por que mi investigación va buscar solucionar un problema que sobre la Clínica San Borja, Lima 2019.



MARCO TEÓRICO



ANTECEDENTES

Castellano (2013) Colombia Principio de la estabilidad laboral en la implementación de Carrera Administrativa en Colombia: punto de inflexión, la suplección de cargos por lo tanto la estabilidad laboral es la seguridad y el amparo que tiene todo colaborador, para permanecer con el puesto asignado dado que es un factor indispensable y determinante. Se determina que la estabilidad laboral es de suma importancia para todo colaborador, el mantenerse en su puesto de trabajo sin alteraciones será de gran beneficio para la institución.

Cedillo (2013). En su investigación para la Universidad del Azuay. Cuenca-Ecuador Elaboración de un modelo de gestión por procesos enfocado en el mejoramiento continúa de la calidad y la productividad de la empresa. El objetivo de la investigación fue incrementar la competencia en tanto al servicio, calidad y diseño. La metodología de la investigación fue aplicada. Se concluyó que al analizar el valor agregado es una ayuda para el momento de fusionar el sistema por procesos, con este modelo se puede evitar fallas mayores al momento de iniciar una nueva gestión o proceso por consiguiente logrando una mejora de calidad y productividad



CONCEPTO DE LAS VARIABLES

Curi (2014) La estabilidad del colaborador es una perseverancia, donde existe un contrato de por medio entre colaborador y empleador lo cual está indicado mediante el contrato el tiempo de vinculo y las funciones a realizar

Marx (1980) hace referencia a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo

TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA



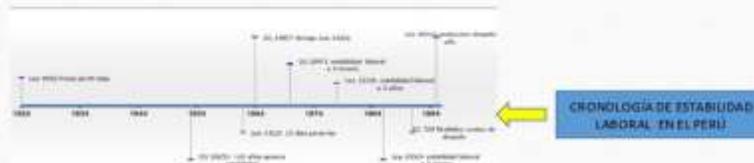
Heizer y Rander (2004) hacen referencia de dos políticas básicas para mantener la **estabilidad** en el empleo siendo los costos de la mano de obra se encuentran amarrados con la producción, y también al costo de contratación y despido.



Quesnay (1766) originalmente menciona la palabra **productividad**, mediante un artículo los granjeros y granos, donde refiere no pierdas jamás de vista el soberano y la nación que la tierra es la única fuente de riquezas y que es la agricultura quien se multiplica, pues el aumento de riquezas asegura el de la población.

DESARROLLO DEL CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD

XX	XX	XX
Factor Costo	Costo Unitario	Costo Unitario
1900	1900	1900



MÉTODOLÓGÍA



Tipo de investigación

Aplicada

Nivel de la Investigación

Explicativo

Enfoque de Investigación

Cuantitativo

Diseño de Investigación

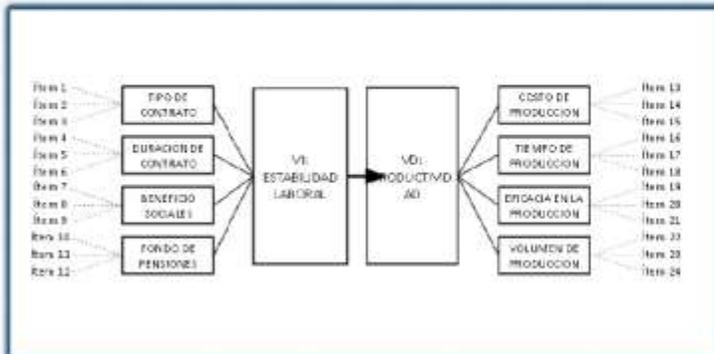
No experimental

Corte

Transversal



TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.



POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por 200 colaboradores de la Clínica San Borja, la investigación finita

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

- Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
- p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
- q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p
- Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
- N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
- e = Error de estimación máximo aceptado
- n = Tamaño de la muestra

RESULTADOS

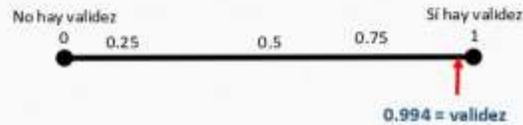


TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

N°	Experto	Grado Maestro	Aplicabilidad
01	Dr. Carmelo Estrada Tardieu	Dr.	Aplicable
02	Dr. Víctor Espinoza Juan	Dr.	Aplicable
03	Mg. Víctor Hugo Fernández	Mg.	Aplicable
04	Dr. Mónica Mazon La Riva	Dr.	Aplicable
05	Mg. Ana Arco Rangel Oscar	Mg.	Aplicable

V. De Aiken general = 0.994

Intervalo al que pertenece el Coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0,0-0,3]	Inaceptable
[0,3-0,4]	Pobre
[0,5-0,6]	Débil
[0,7-0,8]	Aceptable
[0,8-0,9]	Buena
[0,9-1]	Excelente



TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

La confiabilidad fue obtenida a través de dos pruebas:

- Alfa de Cronbach
- 2 mitades de Guttman.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	24

Alfa de Cronbach	Parte	Valor	N de elementos
	Parte 1	,783	12
	Parte 2	,760	12
N total de elementos			24
Correlación entre formas		,724	
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual	,840	
	Longitud desigual	,840	
Dos mitades de Guttman		,839	

Coeficiente de alfa de Cronbach por dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1. Tipo de contrato	0,747	3
D2. Duración de contrato	0,745	3
D3. Beneficio sociales	0,740	3
D4. Fondo de pensiones	0,765	3
D5. Costo de producción	0,765	3
D6. Tiempo de producción	0,724	3
D7. Eficacia en la producción	0,742	3
D8. Volumen de producción	0,773	3

PRUEBA DE NORMALIDAD

		Variable Independiente: ESTABILIDAD LABORAL	Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD
N°		90	90
Parámetros normales a,b	Media	4.12	4.32
	Desviación típica	536	536
Diferencias máximas	Absoluta	394	383
	Positiva	394	383
	Negativa	- 329	- 284
Z de Kolmogorov-Smirnov		3.735	3.634
Sig. asintót. (bilateral)		.000	.000

Significación asintótica (bilateral) es menor a 0,05, los datos no son normales

La significación asintótica bilateral dio como resultado 0,000 (menor a 0,05). El valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 59,607. Al existir asociación o dependencia entre las variables, es válido afirmar que estadísticamente **influye** entre ambas variables

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,607 ←	4	.000
Razón de verosimilitudes	38,672	4	.000
Asociación lineal por lineal	31,191	1	.000
N de casos válidos	90		

Prueba de Hipótesis general: Estabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019."

Existe asociación estadística significativa entre la variable Independiente "estabilidad laboral" y costo de producción"

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,678 ←	4	.000
Razón de verosimilitudes	30,858	4	.000
Asociación lineal por lineal	22,275	1	.000
N de casos válidos	90		

Existe asociación estadística significativa entre la variable Independiente "estabilidad laboral" y tiempo de producción"

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,079 ←	4	.000
Razón de verosimilitudes	43,907	4	.000
Asociación lineal por lineal	28,991	1	.000
N de casos válidos	90		

Existe asociación estadística significativa entre la variable Independiente "estabilidad laboral" y eficacia en la producción"

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,469 ←	4	.000
Razón de verosimilitudes	34,427	4	.000
Asociación lineal por lineal	22,281	1	.000
N de casos válidos	90		

Existe asociación estadística significativa entre la variable Independiente "estabilidad laboral" y volumen de producción"

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,319	2	.042
Razón de verosimilitudes	5,942	2	.040
Asociación lineal por lineal	4,088	1	.043
N de casos válidos	90		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLES
¿Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019?	Identificar en qué medida estabilidad laboral influye en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.	Estabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019.	Variable Independiente Estabilidad Laboral
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones
1- ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en el tipo de contrato de la Clínica San Borja, Lima 2019?	1-Identificar en qué medida la estabilidad laboral influye en el costo de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	1- Estabilidad laboral influye significativamente en el costo de la producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	a- Tipo de contrato b- Duración de contrato c- Beneficios Sociales
2- ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en la duración de contrato de la Clínica San Borja, Lima 2019?	2-Identificar en qué medida la estabilidad laboral influye en el tiempo de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	2- Estabilidad laboral influye significativamente en el tiempo de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	d- Fondo de pensiones
3- ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en los beneficios sociales de la Clínica San Borja, Lima 2019?	3-Identificar en qué medida estabilidad laboral influye en la eficacia de la producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	3- Estabilidad laboral influye significativamente en la eficacia en la producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	Variable Dependiente a- Costo de producción b- Tiempo de producción c- Eficacia de la producción
4- ¿En qué medida la estabilidad laboral influye en el fondo de pensiones de la Clínica San Borja, Lima 2019?	4-Identificar en qué medida estabilidad laboral influye en el volumen de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	4- Estabilidad laboral influye significativamente en el volumen de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019.	d- Volumen de producción

DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio, se basaron en la escala de Likert referenciando cómo influye la estabilidad laboral considerando las dimensiones tales como el tipo de contrato, duración de contrato, fondo de pensiones, beneficios sociales en la productividad de los colaboradores a razón del costo de producción, tiempo de producción, eficacia de la producción y volumen de la producción, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,866 lo cual según Rusque M (2003) "la validez de la variable representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas; y un Alfa de Cronbach de 0,760 es considerado aceptable para la fiabilidad de la variable dependiente; y un Alfa de Cronbach de 0,783 aceptable según los mismo autores, para la fiabilidad de la variable independiente. Con un global de ítems de 0,866 interpretado según Rusque M (2003), como aceptable.

CONCLUSIONES

Estabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019; lo cual confirma la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

Estabilidad laboral influye significativamente en el costo de la producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019; lo cual confirma la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

Estabilidad laboral influye significativamente el tiempo de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019; lo cual confirma la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

Estabilidad laboral influye significativamente en la eficacia de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019; lo cual confirma la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

Estabilidad laboral influye significativamente el volumen de producción de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019; lo cual confirma la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

RECOMENDACIONES

1. A la institución donde se realizó la investigación, se recomienda incrementar su nivel de seguridad de estancia de sus colaboradores, para determinar la su estabilidad laboral y productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019. Por ende se soluciona con contratos fijos.
2. A la institución donde se realizó la investigación, se recomienda dar mayores incentivos emocionales, para determinar la productividad de los colaboradores de la clínica San Borja, Lima 2019. Por ende el personal estará más satisfecho.
3. También se recomienda a la institución considerar los años de entrega de cada colaborador y tener mayor consideración con el personal antiguo.
4. Mediante esta investigación, se pone a disposición de la institución aplicando soluciones y poniendo en práctica cada modelo metodológico, a fin de que cada resultado sirva para una investigación más adelante. También se recomienda las variables para ponerlo en marcha.

Matriz OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición de la operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
ESTABILIDAD LABORAL	Según Guzmán (2001) la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo. Es un derecho 10 no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica aquel, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa.	La variable estabilidad laboral se medirá con las dimensiones: tipo de contrato, duración de contrato, beneficios Sociales, Fondo de pensiones.	Tipo de contrato	Rentabilidad	Likert (Sahematra)
			Duración de contrato	Ingreso	Likert (Sahematra)
				Actividad	Likert (Sahematra)
			Beneficios Sociales	Metas	Likert (Sahematra)
				Capacitaciones	Likert (Sahematra)
				Seguridad	Likert (Sahematra)
			Fondo de pensiones	Confianza	Likert (Sahematra)
				Calidad de vida	Likert (Sahematra)
				Ingreso Mensuario	Likert (Sahematra)
				Aperturas	Likert (Sahematra)
PRODUCTIVIDAD	De acuerdo a Van Der (2005) Explica que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan 32 su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa.	La variable productividad se medirá con las dimensiones: costo de producción, tiempo de producción, eficacia en la producción y volumen de producción.	Costo de producción	Ahorros	Likert (Sahematra)
			Tiempo de producción	Justificación	Likert (Sahematra)
				Comunicación	Likert (Sahematra)
			Eficacia en la producción	Medición	Likert (Sahematra)
				Supervisión	Likert (Sahematra)
				Satisfacción	Likert (Sahematra)
			Volumen de producción	Reconocimiento	Likert (Sahematra)
				Confianza	Likert (Sahematra)
				Empatía	Likert (Sahematra)
				Responsabilidad	Likert (Sahematra)
Desempeño	Accesibilidad	Likert (Sahematra)			
	Calidad	Likert (Sahematra)			
Desempeño	Productividad	Likert (Sahematra)			
	Desempeño	Likert (Sahematra)			

