

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“La satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Foncodes zonal Huánuco – 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: Ortega Calderón, Karolina Estela

ASESOR: Linares Beraún, William Giovanni

HUÁNUCO - PERÚ
2023



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72462239

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el
desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Laurencio León, Nisset Dayana	Maestro en gerencia pública	47456290	0000-0002-8796-9927
3	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en ciencias administrativas, mención en gestión pública	2251259	0000-0002-6062-6705

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:00 horas del día 15 del mes de noviembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano	(Presidente)
Mtra. Nisset Dayana Laurencio Leon	(Secretaria)
Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña	(Vocal)

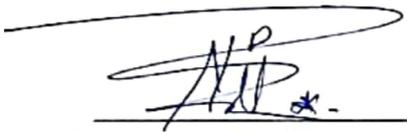
Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1434-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE FONCODES HUÁNUCO - 2023”**, presentada por la Bachiller, **ORTEGA CALDERON, Karolina Estela**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 16 Dieciséis y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **12:00 horas del día 15 del mes de noviembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtra. Diana Huerto Orizano
Nº DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
PRESIDENTE


Mtra. Nisset Dayana Laurencio Leon
Nº DNI 47456290
Código ORCID: 0000-0002-8796-9927
SECRETARIA


Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña
Nº DNI 22512599
Código ORCID: 0000-0002-6062-6705
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD PARA REPOSITORIO

Yo, WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, asesor(a) del PA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS y designado(a) mediante resolución N° 145-2023-FCOMP-PAAE-UDH de la estudiante(s) ORTEGA CALDERON KAROLINA ESTELA , de la investigación titulada:

“ LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FONCODES HUÁNUCO - 2023”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huánuco 21 de noviembre de 2023

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4915-0670>

“La Satisfacción Laboral Y Su Relación Con La Productividad De Los Trabajadores De FONCODES Zonal Huánuco – 2023”

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	3%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	fdocuments.es Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4915-0670>

DEDICATORIA

Primero a Dios, porque todo lo que he logrado tener y ser, es gracias a él.

A mi madre: **Jesús Edith Calderón Meza** por estar siempre conmigo apoyándome, aconsejándome, y festejar junto a mi cada logro, dándome las fuerzas necesarias para culminar esta importante etapa en mi vida profesional. Ella es y será mi más grande motivación.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco por permitirme culminar mis estudios con éxito y a los instructores que me brindaron los conocimientos que necesitaba para mi formación profesional., en especial a los docentes:

Mg. Giovanni Linares Beraún, Mg. Diana Huerto Orizano, Mg. Nisset Laurencio León, Mg. Martin Gonzales Acuña, Mg. Erica Luz Ventura Crispin Y Mg. Alan Dennis Lopez Lopez por brindarme los conocimientos precisos para poder desarrollar el trabajo de investigación.

A mi madre hermosa por estar y haber estado siempre conmigo en todo momento, por brindarme sus consejos, escucharme, por cada palabra de aliento, por su paciencia y amor y por haberme apoyado a lo largo de todos estos años.

A mi papá Ramiro, por su paciencia y consejos y por haberme apoyado en todo este tiempo.

A mi familia en general, estaré agradecida infinitamente con mi abuelita Yolanda, con mis tíos: Diana, Sarita, Diego, Martin y Héctor. Por el apoyo que siempre me brindan y brindaron.

A mi mejor amiga Arq. Yuliana Esteban Trinidad por apoyarme y acompañarme en todo este tiempo, brindarme sus consejos y por su infinita paciencia.

Al jefe y a los trabajadores de la institución FONCODES Zonal Huánuco, quienes me apoyaron brindándome la información para poder realizar el trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCION.....	XIV
CAPITULO I	16
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	16
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3 OBJETIVOS.....	17
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPITULO II.....	20
MARCO TEORICO.....	20
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	20
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	21
2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2 BASES TEÓRICAS.....	24
2.2.1 SATISFACCIÓN LABORAL.....	24
2.2.2.1 DEFINICIONES.....	24

2.2.2.3	DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN	
LABORAL.....		25
2.2.2.4	IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN	
LABORAL.....		25
2.2.2	PRODUCTIVIDAD LABORAL.....	28
2.2.2.1.	DEFINICIONES.....	28
2.2.2.2	DIMENSIONES DE LA PRODUCTIVIDAD	
LABORAL.....		30
2.2.2.3	IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD	
LABORAL.....		32
2.3	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	31
2.4	HIPÓTESIS.....	34
2.4.1	HIPÓTESIS GENERAL.....	41
2.4.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	42
2.5	VARIABLES.....	35
2.5.1	VARIABLE DEPENDIENTE	36
2.5.2	VARIABLE INDEPENDIENTE	36
2.6	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
CAPITULO III.....		38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		38
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.1	ENFOQUE.....	38
3.1.2	ALCANCE O NIVEL.....	39
3.1.3	DISEÑO.....	39
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	40
3.2.1	POBLACIÓN.....	40
3.2.2	MUESTRA.....	42
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE	
DATOS.....		42
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	43
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE	
DATOS.....		44
CAPITULO IV.....		46

RESULTADOS.....	46
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	46
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	82
CAPITULO V.....	87
DISCUSION DE RESULTADOS.....	87
5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	87
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	101
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	103
ANEXOS.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	36
Tabla 2 Trabajadores Internos (Oficina) Y Trabajadores Externos (Campo).....	41
Tabla 3 ¿Se siente identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?.....	46
Tabla 4 ¿Cree usted que las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee?	47
Tabla 5 ¿Cree usted que las tareas que desempeña dentro de la empresa tienen significancia en su vida cotidiana?	48
Tabla 6 ¿Cree usted que el trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana?	49
Tabla 7 ¿Considera usted que tiene la autonomía plena para el desarrollo de sus actividades a su modo?.....	50
Tabla 8 ¿Considera usted que la organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades?	51
Tabla 9 ¿Recibe usted retroalimentación constante por parte de su jefe? .	52
Tabla 10 ¿Cree usted que la retroalimentación es de manera inmediata dando sollución a todos los inconvenientes presentados en la institución?	53
Tabla 11 ¿Considera usted que el sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?.....	54
Tabla 12 ¿Considera usted que el sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos?	55

Tabla 13 ¿La institución ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal en función a las tareas que desempeña?	56
Tabla 14 ¿La institución ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña?	57
Tabla 15 ¿Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo?	58
Tabla 16 ¿Considera usted que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal?.....	59
Tabla 17 ¿Cree usted que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña?	60
Tabla 18 ¿La institución aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas?	61
Tabla 19 ¿Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee?	62
Tabla 20 ¿Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución?.....	63
Tabla 21 ¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales que dispone en su area de trabajo?	64
Tabla 22 ¿Considera usted que utiliza las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo?	65

Tabla 23 ¿Considera usted tener conocimiento de los procesos de desarrollo de los trabajos, así como los responsables de cada uno de ellos?	66
Tabla 24 ¿Considera usted que sigue los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr su objetivo?	67
Tabla 25 ¿Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades?.....	68
Tabla 26 ¿Considera usted que utiliza cada herramienta o material para el fin que fue creado?	69
Tabla 27 ¿Considera usted que le da el uso y manejo adecuado a los equipos que posee la institución?	70
Tabla 28 ¿Revisa el estado de los equipos con las cuales trabajara ocasionalmente?.....	71
Tabla 29 ¿Se considera usted estratégico para planificar las actividades que desarrollara en su puesto de trabajo?.....	72
Tabla 30 ¿Demuestra usted planificar sus actividades previamente antes de ejecutarlas?.....	73
Tabla 31 ¿Se preocupa usted por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos?.....	74
Tabla 32 ¿Toma usted en cuenta los parámetros para el cuidado de las herramientas y equipos de la institución?	75
Tabla 33 ¿Demuestra usted ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución?	76
Tabla 34 ¿Observo usted que se toman medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la institución?.....	77

Tabla 35	¿Simplifica usted los procesos de desarrollo de los trabajos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo?	78
Tabla 36	¿Simplifica usted los elementos (por ejemplo la acumulación de tareas y actividades) que atrasan el desarrollo de las actividades?	79
Tabla 37	¿Demuestra usted esfuerzo por realizar eficientemente su trabajo minimizando errores del mismo?	80
Tabla 38	¿Cree usted que pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes?.....	81
Tabla 39	Variable Correlaciones - Satisfacción Laboral Y Productividad De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, Año 2023	82
Tabla 40	Variable Correlaciones- Reto Del Trabajo Y Productividad Laboral De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, Año 2023.....	83
Tabla 41	Variables Correlaciones Remuneraciones Justas Y Productividad De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, 2023	84
Tabla 42	Variables Correlaciones Condiciones De Trabajo Y Productividad De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, 2023	85
Tabla 43	Variables Correlaciones Relación trabajo – empleado Y Productividad De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, 2023 ..	86

RESUMEN

El objetivo de la investigación es describir la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES Zonal Huánuco – 2023, con el fin de establecer el impacto de la satisfacción laboral en la mejora de la productividad laboral y, por tanto, en el desarrollo y crecimiento de dicha institución.

La investigación se realizó con un diseño no experimental, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 33 trabajadores y la muestra fue igual a la población. Así mismo, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, como instrumento se aplicó un cuestionario de 18 preguntas para la variable independiente (Satisfacción Laboral) y 18 preguntas para la variable dependiente (Productividad Laboral).

Concluyendo que ambas variables de estudio se relacionan de una forma positiva, directa y de nivel alto; es decir en cuando exista un mayor incremento de la satisfacción laboral en los trabajadores de campo y oficina existirá una mayor productividad en la institución Foncodes Zonal Huánuco, tal y como se muestran en los resultados estadísticos manifestados al final de la investigación.

Palabras Clave: *Satisfacción laboral, Productividad laboral, Autonomía, Identidad, Motivación*

ABSTRACT

The objective of this research study is to describe the relationship between job satisfaction and work productivity of the workers of FONCODES Zonal Huánuco – 2023, in order to establish the impact of job satisfaction on improving work productivity and, therefore, in the development and growth of the institution.

The research was carried out with a non-experimental design, applied, descriptive correlational level, quantitative approach. The study population was made up of 33 workers and the sample was equal to the population. Likewise, the survey was used as a data collection technique; as an instrument, a questionnaire with 18 questions was applied for the independent variable (Job Satisfaction) and 18 questions for the dependent variable (Job Productivity).

Concluding that, both variables of study are related in a positive, direct and high-level way; That is to say, when there is a greater increase in job satisfaction in field and office workers, there will be greater productivity in the Foncodes Zonal Huánuco institution, as shown in the statistical results expressed at the end of the research.

Keywords: *Job satisfaction, Job productivity, Autonomy, Identity, Motivation*

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como objetivo “determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES Zonal Huánuco - 2023”. Entre ellos se analizaron los errores de satisfacción laboral que repercuten en la productividad de los compañeros de trabajo.

Un alto nivel de satisfacción en el trabajo le permitirá aumentar la productividad de sus empleados, lo que está directamente relacionado con sus destrezas. la satisfacción laboral puede describirse como el comportamiento del empleado hacia su empleo; dicho comportamiento se fundamenta en los conocimientos y principios que el empleado aprende a través de sus labores realizadas, lo que conduce a una alta productividad del empleado.

Por lo anterior, sería irrelevante que una en una institución sólo pensara en conseguir la satisfacción de sus trabajadores, ofreciendo solo lo que ellos anticipan y nada más; por esto, como institución, se deben tomar en cuenta los diversos componentes de la satisfacción laboral en relación a la productividad. Como resultado, vale la pena señalar que el proyecto de tesis se creó teniendo en cuenta los factores mencionados a continuación:

En el Capítulo I, da a conocer la estructura de la investigación tales como la descripción del problema, formulación del problema, los objetivos tanto general como los específicos, la justificación de la investigación, limitaciones que se tuvo durante el desarrollo de la investigación y la viabilidad de la investigación.

En el Capítulo II, explica los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las bases teóricas donde realizamos temas de Satisfacción laboral y Productividad Laboral, a su vez las definiciones conceptuales de términos utilizados, las hipótesis tanto general como específicas, las variables dependiente e independiente y la Operacionalización de variables.

En el Capítulo III, se da a conocer el tipo de la investigación, el enfoque y alcance de la investigación, el diseño de la investigación, la población a considerar, el tamaño de la muestra, las técnicas e instrumentos utilizados en el estudio para los colaboradores, la presentación de datos junto a sus análisis e interpretación.

En el Capítulo IV, comprende el procesamiento de datos, los resultados de la investigación aplicada, los resultados de datos obtenidos del procesamiento en el programa SPSS y la contrastación y prueba de hipótesis.

En el Capítulo V, se discuten los resultados de la investigación mediante una contrastación de resultados

Luego se da conocer las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas que ayudo a realizar el trabajo de investigación utilizando términos dirigidos al tema.

Por último, se precisan los anexos que corresponden a la Matriz de Consistencia, los Instrumentos aplicados a los colaboradores, la validación de los instrumentos e ilustraciones.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Es importante garantizar la satisfacción de los empleados porque conducirá a una mayor productividad. La satisfacción en el trabajo contiene dos factores, los internos y externos, algunos de los cuales incluyen la motivación del empleado, el crecimiento profesional, la identificación y la pertenencia a la organización. Según una investigación por Oxford Economics (2014) realizada en todo el mundo, el 76% de los empleados no están contentos con su trabajo debido a una mala gestión organizativa, una remuneración insuficiente, programas de jubilaciones insatisfactorias, cronogramas de horas que son rígidas y prestaciones insuficientes. Además, demuestra cómo “las jerarquías directivas rara vez se alinean con los planes y objetivos establecidos por los departamentos de recursos humanos”. (Oxford Economics, 2014, p. 6). Otro elemento que influye directamente en la felicidad de los empleados y, en consecuencia, en la productividad es éste.

En otro orden de cosas, se descubrió que la satisfacción laboral es un problema importante en Perú, ya que se considera la principal razón de absentismo.

Así mismo Supera World (2014) revela que el 45% de los empleados están insatisfechos con su lugar de trabajo, y una parte considerable de ellos piensa que esto se debe al ambiente de trabajo, a que no se valoran sus ideas, a una comunicación poco clara, que no tienen apoyo para cumplir los objetivos satisfactoriamente, al liderazgo y a la baja remuneración que reciben los empleados. Según The Conference Board Economy Database, la producción mensual de un trabajador peruano es de 1.048 dólares, lo que supone un nivel de productividad comparativamente bajo. (Córdova, 2014). De este modo, la baja productividad está causada por el descontento con su trabajo, ya que con frecuencia las organizaciones públicas no proporcionan todas las prestaciones y no satisfacen sus necesidades, lo que se traduce en una capacidad insuficiente para llevar a cabo sus tareas.

Así mismo, el ámbito local, y precisamente en FONCODES ZONAL HUÁNUCO; la cual es una institución pública sin fines de lucro. En la institución FONCODES ZONAL HUÁNUCO se ha identificado una preocupación oculta, ya que los trabajadores cuentan con niveles medios de satisfacción laboral, causando problemas en la productividad laboral de los colaboradores en la actualidad.

Previamente determinaremos cómo consecuencias del problema de insatisfacción laboral los siguientes:

Se tomarán en cuenta algunas insuficiencias en el Reto del Trabajo, como indica el hecho de que muchos de los colaboradores no estén ejecutando sus respectivas funciones, lo que hace que no se cumplan los objetivos previstos por la Institución; del mismo modo, en cuanto a la remuneración justa, se podrá ver que muchos de los que trabajan en la institución se llevan a cabo actividades para las que el salario no compensa, lo que conlleva que el empleado se sienta injustamente remunerado. Por otro lado, en la relación trabajo-empleado, se ha observado que muchos trabajadores desempeñan sus funciones, pero no siempre de la mejor manera posible, como consecuencia de la falta de comunicación entre los trabajadores y la organización, que les priva de los recursos que necesitan para desempeñar sus funciones y hacer efectivo el caso.

Por esta razón, creemos que es crucial llevar a cabo una investigación para confirmar el vínculo entre la satisfacción laboral de los empleados y la productividad laboral en FONCODES ZONAL HUÁNUCO para, posteriormente, buscar opciones alternativas adecuadas.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la Satisfacción Laboral se relaciona con la Productividad de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P1: ¿Qué relación existe entre el Reto del trabajo y Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?

P2: ¿Qué relación existe entre las Remuneraciones justas y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?

P3: ¿Qué relación existe entre las Condiciones de Trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?

P4: ¿Qué relación existe entre la Relación trabajo – empleado y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O1.- Determinar la relación que existe entre el Reto del trabajo y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

O2.- Determinar la relación que existe entre las Remuneraciones justas y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

O3.- Determinar la relación que existe entre las Condiciones de Trabajo y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

O4.- Determinar la relación que existe entre la Relación trabajo – empleado y la Productividad de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Para evaluar la primera variable satisfacción laboral se utilizó la teoría de Robbins, S. (2005) en su libro titulada “Administración”. En cuanto a la segunda variable Productividad de los colaboradores se empleó la teoría de Bain, D. (2000), en su libro “Productividad: La

solución a los problemas de la empresa”, quien evalúa la productividad a través de una lista de control del personal. Además, es justificable por que aumentará antecedentes de investigación para estudios futuros, ya que les facilitará por el tema de la existencia de varias teorías compuesta en esta investigación.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Hernández Sampieri et al. (2014) Afirma que cuando la investigación ayuda a resolver un problema real, se producen ramificaciones prácticas. En la institución FONCODES Zonal Huánuco se encontró la necesidad de aumentar la productividad en la realización de diversas tareas en el centro de labores, además con esta investigación se planea conocer los factores que ayudan al incremento de la productividad de los trabajadores de FONCODES, conllevando a tener en cuenta para poder emplearlo en los problemas relacionados parecidas a esta investigación.

1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Siguiendo a Hernández Sampieri et al. (2014), cuando una investigación ayuda a definir un concepto, una variable o una relación entre variables, su base metodológica queda clara. En esencia, se acudió al uso del método descriptivo correlacional, con enfoque cualitativo lo cual ayudo a responder al problema de investigación y alcanzar los objetivos del estudio.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo conto con ciertas limitaciones durante la aplicación de los instrumentos de investigación, los cuales estuvieron referidos a que los trabajadores de la institución FONCODES ZONAL HUÁNUCO no respondan con veracidad. Así como también que no dispongan de tiempo para poder responder las preguntas del mismo, debido a que se aplicaron los cuestionarios durante el horario de trabajo. Lo cual se resolvió coordinando con los horarios de break de los trabajadores o algunos tiempos libres. Aunado a esto la predisposición y la ayuda de los mismos, pude lograr aplicar los cuestionarios a la totalidad de mi muestra.

1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Conté con los medios financieros elementales. A su vez, conté con la autorización respectiva del jefe encargado (ANEXOS) para poder acceder a la información, el permiso y la colaboración de los trabajadores de la institución para brindarme información veraz y predisposición para rellenar mis instrumentos de recolección de datos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Calderón, E. (2016), en su tesis: “Satisfacción laboral y su relación con en la productividad”. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Llego a las conclusiones, de que la totalidad de los empleados evaluados en el área administrativa de la Municipalidad que aplicaron una prueba de la variable principal, donde la mayoría de trabajadores indicaron estar contentos con su trabajo, de los cuales el 40% reportó satisfacción total y el 60% reportó satisfacción; ninguno de los empleados demostró insatisfacción laboral. También la evaluación permitió demostrar acerca de las pautas que inciden en la satisfacción laboral de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Huehuetenango, lo que permite concluir que la institución no valora adecuadamente el trabajo de los funcionarios municipales. (p.63).

Carrascal, A., Patiño, E. (2016) en su tesis de investigación: “Satisfacción laboral en los departamentos de la región caribe colombiana”. Universidad de Cartagena, Colombia. Llegaron a las conclusiones de que la población de la región Caribe y sus departamentos es relativamente joven, siendo los departamentos de Sucre y Córdoba los que tienen los ocupados más jóvenes y los hombres son en promedio más jóvenes que las mujeres; hay mayor participación de los hombres, especialmente en los departamentos de Cesar y Magdalena, excepto en el departamento de Córdoba donde las mujeres son mayoría; dado que se les considera cabezas de familia y conviven en pareja, ya estén casados o en unión libre, los trabajadores por cuenta ajena suelen asumir una parte importante de la responsabilidad de mantener a sus familias. También se determinó que la mayoría de ellos no asiste actualmente a ninguna institución educativa, que la mayor parte de su educación es de nivel secundario y que hay una escasez flagrante de profesorado universitario y, lo que es más importante, de estudiantes

de posgrado. El análisis de los ingresos reveló que, debido al bajo nivel educativo de los trabajadores, los salarios son generalmente bajos en los departamentos de la zona. (p.77).

Fuentes, M. (2014) en su estudio "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" oficina de recursos humanos del Organismo Judicial de la ciudad de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Se concluyó que no hubo relación entre ambas variables. Así como también, los 20 encuestados (entre 67 y 100 puntos) expresaron un alto grado de porcentaje en la satisfacción laboral. Esto se ve corroborado lo demostrado en la pregunta nº 16 relativa a si los encuestados están felices y cómodos al realizar sus actividades. En cuanto al 71% de ellos afirman estar satisfechos con las labores que ejecutan, lo que favorece a la consecución de las metas institucionales, por otro lado, el veintinueve por ciento afirma estar siempre satisfecho. Por otro lado, en el ámbito de evaluación al personal, se determinó que la estabilidad en el empleo, la conexión entre trabajadores, la satisfacción laboral, las situaciones en general y la experiencia por los años de estadía en la institución influyen en la felicidad de los empleados. (p.73).

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

García, T., Grandez, T. (2014) en su tesis: "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014." Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Llegaron a las conclusiones de que con un coeficiente de Pearson positivo moderado de $r = 0,596$, la satisfacción laboral genera un impacto favorable en el desarrollo de la producción de la región manufacturera. Así mismo, el personal de la planta de producción está satisfecho con su trabajo en distintos grados: ninguno tiene un bajo nivel, el 14,71% tiene un nivel medio y el 85,29% tiene nivel mayor. De igual manera, para medir el grado la producción de los colaboradores del área de manufactura se utilizan los siguientes criterios: 5,88% de los colaboradores son poco

productivos, 58,82% son medianamente productivos y 35,29% son altamente productivos. (p.77).

Mesías, J. (2017) en su tesis: "Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A. provincia Chincha, 2017". Universidad Autónoma de Ica. Llegó a la conclusión de que la productividad de los trabajadores del sector productivo se ve afectada debido a su satisfacción laboral en el año 2017. Así como también, el empleado tiene sentido de pertenencia a la organización porque tiene en cuenta que las labores que lleva a cabo le ayuda a mejorar profesional y personalmente. Así mismo revela que 63 empleados, es decir, el 83% de este grupo, se sienten satisfechos porque el trabajo que se les asigna les permite mejorar sus competencias y capacidades. De igual manera demuestra que 71 empleados, es decir, el 93% de este grupo, están satisfechos con su trabajo, ya que contribuye a la institución para el logro de objetivos trazados. Además, puede decirse que la organización ofrece a entera disposición de facilidades (infraestructura, entornos de labores establecidos, equipamiento moderno, materiales de primeros auxilios, etc.) precisas para que los empleados defiendan su integridad y trabajen de forma agradable, lo que contribuye a su satisfacción. (p.83).

Herrera, M. (2017) en su investigación: "Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017". Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Llegó a las conclusiones de que, muestra claramente la sig. (bilateral) = 0,000, afirmando la hipótesis alternativa de que las circunstancias materiales están relacionadas con la productividad. En consecuencia, el entorno de trabajo agradable y un mínimo de comodidad aumentarían el rendimiento diario de los trabajadores. Así como, la hipótesis alternativa de que las bonificaciones laborales y las compensaciones están conectados con la productividad. La productividad de los empleados se ve afectada por el hecho de que reciben una remuneración injusta y de que, en consecuencia, no se consolidan sus expectativas laborales. Como resultado, la productividad de los trabajadores en sus labores

disminuye, debido a que los supervisores no toman en cuenta el esfuerzo por las tareas realizadas. (p.60).

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

Cuchilla, M. (2015) en su tesis: "Factores que inciden en la satisfacción laboral del obstetra del centro materno infantil de Tahuantinsuyo de Marzo a agosto 2015". Universidad de Huánuco. Concluyo que, del estudio de investigación, el personal del Hospital Materno Infantil Tahuantinsuyo Bajo está en general satisfecho con su trabajo. La mayoría de los obstetras, según el estudio, tienen entre 30 y 49 años. La mayoría de ellos son adultos; en este momento, son más productivos y tienen un mayor potencial de crecimiento tanto profesional como personal, lo cual es ventajoso para la institución. Así como, todas son mujeres, pero esto no influye en el rendimiento de su trabajo, y no hay pruebas de que el sexo de un trabajador influya en su grado de satisfacción laboral. Además, es importante subrayar que tanto los solteros como los casados dedican más horas al trabajo. Del 43,3% que están casados, es importante señalar que tienen un mayor compromiso y deber para con sus familias. También, se constató que los profesionales tienen un alto porcentaje de formación de postgrado en máster y especialidad en cuanto a nivel académico. (p.70).

Morales Gómez, C. (2016) en su tesis: "Descripción de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Escuela De Posgrado De La Universidad Nacional Hermilio Valdizan De Huánuco, 2016" Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Determino que al referirnos a la satisfacción laboral destaca avances sustanciales en áreas como elementos motivacionales y circunstancias de labores, el personal evalúa su satisfacción laboral como buena, aunque aún existen deficiencias en aspectos como las consideraciones salariales. Así como se encuentra que los grados motivacionales intervienen de manera sumamente positiva y promueven la satisfacción laboral en el personal, con un 18,25% muy de acuerdo y un 25,5% de acuerdo. También, considera que el ambiente de trabajo tiene un impacto positivo en el crecimiento de su trabajo. Como se observa en la Tabla N° 14, donde el

26,7% está muy de acuerdo y el 23,3% de acuerdo con cómo se fomenta el liderazgo, el crecimiento profesional y las relaciones laborales en su lugar de trabajo. (p.68).

Mendoza, A. (2019) en su tesis: “Satisfacción laboral y rotación de personal en la unidad de Gestión Educativa Local 302 - Leoncio Prado.” Universidad de Huánuco. Concluyo lo que la rotación de personal y la satisfacción laboral están correlacionadas porque El 80% de los empleados ha rotado últimamente de área de trabajo, lo que ha provocado infelicidad laboral, y el 52% de ellos afirma que las instituciones no les dan suficiente seguridad laboral para sentirse satisfechos. Además, el 58% de los colaboradores recibe los ascensos de forma justa, y el 50% recibe reconocimiento por sus esfuerzos. Sin embargo, para el 48% de los empleados, la remuneración no se corresponde con el trabajo que realizan. Además, el 60% de ellos se siente cómodo con sus herramientas de trabajo, mientras que el 36% no. Por otro lado el 64% menciona que sus áreas donde laboran son ideales para realizar sus tareas diarias, mientras que el 36% no. En conclusión, para ser feliz en el trabajo, hay que tener buenas condiciones laborales. (p.70).

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.2.1 DEFINICIONES

Chiang, M., Ojeda, J. (2013) Dice que una de las cosas que hacen que un trabajo sea satisfactorio es cuando una persona tiene la oportunidad de utilizar sus habilidades en un entorno desafiante, lo que hace que esté más interesada en obtener buenos resultados. Pero también es importante señalar que la gente estará contenta si la empresa le paga bien, se ocupa de sus necesidades básicas y aprecia su trabajo reconociéndolo. Afirma que unas buenas condiciones de trabajo, que no sean peligrosas ni incómodas, y unos salarios y retribuciones bien pagados que reflejen claramente las expectativas de cada empleado contribuyen a que los trabajadores se puedan sentir conformes con sus labores

realizadas. Además, los trabajadores esperan que su gerente y/o jefe pueda ser accesible, considerado y esté dispuesto a escucharles cuando la situación lo requiera. Los empleados también quieren que su jefe inmediato sea accesible, considerado y dispuesto a escucharles cuando sea necesario. (p.45)

Paz, R. (2012) según el autor, una consideración importante para los responsables de la gestión de una empresa es el nivel de satisfacción de una persona con su puesto y sus términos laborales. Numerosos estudios han demostrado que la satisfacción en el trabajo tiene un impacto significativo en la lealtad del trabajador hacia su empleador, la productividad, el nivel de absentismo y la rotación laboral. (p.71).

Marín, J., Arias, L. (2013) destaca que las empresas modernas se preocupan por preservar la felicidad de sus empleados otorgándoles oportunidades de asumir retos que maximicen su potencial. Establece que se incluyen todos los pensamientos y sentimientos de un empleado en relación con su trabajo y sus circunstancias actuales, es una respuesta emocional que un empleado tiene hacia su trabajo como resultado o en respuesta a experiencias en el mismo, a la luz de sus valores o, más particularmente, a la luz de lo que quiere o espera de él. Creen que los términos "satisfacción" y "placer" son intercambiables. (p.95).

Olivares, G., Silva, M., Carlos, C. (2013) dan a entender que tiene que ver con el nivel de conformidad del individuo con su ambiente laboral. Para ellos, la satisfacción laboral tiene en cuenta factores como el salario, la naturaleza del centro de labores, la conexión entre los trabajadores, la certeza en el trabajo, etc. (p.55).

2.2.2.2 DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Robbins S. (2005) cree que los elementos que revelan si un individuo está feliz y cómodo con las ventajas que le ofrece la organización pueden utilizarse para medir la felicidad laboral. Estos factores incluyen las relaciones trabajo-empleado, una

remuneración justa, trabajos que supongan un reto y las condiciones laborales". Estos elementos facilitarán la evaluación de la felicidad en el trabajo. (p.25 - 46)

Reto del trabajo

Robbins S. (2005) afirma acerca de cómo el colaborador utiliza una variedad de habilidades para crear una serie de tareas. Utilizando los signos a continuación:

- **Identidad de la tarea**

Lo precisa como el nivel en el cual el empleado realiza sus tareas y trabajos en su total integridad.

- **Significación de la tarea**

Tiene en cuenta en qué medida el puesto afecta el día a día o a la labor de otros individuos en la empresa principal o en quienes lo rodean.

- **Autonomía**

Se refiere a la medida en que el puesto de trabajo ofrece al individuo un grado significativo de flexibilidad, independencia y discreción en la forma de programar su trabajo y de utilizar los instrumentos a su disposición.

- **Retroalimentación del puesto mismo**

Lo define como la medida en que el colaborador adquiere información precisa y a tiempo sobre la eficacia de su rendimiento al realizar las actividades laborales que requiere el puesto.

Remuneraciones justas

Robbins S. (2005) da a entender sobre retribuciones, mejor conocidas como buena paga o promociones de puesto son lo que la empresa da a sus empleados a cambio del tiempo y el esfuerzo que dedican a cada tarea. Para que el empleado se sienta feliz, el sistema debe considerarse justo. Determinado por:

- **Satisfacción con los sueldos y salario**

Como el pago que se hace a los trabajadores por su trabajo realizado. Mantener la satisfacción de los empleados mediante este

aspecto crucial de la gestión del departamento de personal coopera con la institución a atraer, conservar a una plantilla de producción.

Condiciones de trabajo

Robbins S. (2005) Sugiere que las circunstancias del lugar de trabajo tienen un nivel de atención significativo en la felicidad de los trabajadores porque las personas prefieren realizar sus tareas en entornos que les ofrezcan oportunidades y les permitan compartir libremente sus conocimientos y opiniones.

- **Oportunidad y Desarrollo de la Organización**

Se centra en el crecimiento, la eficiencia y la eficacia de los intercambios de relaciones interpersonales dentro de un grupo que trabaja por un objetivo común. Está íntimamente relacionado con los objetivos actuales de la institución.

- **Supervisión**

Lo define como una tarea o serie de tareas que un individuo diseña al observar cuidadosamente las actividades en sus puestos de trabajo con el fin de lograr una íntegra productividad y felicidad.

Relación trabajo – empleado

Robbins S. (2005) Implica que la asociación entre la empresa y sus asociados es un vínculo que debe conservarse porque, con una buena relación, los objetivos y las metas pueden alcanzarse al unísono y con un espíritu compartido, siempre en pos del logro de la institución.

- **Compatibilidad entre la personalidad y el puesto**

Consiste en el alto grado de compatibilidad entre la personalidad del trabajador y el puesto de trabajo, lo que conduce a una persona más satisfecha.

2.2.2.3 IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Robbins S. (1999) Subraya lo importante que es tener un alto grado de satisfacción laboral cuando se demuestra que los individuos descontentos faltan al trabajo con más frecuencia, son más propensos a dejarlo y a participar en actividades perjudiciales.

Además, se pudo percibir que los trabajadores felices viven más tiempo y cuentan con buena salud. En conclusión, la vida del empleado fuera del trabajo se beneficia de su satisfacción laboral. (p.67).

La efectividad, eficiencia y eficacia de la empresa, y sus resultados ayudan a emitir juicios sobre los términos y cronogramas de tareas. Así como la satisfacción en el trabajo como un tema de interés en desarrollo para las personas preocupadas por la actitud de gestionar el potencial humano. (Palma, 2004)

2.2.2 PRODUCTIVIDAD LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIONES

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015) Señala que cuando hablamos de productividad, se refiere a un componente numérico porque evalúa cuánto trabajo se realiza en el tiempo que se pasa en el entorno laboral. Y esto, se considera "una medida de la eficiencia con la que se utilizan y combinan los factores e insumos productivos para producir una determinada cantidad de bienes y servicios". Por consiguiente, aumentar la producción significa también aumentar los recursos utilizados para ello. (p.9).

Delgado, J. (2014) señala que es tanto un indicador ya que es la meta principal de cada empresa y puede medirse en función de la producción y la demanda de recursos, El resultado de la eficacia de la administración global de la aptitud de la persona es que es la mejora constante del éxito colectivo. Tener las agallas de cuantificarlo animará a profesionales y accionistas a centrar sus esfuerzos en la inversión. La medición de la productividad es crucial porque promueve la capacitación. (p.3).

Hernandez Y Rodriguez, S. (2011) señala que la productividad es la respuesta de la asignación eficiente de los recursos a la producción de bienes y servicios. (p.271).

Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. (2008) Dado que hoy en día todas las empresas e instituciones valoran la productividad porque todas quieren que sus empleados tengan éxito, la productividad se define como "la medida del valor añadido por el empleado individual a los bienes o servicios producidos por la organización." Al mejorar el rendimiento individual, la organización se vuelve más productiva. (p.22).

Gutiérrez, H. (2010) Según él, la productividad "tiene que ver con los resultados obtenidos en un proceso o sistema, por lo que aumentar la productividad significa conseguir mejores resultados teniendo en cuenta los recursos utilizados para generarlos". (p.270)

2.2.2.2. DIMENSIONES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Bain, D. (2000) Según ésta, la productividad laboral se evalúa utilizando una lista de comprobación para detectar las áreas en las que pueden mejorarse los métodos de los colaboradores. A efectos del presente estudio, se utilizará esta lista de comprobación, y el autor "verificará la disposición, la verificación del equipo y la verificación de los procedimientos." (p.91)

Verificación de la disposición

Bain, D. (2000) Examina si los empleados están dispuestos a ampliar sus tareas y determina si dedican el tiempo adecuado a realizar cada actividad del proceso, entre ella se identifican las siguientes:

- **Acceso a las herramientas y materiales**

Subraya la necesidad de que el colaborador disponga de los instrumentos adecuados para respaldar el cumplimiento de sus obligaciones a fin de que las actividades avancen de forma adecuada.

- **Seguimiento del proceso**

Señala que una supervisión o seguimiento exhaustivo de las diferentes pautas de mejora de cada obra es siempre necesaria

para la verificación de la productividad, al igual que la verificación del cumplimiento de los objetivos.

- **Aprovechamiento de materiales**

Implica maximizar los recursos para gestionar los costes y aumentar los ingresos mediante operaciones empresariales eficaces. También implica hacer

- **Verificación del equipo**

Evalúa la eficacia y el calibre del liderazgo y la utilización de los recursos puestos a disposición del personal para el avance de sus funciones, contribuyendo a aumentar la productividad y la eficacia de los miembros del equipo:

- **Uso y manejo de equipos**

Bain, D. (2000) Implica la disponibilidad de maquinaria de vanguardia que ayuda a las empresas a aumentar la producción y a deleitar a los clientes. Además, evalúa cómo utilizarlas y gestionarlas correctamente.

- **Planificación de actividades**

Se planifican las actividades previas al desarrollo y se crean metas y objetivos acordes con las necesidades de la empresa y las herramientas que dispone.

- **Cuidado de herramientas y equipos**

La conservación de los instrumentos de acuerdo con su cuidado adecuado ayuda a prolongar su vida útil y mejora la productividad de los usuarios.

Verificación de los procedimientos

Bain, D. (2000) Dada la constatación de que los empleados desean desarrollar sus operaciones lo mejor posible, incluso optimizando, mejorando o racionalizando sus procedimientos, y dada la observación de que los empleados deben actuar adecuadamente en cualquier circunstancia, se confirma lo que se explica a continuación:

- **Mejoramiento de procesos**

Subraya que, para alcanzar los objetivos previstos, hay que mejorar o reducir los procesos sin sacrificar el nivel de la atención prestada por el personal de la empresa.

- **Simplificar elementos de trabajo**

La institución debe vigilar la paz de las mismas personas y ajustarse a cada una de ellas en función de su conocimiento de esos puestos a la luz de los factores que limitan su capacidad para trabajar de forma productiva.

- **Valoración del trabajo**

Destaca que la institución siempre considerará el valor del colaborador en relación con el tipo de trabajo que pueda desempeñar, aportando siempre rasgos que contribuyan a la mejora de diversas técnicas que puedan acatar en la institución.

2.2.2.3. IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Bain, D. (2003) Según él, su importancia radica en que colaciona la producción a distintos grados del sistema financiero (país, empresa o sector) con los medios gastados. Debido a esto, ingenieros industriales, directores y gerentes de empresa, políticos y economistas pueden beneficiarse de su uso. Por el contrario, se reconoce que las variaciones en la productividad tienen un gran impacto en muchas cuestiones sociales y económicas. A modo de ejemplo, consideremos lo rápido que ha crecido la economía, cómo ha aumentado el nivel de vida, cómo ha mejorado la balanza de pagos nacional, lo bien que se puede gestionar la inflación e incluso cuántas y de qué calidad son las actividades de ocio. (p.98).

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. CAPACITACIÓN

“Procedimiento educativo breve durante el cual se obtienen conocimientos y habilidades prácticas para alcanzar objetivos”. Garcia, J. (2011)

2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

“La actitud de un trabajador hacia la empresa en términos de devoción, identidad e implicación”. Robbins, S., Coulter, M. (2005) (p.11)

3. CONDICIONES DE BIENESTAR

“Su mayor objetivo es dotar a todas las facetas de la sociedad de las herramientas y recursos necesarios para una vida digna”. Pérez J., Gardey, A. (2013) (p.32)

4. CONDICIONES DE TRABAJO

Una organización del trabajo deficiente o insuficiente y la presencia de circunstancias laborales peligrosas en el entorno en el que se realiza el trabajo son los principales factores que contribuyen a los accidentes laborales y las enfermedades perjudiciales para la salud. Posada, M., González, M. (2014) (p.45).

5. DESEMPEÑO

“Se refiere a la respuesta ante cada acción”. Robbins, S., Coulter, M. (2005) (p.10)

6. DISCIPLINA

“Sistema de pautas de conducta destinado a mantener la subordinación y el orden entre los miembros de un grupo en una profesión o comunidad específica”. Chiavenato, I. (2009) (p.80)

7. EFICACIA

“La eficacia es el grado de éxito en la consecución del objetivo o resultado”. Oliveira Da Silva, R. (2002) (p.20)

8. EFICIENCIA

"Expresión utilizada para medir la capacidad o calidad de funcionamiento de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de determinados objetivos, minimizando el uso de recursos". Andrade Espinoza, S. (2005) (p. 253)

9. FUNCIONES

“Una relación o correspondencia entre dos magnitudes se denomina función cuando a cada valor de la segunda magnitud se le asocia un solo valor (o ninguno) de la primera”. García, I. (2005)

10. GESTIÓN

“Se denomina gestión al acto de administrar o gestionar algo, así como a sus resultados”. Montoya, C. (2021)

11. LIDERAZGO

Un líder es alguien que destaca entre la multitud y cuenta con la suficiencia para la toma de decisiones como mejoras para el grupo, organización o grupo que tenga a su mando, inspirando a los demás miembros de ese grupo para que se esfuercen por alcanzar un objetivo común. Chiavenato, I. (2009) (p.80)

12. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

“Es aquel que se somete a motivaciones externas como el dinero, el poder, el estatus y el medio ambiente”. Chiavenato, I. (2009) (p.42)

13. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

“Esto nos ayuda a lograr objetivos más desafiantes porque son exigencias psicológicas”. Chiavenato, I. (2009) (p.75)

14. PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO

“Nivel en que una persona se siente identificado con su puesto de labores, se implica de manera activa en este y entiende que el empeño laboral es fundamental en crecimiento de la autoestima”. Robbins, S., Coulter, M. (2005) (p.11)

15. PERCEPCIÓN

“Método en el que las personas organizan e interpretan sus estímulos sensoriales para dar sentido a su entorno”. Robbins, S., Coulter, M. (2005) (p.14)

16. PERSONAL ADMINISTRATIVO

“Una persona que trabaja en la administración de una organización se conoce como personal administrativo”. Rus Arias, E. (2021)

17. RENDIMIENTO

“Es una variable que describe el grado de rendimiento alcanzado en una tarea”. Chiavenato, I. (2009) (p.34)

18. RESPONSABILIDAD

“Es un valor que una persona que pone en práctica la ética con un cimiento moral que tiene en su conciencia” Bastida, B., Virgili, M. (1999) (p.25).

19. RESULTADO

“Se refiere a los resultados, como premios o castigos, que produce el rendimiento”. Chiavenato, I. (2009) (p.15)

20. RETO DE TRABAJO

“Se trata de un tipo de trabajo propio de una época histórica y de un conjunto de estructuras sociales determinadas”. Bastida, B., Virgili, M. (1999) (p.28).

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

H2: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

H3: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de Trabajo y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

H4: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación Trabajo – Empleado y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE

Dimensiones

- Verificación de la disposición
- Verificación del equipo
- Verificación de los procedimientos

2.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

Dimensiones

- Reto del trabajo
- Remuneraciones justas
- Condiciones de trabajo
- Relación trabajo – empleado

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Tabla 1

Operacionalización De Variables

TÍTULO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS
LA SATISFACCION LABORAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE FONCODES HUÁNUCO, 2023	Variable independiente: SATISFACCIÓN LABORAL	Reto del trabajo	Identidad del área	1. ¿Se siente identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?
			Significación del área	2. ¿Cree usted que las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted Posee?
				3. ¿Cree usted que las tareas que desempeña dentro de la empresa tienen significancia en su vida cotidiana?
		Autonomía	4. ¿Cree usted que el trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana?	
			5. ¿Considera usted que tiene la autonomía plena para el desarrollo de sus actividades a su modo?	
		Retroalimentación del puesto mismo	6. ¿Considera usted que la organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades?	
			7. ¿Recibe usted retroalimentación constante por parte de su jefe?	
		Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salarios	8. ¿Cree usted que la retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución?
				9. ¿Considera usted que el sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?
		Condiciones de trabajo	Oportunidad y Desarrollo de la organización	10. ¿Considera usted que el sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos?
				11. ¿La institución ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal en función a las tareas que desempeña?
				12. ¿La institución ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña?
				13. ¿Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo?
				14. ¿Considera usted que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal?
				15. ¿Cree usted que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña?
		Relación trabajo – empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto.	16. ¿La institución aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas?
				17. ¿Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee?
				18. ¿Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución?

LA SATISFACCION
LABORAL Y SU
RELACION CON LA
PRODUCTIVIDAD
DE LOS
TRABAJADORES
DE FONCODES
HUÁNUCO, 2023

**PRODUCTIVIDAD
LABORAL**

Variable
dependiente:

Variable dependiente:	Verificación de la disposición	Acceso a las herramientas y materiales	1. ¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales que dispone en su área de trabajo?
		Seguimiento del proceso	2. ¿Considera usted que utiliza las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo?
			3. ¿Considera usted tener conocimiento de los procesos de desarrollo de los trabajos, así como los responsables de cada uno de ellos?
			4. ¿Considera usted que sigue los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr su objetivo?
		Aprovechamiento de materiales	5. ¿Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades?
		Uso y manejo de equipos	6. ¿Considera usted que utiliza cada herramienta o material para el fin que fue creado?
			7. ¿Considera usted que le da el uso y manejo adecuado a los equipos que posee la institución?
			8. ¿Revisa el estado de los equipos con las cuales trabajara ocasionalmente?
		Verificación del equipo	Planificación de actividades
	Cuidado de herramientas y equipos		10. ¿Demuestra usted planificar sus actividades previamente antes de ejecutarlas?
			11. ¿Se preocupa usted por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos?
	Verificación de los procedimientos	Mejoramiento de procesos	12. ¿Toma usted en cuenta los parámetros para el cuidado de las herramientas y equipos de la institución?
		Simplificar elementos de trabajo	13. ¿Demuestra usted ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa?
			14. ¿Observo usted que se toman medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la institución?
		Valoración del trabajo	15. ¿Simplifica usted los procesos de desarrollo de los trabajos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo?
			16. ¿Simplifica usted los elementos (por ejemplo la acumulación de tareas y actividades) que atrasan el desarrollo de las actividades?
			18. ¿Cree usted que pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes?

Nota: Teoría

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Fue de carácter tipo aplicado. Ander, E. (2011) lo define como la resolución de problemas se distingue por su énfasis en la aplicación y el uso de los conocimientos. La generalizabilidad de las conclusiones de este estudio es limitada. Otra forma de decirlo es que la investigación desarrollada pretende "conocer para hacer" o "actuar para cambiar fundamentalmente algún aspecto de la realidad social". En lugar de la creación de teorías, se ocupa más de la aplicación inmediata sobre una realidad situacional. En general, comprende todo lo relevante para el campo de la tecnología social que busca provocar cambios inducidos y/o planificados para abordar problemas o actuar sobre alguna parte de la realidad social. Es el tipo de investigación que suele llevar a cabo el trabajador o promotor social. (p. 42-43).

3.1.1 ENFOQUE

El enfoque fue cuantitativo, que se describe como la comparación de las teorías actuales que parten sobre la colección de hipótesis conectadas. Así mismo, debe recogerse de manera arbitraria una muestra que represente a la población u objeto de estudio. Dado que el método científico utilizado es deductivo, es imprescindible disponer de una teoría ya construida para realizar estudios cuantitativos. En términos generales, los rasgos distintivos de la técnica cuantitativa son que selecciona una idea y luego la convierte en preguntas individuales o colectivas para futuras investigaciones oportunas. A continuación, se determina las hipótesis y variables a partir de ahí, elabora un plan de pruebas, mide las variables en un entorno específico, analiza los resultados a veces utilizando técnicas estadísticas y hace una serie de deducciones sobre la hipótesis o hipótesis. (Tamayo, 2007).

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010) pretenden describir los rasgos y características del fenómeno investigado, el estudio se denomina descriptivo. En otras palabras, su objetivo principal es recopilar, medir de manera individual o conjunta datos sobre los conceptos de los que se trata. Dado que su objetivo es determinar la conexión o el nivel de asociación entre dos o más variables, se denomina estudio correlacional. La investigación correlacional evalúa cada una de las variables que parecen estar relacionadas. (p.81).

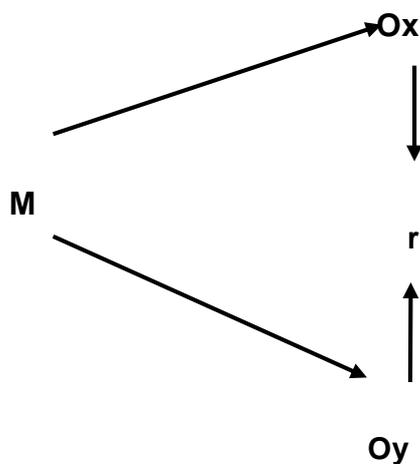
3.1.3 DISEÑO

Este estudio utilizó técnicas descriptivo-correlacionales y no fue experimental, como señalan Sánchez, H., Reyes, C. (1996) es de naturaleza tanto descriptiva como correlativa, ya que busca evaluar el grado de correlación entre dos o más variables importantes en la misma muestra humana, así como el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observables. (p.79)

Se trata de un diseño no experimental porque "la investigación se realiza sin manipular intencionalmente las variables". Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010) (p.149). Es decir, no se realizaron cambios deliberados en las variables de estas investigaciones para ver cómo afectan a otras variables.

Según Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010) el diseño no experimental es transversal o transeccional "porque los datos se recogen en un único momento en el tiempo" (p.151).

Por ende, me base en el esquema a continuación:



Donde:

M = Muestra de la investigación (**Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco - 2023**)

O = Observación

Ox = Variable 1 (**Satisfacción laboral**)

Oy = Variable 2 (**Productividad**)

r = relación entre las dos variables.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Portillo, M., Roque, L. (2003) señala que es una colección de elementos que puede ser ilimitada o finita, cada uno de los cuales se define por un conjunto de características. (p.45)

Arias, F. (2012) Responde diciendo lo siguiente: El pequeño porcentaje de la población objetivo que está realmente disponible y del que se extrae una muestra representativa es el completo acceso a la población, a veces denominada población muestreada. (P.82).

La población de FONCODES HUÁNUCO, la cual está estructurada por 33 empleados conformados por 16 trabajadores internos (oficina) y 17 trabajadores externos (campo).

Tabla 2

Trabajadores Internos (Oficina) Y Trabajadores Externos (Campo)

	CARGO	N° DE EMPLEADOS
TRABAJADORES DE CAMPO	Sectorista estadístico	3
	Analista de proyectos	6
	Chofer (UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN)	1
	Chofer unidad proyectos	1
	Analista en procesos	5
	TOTAL DE TRABAJADORES DE CAMPO	16
	CARGO	N° DE EMPLEADOS
TRABAJADORES DE OFICINA	Jefe zonal	1
	Secretaria general	1
	Encargado de subgerencia	1
	Coordinador de RRHH	1
	Encargado de planeamiento y presupuesto	2
	Director ejecutivo	1
	Asesor técnico	2
	Especialista en gestión económica	1
	Supervisor de proyectos productivos	2
	Coordinador de actividades y programador de planes semanales/mensuales	2
	Coordinador de seguimiento y evaluación de proyectos	1
	Abogado especialista en defensa de Procesos Judiciales	2
	TOTAL DE TRABAJADORES DE OFICINA	17
	TOTAL DE TRABAJADORES	33

Fuente: Unidad de Recursos Humanos de FONCODES ZONAL HUÁNUCO - 2023.

3.2.2 MUESTRA

Portillo, M., Roque, E. (2003) Según ellos, habla sobre el subconjunto de observación de las diversas unidades que están "incluidas en un marco, que es representativo de ésta, y que se somete a una observación rigurosa, con el fin de obtener informaciones o juicios que sean válidos también para la población". (p.46)

Arias, F. (2012) No será necesario tomar una muestra si la población es totalmente accesible debido a la gran cantidad de unidades que la componen. En consecuencia, sin realizar técnicamente un censo, será factible examinar o recoger datos de toda la población objetivo. (p.83)

Se pudo acceder a los 33 empleados que integraban la totalidad de la población para realizar la presente investigación.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

Arias, F. (2012) define que la encuesta es el método empleado en este estudio. Se describe como una "técnica que tiene por objeto obtener información proporcionada por un grupo o muestra de sujetos sobre sí mismos, o en relación con un tema determinado" (p.72).

Este método nos permitió recoger los datos esenciales de los empleados de la unidad de producción para validar el presente trabajo de estudio a la luz del determinado problema, la hipótesis propuesta y las variables descubiertas. Sobre la base de dos cuestionarios de evaluación se incluyeron interrogantes sobre la satisfacción laboral y la productividad, dirigida a los 33 trabajadores de FONCODES HUÁNUCO, 2023. El instrumento empleado fue un cuestionario de encuesta con una escala de valoración.

Instrumento

Arias, F. (2012) El cuestionario es un método de indagación el cual consiste en anotar las respuestas a una serie de preguntas en un

dispositivo o papel. Dado que el encuestado debe rellenar el cuestionario por sí mismo, sin ayuda del entrevistador, se conoce como cuestionario auto administrado. (p.74)

El cuestionario contiene dieciocho ítems sobre la primera variable (Satisfacción Laboral).

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable
Nunca	=	Muy Bajo
Casi Nunca	=	Bajo
A veces	=	Medio
Casi Siempre	=	Alto
Siempre	=	Muy alto

Dieciocho preguntas componen la sección de Productividad Laboral del formulario, que es la segunda variable.

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable
Nunca	=	Muy Bajo
Casi Nunca	=	Bajo
A veces	=	Medio
Casi Siempre	=	Alto
Siempre	=	Muy alto

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Programa de Excel

Para comprender mejor las variables que se presentaron en tablas y figuras, resultara útil tener una comprensión estadística de las mismas. De este modo, se alcanzaron los objetivos, se justificaron brevemente los resultados y se llegó a una conclusión que incluyo todos los aspectos específicos de la investigación.

Tablas de frecuencias

A cada dato se le asocio su frecuencia, porcentaje y media; se elaboró y utilizo como herramienta estadística para distribuir los datos recogidos en las encuestas, que luego se procesó y presento de forma sistemática y ordenada.

Gráficos

Mediante este método se comparó los valores en % de las variables y dimensiones, que se distribuyó en forma de barras y niveles. Para los resultados presentados en cada cuadro se utilizó también como ayuda

para su interpretación. Los resultados porcentuales de las variables y dimensiones, que se distribuyeron en barras y por niveles, se compararon utilizando este método. Además, se utilizó como ayuda para interpretar los resultados presentados en cada tabla.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

IBM SPSS Statistics 25.0

Se utilizó el programa SPSS Vs25 (Statistical Product and Service Solution) como método de análisis de datos para transcribir los datos recogidos en el cuestionario, tabularlos y, a continuación, analizarlos mediante tablas y gráficos para su adecuada representación con el fin de verificar lo anteriormente expuesto.

Para determinar el nivel de similitud y a donde se dirigen las variables se empleó la estadística o fórmula conocida como coeficiente de correlación de Pearson. Para lo cual se utilizó la siguiente expresión:

Hipótesis estadística

$H_0 : r = 0$ No existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, año 2023.

$H : r = 0$ Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, año 2023.

Donde:

r: Es el grado de correlación que existe entre las variables de estudio.

Se tendrá en cuenta las escalas siguientes para poder interpretarlo mejor:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

Para la elaboración de la investigación procedí a aplicar los instrumentos. El cual detallare a continuación:

Preguntas para la Variable Independiente: SATISFACCIÓN LABORAL, cabe resaltar que se elaboraron las encuestas resaltando el área en el que trabajan (oficina y campo) las cuales fueron entregadas debidamente de acuerdo al cargo que ocupan. (ANEXOS)

Tabla 3

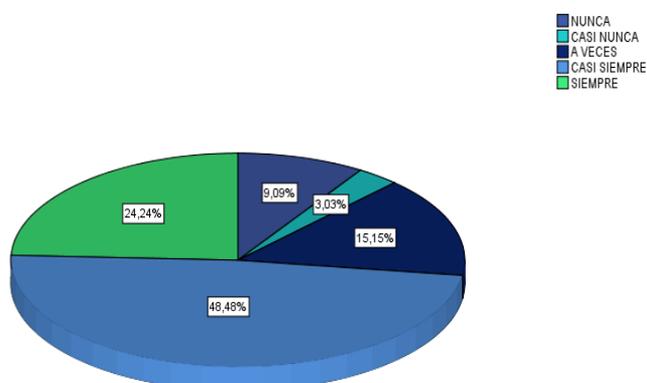
¿Se Siente Identificado Con Las Funciones Y Responsabilidades Que Requiere Su Puesto De Trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	9,1	9,1
	CASI NUNCA	1	2,5	3,0	12,1
	NUNCA				
	A VECES	5	12,5	15,2	27,3
	CASI SIEMPRE	16	40,0	48,5	75,8
	SIEMPRE	8	20,0	24,2	100,0
	SIEMPRE				
Total		33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023.

Figura 1

¿Se Siente Identificado Con Las Funciones Y Responsabilidades Que Requiere Su Puesto De Trabajo?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores la institución Foncodes

Fuente: tabla 3

Análisis e interpretación

En la presente tabla 3 y figura 1, se observa que 03 trabajadores (9.09%) afirman que nunca se sienten identificados con las funciones y responsabilidades que demanda sus puestos de trabajo; seguidamente, 01 trabajador (3.03%) afirman que casi nunca se sienten identificados; asimismo, 05 trabajadores (15.15%) afirman que a veces se sienten identificados; al mismo tiempo, 16 trabajadores (48.48%) afirman que casi siempre se sienten identificados finalmente, 08 trabajadores (24.24%) afirman que siempre. Por otra parte, el 40% de trabajadores indican que en el sentido de identidad de tarea es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir los trabajadores se sienten identificados con sus puestos de trabajo, pero se podría mejorar en ciertos aspectos.

Tabla 4

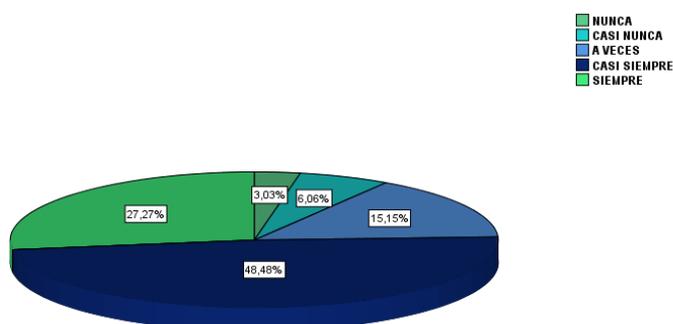
¿Cree Usted Que Las Tareas Realizadas Van De Acorde Con Las Competencias Y Destrezas Que Usted Posee?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,5	3,0	3,0
	CASI NUNCA	2	5,0	6,1	9,1
	A VECES	5	12,5	15,2	24,2
	CASI SIEMPRE	16	40,0	48,5	72,7
	SIEMPRE	9	22,5	27,3	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 2

¿Cree Usted Que Las Tareas Realizadas Van De Acorde Con Las Competencias Y Destrezas Que Usted Posee?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 4

Análisis e interpretación

En la presente tabla 4 y figura 2, se observa que 01 trabajador (3.03%) afirman que nunca cree que las tareas realizadas van de acorde con las competencias y destrezas que poseen; seguidamente, 02 trabajadores (6.06%) afirman que casi nunca; asimismo, 05 trabajadores (15.15%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 16 trabajadores (48.48%) afirman que casi siempre y por ultimo 09 trabajadores (27.27%) afirman que siempre. Por otra parte, el 40% de trabajadores indican que en el sentido de identidad de tarea es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores creen que las tareas encomendadas van de acorde con las competencias y destrezas que poseen, pero se podría mejorar en ciertos aspectos.

Tabla 5

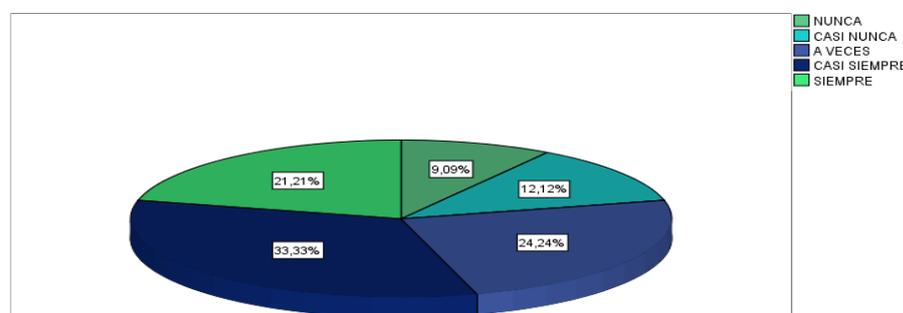
¿Cree Usted Que Las Tareas Que Ejerce Dentro De La Institución Tienen Significancia En Su Vida Cotidiana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	9,1	9,1
	CASI NUNCA	4	10,0	12,1	21,2
	A VECES	8	20,0	24,2	45,5
	CASI SIEMPRE	11	27,5	33,3	78,8
	SIEMPRE	7	17,5	21,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 3

¿Cree Usted Que Las Tareas Que Ejerce Dentro De La Institución Tienen Significancia En Su Vida Cotidiana?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 5

Análisis e interpretación

En la presente tabla 5 y figura 3, se observa que 03 trabajadores (9.09%) afirman que nunca creen que las tareas que ejercen en la institución tienen significancia en su vida cotidiana; seguidamente, 04 trabajadores (12.12%) afirman que casi nunca; asimismo, 08 trabajadores (24.24%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 11 trabajadores (33.33%) afirman que casi siempre y por ultimo 07 trabajadores (21.21%) afirman que siempre. Por otra parte, el 28% de trabajadores indican que en el sentido de significancia de tarea es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores creen que las tareas desempeñadas en la institución no tienen tanta significancia en sus vidas cotidianas.

Tabla 6

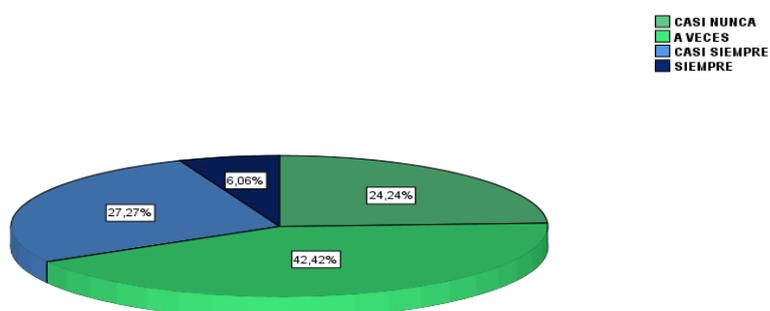
¿Cree Usted Que La Labor Que Desempeña Contribuye En Desarrollo De Su Vida Cotidiana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	8	20,0	24,2	24,2
	NUNCA				
	A VECES	14	35,0	42,4	66,7
	CASI SIEMPRE	9	22,5	27,3	93,9
	SIEMPRE	2	5,0	6,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 4

¿Cree Usted Que La Labor Que Desempeña Contribuye En Desarrollo De Su Vida Cotidiana?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 6

Análisis e interpretación

En la presente tabla 6 y figura 4, se observa que 08 trabajadores (24.42%) afirman que casi nunca el trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de sus vidas cotidianas; asimismo, 14 trabajadores (42.42%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 09 trabajadores (27.27%) afirman que casi siempre y por ultimo 02 trabajadores (6.06%) afirman que siempre.

Por otra parte el 35% de trabajadores indican que en el sentido de identidad de tarea es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir los trabajadores creen que el trabajo que desempeñan diariamente no contribuye en el desarrollo de sus vidas cotidianas.

Tabla 7

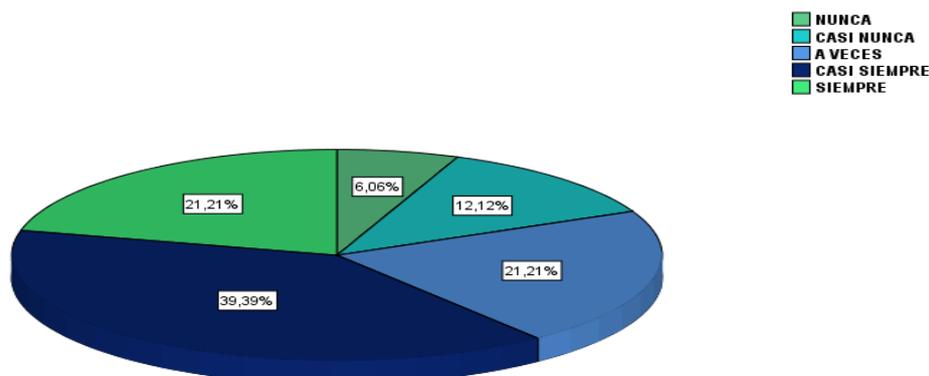
¿Considera Usted Que Tiene La Autonomía Plena Para La Ejecución De Sus Tareas A Su Manera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	6,1	6,1
	CASI NUNCA	4	10,0	12,1	18,2
	A VECES	7	17,5	21,2	39,4
	CASI SIEMPRE	13	32,5	39,4	78,8
	SIEMPRE	7	17,5	21,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 5

¿Considera Usted Que Tiene La Autonomía Plena Para La Ejecución De Sus Tareas A Su Manera?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 7

Análisis e interpretación

En la presente tabla 7 y figura 5, se observa que 02 trabajadores (6.06%) afirman que nunca tienen la autonomía para el desarrollo de sus actividades a su modo; seguidamente, 04 trabajadores (12.12%) afirman que casi nunca; asimismo, 07 trabajadores (21.21%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 13 trabajadores (39.39%) afirman que casi siempre y por ultimo 07 trabajadores (21.21%) afirman que siempre. Por otra parte el 33% de trabajadores indican que en el sentido de autonomía es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir los trabajadores consideran que tienen la autonomía y libertas para desarrollar sus actividades.

Tabla 8

¿Considera Usted Que La Institución Lo Otorga Todas Las Facilidades Y Libertad Para La Realización Sus Actividades?

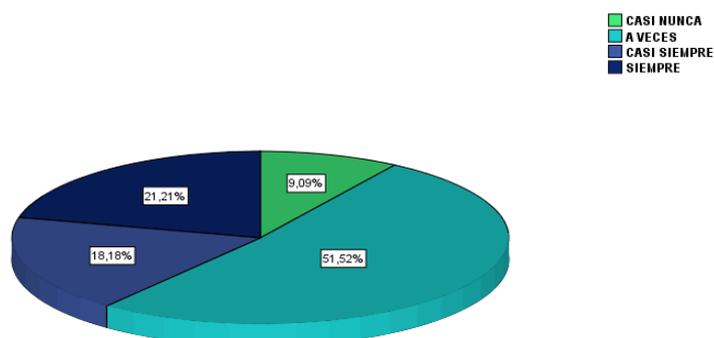


		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	7,5	9,1	9,1
	A VECES	17	42,5	51,5	60,6
	CASI SIEMPRE	6	15,0	18,2	78,8
	SIEMPRE	7	17,5	21,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
	Perdidos	Sistema	7	17,5	
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 6

¿Considera Usted Que La Institución Lo Otorga Todas Las Facilidades Y Libertad Para La Realización Sus Actividades?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 8

Análisis e interpretación

En la presente tabla 8 y figura 6, se observa que 03 trabajadores (9.09%) afirman que nunca que la institución le otorga todas las facilidades y libertad para la realización de sus actividades; seguidamente, 17 trabajadores (51.52%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 06 trabajadores (18.18%) afirman que casi siempre y por ultimo 07 trabajadores (21.21%) afirman que siempre. Por otra parte, el 43% de trabajadores indican que en el sentido de autonomía es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que la institución solo en ciertas ocasiones les da la libertad para el desarrollo de sus actividades.

Tabla 9

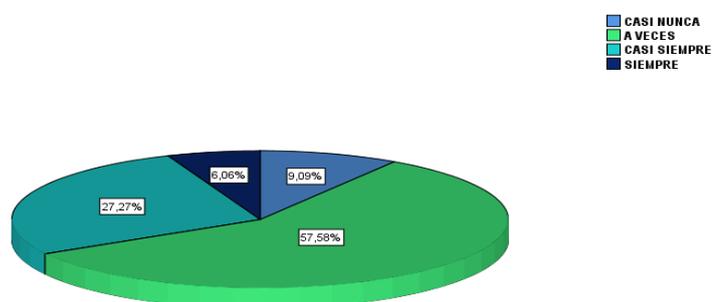
¿Recibe Usted Retroalimentación De Manera Regular Por Parte De Su Jefe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	7,5	9,1	9,1
	A VECES	19	47,5	57,6	66,7
	CASI SIEMPRE	9	22,5	27,3	93,9
	SIEMPRE	2	5,0	6,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 7

¿Recibe Usted Retroalimentación De Manera Regular Por Parte De Su Jefe?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 9

Análisis e interpretación

En la presente tabla 9 y figura 7, se observa que 03 trabajadores (9.09%) afirman que casi nunca reciben retroalimentación por parte de sus jefes; asimismo, 19 trabajadores (57.58%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 09 trabajadores (27.27%) afirman que casi siempre y por ultimo 02 trabajadores (6.06%) afirman que siempre. Por otra parte, el 48% de trabajadores indican que en el sentido de retroalimentación del puesto mismo es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores reciben retroalimentación por parte de sus jefes directos a veces, lo cual debería ser de manera más continua para el mejoramiento de procesos.

Tabla 10

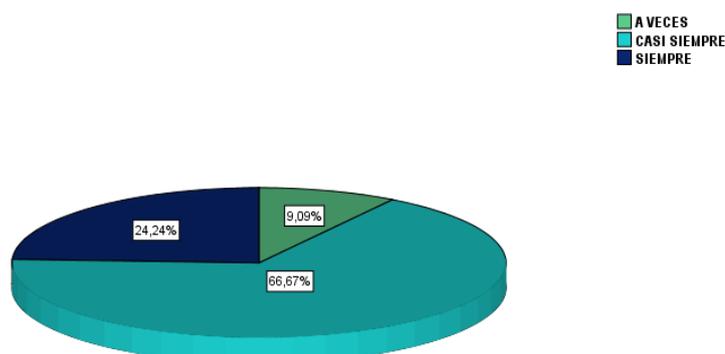
¿Cree Usted Que La Retroalimentación Es De Forma Inminente Dando Respuesta A Todas Las Dificultades Presentadas En La Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	7,5	9,1	9,1
	CASI	22	55,0	66,7	75,8
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	8	20,0	24,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 8

¿Cree Usted Que La Retroalimentación Es De Forma Inminente Dando Respuesta A Todas Las Dificultades Presentadas En La Institución?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 10

Análisis e interpretación

En la presente tabla 10 y figura 8, se observa que 03 trabajadores (9.09 %) afirman que a veces la retroalimentación es de manera inmediata; al mismo tiempo, 22 trabajadores (66.67%) afirman que casi siempre y por ultimo 08 trabajadores (24.24%) afirman que siempre. Por otra parte el 55% de trabajadores indican que en el sentido de retroalimentación del puesto mismo es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir que los trabajadores si consideran recibir retroalimentación de manera inmediata de manera que da solución a los diversos inconvenientes que se presente en la institución.

Tabla 11

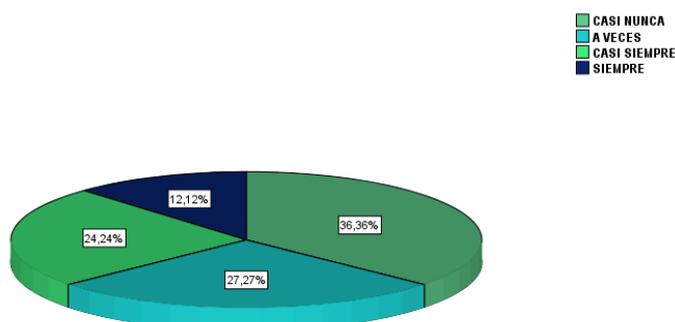
¿Considera Usted Que El Sueldo Que Percibe Va Acorde A Las Tareas Y Responsabilidades Que Solicita Su Puesto De Trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	12	30,0	36,4	36,4
	A VECES	9	22,5	27,3	63,6
	CASI SIEMPRE	8	20,0	24,2	87,9
	SIEMPRE	4	10,0	12,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 9

¿Considera Usted Que El Sueldo Que Percibe Va Acorde A Las Tareas Y Responsabilidades Que Solicita Su Puesto De Trabajo?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 11

Análisis e interpretación

En la presente tabla 11 y figura 9, se observa que 12 trabajadores (36.36%) afirman que casi nunca consideran que el sueldo que percibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que solicita su puesto de trabajo; asimismo, 09 trabajadores (27.27%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 08 trabajadores (24.24%) afirman que casi siempre y por ultimo 04 trabajadores (12.12%) afirman que siempre. Por otra parte, el 30% de trabajadores indican que en el sentido de satisfacción con los sueldos y salario es casi nunca, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que sus sueldos no se ajustan a las actividades y funciones que realizan.

Tabla 12

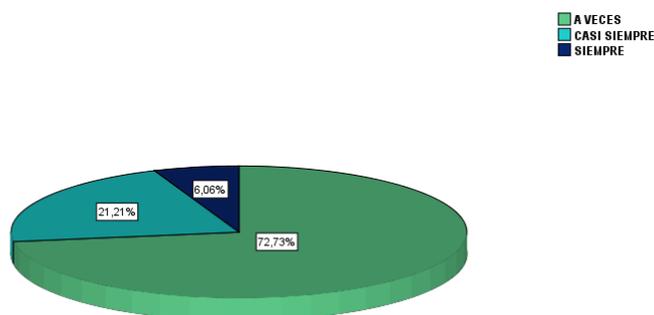
¿Considera Usted Que El Sueldo Que Percibe Satisface Todas Sus Necesidades, Basteciendo Todos Sus Gastos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	24	60,0	72,7	72,7
	CASI SIEMPRE	7	17,5	21,2	93,9
	SIEMPRE	2	5,0	6,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 10

¿Considera Usted Que El Sueldo Que Percibe Satisface Todas Sus Necesidades, Basteciendo Todos Sus Gastos?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 12

Análisis e interpretación

En la presente tabla 12 y figura 10, se observa que 24 trabajadores (72.73%) afirman que a veces el sueldo que reciben satisface sus necesidades y gastos; al mismo tiempo, 7 trabajadores (21.21%) afirman que casi siempre y por ultimo 02 trabajadores (6.06%) afirman que siempre.

Por otra parte el 60% de trabajadores indican que en el sentido de satisfacción con los sueldos y salario es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir los trabajadores consideran que sus sueldos satisfacen sus necesidades, basteciendo sus gastos a veces.

Tabla 13

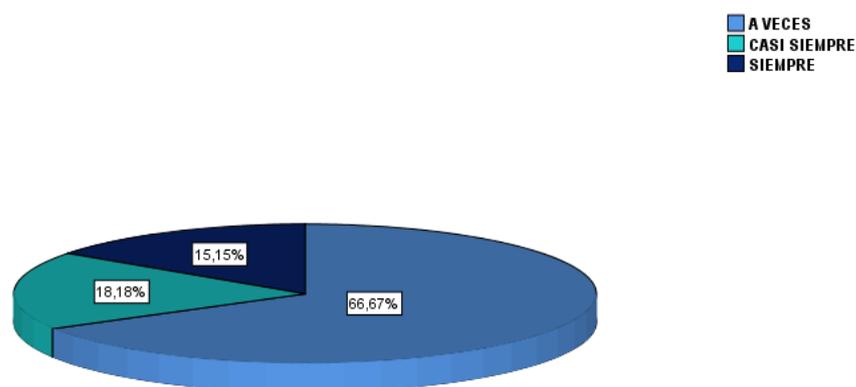
¿La institución ofrece capacitaciones u otras actividades para fortalecer las destrezas del personal en función a las tareas que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	22	55,0	66,7	66,7
	CASI SIEMPRE	6	15,0	18,2	84,8
	SIEMPRE	5	12,5	15,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 11

¿La institución ofrece capacitaciones u otras actividades para fortalecer las destrezas del personal en función a las tareas que desempeña?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 13

Análisis e interpretación

En la presente tabla 13 y figura 11, se observa que 22 trabajadores (66.67%) afirman que a veces la institución ofrece capacitaciones u otras actividades para fortalecer las destrezas del personal en función a las tareas que desempeña, 06 trabajadores (18.18%) afirman que casi siempre y por ultimo 05 trabajadores (15.15%) afirman que siempre. Por otra parte, el 55% de trabajadores indican que en el sentido de oportunidad y desarrollo de la organización es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que la institución si les ofrece capacitaciones para mejorar habilidades en función a las tareas que desempeñan.

Tabla 14

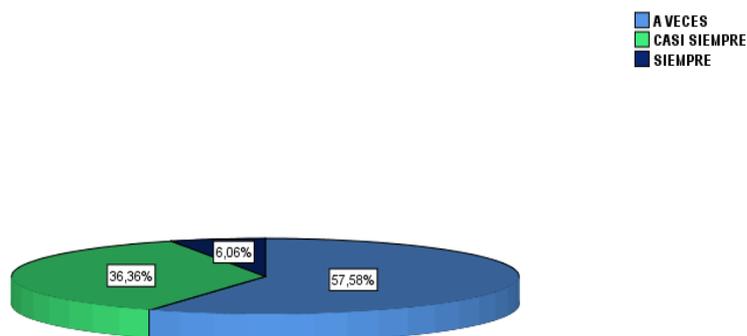
¿La institución brinda oportunidades al personal para que pueda crecer académicamente y profesionalmente en función a las tareas que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	19	47,5	57,6	57,6
	CASI SIEMPRE	12	30,0	36,4	93,9
	SIEMPRE	2	5,0	6,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 12

¿La institución brinda oportunidades al personal para que pueda crecer académicamente y profesionalmente en función a las tareas que realiza?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 14

Análisis e interpretación

En la presente tabla 14 y figura 12, se observa que 19 trabajadores (57.56%) afirman que a veces la institución ofrece oportunidades al personal para que pueda crecer académicamente y profesionalmente en función a las tareas que realiza, 12 trabajadores (36.36%) afirman que casi siempre y por ultimo 02 trabajadores (6.06%) afirman que siempre. Por otra parte, el 48 % de trabajadores indican que en el sentido de oportunidad y desarrollo de la organización es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que a veces la institución otorga oportunidades a sus trabajadores para que crezca académicamente y profesionalmente.

Tabla 15

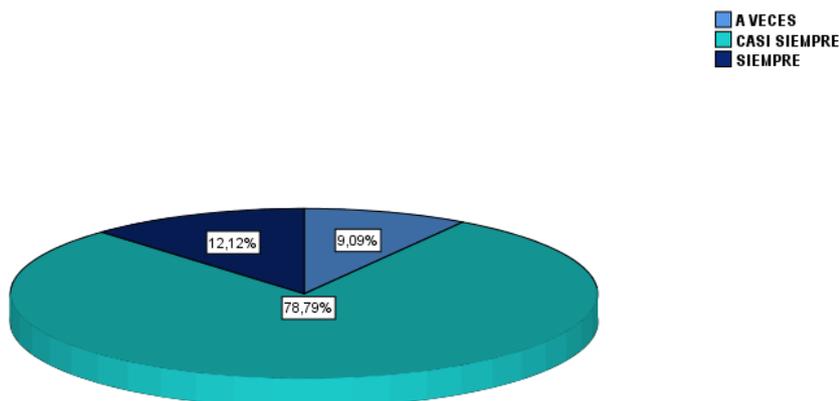
¿Se Siente Usted Satisfecho Con Las Características Del Ambiente De Su Puesto De Labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	7,5	9,1	9,1
	CASI SIEMPRE	26	65,0	78,8	87,9
	SIEMPRE	4	10,0	12,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 13

¿Se Siente Usted Satisfecho Con Las Características Del Ambiente De Su Puesto De Labores?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 15

Análisis e interpretación

En la presente tabla 15 y figura 13, se observa que 03 trabajadores (9.09%) afirman que a veces se sienten satisfechos con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo, 26 trabajadores (78.79%) afirman que casi siempre y por ultimo 04 trabajadores (12.12%) afirman que siempre. Por otra parte, el 65 % de trabajadores indican que en el sentido de características del trabajo es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que las condiciones de sus puestos de trabajo son favorables.

Tabla 16

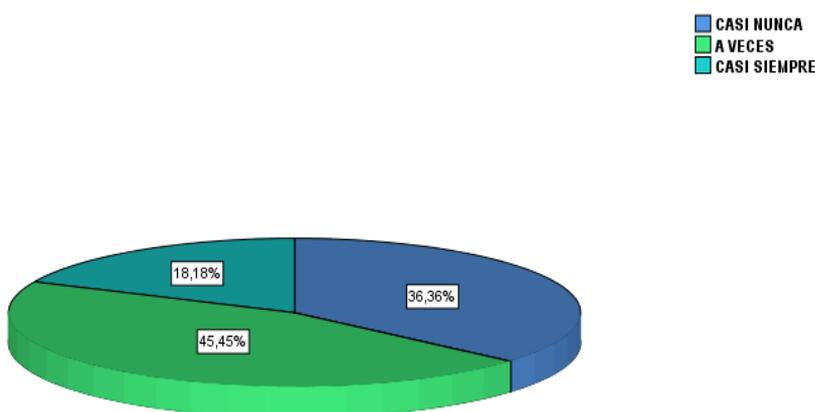
¿La Institución Se Preocupa Por La Salud Y Calidad De Vida De Sus Trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	12	30,0	36,4	36,4
	A VECES	15	37,5	45,5	81,8
	CASI SIEMPRE	6	15,0	18,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 14

¿La Institución Se Preocupa Por La Salud Y Calidad De Vida De Sus Trabajadores?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 16

Análisis e interpretación

En la presente tabla 16 y figura 14, se observa que 12 trabajadores (36.36%) afirman que casi nunca creen que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal, 15 trabajadores (45.45%) afirman que a veces y por ultimo 06 trabajadores (18.18%) afirman que casi siempre. Por otra parte, el 38 % de trabajadores indican que en el sentido de características del trabajo es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir los trabajadores consideran que la institución no se preocupa por su salud y calidad de vida.

Tabla 17

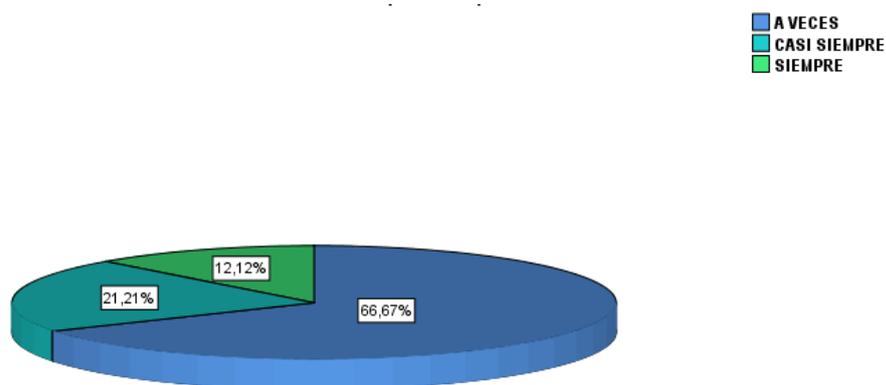
¿Cree usted que la supervisión se da con el fin de ayudar en las dificultades que tienen los trabajadores frente a las tareas que realizan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	22	55,0	66,7	66,7
	CASI SIEMPRE	7	17,5	21,2	87,9
	SIEMPRE	4	10,0	12,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 15

¿Cree usted que la supervisión se da con el fin de ayudar en las dificultades que tienen los trabajadores frente a las tareas que realizan?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 17

Análisis e interpretación

En la presente tabla 17 y figura 15, se observa que 22 trabajadores (66.67%) afirman que a veces creen la supervisión se da con el fin de ayudar en las dificultades que tienen los trabajadores frente a las tareas que realizan se sienten satisfechos con las características del ambiente de su puesto de labores, 07 trabajadores (21.21%) afirman que casi siempre y por ultimo 04 trabajadores (12.12%) afirman que siempre. Por otra parte, el 55 % de trabajadores indican que en el sentido de supervisión es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que las supervisiones son favorables.

Tabla 18

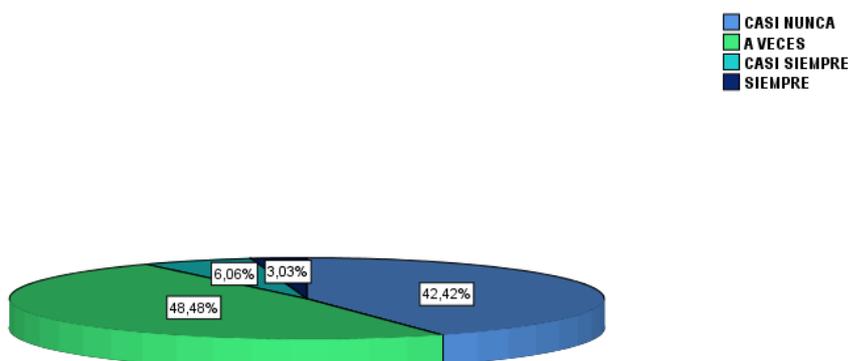
¿La institución aplica la supervisión de manera regular de tal forma se dé respuesta imminente a todas las dificultades halladas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	14	35,0	42,4	42,4
	A VECES	16	40,0	48,5	90,9
	CASI SIEMPRE	2	5,0	6,1	97,0
	SIEMPRE	1	2,5	3,0	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 16

¿La institución aplica la supervisión de manera regular de tal forma se dé respuesta imminente a todas las dificultades halladas?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 18

Análisis e interpretación

En la presente tabla 18 y figura 16, se observa que 14 trabajadores (42.42%) afirman que casi nunca la institución aplica la supervisión de manera regular de tal forma se dé respuesta inminente a todas las dificultades halladas; asimismo, 16 trabajadores (48.48%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 02 trabajadores (6.06%) afirman que casi siempre y por ultimo 01 trabajadores (3.03%) afirman que siempre. Por otra parte, el 40% de trabajadores indican que en el sentido de supervisión es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que las supervisiones deberían servir para solucionar problemas de manera inmediata.

Tabla 19

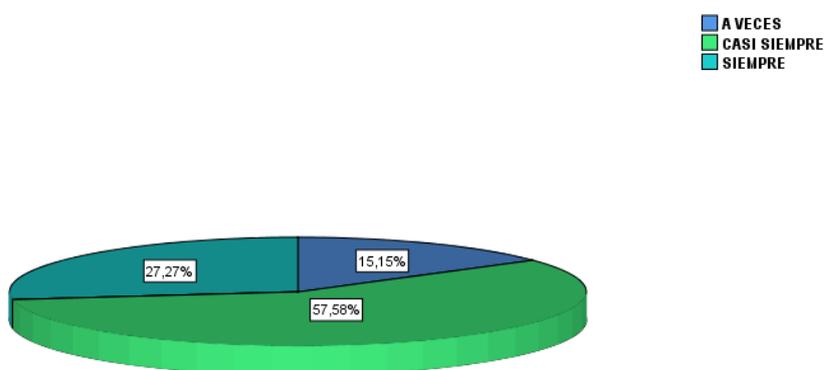
¿Su puesto de trabajo va de acorde con las competencias y destrezas que usted posee?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	12,5	15,2	15,2
	CASI SIEMPRE	19	47,5	57,6	72,7
	SIEMPRE	9	22,5	27,3	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 17

¿Su puesto de trabajo va de acorde con las competencias y destrezas que usted posee?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 19

Análisis e interpretación

En la presente tabla 19 y figura 17, se observa que 05 trabajadores (15.15%) afirman que a veces su puesto de trabajo va de acorde con las competencias y destrezas que poseen, 19 trabajadores (57.58%) afirman que casi siempre y por ultimo 09 trabajadores (27.27%) afirman que siempre. Por otra parte, el 48 % de trabajadores indican que en el sentido de compatibilidad entre la personalidad y el puesto es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que más de la mitad no están conformes con sus puestos de trabajo.

Tabla 20

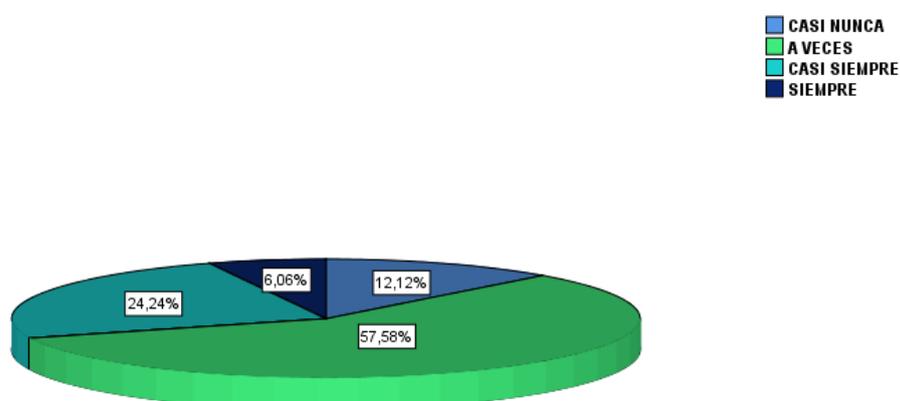
¿Considera Usted Que Cuenta Con Los Conocimientos Precisos Para Dar Uso De Las Herramientas Y Materiales Que Requiere Su Puesto De Labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	17,5	21,2	21,2
	CASI SIEMPRE	19	47,5	57,6	78,8
	SIEMPRE	7	17,5	21,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 18

¿Se Aplican Métodos De Comunicación Pertinente Para Mantener Informado A Todos Las Áreas De La Institución?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 20

Análisis e interpretación

En la presente tabla 20 y figura 18, se observa que 04 trabajadores (12.12%) afirman que casi nunca se aplican métodos de comunicación pertinente para mantener informado a todas las áreas de la institución; asimismo, 19 trabajadores (57.58%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 02 trabajadores (24.24%) afirman que casi siempre y por ultimo 09 trabajadores (6.06%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 48% de trabajadores indican que en el sentido de compatibilidad entre la personalidad y el puesto es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores creen que los métodos de comunicación aplicados en la institución son favorables.

Tabla 21

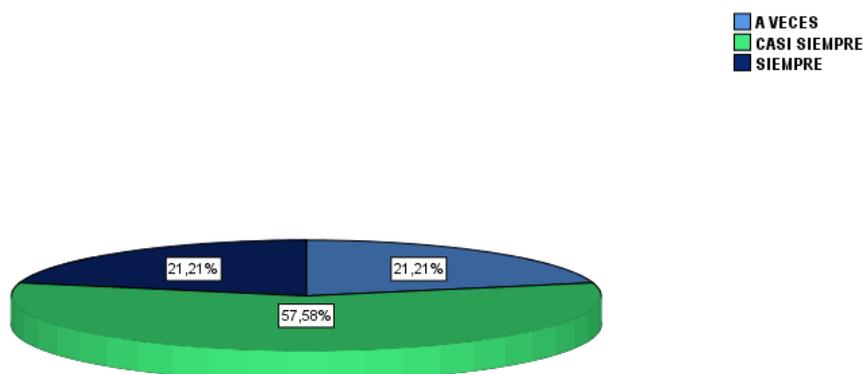
¿Considera Usted Que Cuenta Con Los Conocimientos Precisos Para Dar Uso De Las Herramientas Y Materiales Que Requiere Su Puesto De Labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	17,5	21,2	21,2
	CASI SIEMPRE	19	47,5	57,6	78,8
	SIEMPRE	7	17,5	21,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 19

¿Considera Usted Que Cuenta Con Los Conocimientos Precisos Para Dar Uso De Las Herramientas Y Materiales Que Requiere Su Puesto De Labores?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 21

Análisis e interpretación

En la presente tabla 21 y figura 19, se observa que 07 trabajadores (21.21%) afirman que a veces cuentan con los conocimientos precisos para dar uso de las herramientas y materiales que requiere su puesto de labores, 19 trabajadores (57.58%) afirman que casi siempre y por ultimo 07 trabajadores (21.21%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 48 % de trabajadores indican que en el sentido de acceso a las herramientas y materiales es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que no tienen el conocimiento adecuado de las herramientas y materiales que disponen su área de trabajo, por ende convendría capacitaciones.

Tabla 22

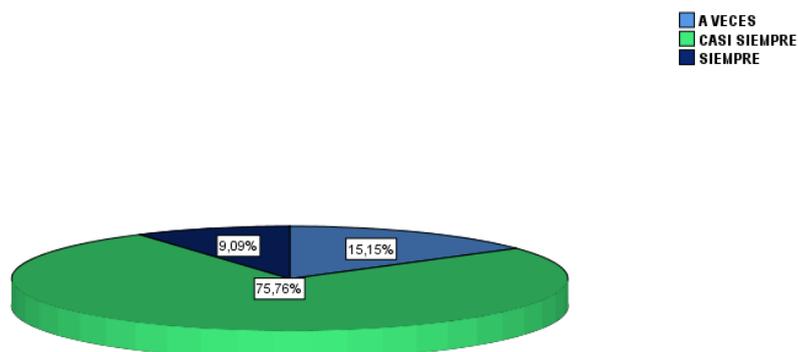
¿Considera Usted Que Aprovecha Las Herramientas Y Materiales De La Institución Con El Fin De Acelerar Sus Actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	12,5	15,2	15,2
	CASI SIEMPRE	25	62,5	75,8	90,9
	SIEMPRE	3	7,5	9,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 20

¿Considera Usted Que Aprovecha Las Herramientas Y Materiales De La Institución Con El Fin De Acelerar Sus Actividades?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 22

Análisis e interpretación

En la presente tabla 22 y figura 20, se observa que 05 trabajadores (15.15%) afirman que a veces utilizan las herramientas y materiales de la institución con el fin de acelerar sus actividades, 25 trabajadores (75.76%) afirman que casi siempre y por ultimo 03 trabajadores (9.09%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 63 % de trabajadores indican que en el sentido de acceso a las herramientas y materiales es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que utilizan las herramientas y materiales que dispone la institución para agilizar su trabajo de manera eficiente.

Tabla 23

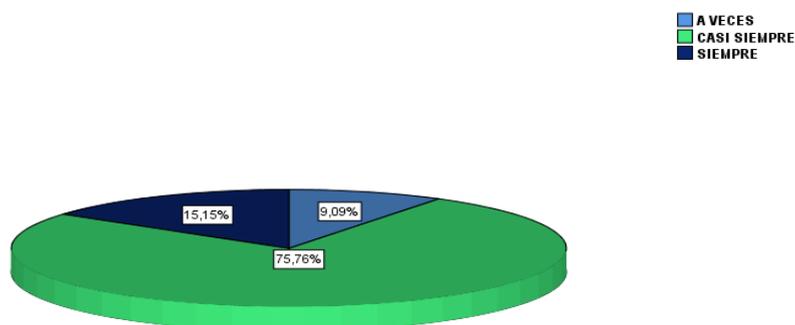
¿Considera Usted Tener Conocimiento De Los Procesos De Desarrollo De Los Trabajos, Así Como Los Responsables De Cada Uno De Ellos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	7,5	9,1	9,1
	CASI SIEMPRE	25	62,5	75,8	84,8
	SIEMPRE	5	12,5	15,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 21

¿Considera Usted Tener Conocimiento De Los Procesos De Desarrollo De Los Trabajos, Así Como Los Responsables De Cada Uno De Ellos?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 23

Análisis e interpretación

En la presente tabla 23 y figura 21, se observa que 03 trabajadores (9.09%) afirman que a veces tienen conocimientos de los procesos de desarrollo de los trabajos, así como los responsables de cada uno de ellos, 25 trabajadores (75.76%) afirman que casi siempre y por último 05 trabajadores (15.15%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 63 % de trabajadores indican que en el sentido de seguimiento del proceso es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que cuentan con los conocimientos necesarios y pueden identificar a los responsables de sus áreas.

Tabla 24

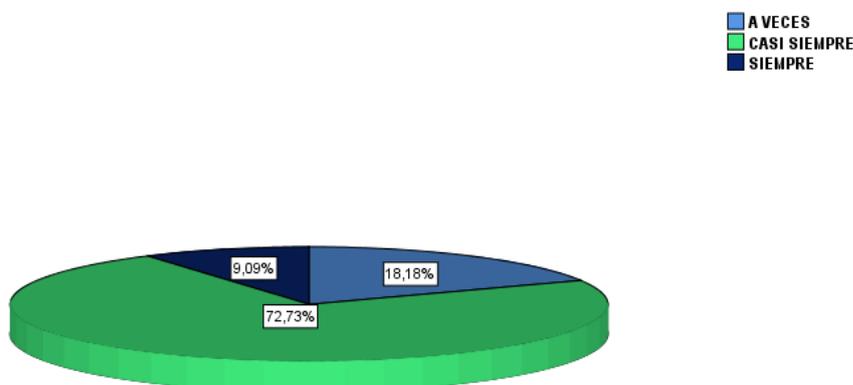
¿Considera Usted Que Sigue Los Procesos Instaurados Por La Institución Con La Finalidad De Lograr Su Objetivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	15,0	18,2	18,2
	CASI SIEMPRE	24	60,0	72,7	90,9
	SIEMPRE	3	7,5	9,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 22

¿Considera Usted Que Sigue Los Procesos Instaurados Por La Institución Con La Finalidad De Lograr Su Objetivo?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 24

Análisis e interpretación

En la presente tabla 24 y figura 22, se observa que 06 trabajadores (18.18%) afirman que a veces siguen los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr su objetivo, 24 trabajadores (72.73%) afirman que casi siempre y por ultimo 03 trabajadores (9.09%) afirman que siempre.

Por otra parte el 60 % de trabajadores indican que en el sentido de seguimiento del proceso es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que si siguen los procesos establecidos en menor tiempo para conseguir su objetivo.

Tabla 25

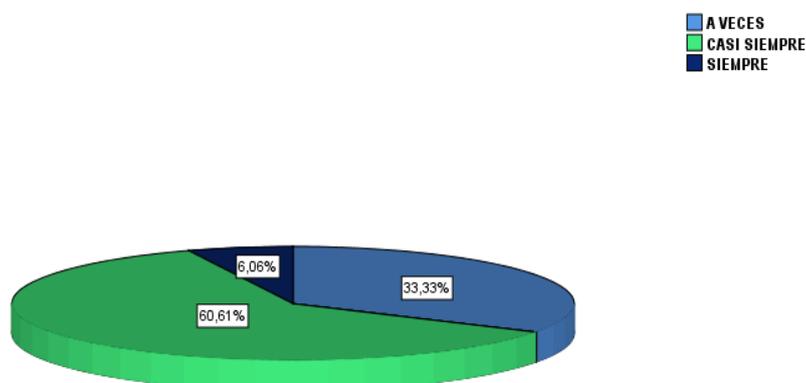
¿Los Materiales Son Aprovechados De Manera Satisfactoria Teniendo En Cuenta El Desarrollo Oportuno De Las Actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	11	27,5	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	20	50,0	60,6	93,9
	SIEMPRE	2	5,0	6,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 23

¿Los Materiales Son Aprovechados De Manera Satisfactoria Teniendo En Cuenta El Desarrollo Oportuno De Las Actividades?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 25

Análisis e interpretación

En la presente tabla 25 y figura 23, se observa que 11 trabajadores (33.33%) afirman que a veces aprovechan los materiales de manera satisfactoria tomando en cuenta el desarrollo oportuno de las actividades, 20 trabajadores (60.61%) afirman que casi siempre y por ultimo 02 trabajadores (6.06%) afirman que siempre. Por otra parte, el 50 % de trabajadores indican que en el sentido de aprovechamiento de materiales es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que si aprovechan los materiales de manera satisfactoria.

Tabla 26

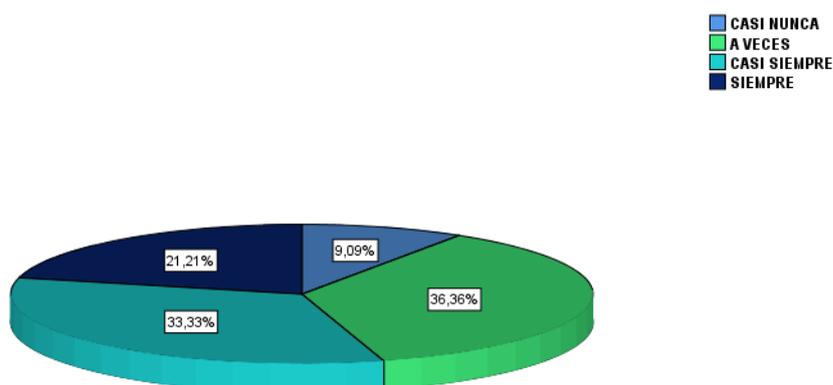
¿Considera Usted Que Utiliza Cada Herramienta O Material Con El Propósito Para El Que Fue Creado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	7,5	9,1	9,1
	A VECES	12	30,0	36,4	45,5
	CASI SIEMPRE	11	27,5	33,3	78,8
	SIEMPRE	7	17,5	21,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 24

¿Considera Usted Que Utiliza Cada Herramienta O Material Con El Propósito Para El Que Fue Creado?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 26

Análisis e interpretación

En la presente tabla 26 y figura 24, se observa que 03 trabajadores (9.09%) afirman que casi nunca utilizan cada herramienta o material para el fin que fue creado, 12 trabajadores (36.36%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 11 trabajadores (33.33%) afirman que casi siempre y por ultimo 07 trabajadores (21.21%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 30% de trabajadores indican que en el sentido de aprovechamiento de materiales es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que no utilizan las herramientas o materiales de la institución de manera adecuada.

Tabla 27

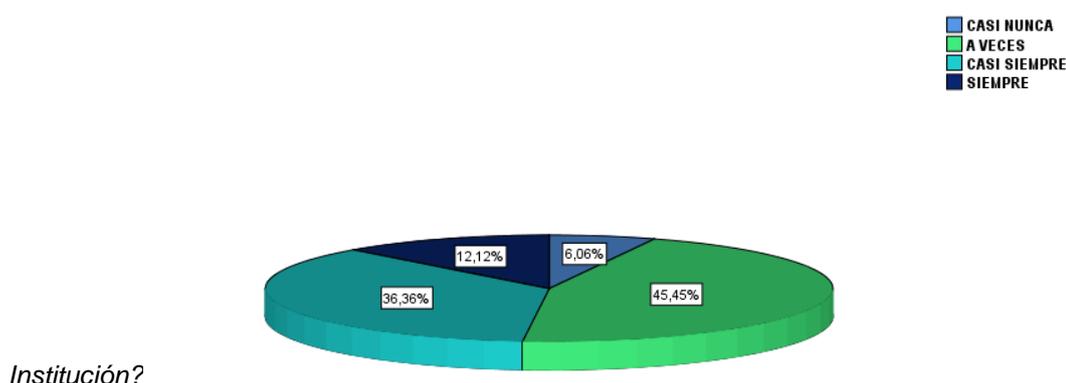
¿Considera Usted Que Le Da El Uso Y Manejo Pertinente A Los Equipos Que Posee La Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	5,0	6,1	6,1
	A VECES	15	37,5	45,5	51,5
	CASI SIEMPRE	12	30,0	36,4	87,9
	SIEMPRE	4	10,0	12,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 25

¿Considera Usted Que Le Da El Uso Y Manejo Pertinente A Los Equipos Que Posee La



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 27

Análisis e interpretación

En la presente tabla 27 y figura 25, se observa que 02 trabajadores (6.06%) afirman que casi nunca utilizan cada herramienta o material para el fin que fue creado, 15 trabajadores (45.45%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 12 trabajadores (36.36%) afirman que casi siempre y por ultimo 04 trabajadores (12.12%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 38% de trabajadores indican que en el sentido de uso y manejo de equipos es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que solo a veces le dan el uso adecuado a los equipos que posee la institución.

Tabla 28

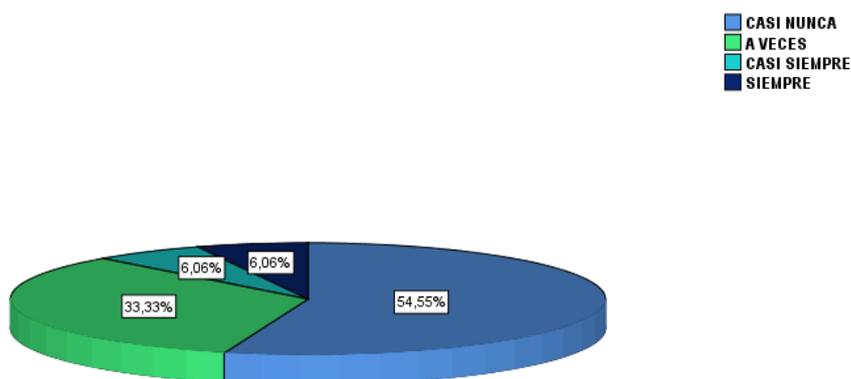
¿Revisa El Estado De Los Equipos Los Cuales Utiliza Ocasionalmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	18	45,0	54,5	54,5
	A VECES	11	27,5	33,3	87,9
	CASI SIEMPRE	2	5,0	6,1	93,9
	SIEMPRE	2	5,0	6,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 26

¿Revisa El Estado De Los Equipos Los Cuales Utiliza Ocasionalmente?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 28

Análisis e interpretación

En la presente tabla 28 y figura 26, se observa que 18 trabajadores (54.55 %) afirman que casi nunca revisan el estado de los equipos con los cuales trabajan, 11 trabajadores (33.33%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 02 trabajadores (6.06%) afirman que casi siempre y por ultimo 02 trabajadores (6.06%) afirman que siempre.

Por otra parte el 45% de trabajadores indican que en el sentido de uso y manejo de equipos es casi nunca, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores no tienen ninguna preocupación por el cuidado y estado de los equipos con los cuales trabajan.

Tabla 29

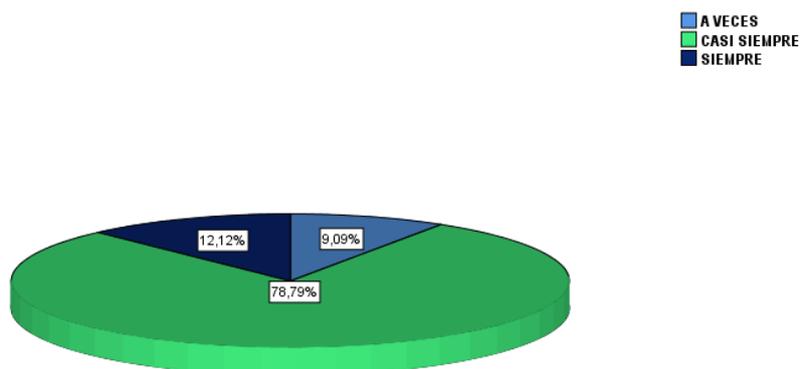
¿Se Considera Usted Estratégico Para Planificar Las Actividades Que Desarrollara En Su Área De Labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	7,5	9,1	9,1
	CASI SIEMPRE	26	65,0	78,8	87,9
	SIEMPRE	4	10,0	12,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 27

¿Se Considera Usted Estratégico Para Planificar Las Actividades Que Desarrollara En Su Área De Labores?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 29

Análisis e interpretación

En la presente tabla 29 y gráfico 27, se observa que 03 trabajadores (9.09%) afirman que a veces son estratégicos para planificar las actividades que desarrollara en su puesto de trabajo, 26 trabajadores (78.79%) afirman que casi siempre y por ultimo 04 trabajadores (12.12%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 65 % de trabajadores indican que en el sentido de planificación de actividades es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores consideran que planifican las actividades que van a desarrollar de manera estratégica.

Tabla 30

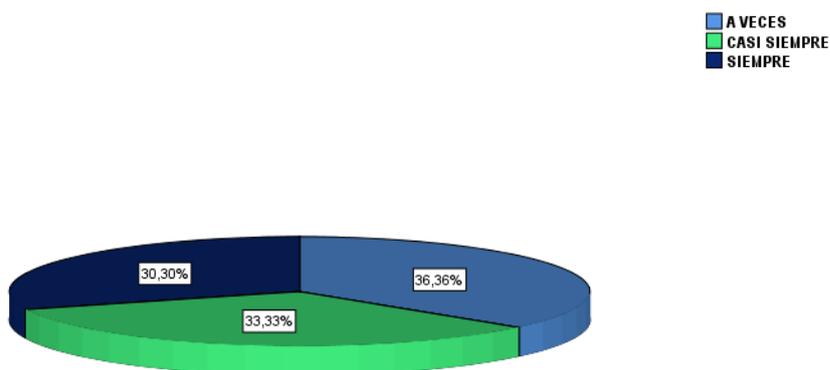
¿Planifica Usted Sus Actividades Con Anticipación Antes De Ponerlas En Marcha?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	12	30,0	36,4	36,4
	CASI SIEMPRE	11	27,5	33,3	69,7
	SIEMPRE	10	25,0	30,3	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 28

¿Planifica Usted Sus Actividades Con Anticipación Antes De Ponerlas En Marcha?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 30

Análisis e interpretación

En la presente tabla 30 y figura 28, se observa que 12 trabajadores (36.4%) afirman que a veces planifican sus actividades previamente antes de ejecutarlas, 11 trabajadores (33.33%) afirman que casi siempre y por ultimo 10 trabajadores (30.30%) afirman que siempre. Por otra parte, el 30 % de trabajadores indican que en el sentido de planificación de actividades es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores demuestran a veces planificar sus actividades previas a realizarlas.

Tabla 31

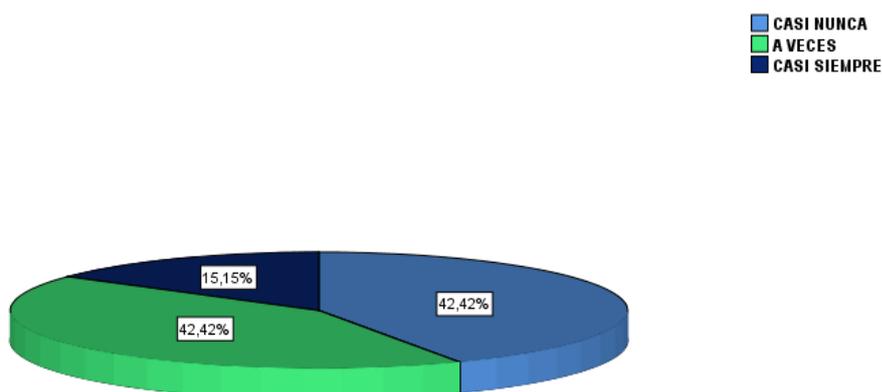
¿Demuestra Preocupación Por El Cuidado De Las Herramientas Y Equipos Teniendo En Cuenta El Mantenimiento Regular Que Requieren?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	14	35,0	42,4	42,4
	A VECES	14	35,0	42,4	84,8
	CASI SIEMPRE	5	12,5	15,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 29

¿Demuestra Preocupación Por El Cuidado De Las Herramientas Y Equipos Teniendo En Cuenta El Mantenimiento Regular Que Requieren?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 31

Análisis e interpretación

En la presente tabla 31 y figura 29, se observa que 14 trabajadores (42.42 %) afirman que casi nunca se preocupan por el mantenimiento de los equipos de la institución; al mismo tiempo, 14 trabajadores (42.42%) afirman que a veces y por ultimo 05 trabajador (15.15%) afirman que casi siempre.

Por otra parte, el 35% de trabajadores indican que en el sentido de cuidado de herramientas y equipos es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir que los trabajadores si tienen cuidado con las herramientas y equipos que proporciona la institución, cuando ya están en oficina o campo, pero no tienen tanto interés por el mantenimiento para preservar los mismos.

Tabla 32

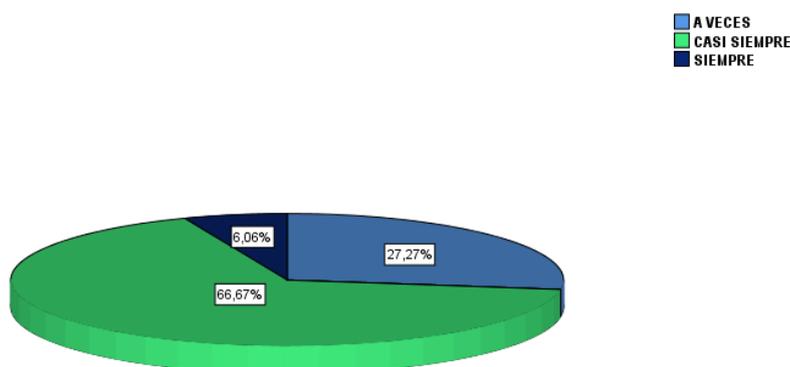
¿Toma Usted En Cuenta Las Pautas Para El Cuidado De Las Herramientas Y Equipos De La Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	22,5	27,3	27,3
	CASI SIEMPRE	22	55,0	66,7	93,9
	SIEMPRE	2	5,0	6,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 30

¿Toma Usted En Cuenta Las Pautas Para El Cuidado De Las Herramientas Y Equipos De La Institución?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 32

Análisis e interpretación

En la presente tabla 32 y figura 30, se observa que 09 trabajadores (27.27%) afirman que a veces toman en cuenta las pautas para el cuidado de las herramientas y equipos de la institución; al mismo tiempo, 22 trabajadores (66.67%) afirman que casi siempre y por ultimo 02 trabajador (6.06%) afirman que siempre. Por otra parte, el 55% de trabajadores indican que en el sentido de cuidado de herramientas y equipos es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir que los trabajadores si tienen cuidado con las herramientas y equipos que proporciona la institución.

Tabla 33

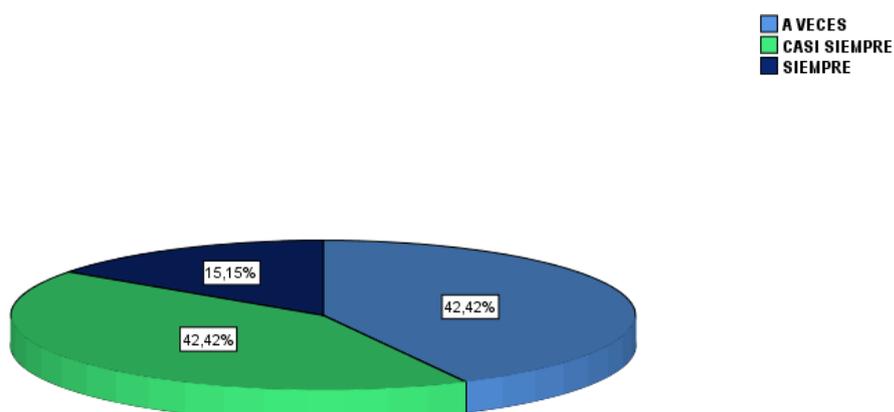
¿Demuestra Usted Ser Cooperativo Con El Fin De Mejorar El Servicio Ofrecido Por La Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	14	35,0	42,4	42,4
	CASI SIEMPRE	14	35,0	42,4	84,8
	SIEMPRE	5	12,5	15,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 31

¿Demuestra Usted Ser Cooperativo Con El Fin De Mejorar El Servicio Ofrecido Por La Institución?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 33

Análisis e interpretación

En la presente tabla 33 y figura 31, se observa que 14 trabajadores (42.42%) afirman que a veces demuestran ser cooperativos y colaboradores con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución; al mismo tiempo, 14 trabajadores (42.42%) afirman que casi siempre y por ultimo 05 trabajador (15.15%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 35% de trabajadores indican que en el sentido de mejoramiento de procesos es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir que los trabajadores no demuestran ser participativos en las actividades de la institución, lo cual debería mejorar e incentivar.

Tabla 34

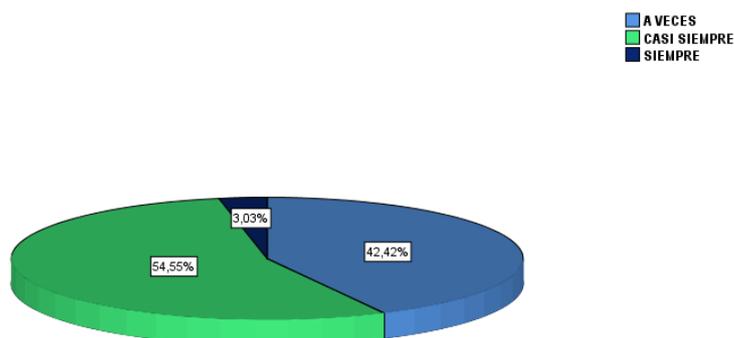
¿Observo Usted Que Se Tomaron Medidas Correctivas En Casos De No Desarrollar Los Diversos Procesos Designados Por La Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	14	35,0	42,4	42,4
	CASI SIEMPRE	18	45,0	54,5	97,0
	SIEMPRE	1	2,5	3,0	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 32

¿Observo Usted Que Se Tomaron Medidas Correctivas En Casos De No Desarrollar Los Diversos Procesos Designados Por La Institución?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 34

Análisis e interpretación

En la presente tabla 34 y figura 32, se observa que 14 trabajadores (42.42%) afirman que a veces observan que se toman medidas correctivas en caso de no desarrollar los procesos establecidos; al mismo tiempo, 18 trabajadores (54.55%) afirman que casi siempre y por ultimo 01 trabajador (3.03%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 45% de trabajadores indican que en el sentido de mejoramiento de procesos es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir que los trabajadores si pueden observar que dentro de la institución se toman medidas correctivas sino desarrollan los procesos establecidos.

Tabla 35

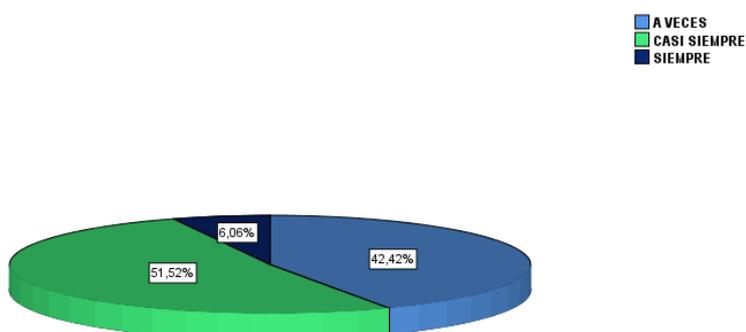
¿Simplifica Usted Los Procesos De Desarrollo De Los Trabajos De Forma Que Se Alcancen Los Resultados En La Brevedad Posible?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	14	35,0	42,4	42,4
	CASI SIEMPRE	17	42,5	51,5	93,9
	SIEMPRE	2	5,0	6,1	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 33

¿Simplifica Usted Los Procesos De Desarrollo De Los Trabajos De Forma Que Se Alcancen Los Resultados En La Brevedad Posible?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 35

Análisis e interpretación

En la presente tabla 35 y figura 33, se observa que 14 trabajadores (42.42%) afirman que a veces simplifican los procesos de desarrollo de sus trabajos de manera que se alcancen los resultados en la brevedad posible; al mismo tiempo, 17 trabajadores (51.52%) afirman que casi siempre y por ultimo 02 trabajadores (6.06%) afirman que siempre.

Por otra parte, el 43% de trabajadores indican que en el sentido de simplificar elementos de trabajo es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores no simplifican los procesos de desarrollo de sus actividades para realizarlos en menor tiempo.

Tabla 36

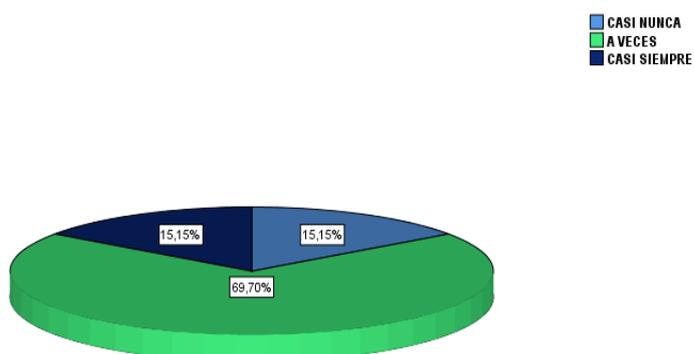
¿Simplifica Usted Los Elementos (Por Ejemplo La Acumulación De Tareas Y Actividades) Que Retrasan La Ejecución De Las Diversas Tareas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	12,5	15,2	15,2
	A VECES	23	57,5	69,7	84,8
	CASI SIEMPRE	5	12,5	15,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 34

¿Simplifica Usted Los Elementos (Por Ejemplo, La Acumulación De Tareas Y Actividades) Que Retrasan La Ejecución De Las Diversas Tareas?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 36

Análisis e interpretación

En la presente tabla 36 y figura 34, se observa que 05 trabajadores (15.15%) afirman que casi nunca simplifican los elementos que retrasan la ejecución de las diversas tareas, asimismo, 23 trabajadores (69.70%) afirman que a veces; al mismo tiempo, 05 trabajadores (15.15%) afirman que casi siempre lo realizan.

Por otra parte, el 57.5% de trabajadores indican que en el sentido de simplificar elementos de trabajo es a veces, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores pocas veces organizan sus tiempos para que no se les acumulen las actividades y tareas de trabajo.

Tabla 37

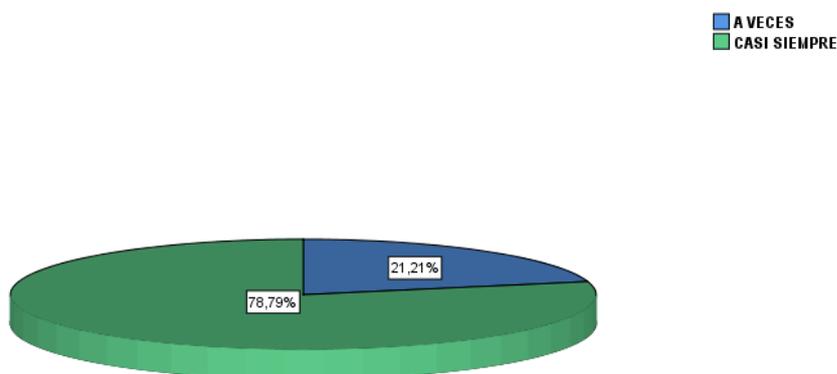
¿Demuestra Usted Esfuerzo Por Realizar Eficientemente Sus Labores Reduciendo Errores Del Mismo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	17,5	21,2	21,2
	CASI SIEMPRE	26	65,0	78,8	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 35

¿Demuestra Usted Esfuerzo Por Realizar Eficientemente Sus Labores Reduciendo Errores Del Mismo?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 37

Análisis e interpretación

En la presente tabla 37 y figura 35, se observa que 07 trabajadores (21.21%) afirman que a veces demuestran esfuerzo por realizar eficientemente sus trabajos minimizando errores del mismo; al mismo tiempo, 26 trabajadores (78.79%) afirman que casi siempre lo demuestran.

Por otra parte, el 65% de trabajadores indican que en el sentido de valoración de trabajo es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores demuestran esfuerzo por realizar eficientemente sus trabajos realizando la mínima cantidad de errores.

Tabla 38

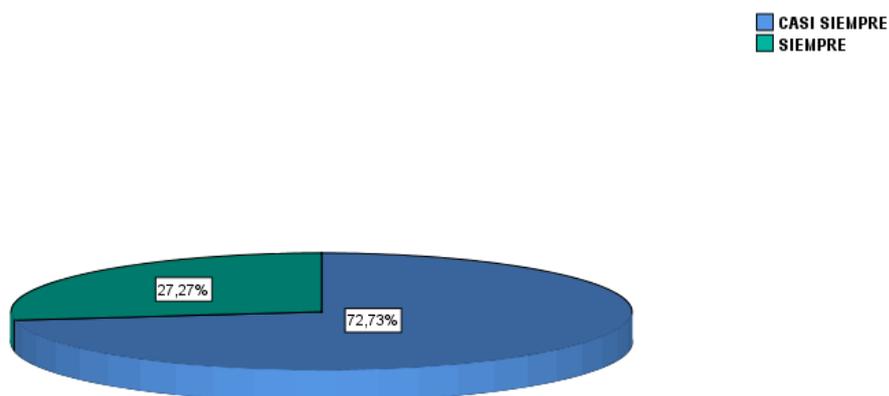
¿Cree Usted Que Se Esfuerza Para Ejecutar Sus Actividades, Siendo Estas Notables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	24	60,0	72,7	72,7
	SIEMPRE	9	22,5	27,3	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	7	17,5		
Total		40	100,0		

Nota: Encuesta, 2023

Figura 36

¿Cree Usted Que Se Esfuerza Para Ejecutar Sus Actividades, Siendo Estas Notables?



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución Foncodes

Fuente: tabla 38

Análisis e interpretación

En la presente tabla 38 y figura 36, se observa que 24 trabajadores (72.73%) que casi siempre se esfuerza para ejecutar sus actividades, siendo estas notables; así mismo 09 trabajadores (27.27%) afirman que siempre lo hacen. Por otra parte, el 60% de trabajadores indican que en el sentido valoración de trabajo es casi siempre, por ser el porcentaje que más destaca. Es decir, los trabajadores que más de la mitad de los trabajadores ponen todo de sí para ser sobresalientes en sus actividades.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de Foncodes Zonal Huánuco, Año 2023.

Tabla 39

Variable Correlaciones - Satisfacción Laboral Y Productividad De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, Año 2023

		Satisfacción Laboral	Productividad Laboral
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,952**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	33	33
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,952**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	33	33

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

Coeficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,952)^2$$

$$r^2 = 0.9063$$

$$r^2 = 91\%$$

Análisis e interpretación

Al realizar la prueba de hipótesis general; el coeficiente de correlación que se obtuvo como resultado fue 0.952, que nos muestra la existencia de una correlación muy alta entre la variable 1 "satisfacción laboral" y la variable 2 "productividad laboral"; también el nivel de significancia es de 0.000 siendo menor a 0.05, entonces podemos decir que si es significativa; por ende, se

procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_i , donde Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de Foncodes Zonal Huánuco, Año 2023.

Hipótesis Específicas

Para comprobar las hipótesis específicas, planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

HE₁ Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y la Productividad Laboral de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, 2023.

Tabla 40

Variable Correlaciones- Reto Del Trabajo Y Productividad Laboral De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, Año 2023

		Reto del trabajo	Productividad Laboral
Reto del trabajo	Correlación de Pearson	1	,943**
	Sig. (bilateral)		,000
Productividad Laboral	N	33	33
	Correlación de Pearson	,943**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

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

Coeficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,943)^2$$

$$r^2 = 0.889249$$

$$r^2 = 88\%$$

Análisis e interpretación

Al realizar la prueba de hipótesis específica 1; el coeficiente de correlación que se obtuvo como resultado fue 0.943, que nos muestra la existencia de una correlación alta entre la Dimensión N° 01 de la variable 1 “Reto del trabajo” y la variable 2 “Productividad Laboral”; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; por ende, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_i , donde “Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su

dimensión Reto del trabajo y la Productividad Laboral de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, 2023.”

HE₂ Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, 2023.

Tabla 41

Variables Correlaciones Remuneraciones Justas Y Productividad De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, 2023

		Remuneraciones justas	Productividad Laboral
Remuneraciones justas	Correlación de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

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

Coeficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,911)^2$$

$$r^2 = 0.829921$$

$$r^2 = 83\%$$

Análisis e interpretación

Al realizar la prueba de hipótesis específica 2; el coeficiente de correlación que se obtuvo como resultado fue 0.911, que nos muestra la existencia de una correlación alta entre la Dimensión N° 02 de la variable 1 “Remuneraciones justas” y la variable 2 “Productividad Laboral”; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; por ende, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_i , donde “Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, 2023.”.

HE₃ Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de Trabajo y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, 2023.

Tabla 42

Variables Correlaciones Condiciones De Trabajo Y Productividad De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, 2023

		Condiciones de trabajo	Productividad Laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,882**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

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

Coeficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,882)^2$$

$$r^2 = 0.777924$$

$$r^2 = 78\%$$

Análisis e interpretación

Al realizar la prueba de hipótesis específica 3; el coeficiente de correlación que se obtuvo como resultado fue 0.882, que nos muestra la existencia de una correlación alta entre la Dimensión N° 03 de la variable 1 “Condiciones de Trabajo” y la variable 2 “Productividad Laboral”; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; por ende, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_i , donde “Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de Trabajo y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, 2023”.

HE₄ Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación Trabajo – Empleado y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, 2023.

Tabla 43

Variables Correlaciones Relación Trabajo – Empleado Y Productividad De Los Trabajadores De Foncodes Zonal Huánuco, 2023

		Relación trabajo – empleado	Productividad Laboral
Relación trabajo – empleado	Correlación de Pearson	1	,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

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

Coeficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,763)^2$$

$$r^2 = 0.582169$$

$$r^2 = 58\%$$

Análisis e interpretación

Al realizar la prueba de hipótesis específica 4; el coeficiente de correlación que se obtuvo como resultado fue 0.763, que nos muestra la existencia de una correlación alta entre la Dimensión N° 04 de la variable 1 “Relación Trabajo – Empleado” y la variable 2 “Productividad Laboral”; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; por ende, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_i , donde “Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación Trabajo – Empleado y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES ZONAL HUÁNUCO, 2023.”.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El objetivo de la presente investigación fue describir la relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la zona FONCODES Huánuco, y su productividad laboral; por esta razón, los colaboradores que fueron la muestra y objeto de la investigación, realizaron dos encuestas para la valoración de cada variable (VI: satisfacción laboral, VD: productividad laboral). Según la hipótesis presentada y su respectivo contraste: “Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de Foncodes Zonal Huánuco, Año 2023”, se mostró un valor relacional de 0,943; indicando una alta correlación significativa entre ambas variables. El resultado de la investigación se apoyó en análisis estadísticos utilizando datos que sirvieron de base para poder llegar al objetivo de la presente investigación.

Discusión en base a los antecedentes

Según los hallazgos de la investigación, se puede dar por concluido que la satisfacción laboral es extremadamente fundamental para las instituciones porque alienta a los empleados a trabajar duro y ser felices mientras lo hacen. Esto fomenta el compromiso tanto con las metas, como con los objetivos de las instituciones, lo cual conlleva al mismo tiempo a un incremento de la productividad de los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico 1: Existe relación entre la dimensión Reto del trabajo y la variable Productividad, la prueba estadística de correlación P es de 0.943, nos da como resultado que se haya una relación directa; positiva alta. Ya que según Robbins, S (2005) indica que el

colaborador será productivo en sus tareas siempre y cuando tenga la capacidad de establecer diferentes actividades.

En cuanto al objetivo específico 2: Existe relación entre la dimensión Remuneraciones justas y la variable Productividad, la prueba estadística de correlación P es de 0.911, nos da como resultado una relación directa; positiva alta. Ya que según Robbins, S (2005) afirma que la dedicación y productividad de los empleados aumentará como consecuencia de las remuneraciones o ascensos que proporcione la organización a cambio de su esfuerzo. En el caso de la institución Foncodes se hablaría de reconocimientos.

En cuanto al objetivo específico 3: Existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo y la variable Productividad, la prueba estadística de correlación P es de 0.882, nos da como resultado una relación directa; positiva alta. Ya que según Robbins, S (2005) comenta que el trabajador será más productivo si realiza sus tareas en un entorno que le brinde la oportunidad de expresar sus ideas, pensamientos e información.

En cuanto al objetivo específico 4: Existe relación entre la dimensión Relación trabajo – empleado y la variable Productividad, la prueba estadística de correlación P es de 0.763, nos da como resultado una relación directa; positiva moderada. Ya que según Robbins, S (2005) demuestra que una buena relación es esencial ya que permitirá alcanzar metas y objetivos en un espíritu de cooperación.

Discusión de acuerdo a la base teórica

Teniendo en cuenta los resultados, los factores que incluyen el reto de trabajo, las relaciones trabajo-empleado, una remuneración justa, y las condiciones laborales, impactan enormemente en la productividad de los compañeros de trabajo, como se desprende del expediente documental, sintiéndose los empleados identificados con el trabajo que realizan y autonomía para realizarlo, así como con las condiciones laborales, incrementan la productividad. Aunado a esto, Robbins S. (2005) cree que los elementos que revelan si un individuo está feliz y cómodo con las ventajas que le ofrece la organización pueden utilizarse para medir su satisfacción laboral, esto eleva la producción y el nivel del trabajo. En una línea similar, afirma que mantener la satisfacción de los empleados mediante estos aspectos cruciales de la gestión del departamento de personal coopera con la

institución a atraer, conservar y retener a una mejor plantilla de producción. Esto significa que la productividad aumenta a medida que incrementa la satisfacción en el trabajo.

CONCLUSIONES

Determinando la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los de los trabajadores de Foncodes Zonal Huánuco, se dio por concluido que la satisfacción laboral y la productividad se relacionan de una forma positiva, directa y de nivel alto; por lo tanto, cuando exista un notable aumento de la satisfacción hacia los trabajadores de campo y oficina existirá más productividad en Foncodes Zonal Huánuco, como lo demuestran los hallazgos estadísticos antes mencionados ($r_{xy} = 0.952$).

- El Reto de trabajo está altamente relacionado con la productividad laboral del trabajador, de acuerdo a los resultados de la tesis actual. Donde respecto a la autonomía de realizar diversas actividades en el centro de trabajo se demostró que el 50% (ver tabla 9) de trabajadores respondieron que casi siempre y siempre lo realizan, demostrando un nivel alto de significancia y una buena satisfacción laboral, al tener dicha libertad para el desarrollo de sus diversas tareas, lo cual indica que la institución si les brinda todas las facilidad y la autonomía para las ejecuciones de sus actividades incrementando la productividad en sus áreas de trabajo, y con respecto a la retroalimentación del puesto mismo el 48% (ver tabla 11) de trabajadores respondieron que a veces lo ejecutan, demostrando un nivel medio. Es decir, los trabajadores reciben retroalimentación por parte de sus jefes directos los cuales se llevan a veces a cabo de manera continua, lo cual puede llevar a un porcentaje bajo en la productividad de los trabajadores.
- Esta tesis también dio a conocer cómo las remuneraciones justas se relacionan con la productividad laboral. Donde respecto a las oportunidades y desarrollo en la organización se demostró que el 60% (ver tabla 14) de trabajadores respondieron que a veces sus sueldos se ajustan a las actividades y funciones que realizan, demostrando un nivel medio. Es decir, los trabajadores consideran que sueldos no siempre satisfacen sus necesidades, cubriendo sus gastos, estando en desacuerdo con el salario que perciben y esto podría ser muy

contraproducente para el aumento de la productividad como resultado el cambio de trabajo o de puesto pueden contraer pérdidas para la institución.

- Se ha demostrado que las condiciones de trabajo están relacionadas con la productividad de los trabajadores. Donde respecto a la satisfacción con los sueldos y salarios se demostró que el 55% (ver tabla 15) de colaboradores dieron como respuesta que a veces consideran que la institución les ofrece capacitaciones para mejorar habilidades en función a las tareas que desempeñan, demostrando un nivel medio. Es decir, los trabajadores tienen en cuenta que la institución ocasionalmente ofrece posibilidades para que el personal busque su desarrollo académico y profesional, lo que puede reducir la satisfacción laboral y, por ende, la productividad de los trabajadores al querer crecer profesionalmente y sentirse frustrados por las consecuencias de opciones como quedarse sin trabajo por sus estudios o quedarse en un mismo puesto. y con respecto a las condiciones ambientales de sus puestos el 65% (ver tabla 17) de colaboradores dieron como respuesta que casi siempre se sienten satisfechos, demostrando un nivel alto, esto indica que la institución ha brindado a sus empleados un buen ambiente de trabajo, lo que ha llevado a la total satisfacción de los mismos.
- Se describió que la Relación trabajo-empleado se relaciona de manera relevante con la productividad de los trabajadores, en la tabla 21, casi el 70% de trabajadores respondieron que siempre y casi siempre sus puestos de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que poseen, lo cual permite alcanzar su máximo nivel posible de cumplimiento de objetivos ya que sus puestos de trabajo van acorde a sus habilidades y conocimientos, aumentando de esta manera la productividad de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que cada jefe de área debería mejorar en desarrollar actividades que inciten a fomentar la confianza a los trabajadores. Así mismo la cooperación para que puedan expresar sus pensamientos abiertamente y asumir tareas por iniciativa propia, lo que los mantendrá dedicados a la organización.
- Para asegurar que logren generar conocimiento del mensaje y hacerlo más comprensible entre los colaboradores, se recomienda a cada jefe de área de la institución FONCODES zonal Huánuco fortalecer las estrategias de comunicación y de esta manera generará una buena retroalimentación. Asimismo, realizar comentarios positivos que permitan mejorar la labor de los diversos departamentos que ayudan a alcanzar los objetivos de la organización. El progreso de las actividades no se verá obstaculizado de esta manera, fomentando una alta productividad y lealtad a la organización.
- Se recomienda al gerente general de FONCODES desarrolle un programa de reconocimientos en base al éxito y esfuerzo de los colaboradores por cada área. Esto ayudará a mantener su motivación y, como resultado, conducirá a una mayor productividad laboral.
- Además, se recomienda al gerente general programar la realización de capacitaciones donde pueden enseñar a los miembros del personal sobre distintas actividades y contar con el conocimiento y habilidad para llevarlas a cabo con éxito, también brindan todo el equipo necesario para que puedan desempeñar sus funciones con éxito. Para mejorar el trabajo en equipo, lo que impulsará el desempeño y el logro de metas, lo cual brindará a los miembros del personal oportunidades de desarrollo académico y profesional.
- Se recomienda a cada jefe de área asignar tareas que sean relevantes y en función a las habilidades y conocimientos de los colaboradores y les brinde todas las herramientas y flexibilidad necesarias para su realización. Como resultado, podrán trabajar de manera productiva y exitosa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ander, E. (2011). *Nociones Básicas Para La Administracion*. Argentina: Editorial Brujas 1° Edición.
- Andrade Espinoza, S. (2005). *Diccionario De Economía*. Mexico: Andrade.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto De Investigación, Introducción A La Metodología Científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A. 6° Edición.
- Bain, D. (2000). *La Solución A Los Problemas De La Empresa*. México: Mcgraw-Hill.
- Bain, D. (2003). *La Productividad*. 2ª. Edición. Colombia.: Editorial Mcgraw Hill.
- Bastida, B., & Virgili, M. (1999). *El Reto Del Trabajo*. España.
- Calderón, E. (2016). "Nivel De Satisfacción Laboral Que Poseen Los Trabajadores Del Área". Guatemala.
- Carrascal, A., & Patiño, E. (2016). *Satisfacción Laboral En Los Departamentos De La Región Caribe Colombiana*. Colombia.
- Chiang, M. M. (2010). *Relacion Entre El Clima Organizacional Y La Satisfaccion Laboral*. . Mexico: Comillas.
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). *Estudio De La Relación Entre Satisfacción Laboral Y El Desempeño De Los Trabajadores De Las Ferias Libres*. Chile.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica Del Éxito En Las Organizaciones*. México.: Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. .
- Clark, A. (1996). *Job Satisfaction In Britain*. Britain.
- Córdova, É. (2014). *La Productividad Del Perú Es De Las Más Bajas De La Región*. Obtenido De El Comercio:[Http://Elcomercio.Pe/Economia/Peru/Productividad-Peru-Mas-Bajas-Region-Noticia-1721498](http://Elcomercio.Pe/Economia/Peru/Productividad-Peru-Mas-Bajas-Region-Noticia-1721498)
- Cuchilla, M. (2015). "Factores Que Inciden En La Satisfaccion Laboral Del Obstetra En El Centro Materno Infantil Tahuantisuyo Bajo Marzo-Agosto 2015". Huánuco.
- Davis, K., & Newstrom, N. (1987). *El Comportamiento Humano En El Trabajo*. Canada: Octava Edición.

- Delgado, J. (2014). Productividad Laboral. Perú.
- Economics, O. (2014). El 76 Por Ciento De Los Trabajadores No Está Satisfecho Con Su Empleo. Obtenido De [Http://Www.Eltiempo.Com/Economia/Sectores/Informe-Sobre-Satisfaccion-Laboral-14674698](http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral-14674698)
- Forgionne, G., & Peeters, V. (1982). Differences In Job Motivation And Satisfaction Among Female And Male Managers. California .
- Fuentes, M. (2014). "Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad" (Estudio Realizado En La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad De Quetzaltenango. Quetzaltenango.
- García, I. (5 De Mayo De 2005). Ministerio De Educación, Cultura Y Deporte. Obtenido De [Http://Recursostic.Educacion.Es/Descartes/Web/Materiales_Didacticos/Funciones_Estudio_Golbal_Eda05/Concepto_Funcion.Htm#:~:Text=Una%20funci%C3%B3n%20es%20una%20relaci%C3%B3n,Siendo%20x%20la%20variable%20independiente.](http://recursostic.educacion.es/descartes/web/materiales_didacticos/funciones_estudio_golbal_ed05/concepto_funcion.htm#:~:Text=Una%20funci%C3%B3n%20es%20una%20relaci%C3%B3n,Siendo%20x%20la%20variable%20independiente.)
- García, J. (Diciembre De 2011). Contribuciones A La Economía. Obtenido De "El Proceso De Capacitación, Sus Etapas E Implementación Para Mejorar El Desempeño Del Recurso Humano En Las Organizaciones" : [Https://Www.Eumed.Net/Ce/2011b/Jmgl.Html](https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html)
- García, T., & Grandez, T. (2014). "Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad De Los Trabajadores Del Área De Producción De La Empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014.". Tarapoto.
- Gómez, L., Balkin, D. B., & Cardy, R. (2008). Gestión De Recursos Humanos (5.ª Edc.). España: Pearson Educación, S.A.
- Guillén, C., & Guil, R. (2000). Psicología Del Trabajo Para Relaciones Laborales. España.
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad Total Y Productividad . Buenos Aires.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. (2010). Metodología De La Investigación. Mexico: Mc Graw Hill.

- Hernandez Y Rodriguez, S. (2011). Introducción A La Administración. Teoría General Administrativa: Origen, Evolución Y Vanguardia. Mexico: Mcgraw-Hill.
- Herrera, M. (2017). Satisfacción Laboral Y La Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Huaura, 2017. Huacho.
- Herzberg, F. (1959). La Teoría De Los Dos Factores.
- Instituto, Nacional De Estadística Y Geografía. (2015). Programa Anual De Estadística Y Geografía 2015. Mexico.
- Lomas, R. (2017). "Satisfacción Laboral Y Su Relación Con La Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017". Tarapoto – Perú.
- Marín, J., & Arias, L. (2013). Evaluación Del Nivel De Satisfacción Laboral. Colombia.
- Mendoza, A. (2019). Satisfacción Laboral Y Rotación De Personal En La Unidad De Gestión Educativa Local 302 - Leoncio Prado. Huánuco.
- Mesías, J. (2017). "Influencia De La Satisfacción Laboral En La Productividad De Los Trabajadores Del Área De Producción En La Empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A. Provincia Chincha, 2017". Ica.
- Montoya, C. (07 De Abril De 2021). Características De La Administración: Cuáles Son Y Qué Significan. Obtenido De Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/caracteristicas-de-la-administracion-cuales-son-y-que-significan/>
- Morales Gómez, C. C. (2016). Descripción De La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Escuela De Posgrado De La Universidad Nacional Hermilio Valdizán De Huánuco . Huánuco.
- Olivares, G., Silva, M., & Carlos, C. (2013). El Compromiso Organizacional Y La Satisfacción Laboral. (1° Ed.). Colombia: Eae Editorial Academia Española.
- Oliveira Da Silva, R. (2002). Teorías De La Administración. Mexico: International Thomson Editores.
- Oswald, A., & Clark, A. (1997). Happiness And Economic Performance. Inglaterra.

- Oxford Economics. (2014). El Tiempo: El 76 Por Ciento De Los Trabajadores No Está Satisfecho Con Su Empleo. Obtenido De [Http://Www.Eltiempo.Com/Economia/Sectores/Informe-Sobre-Satisfaccion-Laboral/14674698](http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral/14674698)
- Palma, S. (2004). Manual De Escala De Satisfacción Laboral SI-Spc . Lima.
- Palma, S. (2004). Manual De Escala De Satisfacción Laboral SI-Spc . Lima.
- Paz, R. (2012). Satisfacción Laboral De Los Asalariados En España. España.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2013.). Definición De Bienestar .
- Portillo, M., & Roque, E. (2003). Metodología De La Investigación Científica. Lima. Perú: Juan Gutemberg Editores Impresores. Primera Edición.
- Posada, M., & González, M. (2014). Condiciones De Trabajo. Buenos Aires.
- Quintero, J. (2007). Teoría De Las Necesidades De Maslow .
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional 8° Edición. México.: Prentice-Hall.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. 4a Ed. México.
- Robbins, S. (2005). Administración (8° Ed.). Mexico.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. Mexico.
- Rus Arias, E. (1 De Junio De 2021). Personal Administrativo. Obtenido De [Https://Economipedia.Com/Definiciones/Personal-Administrativo.Html](https://economipedia.com/definiciones/personal-administrativo.html)
- Sánchez Dávila, K. (2010). Clima Organizacional Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral Del Personal De Salud De Las Microrredes Cuñumbuque Y Tabalosos. Tarapoto. Perú.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1996). Metodología Y Diseños En La Investigación Científica. Perú: Editorial Mantaro.
- Sloane, P., & Williams, H. (2000). Job Satisfaction, Comparison Earnings, And Gender. Uk.
- Supera World. (2014). El 45% De Trabajadores No Es Feliz En Su Centro De Labores. Obtenido De Diario Gestión: [Http://Gestion.Pe/Empleo-Management/45-Trabajadores-No-Feliz-Su-Centro-Labores-2105975](http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975)
- Tamayo, M. (2007). El Proceso De La Investigación Científica. 4ta. Edición. Mexico: Ed.Limusa.

Weaver, C. (1977). Relationships Among Pay, Race, Sex, Occupational Prestige, Supervision, Work Autonomy, And Job Satisfaction In A National Sample. U.S. .

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ortega Calderón, K. (2023). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Foncodes zonal Huánuco - 2023*. [Tesis de pregrado Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH.url: [http. //...](http://...)

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
LA SATISFACCION LABORAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE FONCODES HUÁNUCO, 2023	<p><u>Problema general</u></p> <p>¿De qué manera la Satisfacción Laboral se relaciona con la Productividad de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p>	<p>Tipo: Básica Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p>
	<p><u>Problemas específicos</u></p> <p>P1: ¿Qué relación existe entre el Reto del trabajo y Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?</p> <p>P2: ¿Qué relación existe entre las Remuneraciones justas y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?</p> <p>P3: ¿Qué relación existe entre las Condiciones de Trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?</p> <p>P4: ¿Qué relación existe entre la Relación trabajo – empleo y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023?</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>O1.- Determinar la relación que existe entre el Reto del trabajo y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p> <p>O2.- Determinar la relación que existe entre las Remuneraciones justas y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p> <p>O3.- Determinar la relación que existe entre las Condiciones de Trabajo y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p> <p>O4.- Determinar la relación que existe entre la Relación trabajo – empleo y la Productividad de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p>	<p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de Trabajo y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación Trabajo – Empleado y la Productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.</p>	<p>Población y Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 33 • Muestra: 33 <p>Técnica e Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario • Escala de medición: Ordinal

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Encuesta dirigida a los trabajadores de FONCODES HUÁNUCO, 2023.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea

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

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral (Trabajadores de oficina)

SATISFACCIÓN LABORAL						
Reto del trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Identidad de la tarea		1	2	3	4	5
1	¿Se siente identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?					
2	¿Cree usted que las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee?					
Significación de la tarea						
3	¿Cree usted que las tareas que desempeña dentro de la empresa tienen significancia en su vida cotidiana?					
4	¿Cree usted que el trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana?					
Autonomía						
5	¿Considera usted que tiene la autonomía plena para el desarrollo de sus actividades a su modo?					

6	¿Considera usted que la institución lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades?					
Retroalimentación del puesto mismo						
7	¿Recibe usted retroalimentación constante por parte de su jefe de área?					
8	¿Cree usted que la retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución?					
Remuneraciones justas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Satisfacción con los sueldos y salario		1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que el sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?					
10	¿Considera usted que el sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos?					
Condiciones de trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Oportunidad y Desarrollo de la organización		1	2	3	4	5
11	¿La institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar sus habilidades en función a las tareas que usted desempeña?					
12	¿La institución le ofrece oportunidades para que se forme académica y profesionalmente en función a las actividades que usted desempeña?					
Características del trabajo						
13	¿Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto?					
14						

	¿Considera usted que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal?					
Supervisión						
15	¿Cree usted que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña?					
16	¿La institución aplica la supervisión constante de manera que se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas en su área de trabajo?					
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto.						
17	¿Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee?					
18	¿Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución?					

ANEXO 3
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Verificación de la disposición		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Acceso a las herramientas y materiales		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales que dispone en su área de trabajo?					
2	¿Considera usted que utiliza las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo?					
Seguimiento del proceso						
3	¿Considera usted tener conocimiento de los procesos de trabajo, así como los responsables de cada uno de ellos?					
4	¿Considera usted que sigue los procesos establecidos con el fin de lograr su objetivo?					
Aprovechamiento de materiales						
5	¿Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades?					
6	¿Considera usted que utiliza cada herramienta o material -.para el fin que fue creado?					
Verificación del equipo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Uso y manejo de equipos		1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que le da el uso y manejo adecuado a los equipos que posee la institución?					
8						

	¿Revisa el estado de los equipos con las cuales trabajara ocasionalmente?					
Planificación de actividades						
9	¿Se considera usted estratégico para planificar las actividades que desarrollara en su puesto de trabajo?					
10	¿Demuestra usted planificar sus actividades previamente antes de ejecutarlas?					
Cuidado de herramientas y equipos						
11	¿Se preocupa usted por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos?					
12	¿Toma usted en cuenta los parámetros para el cuidado de las herramientas y equipos que ofrece la institución?					
Verificación de los procedimientos		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Mejoramiento de procesos		1	2	3	4	5
13	¿Demuestra usted ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa?					
14	¿Observo usted que se toman medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso de oficina establecido por la institución?					
Simplificar elementos de trabajo						
15	¿Simplifica usted los procesos de desarrollo de los trabajos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo?					
16	¿Simplifica usted los elementos (por ejemplo la acumulación de tareas y actividades) que atrasan el desarrollo de las actividades?					
Valoración del trabajo						

17	¿Demuestra usted esfuerzo por realizar eficientemente su trabajo minimizando errores del mismo?					
18	¿Cree usted que pone todo de sí para desarrollar sus actividades siendo estos sobresalientes?					

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Encuesta dirigida a los trabajadores de FONCODES HUÁNUCO, 2023.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de FONCODES - HUÁNUCO 2023.

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea

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

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral (Trabajadores de oficina)

SATISFACCIÓN LABORAL						
Reto del trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Identidad de la tarea		1	2	3	4	5
1	¿Se siente identificado con las funciones y responsabilidades de oficina que demanda su puesto de trabajo?					X
2	¿Cree usted que las tareas de oficina encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee?				X	
Significación de la tarea						
3	¿Cree usted que las tareas en oficina que desempeña dentro de la empresa tienen significancia en su vida cotidiana?					X
4	¿Cree usted que el trabajo de oficina que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana?					X
Autonomía						
5	¿Considera usted que tiene la autonomía plena para el desarrollo de sus actividades en oficina a su modo?					X
6	¿Considera usted que la institución lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades en oficina?				X	

Retroalimentación del puesto mismo						
7	¿Recibe usted retroalimentación constante por parte de su jefe de área?				X	
8	¿Cree usted que la retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución?				X	
Remuneraciones justas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Satisfacción con los sueldos y salario		1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que el sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades de oficina que demanda su puesto de trabajo?				X	
10	¿Considera usted que el sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos?				X	
Condiciones de trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Oportunidad y Desarrollo de la organización		1	2	3	4	5
11	¿La institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar sus habilidades en función a las tareas de oficina que usted desempeña?			X		
12	¿La institución le ofrece oportunidades para que se forme académica y profesionalmente en función a las actividades de oficina que usted desempeña?			X		
Características del trabajo						
13	¿Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto en oficina?					X
14	¿Considera usted que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal?			X		
Supervisión						
15	¿Cree usted que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades de oficina que desempeña?			X		

16	¿La institución aplica la supervisión constante de manera que se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas en su área de trabajo?				X	
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto.						
17	¿Su puesto de trabajo en oficina va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee?				X	
18	¿Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución?			X		

Jrg.
Zúñiga

Cuestionario para evaluar la Productividad Laboral (Trabajadores de oficina)

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Verificación de la disposición		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Acceso a las herramientas y materiales		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales que dispone en oficina?					X
2	¿Considera usted que utiliza las herramientas y materiales de oficina con la finalidad de agilizar su trabajo?					X
Seguimiento del proceso						
3	¿Considera usted tener conocimiento de los procesos de trabajo en oficina, así como los responsables de cada uno de ellos?					X
4	¿Considera usted que sigue los procesos de oficina establecidos con el fin de lograr su objetivo?					X
Aprovechamiento de materiales						
5	¿Los materiales en oficina son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades?					X
6	¿Considera usted que utiliza cada herramienta o material de oficina para el fin que fue creado?					X
Verificación del equipo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Uso y manejo de equipos		1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que le da el uso y manejo adecuado a los equipos de oficina que posee la institución?					X
10	¿Revisa el estado de los equipos de oficina con las cuales trabajara ocasionalmente?				X	
Planificación de actividades						
11	¿Se considera usted estratégico para planificar las actividades en oficina que desarrollara en su puesto de trabajo?				X	

12	¿Planifica usted sus actividades en oficina previamente antes de ejecutarlas?				X	
Cuidado de herramientas y equipos						
13	¿Se preocupa usted por el cuidado de las herramientas y equipos de oficina tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos?					X
14	¿Toma usted en cuenta los parámetros para el cuidado de las herramientas y equipos de oficina que ofrece la institución?					X
Verificación de los procedimientos		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Mejoramiento de procesos		1	2	3	4	5
15	¿Demuestra usted ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa?				X	
16	¿Observo usted que se toman medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso de oficina establecido por la institución?				X	
Simplificar elementos de trabajo						
17	¿Simplifica usted los procesos de desarrollo de los trabajos en oficina de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo?			X		
18	¿Simplifica usted los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades de oficina?			X		
Valoración del trabajo						
19	¿Demuestra usted esfuerzo por realizar eficientemente su trabajo en oficina minimizando errores del mismo?			X		
20	¿Cree usted que pone todo de sí para desarrollar sus actividades en oficina siendo estos sobresalientes?				X	

ANEXO 4

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE FONCODES

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE
INFORMACIÓN

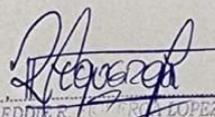
FONCODES
Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social

Huánuco, 27 de junio del año 2023

Yo **EDDIE ROBERTO FIGUEROA LOPEZ** identificado con DNI **22476490** en mi calidad de **JEFE ZONAL/ENCARGADO** del área de Administración y gerencia de la institución **FONCODES** con R.U.C N° **20509139700**, ubicada en la ciudad de Huánuco, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita **KAROLINA ESTELA ORTEGA CALDERÓN**, identificado con DNI N° **72462239**, egresado de la Carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** para que tenga acceso a la información de la empresa y los permisos pertinentes, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis titulada "**LA SATISFACCION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FONCODES HUÁNUCO – 2023**" para optar al grado de Título Profesional.


Abog. **EDDIE ROBERTO FIGUEROA LOPEZ**
JEFE (c)
UNIDAD TERRITORIAL HUÁNUCO
FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL

JEFE ZONAL HUÁNUCO FONCODES
DNI: **22476490.**

ANEXO 5

FOTOS DE LA APLICACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Ing. Florentino Alberto Sánchez Vilela – Facilitador De Proyectos De Desarrollo
Productivo (Trabajador Externo)



Dr. Eddie Roberto Figueroa López – Abogado De La Oficina De Catastro
(Trabajador Externo)



Ing. Zosimo Godoy Tucto – Capacitador Social (Trabajador Externo)



Lic. Rocio Mateos Molina – Secretaria De Gerencia (Trabajadora Interna)



Ing. Rosalinda Celadita – Capacitadora De Proyectos (Trabajadora Interna)

