



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa
Local Bellavista, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pérez Ávila, Ynes Paola (ORCID: 0000-0002-7300-5879)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Agradecer en primer lugar a Dios por mantenerme con vida y salud en estos tiempos difíciles que nos ha tocado pasar.

A mis padres porque gracias a ellos soy quien soy; a mi esposo y mis dos grandes tesoros, Daphne y Jordan; por motivarme a seguir adelante y no rendirme ante las adversidades.

Y por último, a mis queridos compañeros por su apoyo brindado en toda la carrera; en especial a mi amiga Cristina.

YNES

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo. A los docentes, que permitieron lograr mis metas. A mi familia, por ser parte importante de mi vida; a Jorge mi esposo; y a mis hijos (Jordan y Daphne) por llenar mi vida de alegría y amor

El Autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	5
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización:.....	22
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez.....	23
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Métodos de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV.RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	35
VI.CONCLUSIONES	40
VII.RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de instrumentos.....	25
Tabla 2 Confiabilidad de variable 1	26
Tabla 3 Confiabilidad del número de preguntas.....	27
Tabla 4 Confiabilidad de variable.....	27
Tabla 5 Confiabilidad	27
Tabla 6 Tabla de rangos de correlación.....	28
Tabla 7 Nivel de productividad de la Unidad de Gestion Educativa Local Bellavista.....	31
Tabla 8 Relacion entre las dimensiones de la satisfaccion laboral y la productividad	32
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	33
Tabla 10 Coeficiente de correlación.....	33

Índices de figuras

Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa	30
--	----

Resumen

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción la laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, 2021. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. la población estuvo conformada por 72 trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local y su muestra fue de 48 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinan que el nivel de satisfacción laboral fue medio al 52.08%, la productividad fue medio en 43.75%. Concluyendo que, existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, 2021, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.485 (correlación positiva moderada).

Palabras clave: Satisfacción laboral, productividad, gestión.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between job satisfaction and productivity in the Local Educational Management Unit, 2021. The research was of a basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design. the population consisted of 72 workers at the Local Educational Management Unit and its sample was 48 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determine that the level of job satisfaction was average at 52.08%, productivity was average at 43.75%. Concluding that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and productivity in the Local Educational Management Unit, 2021, since Spearman's Rho coefficient was 0.485 (moderate positive correlation).

Keywords: Job satisfaction, productivity, management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial de acuerdo al ámbito empresarial, las organizaciones desarrollan mayor competitividad y globalización, la cual genera que la tranquilidad del trabajador se vuelva más variable dentro la gestión del talento humano. De esta manera aumenta su producción se transforma para una finalidad primordial para toda institución, ya sea de manera pública o privada, en este sentido las entidades públicas dan mayor énfasis para ofrecer un servicio óptimo para los diferentes usuarios pertinentes, de todas maneras, abandonan las contradicciones que logren tener los trabajadores. Ante esta situación, algunos estudios realizados en el mundo por Oxford Economics (2014), los trabajadores en un 76%, no se sienten a gusto con en su centro de labores, esto a causa al pago precario, a los planes de jubilación, la inestabilidad del horario, debido a la deficiente administración de una entidad De igual manera Oxford Economics, (2014), menciona que, las jerarquías directivas casi nunca están sincronizadas con las estrategias y prioridades fijadas por las áreas de recursos humanos, siendo lo mencionado los motivos que perjudican de manera directa la satisfacción laboral, ocasionando que el trabajador aumente su productividad en su centro de trabajo.

A nivel nacional, se ha notado la problemática que dificulta una buena satisfacción del trabajador, es que se considera como una de los principales causantes de ausencia laboral. Del mismo modo, la revista **El Correo (2014)**, publicó un estudio realizado por Supera en donde se demuestra que un 45% de empleados no sienten felicidad en su institución, y muchos de estos señalan que se debe al ambiente laboral, debido a que sus ideas casi no son valoradas, carecen de una buena coordinación, un sostén para sintetizar de manera satisfactoria los objetivos. Tiene mucho que ver con un enfoque hacia el liderazgo y con una reducción monetaria que los trabajadores reciben. De la misma manera Córdova, E. (2014), se menciona un gran problema referido a la productividad que es parcialmente mala, ya que productividad de cada mes de un empleado peruano no superó los US\$1.048, siendo una categoría elaborada por The Conference Board Economy Database. Por tal modo, la escasa producción se refleja ante la insatisfacción laboral, y esto tiene mucho que ver en que las entidades públicas en su mayoría no brindan una variedad

de beneficios, de igual que no mejoran las condiciones y por ende las necesidades de los trabajadores, provocando que no refieran con la capacidad necesaria el cumplimiento de sus actividades.

Desde otra perspectiva, en la región San Martín, concretamente en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, se identificó una problemática constante dado que los trabajadores muestran cifras mínimas en cuanto al término de satisfacción, causados especialmente por una pésima relación existente entre las jefaturas de su respectiva área y las jefaturas jerárquicas como las gerencias. Del mismo modo es notorio la existencia de dificultades para laborar, debido a que carecen de equipos y materiales para desplegar su respectivo trabajo. Por otra parte, se puede identificar que la entidad no brinda los aprendizajes y entrenamientos pertinentes, lo que quiere decir que para optimizar las capacidades y destrezas del trabajador. En consecuencia, ha provocado que el personal, amenore su productividad, ya que no cuenta con una facilidad para que se plasmen de manera adecuada, del mismo modo se determinado que el personal ha creado un sentido de rencor hacia la entidad en la cual labora, ya que sienten que estos no valoran el trabajo que realizan. Desde otro punto, se ha notado algunas deficiencias, con respecto a la productividad en el trabajo, se identificó que varios trabajadores no cumplen con sus respectivas funciones, lo cual trae como consecuencia al incumplimiento de objetivos propuestos dentro de la entidad. Es por eso que, en cuanto a las remuneraciones justas, se observó que varios trabajadores ejecutan funciones con un sueldo que no corresponde, lo cual conlleva al trabajador a no sentirse conforme con este tipo de situaciones. Por otra parte, las circunstancias del trabajo, se identificó que los colaboradores no describen un ambiente adecuado que proporcione a desplegar su cronograma laboral de forma correcta. Y por lo que compete a una relación trabajo – empleo se analizó que varios trabajadores efectúan deberes, pero no de manera óptima, y es que consideran que hay una discrepancia de los empleados entre la entidad, la cual no ofrece el sostén concerniente al desempeño de las labores que conllevaría a la efectividad del caso.

Para proponer e inquirir la presente investigación se tomó en cuenta estudios, artículos y teorías sobre satisfacción laboral, además se tomó en cuenta notorios libros de estudios en la categoría de interés, y que han habituado su aportación de manera acertada. Además, como es habitual se hizo uso de páginas principales de Internet clasificando todo aquello que apoye en el desarrollo y optimización del estudio.

Por lo que se consideró oportuno desarrollar la investigación en la entidad llamada: Unidad de Gestión Educativa, Provincia de Bellavista, Región San Martín, durante el año 2021, para la cual se consideró a todo colaborador de la Unidad de Gestión Educativa Bellavista, buscando demostrar la relación entre las variables. En ese sentido se trazó la problemática de estudio: Como problema general ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021? Los problemas específicos de la investigación son: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021? ¿Cuál es el nivel de productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021?

La **Justificación por conveniencia**, la realización de este estudio fue conveniente para toda clase de institución que tenga consigo empleados, ya que ayudó a instaurar la relación existente para las variables de satisfacción laboral entre la Productividad de los trabajadores de la UGEL Bellavista. **Justificación por relevancia social**, la investigación realizó, tuvo gran trascendencia social, debido a que fue importante, tanto para los entes públicos como los entes privados. A través de este estudio se identificó lo importante que es que los colaboradores se conciban satisfechos en su centro de labores, debido a la repercusión en la productividad y rendimiento de los mismos y del mismo modo favorece al desempeño de los fines y objetivos. **Justificación por valor teórico**, para calificar la satisfacción laboral se manipuló la teoría de Chiang (2010) en su libro sobre “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral” y para la segunda variable sobre productividad de los trabajadores se utilizó la teoría de **Delgado (2014)** sobre Productividad: La solución a los problemas de la empresa”, que estudia la productividad mediante

un listado de intervención del colaborador. También, se justifica ya que incrementará antecedentes de estudio para posibles investigaciones que se presenten en el futuro. **Justificación por implicancia práctica**, este trabajo de investigación fue utilizado como guía para posibles estudios relacionados a este. Del mismo modo, se conoció la insuficiencia de la institución correspondiente al procedimiento de alineación y progreso, asimismo se identificó el grado de productividad de los colaboradores de la UGEL Bellavista, para tener en cuenta y permitir emplear en problemas propios a este estudio. **Justificación por utilidad metodológica**, se efectuó el estudio de los resultados, ya que se intentó explicar asistiendo a la aplicación de una metodología descriptiva, enfocada de manera cualitativa logrando reconocer al problema de estudio y poder realizar dichos objetivos.

Teniendo en consideración lo anteriormente mencionado, resultó pertinente plantear como objetivo general: Establecer la relación entre satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021 y Como objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021. Medir el nivel de productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021; Identificar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021.

La hipótesis general: H_i : Existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021. Las hipótesis específicas: H_1 : El nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021, es alta. H_2 : El nivel de productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021, es alta. H_3 : Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación fue realizada, tomando como referencias trabajos y/o antecedentes que han sido estudiados minuciosamente de artículos científicos y tesis de posgrado las cuales muestran la calidad y efecto de la problemática existente en relación de las variables de investigación, satisfacción laboral y productividad en la UGEL- Bellavista.

En un ámbito internacional, se realizaron estudios diversos, tales como el de **Vera (2016)**, en su investigación de tipo descriptiva, con un diseño de corte transversal, en donde se plantea 157 empleados como parte de la población total, luego se escoge una muestra probable mediante una fórmula para poblaciones que sean contables, que ayuden a escoger una muestra de 118 cuestionarios para ser aplicados, pero en el momento en que se puso en marcha contestaron 122. Concluyendo que, existen estudios que revelan que los empleados más jóvenes muestran mayor compromiso, sin embargo, también hay estudios que revelan lo contrario, en las cuales indica que los empleados con mayor permanencia y un rango de edad medio son los más comprometidos, quizás esto tenga mucho que ver con otros factores, como el tipo de sector donde se desarrolle el estudio. Queda en mano de futuras investigaciones admitir si hay alguna influencia significativa, sin embargo, con esto se comprueba que la edad y la antigüedad tienen mucho que ver y repercuten de alguna manera en el grado de responsabilidad de los trabajadores. Es sumamente importante para las organizaciones medir cada año el nivel de compromiso de la compañía, la cual contribuirá a la comisión de recursos humanos tomar decisiones y desarrollar estrategias de trabajo que permita a la organización cumplir con sus objetivos.

Tal es así que, **Vargas (2018)**, en su artículo de tipo mixto y cualitativa, con un diseño exploratorio secuencial, con una muestra por selección premeditada se encuentra conformada por 50 trabajadores de dicha entidad en la Ciudad de Puebla de Zaragoza, México. Para la cual se empleó instrumentos de cierta manera estructurados las cuales se han basado en los cuestionarios de Meliá y Peiró. Dichos resultados han sido analizados utilizando la estadística con el apoyo del software SPSS. De esta manera se ha logrado reconocer la presencia de una relación que tenga significancia para la satisfacción laboral entre la

productividad. En la cual los semblantes calificadores que actúan de manera negativa en la productividad, tiene que ver principalmente con los factores del salario.

Por su parte **Tapia (2019)**, en su investigación de tipo descriptiva y con diseño no experimental de corte transversal, donde la población sometida a estudio son los trabajadores de la institución Avelina Moreno e Instituto Técnico Industrial del Municipio del Socorro Santander, cabe resaltar que estos pertenecen a la categoría de colegios públicos, con una población aplicada en 57 trabajadores, la cual ha causado una pérdida del 33% ya que trabajadores no contaron con tiempo para dar respuesta a los instrumentos. La muestra fue el total de la población. Concluyendo que se propusieron dos hipótesis, resultando que la hipótesis nula que el ambiente de organización no guarda relación con la satisfacción laboral. Planteando como hipótesis alterna, que el ambiente organizacional se encuentra relacionado con la satisfacción laboral, y tomando en cuenta estos resultados identificando la influencia sobre el clima organizacional en la satisfacción laboral del trabajador. Entendiéndose que cuanto más se iguale a un ambiente organizacional bueno, se incrementará la satisfacción laboral de los colaboradores que laboran en las instituciones educativas que forman parte de la población. Es importante mencionar que en cuanto al hallazgos, se indica que entre más presionados se sientan los colaboradores en sus centros de labor. Este no influye en la satisfacción laboral de las instituciones, resultando ser un acontecimiento importante, debido a que la variable control y presión es parte del clima organizacional. Por otro lado, se pudo evidenciar en los resultados que no tiene nada que ver la satisfacción laboral es antigüedad laboral, lo que quiere decir que un trabajador no se encuentra muy satisfecho por mas tiempo de experiencia posea. Logrando estar satisfecho uno que viene trabajando 1 año o uno de viene trabajando 20 años.

Sin embargo, hablando a nivel nacional, es decir en Perú, del mismo modo se realizaron investigaciones trascendentales del mismo, y seguidamente citamos las que se consideró necesarias a la investigación.

Nieto (2020), en su estudio de tipo cuantitativo , con un diseño no experimental, con una población conformada el equipo de administración del Ayuntamiento

Distrital de Pacora en el año 2019. Incrementando de esta manera un total de 34 trabajadores, la muestra se trabajó con el total de la población, lo que significa 34 trabajadores. La técnica utilizada fue la recolección de información, conocida de esta manera por la sencillez y precisión, esta fue utilizada en base al instrumento de recolección de datos llamado el cuestionario. Dicho trabajo de investigación concluyó que, teniendo en cuenta los resultados se corroboró que hay una correlación positiva en cuanto a las variable de investigación; por lo que se obtuvo que la variable satisfacción laboral genera una influencia en la productividad con un porcentaje al 89%. De acuerdo objetivo específico 1, se demuestra que 50% de los colaboradores están de acuerdo con el nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad, por el contrario, un 29.40% se muestran indiferentes, lo que significa que no están de acuerdo ni viceversa. Del mismo modo, sobre las condiciones físicas aprecian un 44.10% de los trabajadores administrativos manifiestan estar de acuerdo y el 26.50% indiferentes. La definición de beneficios laborales o remunerativos se identifica que un 29.40% de los trabajadores administrativos se encuentran de acuerdo, de la misma manera el 29.40% se muestran indiferentes. De la misma manera en la dimensión de políticas administrativas el 47.06% se encuentran de acuerdo y el 20.60% muestran indiferencia. La dimensión en el desarrollo personal; se identifica que el 47.06% están de acuerdo y el 26.47% se muestran indiferentes y por último en la medida de desempeño de tareas; se muestra que el 67.65% están de acuerdo y el 14.71% están indecisos.

Por otro lado, **Castañeda (2020)**, con una investigación de tipo correlacional, quiere fijar participaciones, caracteres y propiedades importantes **y de valor de los fenómenos** que se investiguen, donde existe un total es de 515 colaboradores que es parte de la población de un fundo agroindustrial, Trujillo 2019. La muestra es de 116 colaboradores, con un instrumento de obtención de datos enfocados en el cuestionario con escalas de Likert, de acuerdo a las dimensiones y posteriores indicadores. Concluyendo que, se determina que hay cierta cantidad de consecuencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal, la cual llegó a alcanzar un nivel regular y deficiente al 54.3%. Pero las dimensiones del tema es el término medio de nivel regular y deficiente en un 55.5%. En consecuencia el estudio para cierto determinado

número de trabajadores es un tema sumamente susceptible, debido a que el cambio de personal constante, los contextos demográficos, climatológicas no favorecen para que los trabajadores se encuentren satisfechos, debido a que trabajan recibiendo directamente la incidencia solar las primeras horas de la mañana. Si bien es cierto, el sistema agrario ha mejorado notablemente a diferencia de los años que han pasado, quizás no a todo el personal le resulte agradable la idea de realizar una herramienta que permita medir la satisfacción laboral. Dicho planteamiento con las 6 extensiones, resplandece la necesidad de corroborar si las condiciones que ofrecen por parte de la entidad que se ajusta en beneficio de los colaboradores, y de acuerdo a ello poder contribuir a la mejora persistente.

Lujan (2019), en su estudio de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, planteando una población 50 trabajadores, entre directivos, trabajadores administrativos, con una muestra es de 10 colaboradores y directivos, la cual representa el 100% del total, y que pertenece al grupo de Remuneraciones y Liquidaciones, con un instrumento de obtención de datos enfocado en el cuestionario. Concluyendo, que el 70% de los entrevistados perciben un nivel medio en burocracia, a causa de que existen ciertos procedimientos que tardan en resolver ya que estas son dirigidas de un área a otra área y creen pertinente que corresponderían ser estos mismos métodos de manera automatizada. De tal manera, poder brindar solución rápida en la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019. Se pudo resolver que el 70%, indican que existe un nivel intermedio en el desempeño laboral, debido a que no se sienten cómodos en su centro de labor y no hay una relación buena entre colaboradores. Por ende, el desempeño no es el que se necesita de trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019. Se llega a concluir que, existe que existe un vínculo significativo entre la burocracia y la dimensión función del desempeño laboral en la Ugel Santa, habiéndose demostrado que el valor significativo es mayor a 0,05 es decir un 0,046 la cual nos admite fijar que es poco absoluto la burocracia para la dimensión función del desempeño laboral. También se logra observar que posee un vínculo significativo entre la burocracia y la dimensión comportamiento del desempeño laboral en la Ugel Santa, debido a que el valor significativo es superior a 0,05 es decir que

corresponde con un 0,025 la cual conlleva a fijar que es poco dominante la burocracia para el comportamiento del trabajador; esto debido a que en algunas situaciones no se efectúan las metas establecidas por la UGEL SANTA. Es posible imaginar la existencia de una relación de significancia de la burocracia entre el desempeño laboral, ya que el valor significativo es mayor a 0,05 que corresponde a un 0,035 y con grado moderado. Esto admite instituir que es poco imperativo la burocracia con el desempeño laboral del colaborador ya que se identifica que no es predominante la burocracia para el desempeño del colaborador en la UGEL SANTA.

A nivel regional, se localizan también investigaciones relacionadas a las variables de estudio, los cuales se relatan a continuación. **Torres (2021)**, en su investigación de tipo básica, se desarrolló en un determinado lapso, y a su vez es descriptivo correlacional, con una población igual a la muestra que estuvo planteada por 30 servidores, el cual se estableció dicha cantidad, ya que no se localizan más colaboradores judiciales, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que, la relación del clima Laboral entre la productividad es negativa y muy baja. Por otro lado, el grado del clima Laboral fue clasificado de 50 % como nivel medio, 26.7% como nivel bajo y el 23.3% como nivel alto. Para el nivel de productividad, fue clasificado con un 36.67% resulta con un nivel alto, 36.67% resulta con un nivel medio y 26.67 resulta con un nivel bajo. Para las dimensiones que respectan al clima laboral se obtiene una relación menor con la productividad, que equivale a una correlación negativa baja.

Por su parte, **Escriba (2019)**, en su investigación de tipo básica aplicada con un enfoque cuantitativo - descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental transversal, siendo su población y muestra igualitaria de 55 trabajadores, con una técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, una por variables, el cual. Concluye que, el asertividad está vinculado inmediata y significativamente con la satisfacción laboral, por tal motivo se puede aceptar la hipótesis propuesta en el estudio con el 95% de confianza. Lo que se entiende que a medida se va mejorando el asertividad, al mismo tiempo también se va mejorando la satisfacción laboral de

todos los colaboradores, que se forma un conjunto entre nombrados como contratados. La satisfacción laboral de los trabajadores, en promedio es, indiferente, ya que se obtiene un promedio de 2.97. Lo que indica que no se encuentran satisfechos y tampoco insatisfechos.

Por otro lado, **Lomas (2017)**, en su investigación de tipo no experimental, con un diseño de investigación descriptivo, analizó a las variables en su ámbito natural sin alterar a alguna, donde su población estuvo constituida por 85 colaboradores, con una muestra de 70 trabajadores que se encuestaron, parte de la técnica de medición se empleó la encuesta, y como instrumento el cuestionario y una guía de evaluación según correspondía cada variable. Se llegó a la conclusión que, pudo evidenciar que posee una relación directa; positiva muy alta entre ambas variables “Satisfacción Laboral” y “Productividad”, la cual muestra la variable de Satisfacción Laboral si se relaciona en la variable Productividad bajo un 89%. Estas derivaciones provienen de un número total de 70 colaboradores encuestados, el 34% indica que cuenta con un nivel satisfactorio bajo, esto a causa de la organización la cual no brinda las habilidades para la realización de sus diligencias, también porque la remuneración no concuerda a las labores y compromisos que requiere su labor asignada. De igual manera la entidad no brinda adiestramientos y/o diligencias que fortalezcan las destrezas del trabajador; tampoco brinda oportunidades a los trabajadores para crecer profesionalmente de acuerdo a las funciones en las que se desenvuelve, y todos estos factores repercuten para la productividad de los mismos. La magnitud de producción de los colaboradores municipales es a un nivel medio con un 39%, esto debido a que los trabajadores muchas veces cuentan con tiempo servible para ejecutar labores fuera del horario en su centro de labores o en otras diligencias. Del mismo modo en algunas ocasiones el trabajador manifiesta dar el uso y conducción correspondiente a los mecanismos de la entidad. Pero en cuanto a relación existente entre la dimensión “Reto al trabajo” y la variable Productividad, estadísticamente se la existencia de una relación directa y positiva alta, mostrando. Asumiendo la relación entre la dimensión “Remuneraciones justas” y la variable “Productividad”, en la cual se identifica una relación directa - positiva alta, mostrando una correlación de significancia.

En cuanto a la relación existente con la dimensión “Condiciones de trabajo” y la variable “Productividad”, estadísticamente se identifica una relación directa - positiva alta. La relación entre la dimensión “Relación trabajo – empleado” y la variable “Productividad”, estadísticamente se identifica una relación directa; positiva moderada, presentando una correlación de significancia.

Las habilidades del ser humano son esenciales para las organizaciones, debido a que estas se encargan de manejar la organización proponiéndose objetivos consolidados, habilidades, términos, con una calidad en la gestión de los superiores; pero por alguna razón, en la actualidad existe un índice alto de insatisfacción laboral, la cual es a causa de que el personal no se encuentra conforme al trato, con las ocupaciones que ejecuta, ni con las circunstancias laborales.

Como teorías relacionadas a la variable de estudio sobre satisfacción laboral se obtiene que, para **Chiavenato (2002)**, la habilidad del ser humano se encuentra conformada por trabajadores que ofrecen sus servicios y comparten sus conocimientos en aras del buen funcionamiento de empresa o institución, la cual tiene que ser remunerada. Sin embargo, también tiene que ser estimado, respetado y correspondido, pues esto hace que el trabajador sienta satisfacción y se desenvuelva con mayor empuje sus labores. La organización del talento del ser humano es un espacio muy delicado al conocimiento el cual prevalece en una entidad. Por ello se razona incierto y situacional, ya que hay una dependencia de los aspectos como la estrategia organizacional, las jerarquías organizacionales adaptadas, las tipologías del ámbito de condiciones ambientales, el ejercicio de la ordenación, la metodología aplicada, las técnicas internas, etc.

La administración de personas es un trabajo complicado, debido a que en este juicio es importante y esencial el sentido, la razón, la labor y el trabajo, cada trabajador domina destrezas y discernimiento distintos. Por ello, es importante que los trabajadores de una jerarquía mayor determinen y conozcan cada una de estas con la finalidad de ser aprovechadas, asimismo debe estar al corriente de estimar, juzgar y vigorizar, para que de esa manera el colaborador aplique cada virtud con eficacia. De esta manera se reduce alguna probabilidad de que

este tome la decisión de desistir la labor. “La administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptualmente intangibles” (Chiavenato, 2008, p. 09). Lo que significa que las variaciones que se han presentado en el régimen del colaborador no deben centrarse solo en la parte física que beneficie al trabajador, sino también que precisan ser apreciados, y valorados, sin dejar de lado una gratificación justa, piadosas condiciones de trabajo, y apoyos que se establecen en la ley.

Castillo (2010) indica que una buena organización del personal ha conllevado a que algunas organizaciones hayan alcanzado el éxito, la ganancia y el progreso, trayendo con ello la optimización y distinción del trabajador. De tal manera que les brinde la facilidad de superarse profesionalmente, también brindándoles conocimientos, que son brindados en aprendizajes, laboratorios, con el propósito de salvaguardar el nivel de rendimiento alto. La Gestión del Talento Humano, por lo tanto, se transforma en un talante crítico, debido a que si el éxito de las entidades es esencial en una gran proporción de lo que los trabajadores hacen y cómo lo hacen, lo que quiere decir que invertir en el conocimiento de los empleados puede ocasionar grandes beneficios.

Después de haber interpretado cada teoría planteada por autores denota que la administración de la capacidad de las personas es la administración de recursos humanos, sabiendo que los semblantes tangibles como las situaciones en el trabajo, el pago, y las bonificaciones. A así también los semblantes intangibles tales como la creencia, la evaluación, el avance y la destreza del trabajador, asimismo hace referencia a desarrollar una valoración inquebrantable al trabajador para poder reconocer la problemática y a su vez las debilidades para ser mejoradas, del mismo modo reconocer las fortalezas que serán diligentes y desarrolladas.

Gargallo (2008), menciona que en la actualidad las organizaciones se enfocan en satisfacer a sus colaboradores, para que se puedan desarrollar con eficacia en cada uno de sus labores; pero la satisfacción debe centrarse no solo en aspectos tangibles, sino también se debe producir, estimular y mostrarse

conforme al esfuerzo de los trabajadores mediante reconocimientos, felicitaciones, dándoles la seguridad necesaria se sienta acogido dentro de la organización para que de tal manera se responsabilice en desarrollar los objetivos plasmados. Resulta tener mucha importancia que las organizaciones no dejen de lado las necesidades que tiene el personal, para que de esta manera se encuentre feliz y con ánimos de desarrollar sus diligencias.

Chiang (2010), menciona que la satisfacción laboral es una ocupación mediante la cual la persona tendrá la oportunidad de mostrar e indicar sus habilidades para poder generar un duelo, para que de esta manera tome interés en obtener resultados provechosos de la autosatisfacción; pero resulta la necesidad que también se sientan satisfacciones cuando la entidad les brinde bienes, saciar sus requerimientos básicos, y que estime su esfuerzo mediante creencias. La satisfacción de los empleados es ser bien remunerados y recompensados, de acuerdo sin ninguna duda a las expectativas de cada uno, buscando que las condiciones de trabajo sean propicias, sin ningún peligro o incomodidad, la cual hace que su desempeño sea la más adecuada, los empleados también buscan que, dentro de su centro de trabajo, el jefe directo sea incondicional, claro y que los escuche cuando sea necesario y amerite. Como los factores de satisfacción laboral es poseedora de factores que ayudan a conocer las condiciones que el personal necesita para poder estar en base a la tranquilidad con su labor y con la misma entidad.

Duarte (2014), manifiesta que para que el personal pueda estar satisfecho con su trabajo, resulta ser importante que se plantee un reto, para que de esta forma se sienta útil y satisfecho consigo mismo al realizar los retos planteados por él mismo. Del mismo modo resulta ser importante que este sea recompensado por cumplir ese reto, ya que ha mostrado esfuerzo y compromiso con la organización. Para que exista un buen desempeño laboral, tiene mucho que ver diferentes aspectos como el ambiente laboral, el apoyo que absorba, la afinidad que existe con su labor y experiencia, con mucho más énfasis todo que sea estimado cuando la entidad tome providencias. **Robbins (2005)**, nos dice que, para la valoración de la satisfacción laboral, debe ser medida por medio de factores definitivos para que se pueda identificar si una persona se encuentra

feliz y a gusto con los bienes que les brinda la entidad. Dichos elementos son el reto laboral, de un sistema de distinciones justas, condiciones laborales, y una óptima relación trabajo – empleado. Los factores mencionados conllevarán a la evaluación de una mejor manera la satisfacción laboral.

Uno de ellos es el Reto del trabajo, que habla acerca de las habilidades que demuestra el trabajador para realizar diversidad de actividades. A través de los siguientes indicadores, como la identidad del trabajo que se lo considera como una medida en que el trabajador desarrolle una jornada completa. La Autonomía, está se refiere básicamente al nivel mediante en el cual el espacio laboral pueda brindar autonomía y moderación esenciales para el colaborador en la categorización a su responsabilidad laboral y la utilidad de los materiales que son indispensables para ello.

Retroalimentación en cuanto a sus deberes, el mismo que hace referencia al nivel en el cual el desenvolvimiento y rendimiento de las actividades de trabajo que necesiten los puestos, hace que el trabajador consiga información de calidad y de manera directa.

Para las remuneraciones justas, se puede denotar que las distinciones se dan comúnmente entendidos como gratificación, o ascensos que realiza la organización hacia sus trabajadores debido a la responsabilidad y destreza que cada uno muestra. Entonces se entiende que, la satisfacción con el ámbito remunerativo, es lo que los trabajadores toman de recompensa a cambio de las actividades que desarrollan dentro de su centro de trabajo. Mediante la realización de esta medida el espacio de recursos humanos, certifica la satisfacción para los empleados, la cual al mismo tiempo permite a la organización lograr, conservar y estancar una potencia laboral productiva. Los contextos de trabajo, tienen mucho que ver en la satisfacción del locador, pues estos buscan un ambiente en la cual encuentren oportunidades, y la libertad con la que puedan dar a conocer sus doctrinas, inclinaciones y sapiencias. La conformidad y progreso de la entidad, establece que el progreso, labor y garantía de la interacción humana en su centro de labor, todos ellos con un solo propósito. Las características del Trabajo, está íntimamente vinculada con los objetivos implantados por la institución en un determinado tiempo. La supervisión, es una actividad desarrollada por una persona que se encarga de mandar sobre la labor de un determinado aglomerado de personas, con la única

finalidad de alcanzar y lleguen a realizar un nivel alto de eficacia y satisfacción de manera uniforme. La relación empleo – empleado, entre la entidad y los colaboradores tienen que estar íntimamente ligado siempre, ya que es sumamente imprescindible que exista una relación buena, puesto que gracias a ello se podrán desarrollar las finalidades laborales en equipo y con un mismo ánimo, sin dejar de lado el éxito de una entidad. La coincidencia entre la personalidad y el puesto, mantiene una elevada concordancia con la forma de ser del empleado y la ocupación, obteniendo de esta manera en empleado satisfecho.

En cuanto a la variable de estudio sobre productividad, substancialmente al referirse a la productividad, tenemos que mencionar el aspecto numérico, debido a la importancia que esta tiene, ya que se identifica el trabajo de manera cuantitativa que se realiza a través del tiempo sujeta al ambiente de trabajo. Es por esto, que es el **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015)**, considera a la productividad como medida de la eficacia con la que son utilizados y combinados los elementos remuneradores y las materias para causar una cierta conjunto de caudales y productos. En este sentido, producir indica que se debe acrecentar los recursos que se utiliza para ello.

Delgado (2014), determina que la Productividad es un objetivo, porque implica una meta primordial que toda organización debe tener, de la misma manera este indica que es medible. En tal sentido “es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir”. Midiendo la productividad es muy importante, ya que ayuda a repotenciar. **Gómez (2008)**, nos dice que la productividad es una variable que normalmente se muestra en las entidades de la actualidad, puesto que sus trabajadores se vuelvan productivos es una necesidad de estas, en tal sentido se define a la productividad como una medida de la cuantía que el trabajador incrementa a los capitales o productos que genera la entidad.

Cabe resaltar que **Gutiérrez (2010)** menciona que, en la mayoría de las organizaciones lo comprueban de acuerdo a la producción en números por el

tiempo designado. Determinando de esta manera que la productividad se relaciona con los resultados que se identifican en el proceso sistemático variado, esto quiere decir que aumentar la productividad es alcanzar buenos metas, tomando en cuenta los recursos aplicados para generarlos. Seguidamente, para realizar la evaluación de la productividad de los colaboradores de la UGEL de Bellavista, se valora cada variable mediante una lista de control para identificar oportunidades para la mejora de las técnicas empleadas por los trabajadores. En tal sentido, para realizar este tipo de estudio se tomará este contenido en la cual se ha realizado la “verificación de la disposición, verificación del equipo y verificación de los procedimientos” (**Bain, 1985 p. 91**). Tomando como modelo esta herramienta con un único fin de determinar la productividad teniendo en cuenta el análisis de los directivos, lo que significa que la variable se determinará de manera cualitativa. En este aspecto **Bain (1985)**, respecto a la confirmación de la disposición: estudia el tiempo que dispongan los trabajadores para ejercer sus diligencias, de tal manera que si estos desempeñan con eficiencia en ese tiempo disponible para realizar cada actividad de los procedimientos. En tal sentido, se podrá reconocer el acceso a los materiales, para que el progreso de las actividades sea el apropiado, es preciso que el trabajador disponga de los materiales adecuadas para que le sirvan de ayuda y poder cumplir con sus funciones efectivamente. También la persecución del procedimiento, trata de una buena supervisión del procedimiento de la ejecución de los trabajos, y verificar que las metas sean cumplidas. Por otro lado, aprovechar los materiales y herramientas, trata del buen uso que los colaboradores pueden dar a los materiales que pertenecen al trabajo, perfeccionando los recursos y de esta manera poder regular los gastos obteniendo mayores ingresos a través de la productividad de los trabajos del negocio. También menciona a la predisposición, que está referido a la voluntad del empleado para desplegar sus labores de manera correcta y de trabajar de acuerdo a las exigencias, de tal manera que se obtiene así más eficacia y productividad en todas sus diligencias desarrolladas. En el aspecto de la verificación del equipo, identifica la capacidad y calidad del manejo de los bienes asignados respectivamente a cada uno de los trabajadores para que estos desarrollen sus actividades, involucrándose en el mejoramiento del procedimiento y la productividad de los empleados, pues se

debe establecer el uso y manejo de bienes, que trata acerca de la existencia de equipos modernos tecnológicamente que aporten en la producción y estas puedan generar una satisfacción a los usuarios. También, estudia la forma de emplear y manejar de manera adecuada de éstos. La organización de actividades consiste en la planificación de las actividades antes del progreso, trazándose objetivos y metas que se enfocan de la mano con la entidad, acomodando recursos que obtiene. También está el cuidado de bienes y servicios, que trata de la confirmación del pulido de los materiales, con el sostenimiento adecuado y contribuya a que estos tengan una larga duración, lo cual ayuda a la eficiencia de los trabajadores. Es así que la verificación de los procedimientos, observando que los trabajadores den mayor importancia al desarrollo de sus quehaceres, como puede ser el mejoramiento de los procesos, mejorando o simplificando a estos, pero los trabajadores también tienen que tomar medidas necesarias ante cualquier tipo de situación que se presente, ante ello se pudo evidenciar que la optimización de procesos, para conseguir los resultados anhelados, es indispensable ir mejorando cada día e reduciendo procesos, sin olvidar la calidad en la atención que puedan brindar los trabajadores cierta entidad. Por ello se debe reducir elementos de trabajo, debido a que estos impiden la productividad de los trabajadores, la entidad tiene que estar pendiente de la tranquilidad de los trabajadores, generando que se acoplen dependiendo de los conocimientos acerca dichos puestos. Otro punto es la Autonomía, la cual implica serlo independientemente de otra institución, con el objetivo de ofrecer siempre una calidad de servicio. Por último, la valoración del trabajo, nos dice que la institución dará importancia a la valoración del colaborador teniendo en cuenta el tipo de trabajo que ocupe, ofreciendo siempre, características que cooperen en el desarrollo de los procesos que pueda existir en la institución.

Economipedia (2016), define la productividad en una providencia financiera para automatizar cuantitativamente bienes y servicios que se han originado por factores manejados durante un tiempo rotundo, teniendo como objetivo calcular la eficacia de producción por cada elemento manipulado, pensando por validez para lograr el mejor beneficio trayendo caudales mínimos. Es decir, cuanto menor caudales precisos para la producción una igual cuantía, mas es la

producción y por ello, mayor la eficacia. **Business School (2021)**, el concepto de productividad procede de la revolución Industrial, cuando se medía el conjunto de piezas hechas por una compañía en cierto tiempo. Estos dos compendios, eran substancialmente los que establecían si una compañía era fructífera o no. **Concepto.de (2021)**, la productividad, hace referencia a la medida económica definitiva por la colación entre los bienes o servicios derivados, y la perspectiva o la cuota mínima de elaboración indefectible. En otras palabras es la relación que hay entre lo derivado y lo que se necesita provocar, teniendo en cuenta los elementos e insumos obligatorios para poner en marcha el sumario.

Drew Global (2021), la productividad se define como régimen económico el cual admite automatizar la cantidad de bienes y servicios se originaron cada elemento manejado. La productividad es la capacidad de crear más trabajos en menores lapsos. **Delsol (2020)**, la finalidad de la productividad no es otra que calcular la eficiencia productiva por cada elemento o recurso utilizado, dando por hecho que la eficacia es obtener el mayor rendimiento viable utilizando una cantidad minúscula de capitales. Por lo que, cuanto más pequeño sea el dígito de recursos que se necesitan para la producción de lo mismo, la productividad y la eficiencia serán mejores. **Enciclopedia Económica (2018)**, se define como productividad la relación que hay entre lo que se provoca y los capitales utilizados para lograrlo. Se puede clasificar la productividad en: Productividad laboral o productividad por hora de trabajo, relaciona la producción conseguida con la cuantía de labores. Productividad total de los factores: vincula la producción conseguida con todos los factores que mediaron durante el proceso de producción.

Guía del Empresario (2020), la productividad se abrevia en cuánto capital logras ocupar manejando recursos de los dispuesto son la entidad, por ello, el fin de servicios es apoderarse de una mayor remuneración viable trayendo la cantidad mínima de recursos. Para **Torres (2008)**, la productividad es un indicador que manifiesta el nivel óptimo por el cual están siendo utilizados los recursos de un patrimonio en la elaboración de bienes y servicios; cambiada en una relación de empleados entre efectos logrados, indicando la eficacia con la cual un recuso a nivel humano, fundamental, sapiencias, brío, etc. son

deslucidos para engendrar bienes y servicios un determinado mercado. **Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (2002)**, las doctrinas sobre productividad y competitividad toman esmero indeleble por parte de creadores, las administraciones e inversionistas, por lo que cada uno de ellos utiliza, clara o tácitamente, estas nociones en los grados de providencia y obtienen resultados disímiles para sobrellevar providencias de diferente cualidad. **Definición ABC (2012)**, el concepto de satisfacción laboral se maneja a peticiones del mercado laboral se establece al grado de asentimiento, de complacencia, que un empleado muestra en relación a su labor. **Pérez & Gardey (2014)**, menciona que, es el grado de aprobación del individuo con relación al entorno laboral, este contiene la deferencia de retribución, el prototipo de labor, las relaciones humanas, la seguridad, etc., falta en la cualidad del colaborador en cuanto a sus deberes. **Palacios (2021)**, la satisfacción es una definición global, ya que, bajo esta característica se congregan heterogéneas cualidades de las personas en cuanto a sus labores, es también el nivel emocional consecuencia de los conocimientos y prácticas personales laborales. **UP - Spain.com (2019)**, nos dice que la satisfacción laboral es una de las variables mayormente analizadas en el área de la psicología del entorno laboral y se ha confederado con varios problemas psicosociales, el mundo laboral versátil, elementos organizacionales que van desde el liderazgo hasta el diseño laboral. **PRIMO (2019)**, La satisfacción laboral es el grado de conformidad del aplicado en relación al entorno y contextos laborales. Es un asunto muy significativo, ya que está claramente en relación con un buen ambiente laboral, y con un buen nivel rentable. En cambio, **Orellana (2019)**, La motivación laboral es la actitud de los trabajadores de una organización a estímulos interesantes, indelebles y que generan buen desempeño. Es así que **Pujol (2018)**, la satisfacción laboral se define como el grado laboral con la tranquilidad del trabajador, asistiendo a un consenso entorno a si la misma implica de modo exclusiva los procesos emocionales o, también, cognitivos. **Marquez (2002)**, la satisfacción laboral lo define respecto a la conducta laboral frente al espacio de trabajo, estando establecida a las afirmaciones y productos que el colaborador despliega de su propia labor. Las cualidades son explícitas colectivamente por peculiaridades actuales del punto por las clarividencias que posee el colaborador de lo que

corresponderían ser. **Equipo editorial de Indeed (2021)**, la satisfacción laboral es el regimen por la que un colaborador se siente a contento trabajando para la empresa, incluye las expectativas y expectativas que este tenga puesta en la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio:

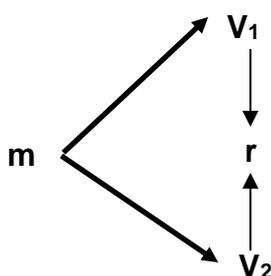
El trabajo de investigación realizado fue de tipo básico, para **Sanchez (2015)**, este tipo de estudio tiene como objetivo buscar conocimientos determinados por la recolección de información para así enriquecer el campo de investigación sobre las variables.

Diseño de investigación:

La presente investigación fue no experimental, para **Palella & Martins (2012)**, este tipo de investigación es práctica porque se realizará en su estado natural, sin manipulación ni influencia en la información que se encuentra. También la investigación es transversal, para **Hernandez, Fernandez & Baptista (2010)**, porque los datos que se han logrado obtener serán procesados en un momento indicado.

Finalmente, la investigación fue de diseño descriptivo correlacional, para Gross, (2010), este tipo de diseño se centra específicamente, en representar el fenómeno o situación concreta manifestando de esta manera las características más peculiares o diferenciadores de la investigación

Esquema



Dónde:

- m** = muestra
- V₁** = Satisfacción laboral
- V₂** = Productividad
- r** = Relación de las variables del estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Productividad

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

Población

La población objetivo de estudio, estuvo constituido por 72 trabajadores de la Unidad de Gestión Local de Bellavista, los mismos que laboran dentro de dicha institución, en el periodo 2021.

- **Criterios de inclusión:** Los encuestados debieron tener un mínimo de 6 meses de antigüedad en el cargo, que el personal no tuvo ni haya tenido un proceso administrativo vigente.
- **Criterios de exclusión:** Que el colaborador no haya tenido vigente un proceso penal.

Muestra

La muestra del estudio estuvo conformada por 48 trabajadores de la Unidad de Gestión Local de Bellavista. Así mismo se utilizó la técnica de muestreo aleatorio simple por proporciones. A continuación, se detalla el cálculo de la muestra:

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

Donde:

Tamaño de la muestra (n) = ¿?

Población (N) = 72

Nivel de confianza (Z) = 1.96 (95% de confianza)

Margen de error (E) = 0.05 (5%)

Probabilidad de ocurrencia (p) = 0.9

Probabilidad de no ocurrencia (q) = 0.1

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.9 \times 0.1 \times 72}{(0.05)^2 (72 - 1) + (1.96)^2 \times 0.9 \times 0.1}$$

$n = 48$ trabajadores

Muestreo: se utilizó el muestreo probabilístico, según López (2010) Cada elemento de la población tiene una probabilidad de figurar en la muestra, es decir, todos los elementos pueden formar parte de la muestra.

Unidad de análisis: un trabajador de la Unidad de Gestión Local Bellavista

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez

Técnicas: En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, según, Trespalacios, Vázquez y Bello (2005), es utilizada para investigaciones del tipo descriptivas que tiene como finalidad identificar las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población.

Instrumentos: El instrumento que se utilizó en el presente estudio fue el cuestionario y guía de evaluación, pues se elaboró una serie de ítems en relación a las variables.

Para la medición de la variable Satisfacción Laboral se utilizó un cuestionario estructurado auto administrado, que consta de 18 enunciados distribuidos en 4 dimensiones:

Dimensión reto de trabajo: Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Dimensión remuneraciones justas: Ítems 9, 10

Dimensión condiciones de trabajo: Ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16

Dimensión relación trabajo - empleo: Ítems 17, 18

La escala de valoración que utilizó este instrumento es la Escala de Likert, según se detalla:

1=Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi Siempre

5=Siempre

La variable fue medida con escala siguiente:

1= Bajo

2= Medio

3 = Alto

Para transformar la escala del instrumento a la escala final con la que fue medida la variable se utilizó la escala de Stanones para determinar los rangos y se procesaron los datos en el software SPSS versión 22 con la opción de agrupación visual.

Para la medición de la variable productividad se utilizó un cuestionario estructurado auto administrado que consta de 22 enunciados distribuidos en 3 dimensiones:

Dimensión verificación de la disposición: Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Dimensión verificación del equipo: Ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14

Dimensión verificación de los procedimientos: Ítems15, 16, 17, 18, 19, 20,21, 22

La escala de valoración que utilizó este instrumento es la Escala de Likert según se detalla:

1=Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi Siempre

5=Siempre

La variable fue medida con escala siguiente:

1= Bajo

2= Medio

3 = Alto

Para transformar la escala del instrumento a la escala final con la que se midió la variable, se utilizó la escala de Stanones para determinar los rangos y se procesaron los datos en el software SPSS versión 22 con la opción de agrupación visual.

Validez

La validez de los instrumentos, para el actual trabajo de investigación, se realizó a través de la técnica de “juicio de expertos”. De acuerdo a Hernández et al. (2014) la validez trata del nivel con que un determinado instrumento mide certeramente lo que se pretende medir. El cual se somete a juicio de 3 expertos al instrumento de medida que se pretende utilizar en la obtención de datos, analizándolo en base a estos conceptos: oportunidad, excelencia y claridad.

Tabla 1

Validez de instrumentos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Satisfacción Laboral	1	Metodólogo	4,1	El instrumento puede ser aplicado
	2	Especialista	4,3	Cumple con los requisitos para ser aplicado
	3	Especialista	4,8	Instrumento apto para ser aplicado
Productividad	1	Metodólogo	4,8	El instrumento puede ser aplicado
	2	Especialista	4,2	Cumple con los requisitos para ser aplicado
	3	Especialista	4,8	Instrumento apto para ser aplicado

Fuente: Validación aplicada a los expertos

En cuanto a la primera variable, el resultado arrojó un promedio de 4.4, representando el 88.00 % de concordancia entre jueces. Respecto a la segunda variable, arrojó un promedio de 4.6, representando el 92 % de

concordancia entre jueces; lo que indica, que tuvieron alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, Según Hernández (2010) "la confiabilidad de un instrumento se refiere al nivel en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 200).

Como criterio general, se tuvo en cuenta los puntajes según resultados del coeficiente de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Análisis de confiabilidad de la variable: Satisfacción Laboral

Tabla 2

Confiabilidad de variable 1

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	48	100,0
Excluidos	0	,0
	48	100,0
Total		

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021

Para la presente investigación, de acuerdo a la variable sobre satisfacción laboral, se realizó 18 preguntas

Tabla 3
Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.829	18

Fuente: Cuestionario aplicado al personal Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021

Análisis de confiabilidad de la variable: Productividad

Tabla 4
Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	48	100,0
Excluidos	0	,0
Total	48	100,0

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021

Para la presente investigación, de acuerdo a la variable sobre productividad, se realizó 22 preguntas

Tabla 5
Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	22

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021

3.5. Procedimientos

La muestra fue seleccionada teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión que se plantearon en el acápite 3.3 de este capítulo, estos criterios se establecieron debido a que por las características del estudio, no todos los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local, estuvieron en condiciones de responder las encuestas ya sea porque no tienen la

experiencia o el conocimiento en la temática o se encuentran en algún tipo de litigio con la entidad que sesgaría la calidad de la data (puede generar distorsión). Luego de tener claridad sobre el perfil del encuestado, se procedió a planificar diversas opciones para obtener los datos de manera adecuada dada las restricciones que tenemos en el contexto actual por la pandemia. A un grupo de la muestra se le envió a su correo electrónico, otro grupo prefirió trabajarlos en una encuesta online por lo que se procedió a generar una encuesta virtual apoyado en la herramienta de Encuestafacil.com, formatos de Google. Asimismo, para un grupo se aplicó de manera directa y presencial, pero con los cuidados de bio seguridad pertinentes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos acopiados se utilizaron los softwares Excel y SPSS versión 22. Con el software SPSS se calcularon los estadísticos descriptivos de punto máximo, punto mínimo, media y desviación; luego estos datos fueron llevados al Excel para calcular los rangos apoyados en el coeficiente de Stanones, utilizando las siguientes formulas: $C4-(0.75*C5)$ y $C4+(0.75*C5)$. Luego de este cálculo se llevaron los rangos identificados al SPSS para terminar el proceso de conversión de una escala ordinal tipo Likert a una escala de Stanones de 3 niveles. Asimismo, con el SPSS se realizaron la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y las correlaciones de Rho de Spearman. Posteriormente, con esta información y con el apoyo del SPSS se generaron las tablas y figuras que se consignaron en el capítulo de resultados.

Tabla 6

Tabla de rangos de correlación

RANGO	RELACIÓN
-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

Fuente: Hernández Sampieri, 2014.

3.7. Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, la autonomía cuya exigencia que a quienes participaron estuvo asociada a que las respuestas sean brindadas respetando sus decisiones de expresar sus ideas y la capacidad de autodeterminación que poseen. Otro principio fue la justicia referida a brindar un trato enmarcado en lo que moralmente es aceptado por la sociedad o entidad donde se desarrolló la investigación, pero brindando un trato igualitario a todos, sin que exista discriminación de ninguna índole. Asimismo, se solicitó el consentimiento informado de las personas que se encuestaron y la autorización a la entidad para realizar la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021

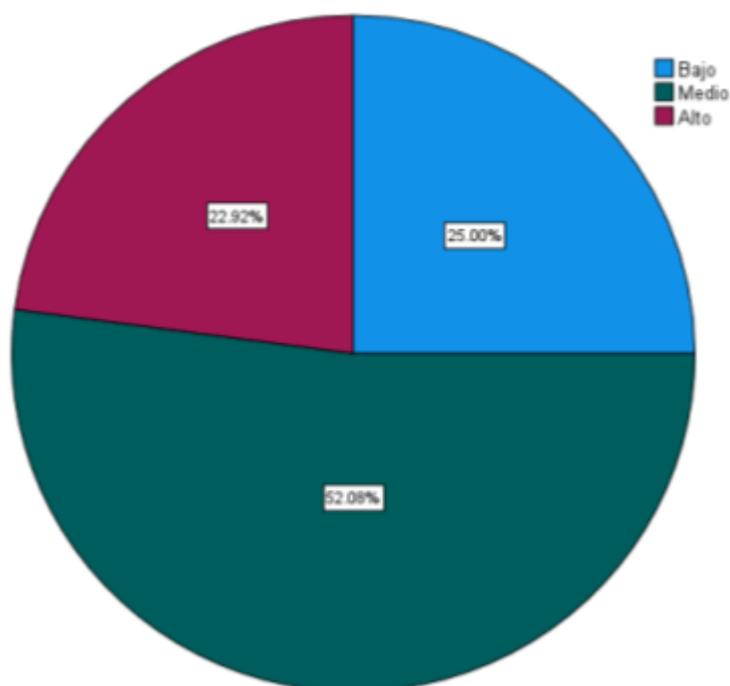


Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista

Interpretación:

La figura 1 presenta resultados de la aplicación de la encuesta 1 al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista. Al ser consultados sobre cuál es el nivel de satisfacción laboral, el 52.08% evaluó como medio, el 25.00% evaluó como bajo y el 22.92% consideró que es alto.

4.2. Nivel de productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021

Tabla 7

Nivel de productividad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista

Escalas	Rangos		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	81	88	14	29.17
Medio	89	100	21	43.75
Alto	101	109	13	27.08
Total			48	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista

Interpretación:

En la tabla 1, se observan los resultados de cómo el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista responde referente a la productividad laboral. El 43.75% consideraron que el nivel es medio, el 29.17% consideraron que el nivel es bajo y el 27.08% consideraron que nivel es alto.

4.3. Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021

Tabla 8

Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad

Dimensiones	Rho Spearman	Correlación	Significancia
Reto al Trabajo	0.446**	correlación positiva moderada	sí (0,01)
Remuneraciones Justas	0.147	correlación positiva muy baja	no
Condiciones de Trabajo	0.436**	correlación positiva moderada	sí (0,01)
Relación Trabajo-Empleado	0.513**	correlación positiva moderada	sí (0,01)

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista

Interpretación:

En la tabla 2, se presenta la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y productividad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista. La dimensión reto al trabajo tiene una relación positiva moderada con la productividad y es significativa en 0.01. la dimensión remuneraciones justas tiene una relación positiva muy baja, pero no es significativa. La dimensión condiciones de trabajo tiene una relación positiva moderada y es significativa en el nivel de 0.01. Finalmente, la dimensión relación trabajo-empleado tiene una relación positiva moderada con la productividad y es significativa en el nivel de 0.01.

4.4. Relación entre la satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021.

Para determinar cuál coeficiente de correlación se usará para determinar la relación entre las variables se realizó la prueba de normalidad obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 9

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	0.806	48	<.001
Productividad	0.810	48	<.001

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista

La prueba de normalidad que se realizó fue de Shapiro-Wilk debido a que la muestra de la investigación es menor a 50 (48 trabajadores). Al calcular este coeficiente se obtuvo un resultado de < 0.001 que es menor a 0.05 por tanto se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables.

Tabla 10

Coeficiente de correlación

		Satisfacción laboral	Productividad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1.000	0.485**
			0.000
		48	48
Rho de Spearman	Productividad	.485**	1.000
		0.000	
		48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista

Interpretación:

En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi= Existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021.

Ho= No Existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021.

Se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.485 equivalente a una correlación positiva moderada y es significativa en el nivel de 0,01, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que existe relación entre variables.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al nivel de satisfacción laboral en la Gestión Educativa Local Bellavista, éste fue evaluado de manera muy crítica de parte de los colaboradores, puesto que el porcentaje de quienes plasmaron sus opiniones vía las encuestas manifestaron que el 52.08% evaluó como medio, el 25.00% evaluó como bajo y el 22.92% consideró alto. Como se puede apreciar lo resaltante es que de cada 100 encuestados 25 colaboradores consideraron que la satisfacción laboral en la Unidad de gestión Educativa es de un nivel bajo, considerando una crisis preocupante entre esta variable con la productividad el cual debe ser materia de preocupación de los directivos de esta institución. Esta crisis fue abordada en la realidad problemática en donde se advierte que existen algunas deficiencias con respecto a la productividad en el del trabajo, se demostró que varios trabajadores no cumplen con las ocupaciones concernientes, lo cual conlleva al incumplimiento de los fines que propone la entidad correspondiente. Por su parte, las retribuciones justas, se observó que varios trabajadores en la institución cumplen funciones con no corresponden al suelo asignado, lo que conlleva a que el trabajador sienta una remuneración de forma indebida. Por tanto, a las condiciones laborales, en la entidad se identificó que dichos trabajadores no poseen con un ambiente de trabajo adecuado que proporcione y afirme en el desarrollo de sus diligencias de manera adecuada. Por lo que compete la relación trabajo – empleo se identificó varios trabajadores efectúan sus responsabilidades laborales, pero no de manera óptima, ya que considera y manifiesta su disconformidad en relación a los trabajadores y la entidad, la cual no les propone un apoyo consciente respectivamente, para el desempeño de sus labores y conseguir la certidumbre del caso. Dicha situación se refleja también en estudios realizados a nivel internacional por Oxford Economics (2014), el cual manifiesta que el 76% de colaboradores consideran que no están satisfechos en el centro laboral al que pertenecen, debido a una mala gratificación que mantiene, los malos procedimientos sobre pensionistas o retiro, flexibilidad en los horarios, y por sobre todas las cosas, la mala gestión de las entidades competentes. De la misma manera indica que, los niveles directivos no se encuentran sincronizados con tácticas y prelaiones adheridas por las plazas de recursos humanos.

Por su parte Lomas (2017) que es un antecedente citado, concluye que en forma similar al trabajo de investigación, que, del total de 70 trabajadores, el 34% declaran un nivel de satisfacción bajo, porque la entidad no brinda una amplia gama de facilidades para las realizaciones de sus actividades, la remuneración no compensa la carga de sus funciones y deberes las cuales demanda un puesto laboral. Asimismo, la entidad no siempre brinda aprendizajes u otras diligencias para fortificar las destrezas laborales y no brinda oportunidades al personal para que se alimente de manera profesional en función a los deberes que desempeña, sobre el particular Lomas (20217), plantea como parte de solución al problema se tomen medidas reformativas y de mejora, a fin de ofrecer a los trabajadores un buen ambiente de trabajo, lo que permitirá generar una producción alta y de responsabilidad con la institución. Por otro lado, Torres (2021) concluye en su investigación que, el grado sobre el clima laboral, fue moderado como 50 % de un nivel medio, 26.7% de un nivel bajo y el 23.3% de un nivel alto. Frente a esta situación plantea optimar la organización entre las gerencias y el personal, planteando un superior plan laboral en donde se pueda nivelar y corregir la problemática relacionados a los lineamientos, que normalizan el ambiente laboral y animan la productividad.

En este contexto, una propuesta importante para dar solución a este problema parte de Chiang (2010), quien desarrolló una teoría relacionada a la satisfacción laboral quien afirma que ésta es una diligencia a través del cual el colaborador posea la oportunidad de manifestar prácticas y que se forme un reto para que de ese modo se apreciara la utilidad para lograr consecuencias óptimas, así que la satisfacción personal, es decir, surge la necesidad para que se apreciará conformidad cuando una entidad le provea beneficios, satisfaciendo sus necesidades primordiales, y que aprecie la energía por medio de credos. La satisfacción supone que los trabajadores sean condecorados oportunamente a través de su remuneración de acuerdo a las expectativas personales, que los contextos laborales sean adecuadas, no comprometidas lo cual hace mejor su ocupación. También, los trabajadores indagan dentro del trabajo que su jefe directo sea incondicional, claro y que los escuche cuando sea preciso.

Con respecto al nivel de productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, esta variable también fue evaluado por parte del personal quienes opinaron que el 43.75% consideraron que el nivel es medio, el 29.17% consideraron bajo y el 27.08% consideraron que es alto. Como se puede apreciar lo resaltante de la evaluación es que, existe un alto porcentaje alrededor del 29.17% que consideran que la productividad se encuentra en un nivel bajo; es decir que, de cada 100 colaboradores, 29 consideran que la productividad es baja. Lomas (2017), en su investigación encontró que, el nivel de productividad de los trabajadores es medio con un porcentaje del 39%, ya que manifiesta estar favorable para efectuar labores extras en su puesto laboral o en diferentes diligencias. Así mismo los trabajadores en momentos manifiesta un uso y administración adecuada al implemento material de la entidad. Ante esta situación recomienda a la entidad reflexionar las disímiles circunstancias de trabajo, para que los trabajadores consigan apreciar gozo con su labor y con la misma entidad, manifestando al personal la importancia y meritorios para el desempeño de los fines. Coincidentemente Torres (2021), en su investigación encuentra como resultado que para el 36.67% de trabajadores el grado de productividad es estimado como medio y alto; asimismo, el 26.67% de los trabajadores identifican que la productividad es baja y recomienda al gerente Administrativo y Jefe del Área de Personal efectuar valoraciones de una forma constante con relación a la productividad y rendimiento de los servidores, defendiendo la velocidad de los procesos en el trámite de las causas, debido la carga que afronta dicha entidad.

En este contexto, una propuesta importante para solucionar esta problemática parte de Delgado (2014), quien desarrolló una teoría relacionada a la productividad que profundiza sobre la Productividad como un objetivo, ya que percibe el fin primordial de una entidad. Así mismo es un indicador pues es impagable de acuerdo a lo derivado y los recursos asignados, por eso es el mejoramiento continuo de un logro combinado, la derivación de la actividad con que se dirige el talento humano en su vinculado.

Con respecto a la relación entre la dimensión reto al trabajo y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, esta dimensión tiene un Rho de

Spearman de 0.446, con una correlación positiva moderada y es significativa en 0.01. Dicha afirmación coincide con lo mencionado por Lomas (2017), quien identificó en su estudio una correlación de Pearson de 0.798, una relación directa positiva alta; con una significancia del nivel de 0.01, recomendando a la entidad abastecer todos los materiales necesarios para que el trabajador redima sus funciones de manera eficiente. Asimismo efectuar adiestramientos donde puedan abastecer sapiencias a los trabajadores de las variadas diligencias y cuenten con la cabida y destreza de desplegarse de modo eficiente.

Con respecto a la relación entre la dimensión remuneraciones justas y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, esta dimensión tiene un Rho de Spearman de 0.147, con una correlación positiva muy baja y no es significativa. Estos resultados son parcialmente parecidos con lo investigado por Lomas (2017), quien encontró en dicha investigación una relación directa positiva alta; con una significancia del nivel de 0.01, recomendando a la entidad consignar presupuesto para el aumento remunerativo para los trabajadores, que se ajuste a las ocupaciones y compromisos que solicita el puesto del colaborador.

Con respecto a la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, esta dimensión tiene un Rho de Spearman de 0.436, con una correlación positiva moderada y significativa en el nivel de 0.01. Lomas (2017), en su investigación encontró como resultado, una relación directa positiva alta; con una significancia del nivel de 0.01, recomendando que la entidad debe generar oportunidades para el colaborador para que se establezca técnicamente, con la finalidad de que el colaborador sea contundente, y favorezca a la producción laboral y al desempeño en las metas.

Con respecto a la relación entre la dimensión relación de trabajo-empleado y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, esta dimensión tiene un Rho de Spearman de 0.513, con una correlación positiva moderada y es significativa en el nivel de 0.01. Lomas (2017), en su investigación encontró como resultado una correlación de Pearson de 0.584, una relación

directa positiva moderada; con una significancia del nivel de 0.01. Recomendando a la entidad tener en cuenta los mecanismos de comunicación, para que estas sean las correctas, a fin de formar la agudeza del mensaje y que esta sea más descifrable entre los participantes, para no perjudicar el desarrollo de las actividades.

Referente a la relación entre la satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.485 equivalente a una correlación positiva moderada y es significativa en el nivel de 0.01. Esto indica que la variable satisfacción laboral influye directamente en la variable productividad, en donde los resultados son derivados puesto que, un total de 48 trabajadores, mencionan que el 25.00% declaran ostentar un nivel de satisfacción bajo, lo cual resulta en la productividad del mismo. Este resultado es coincidente en parte con lo señalado por Lomas (2017), quien señaló en su estudio que, existe una correlación de Pearson de 0.944, una relación directa positiva muy alta y es significativa en 0.01.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La relación entre la satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021, se determinó a través del coeficiente Rho de Spearman que dio un resultado de 0.485 equivalente a una correlación positiva moderada, es significativa en el nivel de 0.01. De acuerdo al resultado se identificó que sí existe relación entre las variables satisfacción laboral y rendimiento. Ante ello la entidad viene realizando acciones para mejorar las relaciones entre estas variables; sin embargo, estos esfuerzos no han sido percibidos como lo necesario porque aún persiste el problema.
- 6.2. El nivel de satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021, fue medido que el 52.08% evaluó como medio, el 25.00% evaluó como bajo y el 22.92% evaluó como alto. Esto significa que es preocupante tener un resultado que indica que de cada 100 trabajadores 25 consideran que la satisfacción laboral en la entidad es baja.
- 6.3. El nivel de productividad del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021, fue medido como medio el 43.75%, el 29.17% como bajo y el 27.08% como alto. Esto significa que es preocupante tener un resultado que indica que de cada 100 trabajadores 29 consideraron que el rendimiento del personal de la entidad es bajo.
- 6.4. La relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021, fue identificado como relación positiva moderada para la dimensión reto al trabajo con un Rho de Spearman de 0.446, es significativa en el nivel 0.0; una relación positiva muy baja para la dimensión remuneraciones justas con un Rho de Spearman de 0.147, no significativa, una relación positiva moderada para la dimensión condiciones de trabajo con un Rho de Spearman de 0.436, es significativa en el nivel de 0.01 y una relación positiva moderada para la dimensión relación trabajo-empleado con un Rho de Spearman de 0.513 y es significativa en el nivel de 0.01. Esto significa que existen relaciones entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral y productividad laboral; pero los esfuerzos que viene haciendo la Unidad de Gestión Educativa respecto a la dimensión remuneraciones justas no está logrando mejorar la relación con los

colaboradores y el recurso asignado para esta dimensión está dando resultado en un nivel moderado. Sin embargo, se evidencia que sí hay acciones en cuanto a las dimensiones reto al trabajo, condiciones de trabajo y relación trabajo-empleado; pero estas acciones no son suficiente para mejorar la problemática.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al jefe de recursos humanos y al jefe de operaciones, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe una relación positiva moderada y significativa entre la variable satisfacción laboral y productividad, se recomienda seguir con los esfuerzos para mejorar la productividad de los colaboradores y que se sientan satisfechos con labores que realizan. Así mismo contratar especialistas altamente calificados en temas relacionados a satisfacción laboral con la finalidad de fortalecer las capacidades de los colaboradores para lograr una buena relación entre colaborador y empleador. Tomar medidas correctivas y de optimización con la finalidad de ofrecer a los trabajadores un ambiente de trabajo sano, las cuales permitirán la generación de una productividad alta y de compromiso con la entidad. Finalmente al gerente de recursos humanos proponer capacitaciones en temas relacionados a la satisfacción laboral y rendimiento para todo el personal de la Unidad de Gestión Educativa de Bellavista vía convenios interinstitucionales tanto con aliados estratégicos nacionales e internacionales (World Visión, FOVIDA, DEVIDA, Manuela Ramos, Fundación Wiese e Institución Educación y Salud, entre otros).
- 7.2. Al jefe de recursos humanos, al haber evidenciado en la investigación que aún existe un porcentaje considerable que se sienten con un nivel bajo respecto a la variable satisfacción laboral; continuar con los esfuerzos y considerar en su plan de trabajo anual capacitaciones vía convenios con socios estratégicos tanto nacionales e internacionales, que contribuyan a la satisfacción laboral de los colaboradores sin importar las condiciones laborales de la entidad, con la finalidad de que los trabajadores puedan sentirse contentos con su labor y con la misma organización, manifestando al personal la importancia y validez para el desempeño de las metas de la entidad.
- 7.3. Al jefe de recursos humanos, al haber evidenciado en la investigación que, aún existe un porcentaje importante que se encuentran en un nivel bajo respecto a la variable productividad laboral, continuar con los esfuerzos para mejorar este problema y considerar en su plan de trabajo anual capacitaciones con especialistas altamente calificados y gestionar convenios con socios estratégicos, tanto nacionales como internacionales para lograr un mejor

rendimiento de los colaboradores sin importar las condiciones laborales de la entidad. Así mismo abastecer todos los materiales necesarios para que el trabajador desempeñe sus funciones de manera eficiente; realizar adiestramientos donde puedan abastecer instrucciones a los colaboradores de las diferentes actividades y cuenten con la capacidad y habilidad de desarrollarlos de manera eficiente.

7.4. Al jefe de recursos humanos, al haber identificado en la investigación que existe una relación positiva moderada y significativa para la dimensión reto al trabajo, una relación positiva muy baja para la dimensión remuneraciones justas, una relación positiva moderada y significativa para la dimensión condiciones de trabajo y una relación positiva moderada y significativa para la dimensión trabajo-empleado, continuar con las estrategias que conlleven a mejorar los indicadores relacionados al reto al trabajo como la identidad de la tarea, significación de la tarea, la autonomía y la retroalimentación del puesto mismo. Respecto a las remuneraciones justas los directivos de la entidad deberán profundizar los estudios con la finalidad de revertir esta deficiencia. A todos los directivos de las diferentes áreas de trabajo continuar con el esfuerzo referente a brindar las mejores condiciones de trabajo para los colaboradores y de ser el caso realizar cursos de capacitación vía convenios con socios estratégicos nacionales e internacionales (World Visión, FOVIDA, DEVIDA, Manuela Ramos, Fundación Wiese e Institución Educación y Salud, entre otros) para todos los colaboradores en temas relacionados a mejora de las condiciones laborales. Al gerente de recursos humanos continuar con los esfuerzos que conlleven a mantener una buena relación trabajo-empleado de ser el caso contratar especialista en materia de relaciones laborales entre empleado y empleador, liderazgo organizacional entre otros.

REFERENCIAS

- Bain, D. (1985). *Productividad: la solución a los problemas de la empresa*. Mexico. Retrieved from <https://idoc.pub/documents/productividad-la-solucion-a-los-problemas-david-bain-d49o2e8je649>
- Bain, D. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. Mexico. Retrieved from <https://idoc.pub/documents/productividad-la-solucion-a-los-problemas-david-bain-d49o2e8je649>
- Business School. (2021). *Productividad: definición y conceptos asociados*. Retrieved from <https://retos-directivos.eae.es/productividad-definicion-y-conceptos-asociados/>
- Castañeda Vera, S. V. (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*. Trujillo. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45829/Casta%c3%b1eda_VSV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo Palacios, F. W. (2010, Noviembre 4). *Importancia de la Gestión de Talento Humano*. Retrieved from <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chiang Vega , M. M., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*. Retrieved from https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. Colombia: Mc Graw Hill. Retrieved from <https://www.coursehero.com/file/p2vqkmf/Chiavenato-2002-Chiavenato-dice-que-la-gesti%C3%B3n-del-talento-humano-es-un/>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill. Retrieved from https://drive.google.com/file/d/1ahBSYpDMPj8c_Rutz44sNhXX5-nAzopx/view
- Concepto.de. (2021). *Productividad*. Lima. Retrieved from <https://concepto.de/productividad/>

- CORREO. (2014). Empleados no son felices con sus trabajos. *Correo.pe*. Retrieved from <https://diariocorreo.pe/economia/empleados-no-son-felices-con-sus-trabajos-12646/>
- Definición ABC. (2012). *Satisfacción Laboral*. Retrieved from <https://www.definicionabc.com/social/satisfaccion-laboral.php>
- Delgado González, A. F. (2014). Productividad y empleados públicos. *El Foco*. Retrieved from http://cemical.diba.cat/a-fixters/OP_productividad_empleados_publicos5D19_11_14.pdf
- Delsol. (2020). *Productividad*. Retrieved from <https://www.sdelsol.com/glosario/productividad/>
- Drew Global. (2021). *¿Qué es la productividad?* Retrieved from <https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-productividad>
- Duarte Payán, S. M. (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA SA. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas Abriendo Camino al Conocimiento*. Retrieved from <https://repositorio.unan.edu.ni/5433/1/58-231-1-PB.pdf>
- Economipedia. (2016). *Productividad*. Lima. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- El Blog de la Psicología laboral. (2014). Retrieved from <https://psicologialaboral.wordpress.com/2014/06/26/satisfaccion-laboral-y-rotacion/>
- Enciclopedia Económica. (2018). *Productividad*. Retrieved from <https://enciclopediaeconomica.com/productividad/>
- Equipo editorial de Indeed. (2021). *Qué es la satisfacción laboral y cómo mejorarla*. Retrieved from <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/como-mejorar-la-satisfaccion-laboral>
- Escriba Calderón, J. A. (2019). *Relación entre asertividad y satisfacción laboral en los trabajadores del hospital IIE-Bellavista en el año 2015 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*. Tarapoto.
- (2002). *Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas*. Argentina. Retrieved from <http://www.fiel.org/publicaciones/Libros/productividad.pdf>
- Garay Agurto, H. V. (2017). *Satisfacción laboral y rendimiento laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*. Peru.
- García Romero, S. (2020). *La Satisfacción Laboral*. Retrieved from <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>

- Gargallo Castel , A. F. (2008). La Satisfacción Laboral y sus determinantes en las Cooperativas. *MANAGEMENT*, 563-566. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Ana-Gargallo-2/publication/28236576_La_satisfaccion_laboral_y_sus_determinantes_en_las_cooperativas/links/0fcfd5139c9f84d182000000/La-satisfaccion-laboral-y-sus-determinantes-en-las-cooperativas.pdf
- Gómez Mejía, L. R. (2008). *Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid.
- Guía del Empresario. (2020). *Productividad*. Retrieved from <https://guiadelempresario.com/administracion/productividad/>
- Gutierrez Pulido, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. Mexico. Retrieved from https://www.academia.edu/38931538/Calidad_Total_y_Productividad_Humerto_Gutierrez_Pulido_MC_Graw_Hill_Ed
- Hernandez Hernández, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Retrieved from https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_
- International. (2020). *Teorías sobre la Satisfacción Laboral*. Retrieved from <https://leyderecho.org/teorias-sobre-la-satisfaccion-laboral/>
- Lomas Púa, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*. Tarapoto.
- Lujan Reyes , R. M. (2019). *Burocracia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Santa Nuevo Chimbote, 2019 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*. Chimbote.
- Marquez Pérez, M. (2002). *Satisfacción Laboral*. Retrieved from <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Matias , R. (2021). *Satisfacción del Personal*. Retrieved from <https://www.webyempresas.com/satisfaccion-del-personal-definicion-tipos-y-como-medirla/>
- Nieto Peche, P. J. (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*. Pacora.
- Orellana Nirian, P. (2019). *Motivación Laboral*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>

- Ortiz Serrano, P., & Cruz García, L. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora (Tesis de Titulación, Universidad Tecnológica de México)*. Mexico.
- Palacios Díaz, R. (2021). *Satisfacción laboral definición*. Retrieved from <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/satisfacci%c3%93n-laboral-definici%c3%93n/3004524.html>
- Palella, S. S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Retrieved from <https://idoc.pub/documents/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana-3no75e3jj5ld>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2014). *Definición de Satisfacción Laboral*. Retrieved from <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Primo. (2019). *Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos*. Retrieved from <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
- Pujol Cols, L. j. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *EG Estudios Gerenciales*. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración. Octava edición*. Mexico. Retrieved from https://www.academia.edu/8930545/Administracion_Ed_8_Robbins_Coulter
- Sanchez Carlessi, H. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Retrieved from <https://es.scribd.com/document/291708420/Resumen-Sanchez-y-Reyes>
- Tapias Olarte, X. L. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Empleados de Colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 Primer Semestre (Tesis de Maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla)*. Colombia. Retrieved from <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres Gallardo, I. M. (2021). *Clima laboral y la productividad de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede el Dorado, 2020 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53833/Torres_GIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Torres, M. (2008). LA Productividad: Conceptos y Factores. Retrieved from <https://infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
- Universum. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. Retrieved from https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200004
- Up - spaim.com. (2019). *Satisfacción Laboral.cómo medirla y mejorarla*. Retrieved from <https://www.up-spain.com/blog/satisfaccion-laboral-medirla-y-mejorarla/>
- Vargas Vega, T., Vizzuett Balderas, V., Amador Montiel, E., Becerra Córdova, L. E., & Villegas González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay*, 129-153. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/331250139_La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_productividad
- Vera Marín, L. C. (2016). *El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luís Potosí)*. Retrieved from <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4064/MAD1ICO01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>La satisfacción laboral se mide a través de factores determinantes que permiten conocer si una persona se siente contento y a gusto con los beneficios brindados por la institución. “Estos factores son el reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones del trabajo, relación trabajo – empleado” (Robbins, S. 2005, p. 25). Estos factores permitirán evaluar mejor la satisfacción laboral. (Chiang, M. 2010).</p>	<p>La variable fue medida utilizando un cuestionario estructurado auto administrado, dividido en dimensión que utiliza una escala ordinal tipo Likert, que fue transformada a una escala de Estanones de bajo, medio y alto.</p>	Reto al trabajo	Identidad de la tarea	Escala ordinal (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
				Significación de la tarea	
				Autonomía	
				Retroalimentación del puesto mismo	
			Remuneraciones Justas	Satisfacción con el sueldo y salario	
			Condiciones de trabajo	Oportunidad y Desarrollo de la Organización.	
				Características del trabajo	
Supervisión					
Relación trabajo - empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto				
PRODUCTIVIDAD	<p>La Productividad es un objetivo, ya que comprende la principal meta de toda organización, así mismo es un indicador pues es medible de acuerdo a lo producido y los recursos impuestos, por ende “es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. (Delgado, J.p., 2014).</p>	<p>La variable fue medida utilizando un cuestionario estructurado auto administrado, dividido en dimensión que utiliza una escala ordinal tipo Likert, que fue transformada a una escala de Estanones de bajo, medio y alto.</p>	Verificación de la disposición	Acceso a las herramientas y materiales	Escala ordinal (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
				Seguimiento del proceso	
				Aprovechamiento de materiales	
				Predisposición	
			Verificación del equipo	Uso y manejo de equipos	
				Planificación de actividades	
				Cuidado de herramientas y equipos	
			Verificación de los procedimientos	Mejoramiento de proceso	
				Simplificar elementos de trabajo	
				Autonomía	
				Valoración del trabajo	

Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021</p> <p>Medir el nivel de productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021, es alta.</p> <p>H2: El nivel de productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021, es alta.</p> <p>H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p style="text-align: center;">Esquema:</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 20px;"> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Satisfacción laboral</p> <p>O₂ = Productividad</p> <p>r = Relación de las variables de estudio</p> </div> </div>	<p>Población La población objetivo de estudio, estuvo constituido por 72 trabajadores de la Unidad de gestión local de Bellavista, los mismos que laboran dentro de dicha institución, en el periodo 2021.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estuvo conformada por 48 Trabajadores de la Unidad de gestión local de Bellavista.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Satisfacción laboral</td> <td>Reto al trabajo</td> </tr> <tr> <td>Remuneraciones justas</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Relación trabajo - empleado</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Productividad</td> <td>Verificación de la disposición</td> </tr> <tr> <td>Verificación del equipo</td> </tr> <tr> <td>Verificación de los procedimientos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Satisfacción laboral	Reto al trabajo	Remuneraciones justas	Condiciones de trabajo	Relación trabajo - empleado	Productividad	Verificación de la disposición	Verificación del equipo	Verificación de los procedimientos
Variables	Dimensiones													
Satisfacción laboral	Reto al trabajo													
	Remuneraciones justas													
	Condiciones de trabajo													
	Relación trabajo - empleado													
Productividad	Verificación de la disposición													
	Verificación del equipo													
	Verificación de los procedimientos													

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

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)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIÓN: RETO DEL TRABAJO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Identidad de la tarea					
1	Se siente identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.					
	Significación de la tarea					
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
	Autonomía					
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo					
6	La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para la ejecución de sus actividades					
	Retroalimentación del puesto mismo					
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes					
8	La retroalimentación da solución a todos los inconvenientes presentados en la institución					
	DIMENSIÓN: REMUNERACIONES JUSTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Satisfacción con los sueldos y salarios	1	2	3	4	5
9	El sueldo que percibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					

10	El sueldo que recibe satisface sus necesidades de manera justa					
	DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Oportunidad y desarrollo de la organización	1	2	3	4	5
11	La organización ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
	Características del trabajo					
13	Se siente satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
	Supervisión					
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño					
16	La organización aplica una supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas					
	DIMENSIÓN: RELACIÓN TRABAJO – EMPLEADO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	1	2	3	4	5
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los trabajadores de la institución					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD

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
----------------------------	---------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	------------------------------

N°	DIMENSIÓN: VERIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Acceso a las herramientas y materiales						
1	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas de la institución					
2	El trabajador utiliza materiales de la institución de manera adecuada con la finalidad de agilizar su trabajo					
Seguimiento del proceso						
3	El personal sigue los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr sus objetivos					
4	El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como las responsabilidades de cada uno de ellos					
Aprovechamiento de materiales						
5	Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo de las actividades					
6	Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado					
Predisposición						
7	El personal demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades					
8	El personal demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesiten					
DIMENSIÓN: VERIFICACIÓN DEL EQUIPO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Uso y manejo de equipos		1	2	3	4	5
9	El personal revisa el estado de los equipos con las cuales trabajara					

10	El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución					
Planificación de actividades						
11	Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas					
12	Es estratégico para planificar las actividades que desarrollará en su puesto de trabajo					
Cuidado de herramientas y equipo						
13	Toma en cuenta los parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de la institución					
14	Se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos					
DIMENSIÓN: VERIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Mejoramiento de procesos		1	2	3	4	5
15	Demuestra ser participativo (a) y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución					
16	Demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la institución					
Simplificar elementos de trabajo						
17	Simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades					
18	El personal simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo					
Autonomía						
19	Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia					
20	Demuestra asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo					
Valoración del trabajo						
21	Demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo, minimizando los errores del mismo					
22	El personal pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes					

Validación de los instrumentos de investigación



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Satisfacción laboral.
Autor (s) del instrumento (s) : PEREZ AVILA YNES PAOLA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Satisfacción laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.1

Tarapoto, 20 de octubre de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Miguel Ángel Peña Palacios
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : **Magister en gestión Pública**
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Satisfacción Laboral
 Autor del instrumento : Ynés Paola Pérez Ávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, __31__ de __Octubre__ de 2021



M. G. CPC. Miguel Ángel Peña Palacios
 DOCENTE DE ESCUELA DE POSGRADO
 MATRICULA 02 - 0532

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juan Ricardo Pinedo Flores
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Satisfacción Laboral
 Autor del instrumento : Ynés Paola Pérez Ávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del servicio de tutoría en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del servicio de tutoría				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del servicio de tutoría de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del servicio de tutoría .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 03 de Noviembre de 2021



Mg. Lic. Adm. Juan R. Pinedo Flores
 CIAD - 18129

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : PEREZ AVILA YNES PAOLA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Miguel Ángel Peña Palacios
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : **Magister en gestión Pública**
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Productividad
 Autor del instrumento : Ynés Paola Pérez Ávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 31 de __Octubre__ de 2021



M. G. CPC. Miguel Ángel Peña Palacios
 DOCENTE DE ESCUELA DE POSGRADO
 MATRICULA 02 - 0532

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juan Ricardo Pinedo Flores
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Productividad
 Autor del instrumento : Ynés Paola Pérez Ávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Permanencia de los beneficiarios en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Permanencia de los beneficiarios					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Permanencia de los beneficiarios de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Permanencia de los beneficiarios .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 03 de Noviembre de 2021

Mg. Lic. Adm. Juan R. Pinedo Flores
 CLAD - 18129

Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Bellavista, 27 de octubre del 2021

CARTA N° -2021-GRSM-DRE-UGEL-B

SEÑORA : Lic. Adm. YNES PAOLA PEREZ AVILA
Maestrante de Posgrado UCV – Tarapoto
CIUDAD. –

ASUNTO : Autorización para aplicación de instrumentos de investigación

Tengo en el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial y afectuoso saludo y tomando conocimiento de la solicitud presentado por su persona, ingresado con expediente N° 5511-2021, 27-10-2021, esta Dirección contribuyendo a la formación de futuros profesionales, **AUTORIZA** realizar la aplicación de instrumentos de investigación en esta institución, titulada "Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021" información que le servirá para el desarrollo de su trabajo de investigación para el desarrollo de su tesis.

Hago propicia la oportunidad para expresarle muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

The image shows a circular official stamp of the Regional Directorate of Education of San Martín. The stamp contains the text: "GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN", "DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACION", "UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL-BELLAVISTA", and "Unidad Ejecutora N° 307-Educación Bellavista". To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the text reads: "Mg. MARÍA DE JESÚS PHILIPPS TAFUR" and "Directora".

MdeJPT/D-UGEL-B
Mts.

Esq. Avenida Loreto y Jr. San Martín – Tercer Piso – Ampliación. Bellavista - Teléfono 042-544341
<http://tramite.ugelbellavista.edu.pe>

Base de datos estadísticos

Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021																																								
ENCUEST	SATISFACCION LABORAL																	PRODUCTIVIDAD																						
	Reto al trabajo								Remuneraciones justas		Condiciones de trabajo						Relación trabajo - empleado		Verificación de la disposición						Verificación del equipo					Verificación de los procedimientos										
	Identidad de las tareas		Significación de la tarea		Autonomía		Retralimentación del puesto		Satisfacción con los sueldos y salarios		oportunidad y desarrollo de la organización		Características del trabajo		Supervisión		Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		Acceso a las herramientas y materiales		Seguimiento del proceso		Aprovechamiento de materiales		Predicción		Uso y manejo de equipos		Planificación de actividades		Cuidado de herramientas y equipo		Mejoramiento de procesos		Simplificar elementos de trabajo		Autonomía		Valoración del trabajo	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Enc_1	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Enc_2	4	4	4	3	4	5	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Enc_3	4	5	4	4	5	4	2	2	1	1	3	3	4	3	1	2	5	2	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	5	4	
Enc_4	5	5	4	3	5	5	3	2	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
Enc_5	5	5	4	4	5	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5
Enc_6	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Enc_7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
Enc_8	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Enc_9	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Enc_10	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Enc_11	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Enc_12	3	3	5	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Enc_13	5	5	5	4	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Enc_14	5	5	5	3	4	5	3	4	2	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Enc_15	4	4	4	4	5	5	3	3	1	2	3	1	2	1	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc_16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc_17	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Enc_18	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
Enc_19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4

Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20178679032
Unidad de Gestión Educativa Local	
Nombre del Titular o Representante legal: Maria de Jesús Philipps Tafur	
Nombres y Apellidos Maria de Jesús Philipps Tafur	DNI: 00906551

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Ynés Paola Pérez Ávila	DNI: 44072546

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

Lugar y Fecha: Bellavista, 27 de octubre de 2021

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
UNIDAD EJECUTORA N° 307 - EDUCACIÓN BELLAVISTA

Firma: _____

Mg. María De Jesús Philipps Tafur
DIRECTORA

(Titular o Representante legal de la Institución)

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



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREZ AVILA YNES PAOLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PEREZ AVILA YNES PAOLA DNI: 44072546 ORCID 0000-000-7300-5879	Firmado digitalmente por: IPEREZA25 el 07-01-2022 22:04:45

Código documento Trilce: INV - 0507303