



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de
una entidad pública, Lima - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Moreno Quispe, Edwin Roberto (ORCID: [0000-0002-9692-3779](https://orcid.org/0000-0002-9692-3779))

ASESORA:

Dra. Nagamine Miyashiro, María Mercedes (ORCID: [0000-0003-4673-8601](https://orcid.org/0000-0003-4673-8601))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi abuelita doña María Checasaca por su inmensa sabiduría y por ser un ejemplo de salir adelante cada día a pesar de las dificultades.

El autor

Agradecimiento

A toda la plana docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y de forma especial a mi asesora la Dra. María Nagamine por su incondicional apoyo en la presente investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación de expertos que validaron los instrumentos de la variable 1 y 2.	17
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de instrumentos.	18
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral con las siete dimensiones.	20
Tabla 4 Nivel de productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.	22
Tabla 5 Prueba de normalidad Kolmogorov.	24
Tabla 6 Prueba de Correlación Rho de Spearman para la satisfacción y la productividad laboral.	25
Tabla 7 Prueba de Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de Satisfacción laboral con la variable 2.	27

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama del diseño correlacional.	145
Figura 2 Diagrama de dispersión con la correlación de las 2 variables.	23

Resumen

La presente investigación fue realizada con la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública. Para ello se realizó un estudio de tipo básico, de nivel descriptivo puesto que se limitó a describir las características de las variables, bajo un diseño correlacional – no experimental, como población de estudio se consideró a todos los trabajadores de una entidad pública mediante un muestreo no probabilístico, donde se consideró a 82 colaboradores a los que se les aplicó la respectiva encuesta para la recolección de información. Se obtuvo como resultados que el 78.0% no se encuentran altamente satisfechos en el trabajo, debido a que el 96.3% de mencionan que no suelen ser felicitados por el buen trabajo que realizan, el 85.4% perciben contar con un espacio no apropiado y debido a esta insatisfacción se evidenció que el 76.8% no cuentan con una alta productividad. Por lo que se concluyó que sí existe relación significativa entre satisfacción laboral y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública con un coeficiente de correlación de $Rho=0,860$, mostrando una correlación positiva muy fuerte entre las variables abordadas.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Productividad, Recursos humanos.

Abstract

This research was carried out in order to determine the relationship between job satisfaction and job productivity of workers in a public entity. For this, a basic study was carried out, descriptive level since it was limited to describing the characteristics of the variables, under a correlational design - non-experimental, as a study population, all workers of a public entity were considered by means of a sampling 82 collaborators were considered non-probabilistic and the respective survey was applied to collect information. The results were that 78.0% are not highly satisfied at work, because 96.3% mention that they are not usually congratulated for the good work they do, 85.4% perceive having an inappropriate space and due to This dissatisfaction was evidenced that 76.8% do not have high productivity. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between job satisfaction and labor productivity in workers of a public entity with a correlation coefficient of $Rho = 0.860$, showing a very strong positive correlation between the variables addressed.

Keywords: Job satisfaction, Productivity, Human resources.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas a nivel internacional y nacional se encargan de vender sus productos a los clientes, pero no se preocupan por los problemas que enfrentan sus empleados en el lugar de trabajo, pues ellos necesitan mejorar sus habilidades y destrezas para brindar un servicio completo y de esta manera estar satisfechos con el trabajo que realizan, sin embargo, son aspectos por los cuales las empresas no se preocupan en su totalidad.

Por lo cual, la Organización Internacional del Trabajo (2021) manifestó que la satisfacción laboral se ve perjudicada a causa de la ausencia de seguridad y salud en el lugar de trabajo, manifestando que los accidentes que ocurren en el centro de trabajo han aumentado significativamente a 360 millones de accidentes no mortales en el trabajo, esto es debido a la presencia de factores de riesgo laboral, lo cual ha causado que el índice de muertes anuales haya aumentado a 1.9 millones, esto provoca que se manifieste una baja de trabajo en un total de cuatro días. A consecuencia de ello, se considera importante que tanto los países que conforman América Latina como el Caribe, adquieran un marco normativo que se adecue a los requerimientos y perspectivas de los mismos colaboradores de las entidades tanto públicas como privadas, mejorando así el sistema de control de accidentes y enfermedades que pueden padecer los trabajadores de dichas empresas (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Sin embargo, para España, el índice de satisfacción laboral de los trabajadores se puede determinar con tan solo verificar el índice de desempleo que se presentó, el cual fue de un total de 18.75%, debido a la insatisfacción que manifestaban los trabajadores, por lo que decidieron ser independientes y dejar sus puestos de trabajo. (Sánchez et al., 2018). Por lo que manifestaron Marchant y Quijano citados por Vargas et al. (2018), que en Bolivia la satisfacción laboral es uno de los aspectos considerados clave para el cumplimiento de las metas organizacionales, es así que se comprende que la satisfacción laboral es la que involucra directamente a la productividad del factor humano.

En cuanto al aspecto nacional, se tiene al Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021), el cual manifestó que el índice de desempleo en el Perú durante los meses de abril hasta junio del año 2021, el cual alcanzó un total de 5.5%, siendo este un porcentaje superior al que se tenía durante el primer trimestre del año 2020, siendo de un 3.8%. Por lo que la Organización Mundial del Trabajo (2021), manifestó que los sectores más productivos en el Perú fueron los hidrocarburos, con 857 miles de soles de productividad, seguidamente, se tuvo a los servicios financieros, los cuales obtuvieron un total de 288 miles de soles, dejando por debajo al sector agropecuario, el cual obtuvo solo 11 miles de soles de productividad durante el periodo del 2017.

A pesar de ello, en Lima el índice de desempleo ha disminuido considerablemente, en el trayecto del mes de marzo y abril en el año 2020, siendo afectadas muchas de las ramas de actividades económicas presentes en el Perú, siendo la tasa de desempleo de 0.9%, lo cual representa al desempleo de 700 mil personas, precisando una reducción a los trabajos establecidos de manera adecuada al 30.1%, reflejando así el impacto de la emergencia sanitaria que afectó al Perú y a todas las naciones la rededor del mundo (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Es por ello, según la ESAN (2019), el potenciar tanto a las empresas pequeñas y medianas es un aspecto considerable que ayuda aumentar el nivel económico de las empresas, manifestando que, el estado peruano es el responsable de diseñar políticas que se encuentren relacionadas al desarrollo mismo de las empresas fomentando las ideas innovadoras de producción para generar un mejor desarrollo que impacte a todos los ciudadanos.

En relación a lo especificado líneas arriba, se indicaron las siguiente interrogante: ¿Cómo es la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?, seguidamente, se plantean sus respectivas interrogantes específicas: ¿Cómo es la relación entre la identidad de la empresa, políticas administrativas, remuneraciones, trato con la autoridad, trato con los compañeros, desempeño de tareas, condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?.

Por lo que se presentan una justificación teórica, debido a que se imparte desde el conocimiento conceptual de los constructos determinados en la investigación, basados en sus teorías relacionadas y trabajos previos, seguidamente, una justificación metodológica, porque se hará uso de instrumentos que permiten recolectar información de los constructos como también el desarrollo de la investigación en base a una metodología investigativa, por último, se tiene a la justificación práctica, el cual se manifiesta en la aplicación de los instrumentos, teniendo resultados que permitan determinar el objetivo general especificando así los beneficios que resultarán tanto para los trabajadores como para las mismas entidades públicas, asimismo cabe precisar que se amerita realizar este tipo de trabajo, puesto que es favorable para el contexto de pandemia y al trabajo remoto el cual se efectúa últimamente, por lo cual se justifica realizar un trabajo de esta naturaleza.

Bajo este contexto, se determinó como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, asimismo, se determinaron los siguientes objetivos específicos determinar la relación entre la identidad de la empresa, políticas administrativas, remuneraciones, trato con la autoridad, desempeño de tareas, condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública. Asimismo, se preverá corroborar la siguiente hipótesis: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública. Por lo cual, se redactaron las siguientes hipótesis específicas Existe relación entre la identificación de la empresa, políticas administrativas, remuneraciones laborales, trato de la autoridad, trato con los compañeros, desempeño de tareas, condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con la búsqueda bibliográfica, para la elaboración del presente marco teórico se consideraron antecedentes a nivel internacional y nacional.

A nivel internacional se tiene a Pedraza (2020), quien analizó las opiniones de los empleadores respecto al clima organizacional y la satisfacción en el trabajo. Donde aplicó la metodología de enfoque empírico, racional y causal, por lo cual se evidencia que el autor de la presente no manipulo las variables de estudio, por otro lado, la información fue obtenida mediante encuestas en tiempos determinados, siendo aplicadas a una muestra de 80 individuos. Los resultados del estudio demuestran que son relevantes los datos para la contribución positiva del clima laboral que contribuye a la satisfacción de los colaboradores en el desempeño organizacional. En la investigación se evidencia percepciones distintas en lo que manifiestan los colaboradores que pertenecen a entidades privadas, tan solo en las relaciones de identidad y estándares de satisfacción intrínseca.

Thanh et al. (2019) en su artículo quien identificó y evaluó los factores que afectan la satisfacción laboral del empleado que trabajan en el Banco del Estado de Vietnam, efectuando una metodología mixta, en la misma que se efectuó un cuestionario a una población conformada por 252 funcionarios, cuyos datos fueron procesados haciendo uso del programa estadístico SPSS y posteriormente analizados. Obteniendo como resultado que existen factores tales como las condiciones de trabajo, evaluación de desempeño laboral, salarios, oportunidad de formación, relaciones dentro del trabajo las cuales afectan la satisfacción laboral de los empleados. Es importante perfeccionar la evaluación de desempeño y motivar a los colaboradores para que se sienta satisfecho en el centro de labores, asignar de manera adecuada las actividades, con personal apropiado.

Patlán (2019) en su estudio la cual tuvo como fin conocer el efecto que tiene el burnout y el acoso laboral respecto a la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos, para lo cual se efectuó una metodología de tipo descriptiva – empírica, considerando como muestra a 153 colaboradores que hacen parte de una

entidad estatal a quienes se les aplicó cuestionarios, cuyos datos posteriormente fueron analizados y dados a conocer de forma descriptiva. Obteniendo como resultado que se conoció cuáles son los efectos que causa el acoso laboral en la satisfacción y trastornos psicosomáticos; por lo cual respecto al síndrome de burnout entre los factores se encuentra el de agotamiento el cual causa sueño, ansiedad, depresión, entre otros. Asimismo, la falta de satisfacción causa trastorno de sueño. Por lo mismo se concluye que es importante y fundamental que se tenga noción si los colaboradores llevan una vida laboral adecuada o es que están expuestos a ciertos peligros psicosociales como los antes mencionados.

Terason (2018) en su artículo quien determinó cómo la gestión de conflictos en las organizaciones deportivas del sector público afecta la satisfacción laboral de los empleados y el desempeño organizacional. Se recopilaron datos de 378 colaboradores que trabajaban para organizaciones públicas tailandesas dedicadas al deporte. Donde obtuvo como resultado que la administración de conflictos mal manejada perjudica la satisfacción laboral y el buen desarrollo organizacional, pero una gestión excesiva se asocia con una disminución. Concluyendo que a causa de los conflictos las personas se sienten abrumadas e insatisfechas por lo cual no se evidencia en su totalidad la productividad de los colaboradores, por ende, se recomienda desarrollar estrategias que coadyuven a mejorar la productividad.

Zambrano et al. (2017), en su estudio tuvo como propósito dar a conocer los factores que conmueven el entorno laboral de los colaboradores de entidades del Estado. Para lo cual se efectuó una metodología de tipo científica, para lo cual se consideró como parte de la muestra a 100 colaboradores los mismos que efectuaron un cuestionario, la información extraída fue analizada. Obtuvo como resultado que el nivel de confianza no coincidía con los resultados que se esperaban obtener, por lo cual se pudo evidenciar que el problema era la desconfianza que tenían los colaboradores hacia sus superiores, donde evidenció que solo efectúan las actividades por cumplir, así también se manifestó la falta de comunicación, estabilidad laboral respecto a la cual no tienen conocimiento y por último cumplir con las normas estipuladas.

A nivel nacional se tiene a Huacho (2021) en su investigación determinó la correlación entre la satisfacción laboral y la eficiencia, para lo cual se efectuó la metodología científica, analítico, sintético y deductivo, donde aplicó un cuestionario a una población constituida por 40 colaboradores de la Municipalidad, cuyos datos fueron procesados y analizados estadísticamente haciendo uso del programa SPSS. Cuyos resultados evidencian que en efecto se evidencia un grado de correlación entre ambas variables de forma positiva. Concluyendo que los colaboradores manifiestan que existe un nivel de satisfacción bajo lo cual repercute en el desempeño de sus labores.

Blas (2019), buscó conocer el entorno organizacional y la satisfacción laboral están relacionados con los colaboradores del I.E.S. Tecnológico Público San Marcos Huari en el periodo 2018. Por lo mismo se efectuó una investigación de transversal de tipo correlacional, tomando en cuenta como muestra a 15 colaboradores los mismos que efectuaron un cuestionario, mediante el cual se extrajo información relevante, siendo analizada y procesada estadísticamente utilizando el software estadístico SPSS. Cuyos resultados muestran que existe una correlación media entre las dos variables, por ende, la hipótesis planteada en la investigación se cumple. Es importante fomentar la mejora en aspectos tales como motivación, comunicación e identificación institucional, asimismo fortalecer los valores de los colaboradores y de esta manera obtener mayor nivel de satisfacción en el trabajo.

Charry (2018) en su informe determinó la correlación entre comunicación interna y clima organizacional, aplicando un estudio de tipo cuantitativo, considerando como muestra 200 colaboradores siendo ellos quienes efectuaron dos cuestionarios conformados por interrogantes relacionadas con las variables de estudio, cuyos datos extraídos fueron analizados y procesados estadísticamente. Obteniendo como resultado que se evidencia un clima organización desfavorable con un rango de 3.48, También manifiestan una relación significativa entre comunicación interna y sus diferentes dimensiones entre ellas el entusiasmo, consideración, orientación a la recompensa y desarrollo. Por lo cual se puede concluir que en efecto si se evidencia correlación de forma significativa entre ambas variables de estudio.

Guillermo (2018) en su estudio investigó cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Huaura del periodo 2017, por lo mismo que se empleó un estudio aplicado, descriptivo correlacional, considerando como muestra a 141 colaboradores, quienes aplicaron un cuestionario para la primera variable conformado por 36 interrogantes y un segundo cuestionario para la segunda variable conformado por 21 interrogantes. Es así que, consiguió evidenciar una relación representativa de 0.841 entre las variables. Por lo cual concluyó que existe relación, por lo mismo los colaboradores están satisfechos trabajando en la Institución en mención, por lo cual es favorable la productividad en sus actividades cotidianas.

Lomas (2017) quien determinó la correlación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, por lo cual se efectuó una metodología de tipo cuantitativo, con diseño correlacional no experimental, aplicando cuestionarios a una muestra conformada por 70 trabajadores, Obteniendo como resultado que en efecto existe correlación directa entre las dos variables de investigación, evidenciando un valor de satisfacción bajo perjudicando el nivel de productividad. Concluyendo que se manifiesta bajos niveles de satisfacción por falta de facilidades para que los colaboradores ejecuten sus actividades de manera apropiada, entre otros aspectos lo cual hacen que los trabajadores no se sientan satisfechos y la productividad de trabajo es mínima.

Por otro lado, se explica a las políticas públicas como el conjunto de decisiones públicas las cuales se efectúan para resolver problemas de nivel público; para lo cual es importante la intervención de entidades privadas, sociedad e instancias gubernamentales (Boneti, 2017). Asimismo, Villoria (2019) indicó que la gestión pública cuenta con el crecimiento de conocimientos aplicados y beneficiosos sobre cómo administrar inconvenientes en instituciones públicas y programas del Estado. Además, Independientemente de la herramienta aplicada para producir cambios, es fundamental entender que no se dan de forma voluntaria o únicamente de buenos deseos, los cambios van a someterse a actividades rigurosamente

planeadas y está unido a como las instituciones tengan la visión del cambio (Sandoval, 2014).

Por otro lado, respecto a la variable satisfacción laboral, se consideró a la teoría de los dos factores, propuesta o establecida por Herzberg, el cual determina tanto la satisfacción como la insatisfacción del empleado, son establecidos mediante la asociación que se presenta entre el empleo con cada una de las actitudes que se manifiestan mediante el desarrollo del mismo (Parra et al., 2018). Por otra parte, se tiene a la teoría de las necesidades, el cual fue establecida por Mc Clelland en el año 1973, el cual refiere a que las personas adquieren trabajo debido a las mismas necesidades que esta puede obtener, siendo considerada como la motivación inicial para realizar un buen desempeño laboral, garantizando así una preeminencia en la entidad, así como en los mismos colaboradores (Todd y Hall, 2012).

Por lo que la satisfacción laboral se le define como uno de los aspectos establecidos que ayudan a determinar el grado de profesionalismo que presenta una empresa o entidad, el cual brinda diferentes servicios al público en general (Cantarelli et al., 2016). De la misma forma Vallejo (2010) refirió que es el estado emocional de manera positiva, la cual causa placer en la persona respecto a la percepción subjetiva de los hechos o experiencias laborales ejecutadas por su parte. Asimismo, Locke citado por Jung (2018) lo definió como la suma de todas las emociones experimentadas por una asociación individual con el trabajo que desempeña el individuo, por lo que genera una tenencia actitudinal resultante con el objetivo de manifestar un balance correcto en las emociones trabajador.

De la misma forma, Andjarwati et al. (2019), manifestaron que la satisfacción laboral es el nivel de felicidad que manifiesta un empleado en cuanto al trabajo que desempeña en una empresa, donde es importante verificar en qué nivel se encuentra para obtener un balance productivo y rentable. En la misma línea Pujol y Dabos (2018) sostuvieron que es la manifestación positiva o afectiva, en relación a las necesidades, perspectivas, valores y experiencias de cada individuo. Para Al-Zoubi y Al-Tkhayneh (2019), definieron así a las actitudes desempeñadas de manera

positiva, a través de la actividad profesional, ganancia de experiencia placentera de manera constante por el buen desempeño del trabajo y persecuciones de los mismos empleados quienes reciben el sentimiento de placer en el futuro.

Por ello, una de las dimensiones de satisfacción laboral es identificación con la empresa la cual según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) refirió que es el hecho de conocer a detalle la misión y visión de una determinada empresa u organización donde se está laborando, lo cual manifiesta el compromiso que se tiene con la organización. Se define como el conocimiento de los objetivos, metas, competencias, misión y visión de la organización en la cual se presta un servicio, con la finalidad de identificarse, complementarse y tener el compromiso de trabajar de forma grupal y de la mano bajo los términos de la organización lo cual coadyuva a mejorar y producir de manera eficiente dándole ventaja para sobresalir en el servicio que se le proporciona a los consumidores (Miao et al, 2019).

La dimensión política administrativas según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) tienen como objetivo mejorar y regular el comportamiento de los empleados, que a su vez refleja la personalidad de la organización. Además, se requieren políticas administrativas basadas en la evaluación de las personas para lograr un colaborador comprometido, quienes garantizarán el cumplimiento de los objetivos empresariales. Es así que Wilson (2019) indicó que en el plano gubernamental son las acciones primordiales que el gobierno de turno se propone realizar, a corto, mediano o largo plazo, para generar una transformación de impacto social donde se consiga dar soluciones a las necesidades de la población ante algún reclamo o problema que existiera,

En cuanto a la dimensión remuneraciones laborales según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) refiere que es un medio el cual coadyuva en la motivación de los trabajadores para que sean mucho más productivos, asimismo refiere que no solo es cuestión monetaria, también pueden ser reconocimientos o palabras incentivadoras. Para Cherkesova et al. (2020) define remuneraciones laborales como una de las obligaciones primordiales que tiene el trabajador en su centro de labores,

lo cual consiste en efectuar la entrega de dinero por parte del jefe inmediato a cambio de un servicio el cual ha prestado el colaborador o trabajador, hecho que ha sido ejecutado en un plazo determinado cumpliendo con las asignaciones que se le han determinado.

La dimensión trato con la autoridad, según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) quien refiere que el trato con autoridad es un punto importante en el trabajador, puesto que esto es algo que comprende directamente del jefe, por lo que es importante centrarse en las reacciones y emociones durante la interacción. Según Wang et al. (2019) lo define como el aspecto fundamental e importante lo cual es el criterio que tiene el colaborador respecto a las actitudes, mando y autoridad que efectúa el jefe inmediato en cuanto a sus labores e interacción, demostrando que puede dirigir y ordenar de manera eficiente a los trabajadores dentro de la organización, motivando y fomentando el cumplimiento de cada una de sus actividades para lograr los objetivos estipulados.

La dimensión trato con los compañeros, según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) lo define como el respeto y confianza que se crean en la interacción y relación con los demás trabajadores, lo cual se precisa que es fundamental ya que hace mucho más llevadero la relación entre ellos, el ambiente en el que laboran y la producción. Es así que, Vasallo (2018) precisa que se hace notar cuando existe un ambiente de trabajo agradable y sin excluir a ninguno de los compañeros con los que se trabaja en conjunto, precisando que, los trabajadores son responsables de garantizar este ambiente, siendo motivados por la cabeza de equipo. Así también, Bagozzi, Belschak y Verbeke (2010) lo definen como la relación cordial que se debe tener con los compañeros de trabajo, ya que esto coadyuva de forma directa en el desempeño y satisfacción laboral.

La dimensión desempeño de tareas, según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) se define como un aspecto importante a conocer por parte de los trabajadores en cuanto a sus actividades a desempeñar, su función, los sistemas, procesos y un punto importante la visión organizacional. Desempeño de tareas, se le considera así

al comportamiento adquirido por los individuos al realizar una investigación, los cuales presentan en el involucramiento a la autoafirmación y a la ejecución de las funciones, dichos aspectos hacen que el desempeño de las tareas se desarrolle de manera adecuada y satisfactoria tanto para el que lo desempeña como para quien va dirigida la función (Harris et al., 2017).

La dimensión condiciones físicas, según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) refiere que es importante desarrollar mejor las actitudes y aptitudes de los trabajadores ya que es fundamental generar condiciones de infraestructura apropiadas y que guarde relación con el trabajo en equipo es, por tanto, una infraestructura que mejora el rendimiento y la comodidad. Condiciones físicas, también es un término dirigido netamente al estado del individuo, el cual puede indicar diferentes factores o aspectos tanto buenos como malos, siendo estos especificados a manera externa como interna de la persona, con el fin de establecer o determinar si una persona se encuentra bien en de salud tanto mental como físico (World Health Organization, 2018).

Por otro lado, para la variable productividad laboral, se define por la cantidad porcentual de horas trabajadas, relacionadas de manera directa al trabajador de manera independiente en su lugar de empleo, precisando que se hace necesaria la presencia de la hora de descanso, esto permite a que los trabajadores realicen sus actividades al 100%, sin embargo, al no haber un descanso oportuno, el desempeño laboral reduce al 25%, afectando a la productividad de la empresa (Liu et al., 2021). Para Lorenzo (2018) La productividad laboral se refiere a la medida de eficiencia en el trabajo ejecutado en un determinado periodo de tiempo, permitiendo medir la eficiencia de una persona o equipo. Asimismo, refiere al factor estratégico determinante en la rentabilidad de una organización o negocio.

Según Varun y Rajat (2017) por tanto, la producción es lo que son estos trabajadores produce dentro de la organización, gracias a los recursos que se le brindan y se requieren para tal producción, cumpliendo el tiempo establecido y las actividades las cuales han sido asignadas para su ejecución. Así mismo, es definido

como la conexión que existe entre la cantidad de bienes y servicios producidos por parte del colaborador y la cantidad de recursos que se han utilizado para esta ejecución, por lo cual la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los trabajadores dentro de sus funciones en las diferentes áreas de trabajo asignado (Vertakova y Maltseva, 2020).

Por ello, una de las dimensiones de productividad de los trabajadores es verificación de la disposición, según Bain (como se citó en Lomas, 2017) esta referido a la disposición que ofrecen los trabajadores para ejecutar sus actividades en un lapso de tiempo el cual ha sido establecido por el jefe inmediato. Se refiere a cuan disponibles están los colaboradores para el desarrollo de sus labores y actividades, y si estos logran demostrar la posesión el tiempo necesario para realizar cada actividad de los procesos por los cuales podremos identificar los siguientes: Acceso a las herramientas y materias, aprovechamiento de materiales, seguimiento del proceso y predisposición (Drucker, 1999). Está enfocado en todas las normas que conciernen a las relaciones laborales y las condiciones de trabajo a los que se ven enfrentados los trabajadores o colaboradores, así como los mecanismos de supervisión destinados para promover el cumplimiento y los marcos de operación y cooperación de todos y cada uno de los integrantes de los diferentes sectores de trabajo (McDermott, 2007).

La dimensión verificación del equipo, según Bain (como se citó en Lomas, 2017) se refiere a la inspección y observación de la manera oportuna en la que se utiliza los equipos los cuales han sido designados al personal para que puedan ejecutar sus actividades, y de esta manera logren contribuir en la mejora de los procesos y productividad de los trabajadores. Se refiere a la observación de la calidad e idoneidad del manejo de los equipos designados para el personal, el cual sirve para el desarrollo e implementación de sus actividades y labores, ayudando para el mejoramiento del proceso y productividad de los colaboradores, por ello deberá ser importante tener en cuenta los siguientes puntos: Manejo y uso de los equipos, planificación de las actividades y también el cuidado del equipo y las herramientas (Graff & Neidell, 2012).

La verificación de equipo en el trabajo es referente a una inspección detallada que sirve para evaluar los procedimientos, lugares de trabajo, conductas y equipamiento, así como aplicarlo en la empresa u organización en donde se esté operando dentro del marco de verificación de equipos por parte de los encargados, pudiendo ser los propios trabajadores responsables, o de un supervisor definido para este trabajo significativo (Gajewski & Vališ, 2021).

La dimensión verificación de procedimientos, según Bain (como se citó en Lomas, 2017) quien define este aspecto como el interés y compromiso de desarrollar las actividades que se le han asignado de forma apropiada, y que esto se vea evidenciado en la mejora de los procesos y la simplicidad de estos, asimismo los trabajadores deben tomar decisiones estratégicas ante cualquier situación. Es así que también es conocido como “checklist”, el cual corresponde a un formato para llevar el control y los registros de actividades las cuales son ejecutadas de manera repetitiva para poder establecer factores de cumplimiento y señalar los principales usos y actividades de las labores de trabajo que se realizan en el transcurso del día laboral (Shan et al., 2016).

También puede definirse como la comprobación como herramienta de ayuda para el trabajo o la labor ejecutada, para poder reducir los errores y los malos cálculos para con el uso de herramientas, horas laborales o remuneraciones correspondientes (Proto y Zimbalatti, 2015).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

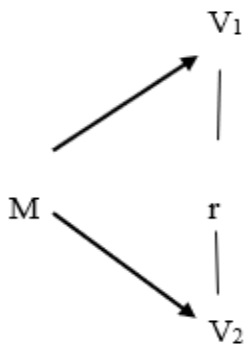
La investigación fue de enfoque cuantitativo, por lo que se pretendió recoger información mediante los instrumentos, siendo estos elaborados en relación a las variables del informe, por ende, los datos que se obtuvieron fueron debidamente analizados de manera codificada, es decir, de manera numérica, haciendo uso del método estadístico encuentre la relación entre satisfacción laboral, y trabajo productivo, al ejecutar este proceso se podrá probar las hipótesis formuladas. Según Cadena et al (2017) Los métodos cuantitativos se centran en recoger datos utilizando herramientas como encuestas, cuestionarios y otras herramientas. Una vez que se han recogido los datos utilizando uno de los métodos de investigación cuantitativos, es habitual realizar un análisis utilizando métodos estadísticos.

Además de tipo básico, ya que se pretendió sustentar a partir de teorías relacionadas a los constructos de la investigación, asimismo, se redactaron investigaciones previas, las cuales manifestaron la problemática, ya sea de nivel internacional como nacional, con el fin de poder discutir los resultados obtenidos por dichos autores y así argumentar la investigación. Por otro lado, la investigación fue de nivel descriptivo puesto que se dió a conocer mediante los resultados, la relación entre ambas variables. Para Ochoa y Yunkor (2019) La investigación descriptiva examina las características de una población o fenómeno sin conocer sus relaciones; como resultado, define, clasifica o resume lo que observa en el estudio.

Asimismo, se tuvo en cuenta efectuar un diseño correlacional – no experimental, ya que no se tiene intención de manipular las variables establecidas en la investigación, no obstante, el objetivo es recolectar información, aplicando los instrumentos tales como los cuestionarios, mediante este proceso se pudieron evidenciar si la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores. Según Hnaire (2019) sostiene que un estudio correlacional es un método en el cual se encarga de medir dos variables. Comprende y evalúa la relación de manera estadística entre ellos sin depender de ninguna variable externa.

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional.



Donde:

M: es la muestra

V₁: es la variable Satisfacción laboral

V₂: es la variable Productividad de los trabajadores

r: Coeficiente de correlación

Nota. La figura refleja la como la muestra se relaciona con las dos variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción Laboral

Definición conceptual:

Según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) la satisfacción laboral es un estado emocional positivo el cual es el resultado de la experiencia del trabajo, lo cual satisface sus requerimientos y necesidades propias.

Definición operacional:

La variable Satisfacción laboral se evaluará a través de las siguientes dimensiones: Políticas administrativas, identificación con la empresa, remuneraciones laborales, trato con la autoridad, desempeño de tareas, trato con los compañeros y condiciones físicas (Ver Anexo 02).

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual:

Según Bain (como se citó en Lomas, 2017) se define como la productividad al valor total de bienes y servicios que han sido producidos durando un determinado lapso de tiempo y hora.

Definición operacional:

La variable Productividad laboral se evaluará a través de las siguientes dimensiones: Verificación del equipo, Verificación de la disposición y Verificación de procedimientos (Ver Anexo 02).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Ventura (2017) sostuvo que la población está conformada por un conjunto de elementos o individuos con características específicas de las cuales se desea o pretende estudiar. Por lo cual en la presente se consideró a todos los trabajadores de una entidad pública. Por otro lado, Condori (2020) indica que la muestra es una pequeña parte de la población en la cual se efectuara el estudio. Las fórmulas, la lógica y otros procedimientos se discutirán más adelante para establecer la cantidad de los componentes de la muestra. En el estudio que se realizó se consideró a 82 trabajadores de una entidad pública, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, Asimismo, se consideró como unidad de análisis a los empleados de una entidad pública fueron considerados como unidad de análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los métodos para recolección de datos son los mecanismos e instrumentos utilizados para la recopilación y medición sistemática y deliberada de datos. Según Hernández y Duana (2020) refieren que la encuesta es una técnica de la cual se hace efecto con el propósito de recaudar información a un determinado grupo individuos. Es así que, se aplicó una encuesta como técnica para recoger datos, ya que tiene procedimientos adecuados para aplicar los instrumentos al personal de una entidad pública.

Por otro lado, respecto al instrumento, Sánchez, Fernández y Díaz (2020) señalan que el instrumento es una habilidad la cual se efectúa por parte del investigador para registrar datos en relación con las variables definidas en la investigación. Por lo cual los cuestionarios empleados en la presente investigación; al efectuarlos permiten recolectar información o datos precisos que guarden relación directa con ambas variables de estudio. Además, el instrumento dirigido para la variable de Satisfacción laboral, estuvo conformado por un total de 25 preguntas o reactivos y para la variable de Productividad laboral se encontró compuesto por un total de 22 preguntas o reactivos, los cuales, en ambos casos se encuentran distribuidas en grupos pequeños correspondientes a sus respectivas dimensiones, las cuales permitirán evaluar o medir a las variables, por lo que, las respuestas serán codificadas y valorizadas mediante la escala Likert, siendo esta valorización la siguiente: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.

En cuanto a la validez del instrumento de la Satisfacción laboral Sánchez (2019), determinó mediante la validación de juicio de expertos con la unanimidad de los validadores que el instrumento es aplicable para la investigación que se llevó a cabo por dicho autor, asimismo, se determinó la confiabilidad del instrumento, habiendo extraído un alfa de Cronbach de 0.904, el cual es de nivel alto. Por otro, Lomas (2017) consiguió una confiabilidad de 0.778, referente al instrumento de Productividad laboral. De la misma forma, en la tabla 1 se indican los datos de los expertos que dieron su conformidad a los instrumentos adaptados para el estudio.

Tabla 1

Relación de expertos que validaron los instrumentos de la variable 1 y 2.

Validador	Especialidad	Opción
María Mercedes Nagamine Miyashiro	Metodólogo	Aplicable
Lourdes Geraldine Núñez Cortez	Temático	Aplicable
Patricia Elizabeth Aranguren Reyes	Temático	Aplicable

Nota. Elaboración propia con los datos de los validadores de los instrumentos.

Tabla 2*Estadísticas de fiabilidad de instrumentos.*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0.957	25
Productividad laboral	0.874	22

Nota. Elaboración propia con la base de datos de la muestra piloto.

La prueba piloto se realizó con 31 personas que cuentan con las mismas características de la muestra oficial, es así que, para la consistencia interna, se realizó el análisis mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo en la variable 1 el valor de 0.957 y en la variable 2 el valor de 0.874, en ambos casos son mayores a 0.7, por lo cual los instrumentos pueden ser aplicados en el contexto de estudio.

3.5 Procedimientos

Para ejecutar el desarrollo de levantamiento de información se aplicó los cuestionarios; por parte del investigador de la presente investigación, mencionados cuestionarios contienen información relacionada a la variable Satisfacción laboral y Productividad de los trabajadores; asimismo cada ítem del cuestionario tuvo un valor específico de acuerdo con la escala de Likert. Posteriormente se tabuló la información haciendo uso de programas estadísticos, con los datos obtenidos se realizó gráficos y tablas las cuales guarden relación con los rangos y niveles establecidos, de tal manera que se culmina determinando el nivel de correlación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se hizo uso de del método analítico de manera hipotética-deductiva, en la cual se corroborarán las hipótesis de la investigación, siendo esta el principal determinante de saber si el objetivo general se cumple de manera adecuada para la investigación, relacionándolo con la hipótesis general de la investigación. Este es un método en el cual se hace presencia el procedimiento de la observación de los constructos, en la cual se estipulan las hipótesis a tomar en consideración para ser corroboradas y dar cabida a una solución beneficiosa para la investigación (Sánchez, 2019).

Sumado a lo expresado previamente, se hizo uso del análisis de carácter descriptivo, teniendo como principales factores en el involucramiento de las tablas y figuras, los cuales son obtenidos después de haber procesado la información mediante el SPSS. Seguido a ello, se es necesario la corroboración de las hipótesis de estudio, esto se realizará mediante el análisis diferencial de la investigación, para ello se contará con el uso de la prueba de Correlación Rho de Spearman, siendo este método quien determine el nivel de significancia de cada una de las variables con cada una de sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos fueron los mismo que estipuló la misma Universidad de procedencia del investigador, siendo estos, la no maleficencia con el fin de no hacer un mal uso de los datos, la beneficencia con el fin de dar solución a la problemática principal y beneficiar a los involucrados y futuras investigaciones que se realizarán en base a la estipulada en esta investigación, teniendo presente los resultados que además se quieren obtener, los cuales son de manera positiva y consentimiento informado para la participación y recojo de información, estipulando de manera formal un acuerdo entre la persona investigadora y los individuos tomados como casos de estudio para no presentar inconvenientes durante el recojo de información.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral con las siete dimensiones.

Dimensiones	Muestra	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Satisfacción Laboral (Variable 1)	82	Bajo	23	28.0
		Medio	41	50.0
		Alto	18	22.0
Identificación con la empresa (Dimensión 1)	82	Bajo	19	23.2
		Medio	20	24.4
		Alto	43	52.4
Políticas administrativas (Dimensión 2)	82	Bajo	45	54.8
		Medio	34	41.5
		Alto	3	3.7
Remuneraciones laborales (Dimensión 3)	82	Bajo	44	53.7
		Medio	24	29.3
		Alto	14	17.1
Trato con la autoridad (Dimensión 4)	82	Bajo	18	22.0
		Medio	31	37.8
		Alto	33	40.2
Trato con compañeros (Dimensión 5)	82	Bajo	18	22.0
		Medio	35	42.7
		Alto	29	35.4
Desempeño de tareas (Dimensión 6)	82	Bajo	8	9.8
		Medio	26	31.7
		Alto	48	58.5
Condiciones físicas (Dimensión 7)	82	Bajo	40	48.8
		Medio	30	36.6
		Alto	12	14.6

Nota. Elaboración propia realizado con la base de datos de la investigación.

En la tabla 2 se aprecia que de los 82 trabajadores (100%), 64 de ellos (78.0%) no se encuentran altamente satisfechos en el trabajo en el año 2021, siendo uno de los factores la actual coyuntura de la emergencia sanitaria, puesto que la mayoría de trabajadores no se encuentran acostumbrados a los nuevos procedimientos de bioseguridad, siendo estos obligatoriamente repetitivos, lo cual es bastante incómodo puesto a que se tiene que usar todo el día, haciendo dificultosa el desarrollo de sus actividades y hasta incluso llegar a estresarse.

De la misma forma se apreció que, en el ítem 10 (La remuneración/sueldo que recibe está acorde al trabajo que realiza) que corresponde a la dimensión 3, se concluyó que, los colaboradores perciben que la remuneración asignada no es la suficiente por el tiempo de servicio que tienen, además en otros casos por el grado de instrucción y experiencia alcanzados; es así como los trabajadores sienten que los salarios no han sido homologados con todas las entidades del Estado.

Asimismo, el porcentaje más elevado al sumar el nivel bajo y medio de las siete dimensiones es la dimensión 2, con 79 (96.3%) colaboradores de la población encuestada, donde el ítem 9 (La entidad pública reconoce el trabajo que realiza), que obtuvo el menor puntaje, por la razón que los trabajadores no suelen ser felicitados por el buen trabajo que realizan, por ende, no perciben una alta satisfacción laboral.

En segundo lugar, tenemos a la dimensión 7, con 70 trabajadores que representa al 85.4% de los encuestados, con el ítem 24 (El espacio que tiene es el suficiente para realizar sus actividades) que reveló que los Colaboradores perciben contar con un espacio no apropiado, además, se manifestó que para desempeñar sus actividades se les hace un poco tedioso, puesto a que el ambiente laboral es demasiado pequeño para el aforo permitido de personas laborando el área administrativa, provocando choques entre trabajadores y la presencia de desorden, afectando así un buen ambiente laboral para desempeñarse de manera correcta obteniendo una satisfacción laboral baja.

Por otro lado, para el nivel alto, se encontró el porcentaje más elevado en la dimensión 6, con 58.5%, donde se encontró al ítem 19 (Se siente orgulloso del trabajo que realiza) y al ítem 22 (Está de acuerdo con la afirmación “su trabajo es importante para la entidad pública”) con el mismo puntaje bajo, estos dos ítems reflejan la relación de las dimensiones de la satisfacción laboral, por la razón que coinciden con el párrafo anterior donde se mencionó que los trabajadores no sienten su trabajo reconocido, en consecuencia no perciben que su trabajo sea tan importante y no se sienten orgullosos del trabajo que realizan.

Tabla 4*Nivel de productividad laboral de los Colaboradores de una entidad pública.*

Dimensiones	Muestra	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
			(fi)	(%)
Productividad laboral (Variable 2)	82	Bajo	20	24.4
		Medio	43	52.4
		Alto	19	23.2
Verificación de la disposición (Dimensión 1)	82	Bajo	22	26.8
		Medio	40	48.8
		Alto	20	24.4
Verificación del equipo (Dimensión 2)	82	Bajo	21	25.6
		Medio	39	47.6
		Alto	22	26.8
Verificación de los procedimientos (Dimensión 3)	82	Bajo	23	28.1
		Medio	37	45.1
		Alto	22	26.8

Nota. Elaboración propia realizado con la base de datos de la investigación.

Respecto a la tabla 3 se evidencia que del 100% (82) trabajadores de una entidad pública que participaron en la investigación, 63 trabajadores (76.8%) no cuentan con una alta productividad en el periodo 2021, siendo uno de los factores a la actual coyuntura de la emergencia sanitaria, puesto que, el impacto que se obtuvo fue elevado, haciendo así que las actividades laborales cambien rotundamente su proceder, pasando de ejercerlas de manera presencial a remoto, sin embargo, hoy en día se pueden desempeñar de manera semipresencial, lo cual ha permitido de alguna u otra manera mejorar ese aspecto. Asimismo, se observó que, el menor puntaje del cuestionario lo obtuvo el ítem 7 (El trabajador demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades) donde se reflejó que los empleados al trabajar de manera semipresencial, no están dispuestos a quedarse en la oficina fuera del horario por que el transporte resulta ser un problema en plena emergencia sanitaria.

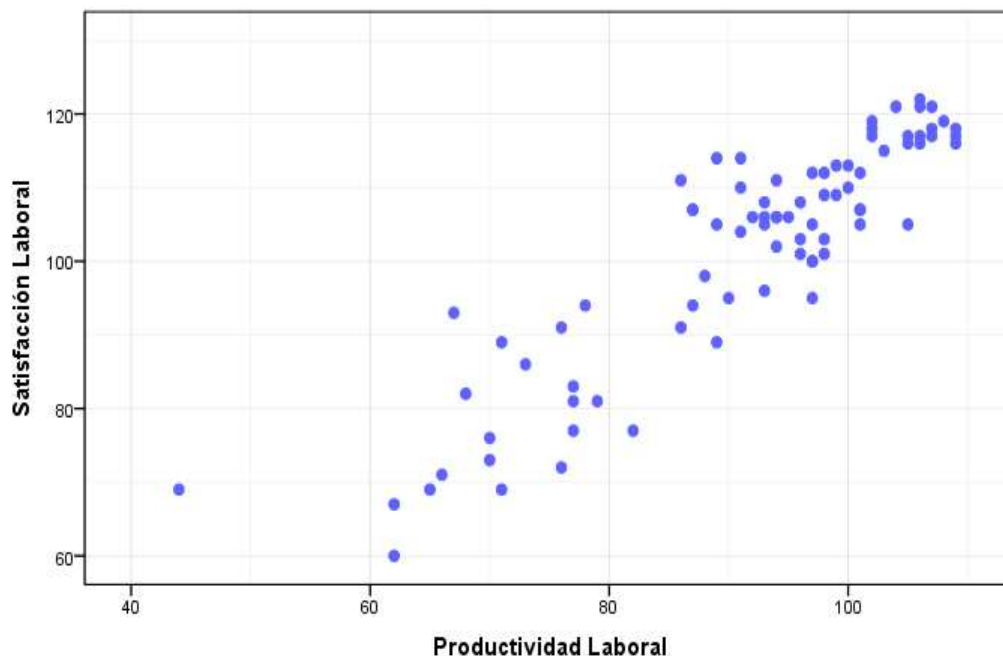
Por otro lado, el porcentaje de mayor monto al sumar el nivel bajo y medio de las 3 dimensiones de la productividad laboral, se determinó que, la dimensión 2 y dimensión 3 cuentan con el mismo porcentaje de 73.2% que representa a 60

empleados, es así que el menor puntaje de ambas dimensiones en el instrumento lo tiene el ítems 9 (El trabajador revisa el estado de los equipos antes de realizar los trabajos en cada actividad), donde reveló que los colaboradores no chequean los equipos de cómputo antes de iniciar sus tareas, por ende si ocurre algún problema se ocasionan tiempos no productivos al esperar la atención de maesa de ayuda.

Así mismo, en el nivel alto las dimensión 2 y dimensión 3 coinciden con el mismo porcentaje de 26.8% que representa a 22 empleados, y el ítem 18 (El trabajador simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo) representa el menor puntaje de ambas dimensiones, es así que, a pesar de que los trabajadores cumplan con el perfil de su puesto laboral, estos no demuestran simplificar los procesos de forma que se alcance la igualdad de rendimiento en menos tiempo para poder plantear o desarrollar actividades o estrategias que permitan mejorar su desempeño y producción laboral, también otro factor sería que los colaboradores no cuentan con un conocimiento profundo de la herramienta office, por esa razón no consiguen mejorar la productividad.

Figura 2

Diagrama de dispersión con la correlación de las 2 variables.



Nota. La figura muestra los resultados de las dos variables en puntos de dispersión.

Respecto a la figura 1 se puede observar la relación de las 2 variables por medio de un gráfico de dispersión, mostrando una correlación positiva, esto quiere decir que mientras mayor satisfacción laboral, se reflejará un incremento en la productividad laboral de los colaboradores de una institución del Estado.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Ho: Las variables están distribuidas normalmente.

H1: Las variables no están distribuidas normalmente.

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmogorov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,167	82	0,000
Productividad laboral	0,140	82	0,000

Nota. Elaboración propia realizado con la base de datos de la investigación.

Para las variables productividad laboral y satisfacción laboral, los resultados del p(significancia) son menores a 0,05 por lo cual se omite la hipótesis nula de normalidad, así se concluyó que los datos en ambos casos no siguen una distribución normal. Por consiguiente, se debe de usar una prueba no paramétrica. Como se trata de hallar la relación, por lo cual se procederá a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre la satisfacción y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública.

H1: Existe una relación significativa entre la satisfacción y la productividad laborales en los trabajadores de una entidad pública.

Tabla 6

Prueba de Correlación Rho de Spearman para la satisfacción y la productividad laboral.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Productividad laboral		
	Coeficiente de correlación	0,860	
	Sig. (bilateral)	0,000	
		Muestra	82

Nota. Elaboración propia realizado con la base de datos de la investigación.

Se evidencia en la tabla anterior que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por lo tanto, existen pruebas suficientes para omitir la hipótesis nula. Es decir, sí existe relación significativa entre satisfacción laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una institución del Estado con un coeficiente de correlación de $Rho=0,860$, mostrando una correlación positiva muy fuerte entre las variables abordadas.

Prueba de hipótesis Específica I

H0: No existe relación entre la identificación con la empresa y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

H1: Existe relación entre la identificación con la empresa y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Prueba de hipótesis Específica II

H0: No existe relación entre las políticas administrativas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

H1: Existe relación entre las políticas administrativas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Prueba de hipótesis Especifica III

H0: No existe relación entre las remuneraciones y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

H1: Existe relación entre las remuneraciones y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Prueba de hipótesis Especifica IV

H0: No existe relación entre el trato de la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

H1: Existe relación entre el trato de la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Prueba de hipótesis Especifica V

H0: No existe relación entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

H1: Existe relación entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Prueba de hipótesis Especifica VI

H0: No existe relación entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

H1: Existe relación entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Prueba de hipótesis Especifica VII

H0: No existe relación entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

H1: Existe relación entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Tabla 7

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de Satisfacción laboral con la variable 2.

Rho de Spearman		Productividad laboral	
Dimensiones de la variable uno	Muestra	Coefficiente de Correlación Spearman	Sig. (bilateral)
Identificación con la empresa	82	0,666	0,000
Políticas administrativas	82	0,597	0,000
Remuneraciones	82	0,651	0,000
Trato de la autoridad	82	0,691	0,000
Trato con los compañeros	82	0,709	0,000
Desempeño de tareas	82	0,738	0,000
Condiciones físicas	82	0,601	0,000

Nota. Elaboración propia realizado con la base de datos de la investigación.

Se evidencia en la tabla que, para todas las dimensiones, el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por lo cual, existen pruebas suficientes para desestimar la hipótesis nula. Es decir, si existe relación significativa entre las siete dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, en conclusión, se decidió aceptar las hipótesis alternas. Concluyendo, que el coeficiente de correlación de Spearman para todos los casos se evidencia una relación directa, y según Mondragón (2014) se caracteriza por ser una correlación positiva considerable por que los resultados se encuentran entre el intervalo de +0.51 y +0.75 del grado de relación de coeficientes de correlación.

V. DISCUSIÓN

Para la elaboración de la discusión de resultados se han tomado en consideración los antecedentes, definiciones y teorías expuestas en el marco teórico de la investigación para poder comparar las cifras alcanzadas en este estudio con los que obtuvieron otros investigadores.

El objetivo general de esta averiguación consistió en determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, para el cual mediante el análisis estadístico de los datos recopilados mediante la encuesta a los 82 colaboradores de una entidad pública se obtuvo que si existe relación significativa entre satisfacción y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública, adicionalmente se encontró que 64 trabajadores (78.05%) no se encuentran altamente satisfecho en el trabajo en el año 2021, esto puede deberse por factores a la actual coyuntura de la emergencia sanitaria, además se logró evidenciar que las 2 variables muestran una correlación positiva, esto quiere decir que a mayor satisfacción Laboral mayor será la productividad laboral de los colaboradores de una entidad pública.

Los resultados encontrados en esta investigación guardan relación con los obtenidos por Guillermo (2018) demostró mediante la Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P igual a 0 y la correlación de 0.841, una correlación muy significativa entre la satisfacción laboral y la productividad. Del mismo modo Pedraza (2020) quien mediante su estudio demostró que son relevantes los datos para la contribución positiva del clima laboral que aporta a la satisfacción de los empleados en el desempeño organizacional, es decir que es importante que los encargados de gestión del talento humano presten atención a las peculiaridades de los empleados para poder generar un buen clima laboral que mantenga a sus colaboradores satisfechos con su puesto de trabajo para que de esta manera puedan ser más productivos, evidenciando así una relación directa y significativa entre ambas variables.

Asimismo, Parra et al. (2018) mencionan que la satisfacción e insatisfacción laboral son establecidos mediante la asociación que se presenta entre el empleo con cada una de las actitudes que se manifiestan mediante el desarrollo del mismo, además, Cantarelli et al. (2016) señalan que la satisfacción laboral es uno de los aspectos establecidos que ayudan a determinar el grado de profesionalismo que presenta una empresa o entidad, el cual brinda diferentes servicios al público en general. Por otro lado, Lorenzo (2018) afirma que la productividad laboral se refiere a la medida de eficiencia en el trabajo ejecutado en un determinado periodo de tiempo, permitiendo medir la eficiencia de una persona o equipo.

Las teorías mencionadas por los autores respaldan los resultados de Lomas (2017) quien mediante los resultados de su investigación obtuvo que en efecto existe relación directa entre ambas variables de estudio, evidenciando un nivel de satisfacción bajo perjudicando el nivel de productividad, por lo que manifestó que un nivel de satisfacción bajo puesto que la entidad no brinda las facilidades para que los colaboradores ejecuten sus actividades de manera apropiada, entre otros aspectos lo cual hacen que los trabajadores no se sientan satisfechos y la productividad de trabajo es mínima. Como se puede observar los autores llegan a afirmar que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores y esto es debido a que un trabajador no puede ejecutar adecuadamente su labor si no se siente a gusto con lo que está haciendo.

Como primer objetivo específico se planteó determinar la relación entre la identidad de la empresa y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública, para el cual se obtuvo como resultados que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que se afirma que si existe una relación significativa entre la identificación con la empresa y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública que se caracteriza por ser una correlación positiva considerable por que los resultados se encuentran entre el intervalo de +0.50 y +0.75 del grado de relación según lo indicó Mondragón (2014).

Zambrano et al. (2017) mediante su investigación llegaron a obtener resultados similares a los obtenidos en el presente estudio, ya que afirmaron la existencia de una significativa relación entre la identidad laboral de los colaboradores con la productividad de los mismos, esto basado en que cuando los niveles de confianza que sentían los colaboradores por la empresa no se ajustaban a los resultados esperados, originaba desconfianza en la muestra de los trabajadores hacia sus directivos y la organización, lo que traía consigo un bajo interés laboral, desinterés por las mejoras remunerativas debido a que conocían que esta medida se implementó no de acuerdo a lo propuesto de la organización, deficiente comunicación, baja estabilidad laboral e incumplimiento de las leyes de la empresa, todos estos factores demuestran lo importante que es la confianza en la organización para crear una firme identificación con la empresa que aumente el compromiso de los colaboradores.

Bajo el mismo contexto Palma (como se citó en Sánchez, 2019) menciona que la identificación con la empresa se refiere al hecho de conocer a detalle la misión y visión de una determinada empresa u organización donde se está laborando, lo cual manifiesta el compromiso que se tiene con la organización, de igual manera Miao et al. (2019) señalan que gracias a la identificación laboral el colaborador tiene el compromiso de trabajar de forma grupal y de la mano bajo los términos de la organización lo cual coadyuva a mejorar y producir de manera eficiente dándole ventaja para sobresalir en el servicio que se le brinda a los usuarios.

Estas teorías les otorgan validez a los resultados encontrados por Huacho (2021) quien afirmó que en efecto existe un grado de correlación entre esta dimensión y la variable de estudio forma positiva, ya que si los colaboradores se identifican con la empresa esforzarse por alcanzar los objetivos planteados. Al igual que los anteriores autores, en esta investigación también se afirma lo importante que es lograr que los trabajadores se identifiquen con la empresa para que mejoren su productividad, afirmación respaldada en el coeficiente de correlación de Spearman que muestra la estrecha relación que guarda la dimensión identificación con la productividad laboral.

Como segundo objetivo específico se determinó la relación entre las políticas administrativas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, obteniéndose como resultados para este objetivo que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que se afirma que si existe una relación significativa entre las políticas administrativas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

De igual manera Patlán (2019) obtuvo resultados similares al afirmar que es importante que la empresa plateé políticas laborales que generen comodidad en los trabajadores y resguarden sus derechos para que de esta forma los colaboradores se sientan a gusto y confiados en sus puestos de trabajo y puedan ser más productivos, además logró identificar las empresas que no cuentan con políticas rigurosas exponen a sus colaboradores a poder sufrir riesgos psicosociales como el burnout y el acoso laboral lo que disminuye la satisfacción laboral y con ello también se ve afectada la productividad de los colaboradores.

En contexto de las políticas administrativas Palma (como se citó en Sánchez, 2019) afirmó que esta dimensión tiene como objetivo mejorar y regular el comportamiento de los empleados, que a su vez refleja la personalidad de la organización, además, se requieren políticas administrativas basadas en la evaluación de las personas para lograr un colaborador comprometido, quienes garantizarán el cumplimiento de los objetivos empresariales y esta teoría se relaciona con lo expuesto por McDermott (2007) quien resaltó que la productividad laboral está vinculada con las normas y políticas que conciernen a las relaciones laborales y las condiciones de trabajo a los que se ven enfrentados los trabajadores, así como los mecanismos de supervisión para promover el cumplimiento y los marcos de operación y cooperación de todos y cada uno de los integrantes de los diferentes sectores de trabajo.

Como se observa en el párrafo anterior en ambos casos se manifiesta una relación entre esta dimensión y la variable de estudio. Por lo que el resultado al que llegó Blas (2019) cobra mayor sentido ya que el afirma que las políticas

administrativas que buscan cumplir los objetivos empresariales resguardando a los colaboradores influyen significativamente con la productividad laboral de los trabajadores.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre las remuneraciones y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, se obtuvo como resultados para este objetivo que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que se afirma que si existe una relación significativa entre las remuneraciones y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Tal resultado guarda relación con el obtenido por Thanh et al. (2019) quienes obtuvieron como resultados en su investigación que factores tales como las condiciones de trabajo, evaluación de desempeño laboral, salarios, oportunidad de formación, relaciones dentro del trabajo las cuales afectan la satisfacción laboral de los funcionarios, por lo que afirmo que es importante motivar al personal para que se sienta satisfecho en el centro de labores, especialmente con adecuadas remuneraciones, ya que los colaboradores al sentir que son bien recompensados por su esfuerzo se sienten a gusto con lo que están realizando y se motivan a seguir desempeñándose correctamente en busca de un aumento o promoción, de esta manera la productividad laboral de los trabajadores aumentará y toda la empresa se beneficiara con ello.

Como cuarto objetivo específico se planteó determinar la relación entre el trato con la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, se encontró que para este objetivo existe un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ por lo que se afirma que si existe una relación significativa entre el trato con la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Dichos resultados son similares a los obtenidos por Pedraza (2020) quien señala que la relación que tiene los colaboradores con sus respectivas autoridades influye significativamente con el rendimiento de cada uno de ellos, este sustentado en que si los empleados no se sienten cómodos o no confían en la persona al mando no podrán desempeñarse adecuadamente lo que afecta su productividad, por ello es

clave que el personal a cargo de gestionar los recursos humanos asignen como autoridades o jefes de equipo a personas empáticas y con capacidad de liderazgo para potenciar la productividad de los colaboradores.

El quinto objetivo específico consistió en determinar la relación entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, evidenciándose en los resultados de este objetivo un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ por lo que se afirma que si existe una relación significativa entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

Al igual que los resultados de este estudio Huacho (2021) afirmó en su estudio que cuando los compañeros de trabajo no son comunicativos o amables unos con otros se genera un ambiente laboral incomodo lo que afecta directamente la productividad de los mismos, ya que si no tienen una buena relación entre compañeros de equipo se sienten estresados al ir al trabajo lo que genera que cometan errores al momento de realizar sus labores, reflejándose en una baja productividad.

Para el sexto objetivo específico que consistía en determinar la relación entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, hallando como resultados para este objetivo que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que se afirma que si existe una relación significativa entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública. Thanh et al (2019) encontraron resultados similares a los obtenidos en esta investigación ya que cuando evaluó como el desempeño de las tareas se relaciona con la productividad laboral evidenció que cuando los colaboradores no conocen como realizar sus tareas o no las realizan de manera adecuada por diversos factores su productividad disminuye, esto debido a que tienen que volver a realizarlas porque no las están desempeñando bien retrasando así la continuidad de los procesos de la organización, por ello esta dimensión es importante para evaluar la productividad de cada colaborador.

Finalmente, como séptimo objetivo específico se planteó determinar la relación entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los colaboradores de una entidad pública, donde el resultado de significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que se afirma que si existe una relación significativa entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública. Estos resultados se relacionan con los obtenidos por Blas (2019) quien al evaluar a 15 directivos encontró que las condiciones físicas de cada persona influye en la productividad de cada uno, por la razón a que si el colaborador no se encuentra apto físicamente no podrá realizar adecuadamente sus funciones o en caso contrario si presenta alguna discapacidad y se le asigna alguna tarea que no pueda realizar su productividad será deficiente, por eso esta dimensión y la variable de estudio presenta una relación directa y significativa.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la entidad pública abordada, por lo que luego de analizar los resultados, se concluye que, si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación de $Rho=0,860$, mostrando una correlación positiva muy fuerte entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública, además cabe resaltar la importancia de que los colaboradores se sientan satisfechos para que pueden ser productivos para las organizaciones, ya que según se ha demostrado cuando el personal se encuentra insatisfecho su productividad se ve afectada considerablemente.
- Segunda: El primer objetivo específico consistió en determinar la relación entre la identificación con la empresa y la productividad laboral de los trabajadores de la entidad pública abordada, del cual según los resultados y teorías consultadas se concluye que si existe una relación con un coeficiente de correlación de $Rho=0,666$, mostrando una correlación positiva considerable entre la identificación con la empresa y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública y esto se debe a que se ha demostrado que cuando los colaboradores se sienten identificados con la empresa buscan su mejora tanto dentro como fuera de ella y se comprometen a hacer todo a su alcance para que se logren los objetivos planteados, lo que aumenta su productividad.
- Tercera: Como segundo objetivo específico se planteó determinar la relación entre las políticas administrativas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, para el cual se concluye que si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación de

Rho=0,597, mostrando una correlación positiva considerable entre el entre las políticas administrativas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública esto debido a que si las políticas administrativas no son claras no se podrá guiar adecuadamente a los colaboradores reduciendo su productividad, además estas políticas debes resguardar su integridad para que el personal se sienta confiado y realicé sus actividades eficientemente.

Cuarta: Para el tercer objetivo específico que consistió en determinar la relación entre las remuneraciones y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, se concluye que efectivamente existe una relación significativa con un coeficiente de correlación de Rho=0,651, mostrando una correlación positiva considerable entre las remuneraciones y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, ya que cuando los colaboradores perciben remuneraciones acorde a sus esfuerzos se automotivan a seguir desempeñándose correctamente, lo que aumenta su productividad, no obstante cabe resaltar que las remuneraciones no son la única razón por la que aumente la productividad pero si se debe considerar como uno de los factores fundamentales que conllevan a este aumento.

Quinta: Como cuarto objetivo específico se buscó determinar la relación entre la dimensión el trato de la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, en el cual se concluyó que si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación de Rho=0,691, mostrando una correlación positiva considerable entre el trato de la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, en este caso la conclusión se fundamenta en que se logró evidenciar que entre mejor sea el trato de las autoridades hacia los colaboradores mejor se la productividad de ellos.

- Sexta: El quinto objetivo específico consistió en determinar la relación entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, en el cual se concluyó que, si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación de $Rho=0,709$, mostrando una correlación positiva considerable entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, y eso se debe a que mejor sea el clima laboral más productivos serán los colaboradores.
- Séptima: Como sexto objetivo específico se planteó determinar la relación entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, concluyendo que si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación de $Rho=0,738$, mostrando una correlación positiva considerable entre relación entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, ya que si se desempeñan adecuadamente las tareas la productividad aumentará.
- Octava: Finalmente, como séptimo objetivo específico se buscó determinar relación entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, en el que se concluyó que si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación de $Rho=0,601$, mostrando una correlación positiva considerable entre la dimensión relación entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se le recomienda al personal encargado de la gestión del talento humano que busque asegurar la satisfacción del personal, reconociendo el desempeño de sus funciones mediante programas de ascensos y reconocimientos ya sean simbólicos (diplomas o certificados) o mediante reconocimientos monetarios con el fin de garantizar que su personal sienta que su trabajo están siendo reconocido y a la vez se sienta orgulloso del trabajo que está realizando, ya que como se muestra en los resultados muchos de ellos no sienten que sus esfuerzos son reconocidos por la entidad , por ende no se sienten orgullosos de lo que están logrando.
- Segunda: Se sugiere que se plateen estrategias de fortalecimiento de identificación del personal con la entidad pública, fomentando una cultura sana basada en beneficios sociales, en el bienestar de los individuos que conforman la organización tales como la participación en premios al estilo Best Place de Work, la implementación de planes de retribución en especie, para que se comprometan con el crecimiento de la organización y de este modo mejoren su productividad.
- Tercera: Por otro lado, se les recomienda a las autoridades que promuevan políticas administrativas, mediante merchandising, alineadas con los objetivos tanto por áreas como en la organización en general, para que les sirva de guía a los colaboradores, desarrollen de manera correcta sus funciones, bajos las normativas y procedimientos indicados y los impulse a mejorar su productividad.
- Cuarta: A la entidad pública se le recomienda destinar presupuesto para el aumento de las remuneraciones por encima del mínimo para que de esta manera el personal se motive a seguir laborando en la empresa y no se vea en la obligación de buscar otras alternativas de trabajo en la que les brinden mayores beneficios.

- Quinta: De igual manera, se les sugiere a las autoridades formar lazos estrechos con su personal por medio de reuniones frecuentes para el diálogo de las necesidades o incomodidades dentro de la organización, para que, de esta manera, se sientan cómodos y se genere un buen clima laboral que potencie la productividad del equipo.
- Sexta: Se recomienda desarrollar un programa de actividades mensuales integradoras como por ejemplo celebración de cumpleaños con el objetivo de mantener un buen trato entre los colaboradores para que contribuya con el aumento de la productividad laboral.
- Séptima: Se recomienda desarrollar un programa de capacitaciones o talleres (como Excel avanzado) con temas de trabajo en equipo de forma anual, el cual este asignado según las áreas de trabajo para mejorar el desempeño de los para que de esta manera todo el equipo de trabajo este capacitado para asumir cualquier tarea y se genere confianza entre los compañeros de equipo, puesto que actualmente el personal no confía en sus compañeros para realizar su trabajo porque no los consideran lo suficientemente competentes como para apoyarse en ellos.
- Octava: Se sugiere evaluar las áreas de trabajo actuales de trabajo mediante la aplicación de 5S, para que se distingan las posibles falencias en las instalaciones o maquinas según los puestos de trabajo, atenuando los posibles estresores presentes como la temperatura, la mala iluminación y el ruido para garantizar el desenvolvimiento de los colaboradores y contribuir al aumento de la productividad laboral.

REFERENCIAS

- Al-Buainain, F., Alzarouni, A., Alshamsi, H., Arab, A., Bader, F. & Awad, M. (2019). Job Satisfaction of U.A.E. Dental Practitioners. *European Journal of Dentistry*, 13(3), 354-360. <https://cutt.ly/WUT9Tox>
- Andjarwati, T., Susilo, K. & Audah, A. (2019). Predictors of job satisfaction in nonprofit organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 19-28. <https://cutt.ly/PUT9SZL>
- Bagozzi, R., Belschak, F. & Verbeke, W. (2010). The role of emotional wisdom in salespersons' relationships with colleagues and customers. *Psychology & Marketing Volume*, 27(11), 1001-1031. <https://cutt.ly/dUT9HzQ>
- Blas, E. (2019). *Clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos-Huari 2018* [tesis para titulación, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USP. <https://cutt.ly/oUT9VHL>
- Boneti, L. (2017). Políticas Públicas por Dentro. *Clacso*. <https://cutt.ly/5UT91T5>
- Cadena, P., et al (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*. 8(7), 1603-1617. <https://cutt.ly/0UT931s>
- Cantarelli, P., Belardinelli, P. & Belle, N. (2016). A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 115-144. <https://cutt.ly/KUT95BC>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. <https://cutt.ly/WUT3u5j>
- Cherkesova, E., Demidova, N y Mironova, D. (2020). Methodology of Labor Remuneration Differentiation in the Context of Human Capital Assessment. *Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies*. Springer. 161. <https://cutt.ly/MUT3pgv>

- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://cutt.ly/zUT3db6>
- Drucker, P. (1999). Knowledge-worker productivity: the biggest challenge. *California management review*, 41(2), 79-94. <https://doi.org/10.2307/41165987>
- ESAN (2019). ¿Cómo mejorar la productividad en el Perú? <https://cutt.ly/dUT3jBP>
- Gajewski, J., & Vališ, D. (2021). Verification of the technical equipment degradation method using a hybrid reinforcement learning tree–artificial neural network system. *Tribology International*, 153, 106618. <https://cutt.ly/DUT3zaX>
- Guillermo, Y. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017* [tesis para titulación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <https://cutt.ly/BUT3cCg>
- Graff, J., & Neidell, M. (2012). The impact of pollution on worker productivity. *American Economic Review*, 102(7), 3652-73. <https://doi.org/10.1257/aer.102.7.3652>
- Harris, P., Harris, P. y Miles, E. (2017). Self-affirmation improves performance on tasks related to executive functioning. *Journal of Experimental Social Psychology*, 70: 281-285. <https://cutt.ly/nUT3nfX>
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Huaire, E. (2019). Método de investigación. Material de Clase. <https://cutt.ly/2UT3Rkl>
- Huacho, A. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño del área de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Angaraes – Huancavelica, Periodo 2018*. [tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <https://cutt.ly/jUT3T8S>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). A nivel nacional la población ocupada disminuyó en 5,5% en el IV trimestre del 2020. <https://cutt.ly/SUT3PsN>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Empleo disminuyó 25% en Lima Metropolitana en el trimestre febrero-marzo-abril del 2020. <https://cutt.ly/oUT3S8k>
- Jung, M. (2018). Effects of organizational and interpersonal relations on job satisfaction of social workers. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 9(6), 25-35. <https://cutt.ly/IUT3GRr>
- Liu, Y., Zhang, Z., Chen, X., Huang, C., Han, F. y Li, N. (2021). Assessment of the Regional and Sectoral Economic Impacts of Heat-Related Changes in Labor Productivity Under Climate Change in China. *Earth's Future*, 9(8). <https://cutt.ly/AUT3KEb>
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://cutt.ly/BUT3MqJ>
- Lorenzo, E. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://cutt.ly/HUT30dW>
- Miao, Q., Nathan, E., Newman, A. y Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*. 39(2), 77-85. <https://cutt.ly/5UT38Os>
- McDermott, K. (2007). Enhancing the work readiness of engineering graduates. *World transactions on engineering and technology education*, 6(1), 113-117. <https://cutt.ly/uUT37dy>

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención de fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://cutt.ly/MUT35Qq>
- Ochoa, J. y Yunkor, Y. (2019). The descriptive study in scientific research. *Acta Jurídica Peruana*. 2(2). <https://cutt.ly/OUT8qMI>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Seguridad y salud en el trabajo. <https://cutt.ly/AUT8tVX>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Salud y seguridad en América Latina y el Caribe. <https://cutt.ly/SUT8ugX>
- Parra, R., Arce, M. y Guerrero, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8): 140-146. <https://cutt.ly/pUT8ops>
- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de estudios en Contaduría, Administración e informática*, 8(21), 20-47. <https://cutt.ly/PUT8f97>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://cutt.ly/gUT8IEk>
- Proto, A., & Zimbalatti, G. (2015). Risk assessment of repetitive movements in olive growing: analysis of annual exposure level assessment models with the OCRA checklist. *Journal of Agricultural Safety and Health*, 21(4), 241-253. <https://cutt.ly/sUT8cae>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 34(146), 3-18. <https://cutt.ly/9UT8niw>

- Sánchez, M., Fernández, M. y Díaz, J. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica Uisrael*. 8(1). <https://cutt.ly/KUT8Q7L>
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M. y Sánchez, F. (2018). Relación entre sobre cualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008. *Contaduría y administración*, 63(2), 1-20. <https://cutt.ly/9UT8RSn>
- Sánchez, J. (2019). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018 [tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis UPU. <https://cutt.ly/UUT8IE3>
- Sandoval, J., (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 162-171. <https://cutt.ly/PU8LFQP>
- Shan, Y., Zhai, D., Goodrum, P., Haas, C., & Caldas, C. (2016). Statical análisis of the effectiveness of management programs in improving construction labor productivity on large industrial projects. *Journal of Management in engieneering*, 31(1). <https://cutt.ly/xUT8J5b>
- Thanh, H., Thi, N., Thi, N. y Bich, L. (2019). The Factors Affect Job Satisfaction of Workers at Vietnam State Bank. *Journal of Economics and Business*, 2(3). <https://cutt.ly/mUT8ZzS>
- Terason, S. (2018). The effect of conflict management in Thai public-sector sport organizations on employee job satisfaction and perceived organizational performance. *Academy of Strategic Management Journal*. 17(1), 9. <https://cutt.ly/TUmU23a>
- Vasallo, J. (2018). Wasp (Write a Scientific Paper): Plagiarism and the ethics of dealing with colleagues. *Early Huaman Developmet*. 124, 65-67. <https://cutt.ly/VUT8VDF>

- Varun, G. y Rajat, A. (2017). Factors affecting labor productivity: an integrative synthesis and productivity modelling. *Global Business and Economics Review*. 19(3). <https://cutt.ly/4UT8N7W>
- Vargas, T., Vizzuett, V., Montiel, E., Becerra, L. y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *TEUKEN BIDIKAY*, 9(13), 129-153. <https://cutt.ly/nUT803f>
- Vallejo, O. (2010). Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. *Editorial Universitaria de la Costa*. <https://cutt.ly/aUT84u1>
- Ventura, J (2017). ¿Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4). <https://cutt.ly/HUT85cG>
- Vertakova, Y. y Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27). <https://cutt.ly/5UT4wRj>
- Villoria, M. (2019). Gestión pública = Public Management. *Eunomía. Revista en Cultura de la legalidad*, (16), 158-172. <https://cutt.ly/HU8LZPn>
- Wang, Z., Liu, Y. y Liu, S. (2019). Authoritarian leadership and task performance: the effects of leader-member exchange and dependence on leader. *Frontiers of Business Research in China*. 13(19). <https://cutt.ly/AUT4tiB>
- Wilson, J. (2018). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? *Revista IN IURE*, 8(2), 30-41. <https://cutt.ly/SU8JBJz>
- World Health Organization (2018). Management of physical health conditions in adults with severe mental disorders. <https://cutt.ly/YUT4umH>
- Zambrano, I., Véliz, M., & Barzola, J. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 917-937. <https://cutt.ly/CUT4ogj>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO / NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Cómo es la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo es la relación entre la identidad de la empresa y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública?</p> <p>¿Cómo es la relación entre las políticas administrativas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?</p> <p>¿Cómo es la relación</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la identidad de la empresa y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública</p> <p>Determinar la relación entre las políticas administrativas y la productividad laboral</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública.</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe relación entre la identificación de la empresa y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.</p> <p>Existe relación entre las políticas administrativas y la productividad laboral de los trabajadores de una</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>Variable 2: Productividad laboral</p>	<p>Unidad de Análisis: Entidad pública</p> <p>Población: Todos los trabajadores de una entidad pública.</p>	<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: Correlacional No experimental</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Hipotético – deductivo</p>

<p>entre las remuneraciones y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el trato con la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?</p> <p>¿Cómo es la relación entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública?</p>	<p>de los trabajadores de una entidad pública</p> <p>Determinar la relación entre las remuneraciones y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública</p> <p>Determinar la relación entre el trato con la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.</p> <p>Determinar la relación entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los</p>	<p>entidad pública.</p> <p>Existe relación entre las remuneraciones laborales y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.</p> <p>Existe relación entre el trato de la autoridad y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.</p> <p>Existe relación entre el trato con los compañeros y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.</p> <p>Existe relación entre el desempeño de tareas y la productividad laboral de los</p>		<p>Muestra:</p> <p>60 trabajadores de una entidad pública.</p>		
---	---	---	--	---	--	--

	trabajadores de una entidad pública. Determinar la relación entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.	trabajadores de una entidad pública. Existe relación entre las condiciones físicas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.				
--	---	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02. Cuadro de operacionalización de variables.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel y Rango
Variable 1: Satisfacción laboral	Según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) la satisfacción laboral es un estado emocional positivo el cual es el resultado de la experiencia del trabajo, lo cual satisface sus requerimientos y necesidades propias.	<p>La variable "Satisfacción laboral" se evaluará a través de las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación con la empresa. ▪ Políticas administrativas. ▪ Remuneraciones laborales. ▪ Trato con la autoridad. ▪ Trato con los compañeros. ▪ Desempeño de tareas. ▪ Condiciones físicas. 	Identificación con la empresa.	Visión y misión.	Ordinal	<p>Bajo (25-94)</p> <p>Medio (95-114)</p> <p>Alto (115-125)</p>
				Objetivos de la empresa.		
				Valores de la empresa.		
				Identificación con la empresa.		
			Compromiso con la empresa.			
			Políticas administrativas.	Trato recibido		
				Sensación de exportación.		
				Horario de trabajo.		
			Remuneraciones laborales.	Reconocimiento del trabajo.		
				Remuneraciones.		
			Trato con la autoridad.	Expectativas económicas.		
				Comprensión.		
				Permisos en el trabajo.		
			Trato con los compañeros.	Relaciones con la autoridad.		
				Desarrollo en el puesto.		
				Comodidad en el trabajo.		
Capacidad en el puesto.						
				Relación personal.		

			Desempeño de tareas.	Realización profesional. Conocimiento del trabajo. Productividad.		
			Condiciones físicas.	Distribución física. Recursos necesarios. Comodidad del espacio.		
Variable 2: Productividad laboral	Según Bain (como se citó en Lomas, 2017) se define como la productividad al valor total de bienes y servicios que han sido producidos durante un determinado lapso de tiempo y hora.	La variable "Productividad laboral" se evaluará a través de las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificación de la disposición. ▪ Verificación del equipo. ▪ Verificación de los procedimientos. 	Verificación de la disposición.	Acceso a las herramientas y materiales	Ordinal	Bajo (22-83) Medio (84-101) Alto (102-110)
				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 procesos		
				Simplificar elementos de trabajo		
				Autonomía		
				Valoración del trabajo		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 03. Cuestionario para la Satisfacción laboral

Instrucciones: Marque con un aspa “X” la respuesta que crea ser la más apropiada de acuerdo a lo percibido en el periodo laboral que ha tenido en la empresa o entidad pública, se le sugiere tomarse el tiempo debido para leer cada pregunta de manera calmada y marcar una respuesta real.

Valores de Escala Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Dimensión: Identificación con la empresa					
1	Se identifica usted con la misión y visión de la entidad pública.					
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos de la entidad pública.					
3	Los valores de la entidad pública están acordes a los suyos.					
4	Se siente identificado con la entidad pública.					
5	Se siente comprometido con lograr las metas de la entidad pública.					
	Dimensión: Políticas administrativas					
6	El trato que recibe de parte de sus jefes es cordial.					
7	Siente que está trabajando más de lo que debiera.					
8	El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos.					
9	La entidad pública reconoce el trabajo que realiza.					
	Dimensión: Remuneraciones laborales					
10	La remuneración/sueldo que recibe está acorde al trabajo que realiza.					

11	Su sueldo le permite alcanzar sus expectativas económicas de una vida digna.					
	Dimensión: Trato con la autoridad					
12	Su jefe es comprensivo con usted.					
13	Cuando ha tenido algún problema familiar o personal le han dado permiso.					
14	Mantiene una buena relación con su jefe.					
	Dimensión: Trato con compañeros					
15	La relación con compañeros y jefe es agradable y facilita la convivencia diaria.					
16	El clima laboral que se maneja en la entidad pública es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones.					
17	Siente que sus compañeros de trabajo son solidarios.					
18	Confía en sus compañeros para realizar cualquier trabajo en grupo.					
	Dimensión: Desempeño de tareas					
19	Se siente orgulloso del trabajo que realiza.					
20	Conoce la importancia de su trabajo para la entidad pública.					
21	Se siente productivo cuando realiza su trabajo.					
22	Está de acuerdo con la afirmación “su trabajo es importante para la entidad pública”					
	Dimensión: Condiciones físicas					
23	Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones.					
24	El espacio que tiene es el suficiente para realizar sus actividades.					
25	La distribución del lugar donde trabaja lo motiva a realizar mejor sus tareas.					

Fuente: adaptado de Sánchez (2019).

Anexo 04. Cuestionario para la Productividad Laboral

Instrucciones: Marque con un aspa “X” la respuesta que crea ser la más apropiada de acuerdo a lo percibido en el periodo laboral que ha tenido en la empresa o entidad pública, se le sugiere tomarse el tiempo debido para leer cada pregunta de manera calmada y marcar una respuesta real.

Valores de Escala Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Dimensión: Verificación de la disposición					
1	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la entidad pública.					
2	El trabajador utiliza las herramientas y materiales de la entidad pública con la finalidad de agilizar su trabajo.					
3	El trabajador sigue los procesos establecidos por la entidad pública con el fin de lograr su objetivo.					
4	El trabajador demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos.					
5	Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades por el trabajador.					
6	Cada herramienta o material es utilizado por el trabajador con el fin que fue creado.					
7	El trabajador demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades.					
8	El trabajador demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesiten.					
	Dimensión: Verificación del equipo					
9	El trabajador revisa el estado de los equipos antes de realizar los trabajos en cada actividad.					

10	El trabajador demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la entidad pública.					
11	El trabajador demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas.					
12	El trabajador es estratégico para planificar las actividades que desarrollara en su puesto de trabajo.					
13	El trabajador toma en cuenta los parámetros para el cuidado de las herramientas y equipos de la institución.					
14	El trabajador se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.					
	Dimensión: Verificación de los procedimientos					
15	El trabajador demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la entidad pública.					
16	El trabajador demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la entidad pública.					
17	El trabajador simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades.					
18	El trabajador simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo.					
19	El trabajador demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.					
20	El trabajador demuestra asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo.					
21	El trabajador demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo, minimizando por errores del mismo.					
22	El trabajador pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes.					

Fuente: Adaptado de Lomas (2017).

Anexo 05. Ficha Técnica

Ficha técnica Variable 1

Denominación	:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autor	:	Jhin Ciro Sánchez Salazar (2019)
Adaptación	:	Edwin Roberto Moreno Quispe
Procedencia	:	Universidad Peruana Unión
Administración	:	Individual
Tiempo	:	15 minutos
Estructura	:	Escala Likert con los siguientes valores: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.
Nivel y Rango	:	Bajo (25-94) Medio (95-114) Alto (115-125)

Ficha técnica Variable 2

Denominación	:	Cuestionario de Productividad Laboral
Autor	:	Roni Lomas Púa (2017)
Adaptación	:	Edwin Roberto Moreno Quispe
Procedencia	:	Universidad César Vallejo
Administración	:	Individual
Tiempo	:	15 minutos
Estructura	:	Escala Likert con los siguientes valores: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.
Nivel y Rango	:	Bajo (22-83) Medio (84-101) Alto (102-110)

Anexo 08. Carta de autorización

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Lima, 15 de noviembre de 2021.

OFICIO N° 1893-2021-MINEM-DGM

Señor

Edwin Roberto Moreno Quispe

Estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo

Presente.-

Asunto : Autorización para la realización de entrevistas y/o encuestas

Referencia : Escrito N° 3224562

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar entrevistas y/o encuestas al personal de la Dirección General de Minería y poder recabar información, como parte de la elaboración de su tesis denominada: "Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima – 2021".

Al respecto, esta dirección extiende la autorización respectiva para la realización de las encuestas y/o entrevistas a sus colaboradores que deseen participar en el desarrollo de las mismas, elaboradas en atención a su tesis.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ MUÑOZ Oscar Alfredo
FAU 20131368829 hard
Entidad: Ministerio de Energía y Minas
Motivo: Firma del documento
Fecha: 2021/11/16 09:56:16-0500

Ing. Alfredo Rodríguez Muñoz
Director General de Minería

Anexo 09. Firma del primer validador del cuestionario de Satisfacción laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA								
1	Se identifica usted con la misión y visión de la entidad pública.	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos de la entidad pública.	X		X		X		
3	Los valores de la entidad pública están acordes a los suyos.	X		X		X		
4	Se siente identificado con la entidad pública.	X		X		X		
5	Se siente comprometido con lograr las metas de la entidad pública.	X		X		X		
DIMENSION: POLITICAS ADMINISTRATIVAS								
6	El trato que recibe de parte de sus jefes es cordial.	X		X		X		
7	Siente que está trabajando más de lo que debiera.	X		X		X		
8	El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos.	X		X		X		
9	La entidad pública reconoce el trabajo que realiza.	X		X		X		
DIMENSION: REMUNERACIONES LABORALES								
10	La remuneración/sueldo que recibe está acorde al trabajo que realiza.	X		X		X		
11	Su sueldo le permite alcanzar sus expectativas económicas de una vida digna.	X		X		X		
DIMENSION: TRATO CON LA AUTORIDAD								
12	Su jefe es comprensivo con usted.	X		X		X		
13	Cuando ha tenido algún problema familiar o personal le han dado permiso.	X		X		X		
14	Mantiene una buena relación con su jefe.	X		X		X		
DIMENSION: TRATO CON COMPANEROS								
15	La relación con compañeros y jefe es agradable y facilita la convivencia diaria.	X		X		X		
16	El clima laboral que se maneja en la entidad pública es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones.	X		X		X		
17	Siente que sus compañeros de trabajo son solidarios.	X		X		X		
18	Confía en sus compañeros para realizar cualquier trabajo en grupo.	X		X		X		
DIMENSION: DESEMPEÑO DE TAREAS								
19	Se siente orgulloso del trabajo que realiza.	X		X		X		
20	Conoce la importancia de su trabajo para la entidad pública.	X		X		X		
21	Se siente productivo cuando realiza su trabajo.	X		X		X		
22	Está de acuerdo con la afirmación "su trabajo es importante para la entidad pública".	X		X		X		
DIMENSION: CONDICIONES FISICAS								
23	Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones.	X		X		X		
24	El espacio que tiene es el suficiente para realizar sus actividades.	X		X		X		
25	La distribución del lugar donde trabaja lo motiva a realizar mejor sus tareas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes

DNI: 20031516

Especialidad del validador: Metodóloga

22 de noviembre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 10. Firma del primer validador del cuestionario de Productividad laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: VERIFICACION DE LA DISPOSICION								
1	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la entidad pública.	X		X		X		
2	El trabajador utiliza las herramientas y materiales de la entidad pública con la finalidad de agilizar su trabajo.	X		X		X		
3	El trabajador sigue los procesos establecidos por la entidad pública con el fin de lograr su objetivo.	X		X		X		
4	El trabajador demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos.	X		X		X		
5	Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades por el trabajador.	X		X		X		
6	Cada herramienta o material es utilizado por el trabajador con el fin que fue creado.	X		X		X		
7	El trabajador demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo u en otras actividades.	X		X		X		
8	El trabajador demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesitan.	X		X		X		
DIMENSION: VERIFICACION DEL EQUIPO								
9	El trabajador revisa el estado de los equipos antes de realizar los trabajos en cada actividad.	X		X		X		
10	El trabajador demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la entidad pública.	X		X		X		
11	El trabajador demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas.	X		X		X		
12	El trabajador es estratégico para planificar las actividades que desarrollara en su puesto de trabajo.	X		X		X		
13	El trabajador toma en cuenta los parámetros para el cuidado de las herramientas y equipos de la institución.	X		X		X		
14	El trabajador se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.	X		X		X		
DIMENSION: VERIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS								
15	El trabajador demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la entidad pública.	X		X		X		
16	El trabajador demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la entidad pública.	X		X		X		
17	El trabajador simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
18	El trabajador simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo.	X		X		X		
19	El trabajador demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.	X		X		X		
20	El trabajador demuestra asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
21	El trabajador demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo, minimizando por errores del mismo.	X		X		X		
22	El trabajador pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobrealimentados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes

DNI: 20031516

Especialidad del validador: Metodóloga

22 de noviembre de 2021

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 11. Firma del segundo validador del cuestionario de Satisfacción laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION: IDENTIFICACION CON LA EMPRESA								
1	Se identifica usted con la misión y visión de la entidad pública.	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos de la entidad pública.	X		X		X		
3	Los valores de la entidad pública están acordes a los suyos.	X		X		X		
4	Se siente identificado con la entidad pública.	X		X		X		
5	Se siente comprometido con lograr las metas de la entidad pública.	X		X		X		
DIMENSION: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS								
6	El trato que recibe de parte de sus jefes es cordial.	X		X		X		
7	Siente que está trabajando más de lo que debiera.	X		X		X		
8	El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos.	X		X		X		
9	La entidad pública reconoce el trabajo que realiza.	X		X		X		
DIMENSION: REMUNERACIONES LABORALES								
10	La remuneración/sueldo que recibe está acorde al trabajo que realiza.	X		X		X		
11	Su sueldo le permite alcanzar sus expectativas económicas de una vida digna.	X		X		X		
DIMENSION: TRATO CON LA AUTORIDAD								
12	Su jefe es comprensivo con usted.	X		X		X		
13	Cuando ha tenido algún problema familiar o personal le han dado permiso.	X		X		X		
14	Mantiene una buena relación con su jefe.	X		X		X		
DIMENSION: TRATO CON COMPAÑEROS								
15	La relación con compañeros y jefe es agradable y facilita la convivencia diaria.	X		X		X		
16	El clima laboral que se maneja en la entidad pública es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones.	X		X		X		
17	Siente que sus compañeros de trabajo son solidarios.	X		X		X		
18	Confía en sus compañeros para realizar cualquier trabajo en grupo.	X		X		X		
DIMENSION: DESEMPEÑO DE TAREAS								
19	Se siente orgulloso del trabajo que realiza.	X		X		X		
20	Conoce la importancia de su trabajo para la entidad pública.	X		X		X		
21	Se siente productivo cuando realiza su trabajo.	X		X		X		
22	Está de acuerdo con la afirmación "su trabajo es importante para la entidad pública"	X		X		X		
DIMENSION: CONDICIONES FÍSICAS								
23	Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones.	X		X		X		
24	El espacio que tiene es el suficiente para realizar sus actividades.	X		X		X		
25	La distribución del lugar donde trabaja lo motiva a realizar mejor sus tareas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Núñez Cortez, Lourdes Geraldine

DNI: 70877606

Especialidad del validador: Especialista Administrativo

22 de noviembre de 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Anexo 12. Firma del segundo validador del cuestionario de Productividad laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: VERIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN								
1	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la entidad pública.	X		X		X		
2	El trabajador utiliza las herramientas y materiales de la entidad pública con la finalidad de agilizar su trabajo.	X		X		X		
3	El trabajador sigue los procesos establecidos por la entidad pública con el fin de lograr su objetivo.	X		X		X		
4	El trabajador demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos.	X		X		X		
5	Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades por el trabajador.	X		X		X		
6	Cada herramienta o material es utilizado por el trabajador con el fin que fue creado.	X		X		X		
7	El trabajador demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades.	X		X		X		
8	El trabajador demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesitan.	X		X		X		
DIMENSION: VERIFICACIÓN DEL EQUIPO								
9	El trabajador revisa el estado de los equipos antes de realizar los trabajos en cada actividad.	X		X		X		
10	El trabajador demuestra dárles el uso y manejo adecuado a los equipos de la entidad pública.	X		X		X		
11	El trabajador demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas.	X		X		X		
12	El trabajador es estratégico para planificar las actividades que desarrollará en su puesto de trabajo.	X		X		X		
13	El trabajador toma en cuenta los parámetros para el cuidado de las herramientas y equipos de la institución.	X		X		X		
14	El trabajador se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.	X		X		X		
DIMENSION: VERIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS								
15	El trabajador demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la entidad pública.	X		X		X		
16	El trabajador demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la entidad pública.	X		X		X		
17	El trabajador simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
18	El trabajador simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo.	X		X		X		
19	El trabajador demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.	X		X		X		
20	El trabajador demuestra asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
21	El trabajador demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo, minimizando por errores del mismo.	X		X		X		
22	El trabajador pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Núñez Cortez, Lourdes Geraldine

DNI: 70877606

Especialidad del validador: Especialista Administrativo

22 de noviembre de 2021

Firma del Experto Informante.

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

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

Anexo 13. Firma del tercer validador del cuestionario de Satisfacción laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA								
1	Se identifica usted con la misión y visión de la entidad pública.	x		x		x		
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos de la entidad pública.	x		x		x		
3	Los valores de la entidad pública están acordes a los suyos.	x		x		x		
4	Se siente identificado con la entidad pública.	x		x		x		
5	Se siente comprometido con lograr las metas de la entidad pública.	x		x		x		
DIMENSIÓN: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS								
6	El trato que recibe de parte de sus jefes es cordial.	x		x		x		
7	Siente que está trabajando más de lo que debiera.	x		x		x		
8	El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos.	x		x		x		
9	La entidad pública reconoce el trabajo que realiza.	x		x		x		
DIMENSIÓN: REMUNERACIONES LABORALES								
10	La remuneración sueldo que recibe está acorde al trabajo que realiza.	x		x		x		
11	Su sueldo le permite alcanzar sus expectativas económicas de una vida digna.	x		x		x		
DIMENSIÓN: TRATO CON LA AUTORIDAD								
12	Su jefe es comprensivo con usted.	x		x		x		
13	Cuando ha tenido algún problema familiar o personal le han dado permiso.	x		x		x		
14	Mantiene una buena relación con su jefe.	x		x		x		
DIMENSIÓN: TRATO CON COMPANEROS								
15	La relación con compañeros y jefe es agradable y facilita la convivencia diaria.	x		x		x		
16	El clima laboral que se maneja en la entidad pública es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones.	x		x		x		
17	Siente que sus compañeros de trabajo son solidarios.	x		x		x		
18	Confía en sus compañeros para realizar cualquier trabajo en grupo.	x		x		x		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS								
19	Se siente orgulloso del trabajo que realiza.	x		x		x		
20	Conoce la importancia de su trabajo para la entidad pública.	x		x		x		
21	Se siente productivo cuando realiza su trabajo.	x		x		x		
22	Está de acuerdo con la afirmación "su trabajo es importante para la entidad pública"	x		x		x		
DIMENSIÓN: CONDICIONES FÍSICAS								
23	Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones.	x		x		x		
24	El espacio que tiene es el suficiente para realizar sus actividades.	x		x		x		
25	La distribución del lugar donde trabaja lo motiva a realizar mejor sus tareas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Aranguren Reyes Patricia Elizabeth DNI: 41322719

Especialidad del validador: Especialista en Gestión Pública

22 de noviembre de 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Anexo 14. Firma del tercer validador del cuestionario de Productividad laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: VERIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN								
1	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la entidad pública.	x		x		x		
2	El trabajador utiliza las herramientas y materiales de la entidad pública con la finalidad de agilizar su trabajo.	x		x		x		
3	El trabajador sigue los procesos establecidos por la entidad pública con el fin de lograr su objetivo.	x		x		x		
4	El trabajador demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos.	x		x		x		
5	Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades por el trabajador.	x		x		x		
6	Cada herramienta o material es utilizado por el trabajador con el fin que fue creado.	x		x		x		
7	El trabajador demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades.	x		x		x		
8	El trabajador demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesiten.	x		x		x		
DIMENSIÓN: VERIFICACIÓN DEL EQUIPO								
9	El trabajador revisa el estado de los equipos antes de realizar los trabajos en cada actividad.	x		x		x		
10	El trabajador demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la entidad pública.	x		x		x		
11	El trabajador demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas.	x		x		x		
12	El trabajador es estratégico para planificar las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo.	x		x		x		
13	El trabajador toma en cuenta los parámetros para el cuidado de las herramientas y equipos de la institución.	x		x		x		
14	El trabajador se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.	x		x		x		
DIMENSIÓN: VERIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS								
15	El trabajador demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la entidad pública.	x		x		x		
16	El trabajador demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la entidad pública.	x		x		x		
17	El trabajador simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades.	x		x		x		
18	El trabajador simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo.	x		x		x		
19	El trabajador demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.	x		x		x		
20	El trabajador demuestra asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	x		x		x		
21	El trabajador demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo, minimizando por errores del mismo.	x		x		x		
22	El trabajador pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aranguren Reyes Patricia Elizabeth DNI: 41322719

Especialidad del validador: Especialista en Gestión Pública

22 de noviembre de 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Anexo 15. Cuestionario en Google form de Satisfacción Laboral



Cuestionario de Satisfacción Laboral

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral de los trabajadores de una entidad pública.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

*Obligatorio

La participación será de manera voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con propósitos científicos, académicos, de investigación y de publicación, cuidando en todo momento la privacidad de los datos. Expresa su consentimiento informado si desea participar. De ante mano, se le agradece por haberse tomado el tiempo de responder este cuestionario. *

- Sí, estoy de acuerdo en participar en el estudio.
- No, no quiero formar parte del estudio.

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Anexo 16. Cuestionario en Google form de Productividad Laboral



Cuestionario de Productividad Laboral

Objetivo: Determinar la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

***Obligatorio**

La participación será de manera voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con propósitos científicos, académicos, de investigación y de publicación, cuidando en todo momento la privacidad de los datos. Expresa su consentimiento informado si desea participar. De ante mano, se le agradece por haberse tomado el tiempo de responder este cuestionario. *

Sí, estoy de acuerdo en participar en el estudio.

No, no quiero formar parte del estudio.

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Anexo 17. Confiabilidad de Alfa de Crombrach con la base de datos de la prueba piloto para la variable 1

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH

ALFA DE CROMBRACH																												
Total Sujetos=	31																											
Var-Total=	338.15	Suma de Varianzas= 27.48																								$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{IS}^2}{S_T^2} \right] = 0.957015$		MAGNITUD: MUY ALTA
Preguntas=	25																											
Media=	3.97	4.16	4.13	4.00	4.35	4.10	3.613	3.451613	3.225806	3.096774	3.193548	3.806452	3.709677	4.16129	4.096774	3.903226	3.451613	3.419355	4.258065	4.258065	4.451613	4.258065	3.548387	3.612903	3.483871			
Varianza=	1.3	1.47	1.25	1.13	0.77	0.69	1.51	1.52	1.65	1.36	1.29	1.29	1.21	1.01	0.69	0.56	1.12	1.18	0.8	0.86	0.46	1	0.99	1.05	1.32	27.48		
Cuenta=	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Pgta15	Pgta16	Pgta17	Pgta18	Pgta19	Pgta20	Pgta21	Pgta22	Pgta23	Pgta24	Pgta25	Total		
P1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	114		
P2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	112		
P3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	4	106		
P4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	104		
P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103		
P6	4	4	5	4	4	4	5	1	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	86		
P7	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	77		
P8	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	96		
P9	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	115		
P10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73		
P11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	112		
P12	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	112		
P13	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	94		
P14	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	109		
P15	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	115		
P16	5	5	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	2	3	3	89		
P17	2	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	83		
P18	5	1	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	2	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	4	3	77		
P19	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95		
P20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76		
P21	4	5	4	2	5	4	5	1	1	1	2	4	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5	2	2	2	82		
P22	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121		
P23	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	98		
P24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	69		
P25	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	46		
P26	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	120		
P27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	113		
P28	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	116		
P29	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	72		
P30	2	4	4	2	5	4	5	2	1	2	2	2	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	2	4	5	87		
P31	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	4	1	1	4	4	5	5	4	2	1	95		

Anexo 19. Base de datos de la encuesta de Satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL																																		
N°	D1					D2				D3		D4			D5				D6				D7			D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25									
1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	20	14	9	12	16	16	11	98	
2	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	24	15	8	15	18	20	11	111	
3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	25	17	10	14	20	20	10	116	
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	16	10	15	20	20	15	121	
5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	24	15	8	15	20	20	12	114	
6	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	25	16	8	11	19	18	9	106	
7	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	25	16	10	15	20	20	11	117	
8	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	18	14	5	11	16	16	9	89	
9	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	16	10	15	20	20	15	121	
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	18	8	15	20	20	12	118	
11	5	4	4	4	4	5	1	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	22	13	8	15	16	19	13	106	
12	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	24	16	6	14	20	20	8	108		
13	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	25	17	8	15	10	20	15	110	
14	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	16	10	15	20	20	15	121	
15	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	25	15	6	15	20	20	10	111	
16	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	14	10	15	20	20	12	116	
17	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	21	15	7	15	16	18	12	104	
18	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	18	15	7	12	15	16	12	95	
19	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	17	10	15	20	20	15	122	
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	25	16	10	15	16	19	6	107
21	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	23	16	10	15	14	19	10	107	
22	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	24	19	8	15	20	20	12	118	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	19	6	15	20	20	12	117	
24	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	23	17	8	12	16	19	12	107	
25	4	4	4	4	5	5	3	4	3	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	21	15	2	15	16	17	10	96	
26	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	19	13	4	13	16	16	10	91	
27	5	4	5	5	5	1	1	4	2	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	24	8	6	13	18	20	12	101	
28	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	25	16	10	15	20	20	11	117	
29	5	4	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	21	13	8	14	16	19	14	105	
30	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	25	11	10	15	19	20	12	112	
31	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	17	9	15	20	20	15	119	
32	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	16	9	12	16	16	12	106	
33	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	22	13	6	12	19	18	12	102	
34	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	21	16	7	14	20	19	13	110	
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	21	17	7	14	17	18	15	109	
36	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	16	9	12	16	16	12	106	
37	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	23	14	8	12	16	19	14	106	
38	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	14	7	15	20	20	15	116	
39	3	3	2	1	5	5	5	2	1	1	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	5	4	2	1	2	14	13	5	14	13	17	5	81	
40	3	3	2	1	5	5	5	2	1	1	1	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	5	5	2	1	2	14	13	5	14	13	18	5	82
41	1	2	2	1	3	1	5	1	1	1	1	2	1	2	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	9	8	2	5	15	18	15	72	
42	3	4	3	1	4	2	4	2	1	1	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	2	4	3	2	2	15	9	3	8	17	14	7	73	
43	2	4	2	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	4	5	5	4	1	2	2	12	8	2	4	11	18	5	60	
44	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	20	17	8	14	20	20	14	113	
45	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	24	18	10	15	20	20	10	117	

46	4	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	17	8	15	20	20	15	118		
47	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	25	17	9	15	20	20	13	119
48	4	3	4	4	5	5	4	3	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	20	15	4	14	20	20	10	103
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	13	6	10	12	12	9	77	
50	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	19	13	4	13	16	16	10	91	
51	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	25	11	10	15	19	20	12	112
52	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	5	16	14	5	10	12	14	10	81	
53	5	4	5	5	5	1	1	4	2	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	24	8	6	13	18	20	12	101	
54	5	4	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	21	13	8	14	16	19	14	105	
55	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	25	16	10	15	20	20	11	117	
56	3	3	2	3	3	2	4	2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	14	9	2	7	16	18	3	69	
57	4	5	5	4	4	5	5	3	2	2	2	4	5	4	5	4	2	3	5	4	4	4	5	2	2	22	15	4	13	14	17	9	94	
58	1	4	2	2	5	5	2	4	5	1	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	14	16	5	15	18	20	12	100	
59	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	25	17	8	15	16	20	12	113	
60	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	16	12	4	8	10	12	7	69	
61	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	25	16	5	15	20	20	7	108	
62	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	16	6	12	16	16	12	95	
63	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	12	6	9	13	13	9	76	
64	5	1	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	2	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	4	3	11	7	6	10	15	18	10	77	
65	2	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	18	13	8	6	16	16	6	83
66	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	24	18	8	14	18	20	13	115		
67	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	2	3	3	21	13	4	9	14	20	8	89
68	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	20	15	8	12	14	13	12	94	
69	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	24	14	7	13	16	20	15	109		
70	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	24	16	8	15	20	20	9	112	
71	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	25	18	6	13	16	20	9	107	
72	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	25	17	8	13	17	20	14	114	
73	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	13	10	5	6	16	15	6	71	
74	4	4	5	4	4	4	5	1	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	21	12	3	9	12	18	11	86	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	20	16	5	15	16	16	5	93	
76	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	25	16	7	12	16	17	12	105		
77	4	4	5	4	5	4	5	5	1	2	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	22	15	5	15	16	20	12	105		
78	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	1	25	19	7	12	16	20	6	105	
79	4	5	5	5	5	4	3	5	2	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	24	14	7	10	18	19	11	103	
80	2	4	3	1	4	2	5	1	1	1	2	2	3	3	5	4	3	3	4	4	2	4	2	1	1	14	9	3	8	15	14	4	67	
81	4	5	5	4	4	5	5	3	2	2	2	4	5	4	5	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	22	15	4	13	14	17	15	100	
82	3	3	2	3	3	2	4	2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	14	9	2	7	16	18	3	69	

Anexo 20. Base de datos de la encuesta de Productividad laboral

N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL																						D	D	D	TOT
	D1								D2						D3											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22				
1	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	36	22	30	88
2	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	35	27	32	94
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	28	39	106
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	26	40	106
5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	2	5	2	4	4	34	26	29	89
6	5	5	5	5	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	35	21	37	93
7	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	38	30	37	105
8	2	3	3	5	4	4	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	23	21	27	71
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	40	29	38	107
10	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	37	29	36	102
11	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	39	24	31	94
12	5	5	5	5	5	5	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	36	21	36	93
13	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	34	23	34	91
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	24	40	104
15	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	3	4	3	3	5	4	4	2	4	4	4	5	37	17	32	86
16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	38	29	38	105
17	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	2	2	5	4	5	35	24	32	91
18	4	5	5	5	5	4	1	1	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	30	24	36	90
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	40	30	36	106
20	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	23	30	87
21	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	37	28	36	101
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	29	40	109
23	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	37	29	36	102
24	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	3	4	5	4	2	2	5	5	4	5	33	22	32	87
25	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	23	33	93
26	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	35	23	28	86
27	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	33	27	36	96
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	40	28	39	107
29	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	34	25	38	97
30	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	37	25	36	98
31	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	39	26	37	102
32	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	36	26	33	95
33	5	5	4	5	4	5	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	30	29	35	94
34	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	35	29	36	100
35	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	36	22	40	98
36	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	35	24	33	92
37	5	5	3	5	5	5	2	2	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	32	25	37	94
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	30	40	109
39	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2	3	3	2	29	23	27	79
40	4	3	3	4	3	3	1	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	22	18	28	68
41	4	3	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	27	24	25	76
42	4	4	4	5	4	4	1	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	28	19	23	70
43	2	2	4	3	3	4	1	1	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	20	20	22	62
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	36	28	35	99
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	40	28	38	106

Anexo 21. Frecuencia elaborada con el software SPSS de la variable Satisfacción laboral

Tabla de frecuencia

Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	23	28.0	28.0	28.0
	Medio	41	50.0	50.0	78.0
	Alto	18	22.0	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Identificación con la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	19	23.2	23.2	23.2
	Medio	20	24.4	24.4	47.6
	Alto	43	52.4	52.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Políticas administrativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	45	54.9	54.9	54.9
	Medio	34	41.5	41.5	96.3
	Alto	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Remuneraciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	44	53.7	53.7	53.7
	Medio	24	29.3	29.3	82.9
	Alto	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Trato con la autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	18	22.0	22.0	22.0
	Medio	31	37.8	37.8	59.8
	Alto	33	40.2	40.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Trato con compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	18	22.0	22.0	22.0
	Medio	35	42.7	42.7	64.6
	Alto	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

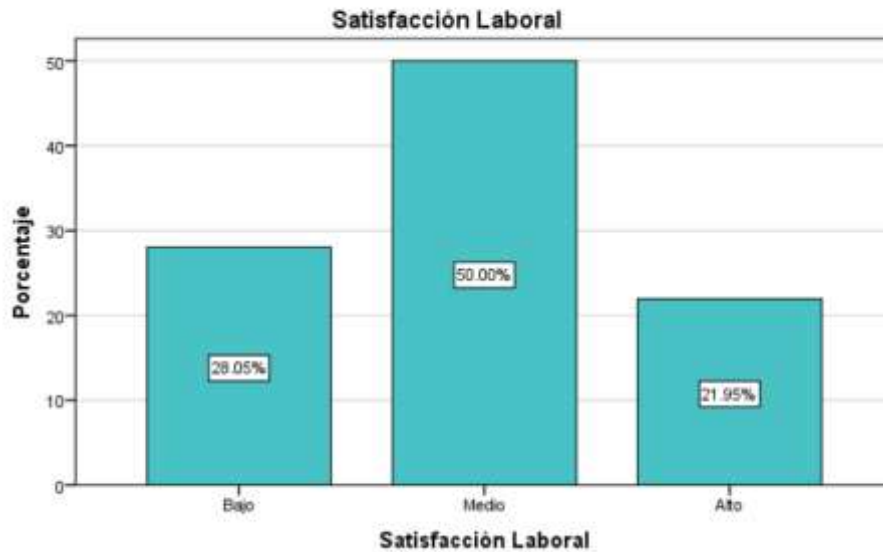
Desempeño de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	9.8	9.8	9.8
	Medio	26	31.7	31.7	41.5
	Alto	48	58.5	58.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Condiciones físicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	40	48.8	48.8	48.8
	Medio	30	36.6	36.6	85.4
	Alto	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Gráfico de barras



Anexo 22. Frecuencia elaborada con el software SPSS de la variable Productividad laboral

Tabla de frecuencia

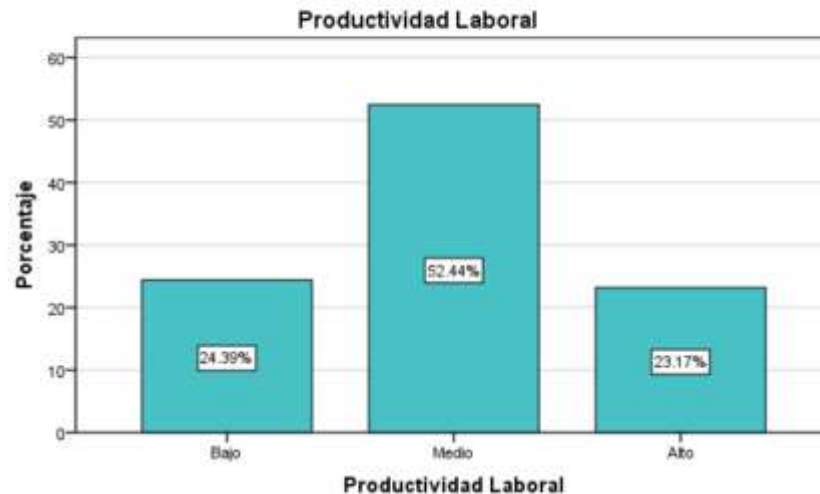
Productividad Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	20	24.4	24.4	24.4
	Medio	43	52.4	52.4	76.8
	Alto	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Verificación de la disposición					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	22	26.8	26.8	26.8
	Medio	40	48.8	48.8	75.6
	Alto	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Verificación del equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	21	25.6	25.6	25.6
	Medio	39	47.6	47.6	73.2
	Alto	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Verificación de los procedimientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	23	28.0	28.0	28.0
	Medio	37	45.1	45.1	73.2
	Alto	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Gráfico de barras



Anexo 23. Correlación de Spearman

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Satisfacción Laboral	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.860**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	82	82
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	.860**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	82	82

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Productividad Laboral	Identificación con la empresa	Políticas administrativas	Remuneraciones laborales	Trato con la autoridad	Trato con compañeros	Desempeño de tareas	Condiciones físicas
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.666**	.597**	.651**	.691**	.709**	.738**	.601**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	82	82	82	82	82	82	82	82
	Identificación con la empresa	Coefficiente de correlación	.666**	1.000	.597**	.679**	.596**	.588**	.669**	.371**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.001
		N	82	82	82	82	82	82	82	82
	Políticas administrativas	Coefficiente de correlación	.597**	.597**	1.000	.503**	.539**	.470**	.479**	.321**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.003
		N	82	82	82	82	82	82	82	82
	Remuneraciones laborales	Coefficiente de correlación	.651**	.679**	.503**	1.000	.547**	.504**	.464**	.455**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
		N	82	82	82	82	82	82	82	82
	Trato con la autoridad	Coefficiente de correlación	.691**	.596**	.539**	.547**	1.000	.604**	.678**	.391**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
		N	82	82	82	82	82	82	82	82
	Trato con compañeros	Coefficiente de correlación	.709**	.588**	.470**	.504**	.604**	1.000	.697**	.328**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.003
		N	82	82	82	82	82	82	82	82
	Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	.738**	.669**	.479**	.464**	.678**	.697**	1.000	.391**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
		N	82	82	82	82	82	82	82	82
	Condiciones físicas	Coefficiente de correlación	.601**	.371**	.321**	.455**	.391**	.328**	.391**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.001	.003	.000	.000	.003	.003	.
		N	82	82	82	82	82	82	82	82

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).