



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Satisfacción laboral y productividad en los trabajadores de una
gerencia en una entidad pública, Lurín 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Carranza Alvitres, Angela Rubi (orcid.org/0000-0002-5732-0430)

ASESORA:

Dr. Candia Menor, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi bebe Samantita que me enseña cada día algo nuevo y a mi familia los quiero, aprecio y valoro.

Agradecimiento

Agradezco al asesor Candia quien nos ha instruido y guiado en este proceso y los que han aportado con cada detalle para se haga posible realizar esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimientos.....	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN	56
VI. CONCLUSIONES.....	64
VII. RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS.....	67
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Confiabilidad de variable 1</i>	87
Tabla 2 <i>Confiabilidad del número de preguntas</i>	87
Tabla 3 <i>Confiabilidad de variable 2</i>	87
Tabla 4 <i>Confiabilidad del número de preguntas</i>	88
Tabla 5: <i>Confiabilidad ambas variables (satisfacción laboral y productividad)</i>	88

Índice de figuras

Figura 1	<i>Variable 1. Satisfacción laboral</i>	32
Figura 2	<i>D1. Condiciones Físicas y/o materiales</i>	33
Figura 3	<i>D2. Beneficios Remunerativos y/o laborales</i>	34
Figura 4	<i>D3. Políticas Administrativas</i>	35
Figura 5	<i>D4. Desarrollo personal</i>	36
Figura 6	<i>Variable 2. Productividad</i>	37
Figura 7	<i>D1. Eficiencia</i>	38
Figura 8	<i>D2. Eficacia</i>	39
Figura 9	<i>D3. Efectividad</i>	40

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional-transversal. Siendo la técnica utilizada la encuesta, para la cual se usó dos cuestionarios que dieron a conocer el nivel de satisfacción laboral y productividad, que es para medir las variables, siendo la muestra de 60 trabajadores de la entidad pública de Lurín. Obteniendo como resultado tabla de los 60 trabajadores encuestados, el 3.33% de ellos percibieron que la satisfacción laboral se ubicó en el nivel bajo de la productividad; seguido del 20% de trabajadores se ubicó en el nivel medio y 76.7% en nivel alto. Concluyendo, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021, puesto que se obtuvo un $Rho = 0.803^{**}$ y un $sig. = 0.00$ inferior al 5%, por ende, se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Satisfacción laboral, productividad, eficiencia.

Abstract

The objective of this research was to establish to what extent job satisfaction is related to productivity in the workers of a Management in a public entity in Lurín, 2021. This research has a quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlational-transversal type. . Being the technique used the survey, for which two questionnaires were used that revealed the level of job satisfaction and productivity, which is to measure the variables, being the sample of 60 workers of the public entity of Lurín. Obtaining as a result table of the 60 workers surveyed, 3.33% of them perceived that job satisfaction was located at the low level of productivity; followed by 20% of workers located in the medium level and 76.7% in the high level. In conclusion, job satisfaction is significantly related to productivity in the workers of a Management in a public entity in Lurín, 2021, since a $Rho = 0.803^{**}$ and a $sig.=0.00$ lower than 5% were obtained, finally, the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Job satisfaction, productivity, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy, actualmente el termino satisfacción laboral es un indicador detonante para las organizaciones, ya que al tener trabajadores satisfechos se realiza un trabajo más efectivo generando así un buen ambiente laboral lo cual no solo beneficia al mismo trabajador sino también a las organizaciones en el acatamiento de los imparciales. Mientras la calidad en nuestro entorno laboral sea mayor, mayor será nuestro deseo de realizar un buen trabajo.

A nivel internacional según un estudio realizado en una empresa española donde se encuestaron a más de 6000 trabajadores europeos el 96% manifestaron a la satisfacción como un indicaron importante en su lugar de trabajo ya sea en casa u oficina. A la vez el 93% manifestó que el grado de satisfacción mejora su productividad en un 25% a 50%.

En Argentina en consecuencia de la pandemia un informe destaco que el grado de satisfacción en los argentinos cayo al 4,5% en 2021, acercándose a los números de la prepandemia. Y en el segundo semestre de 2021, la satisfacción laboral cayo al 74,6% por debajo del 74,8% registrado en el mismo periodo del 2019. Mientras que en el año de la pandemia el registro era del 79,1%. Según Ávila cuando se percibe dinamismo en el mercado laboral la satisfacción laboral baja y aumenta el deseo de cambio de empleo con mejores condiciones laborales, donde el 34,5% afirma estar en búsqueda constante de nuevos empleos y el 32,8% no está buscando, pero se encuentra abierto a nuevas oportunidades.

La compañía multinacional Encora ha logrado en los dos últimos años hacer incrementar de manera radical la cantidad de trabajadores de 900 al doble que proyecta a terminar el año con 2500 trabajadores en América Latina siendo Perú el principal destino de contratación y los siguientes países como Colombia y Bolivia. A pesar de que las empresas tecnológicas enfrentan una alta rotación de personal, Encora ha logrado sostenerse en el mercado durante el tiempo de la pandemia, puesto que se evidencia de acuerdo al 98% de sus trabajadores que consideran un ambiente confortable e idóneo en las oficinas, esto hace posible el éxito empresarial en el corto plazo.

En una entrevista manifestaron, que todo ello permite que les faciliten una línea de carrera a sus colaboradores, la integración mediante cursos y actividades virtuales, y otros aspectos dinámicos que fortalecen que el trabajar se sienta satisfecho y que tenga ese compromiso e identidad con la empresa, ya que el talento humano es la fuerza laboral de la empresa que permite alcanzar todos los objetivos preestablecidos en el corto plazo.

A nivel nacional mantener, en el sector público se evidenció muy deficiente puesto que implica un equipo dinámico, ya que esto es esencial en todas las empresas. Se observa una considerable relación con bienestar emocional y su satisfacción, productividad y logro de objetivos. Las organizaciones de hoy deben ser más humanas y atentas a las necesidades de sus empleados. Esta es una de las lecciones clave que nos ha dejado la pandemia, dice Joanna Melgarejo, gerente de recursos humanos de G4S Perú. También recomienda a empresas de todos los tamaños y sectores: trabajar en equipo, escuchar activa con los empleados.

Dado el último proceso electoral y habiendo procedido con la contratación de personal se logra evidenciar en los colaboradores de la entidad del estado (la cual se encuentra ubicada en Lurín) falta de compromiso con el trabajo realizado, impuntualidad, inasistencia, falta de ánimo al realizar las actividades, caso omiso a realizar las actividades, recurrentes quejas del personal por el trato que reciben de sus superiores en cargo, desinterés y caso omiso a las indicaciones brindadas y quejas por no tener un lugar adecuado para refrigerio; todo esto se ve reflejado en retrasos en la entrega de información de reclutamiento y selección del personal; debido a lo expuesto anteriormente, generando incomodidad por parte del área de gerencia, así también como trabajo excesivo por parte del personal que se encuentra comprometido con las actividades, generándoles más carga laboral para poder equilibrar el tiempo perdido por el personal indispuerto.

Todo este comportamiento repercute en el personal operativo a cargo del área encargada, el cual al observar estas conductas y patrones los refleja en su propia conducta, dejándose influenciar por el personal indispuerto. Todo esto trajo una falta de reconocimiento al trabajo realizado y por ende una pérdida total de la moral en los involucrados.

Según Canchanya (2017) menciona que la satisfacción laboral viene a ser aquella reacción de carácter afectivo que se origina al evaluar la realidad laboral que se tiene con las expectativas personales que tiene cada individuo involucrado con esa realidad.

Entonces es acaso que estas reacciones presentadas por el personal indispuesto las cuales llevaron a pensar que el motivo de su indisposición guarda relación significativa con su insatisfacción la cual es evidenciada con su indisposición y falta de compromiso con las actividades.

Se podría decir que la insatisfacción guarda relación con una baja productividad evidenciada al tener que entregar los informes de reclutamiento y selección de personal en reiteradas ocasiones con el tiempo de entrega al límite, percibiendo el poco compromiso de los trabajadores para lograr los objetivos para los cuales teníamos un tiempo determinado, teniendo muchas veces que realizar correcciones y retrasando el proceso de contratación lo cual ocasiona descontento por parte del área de gerencia.

Finalmente, ante la problemática planteada se busca conseguir aplicar la correlación que contiene la satisfacción en la productividad en la entidad del estado, la cual debería preocuparse por sus colaboradores, conociendo sus necesidades, otorgándoles la respectiva importancia en cuanto a satisfacción laboral la cual se lograra determinar si guarda o no relación con la productividad, por ello se recomienda hacer una investigación de nivel correlacional descriptiva ya que mide dos variables en la investigación que son satisfacción laboral y productividad.

De esta manera se determinó la formulación del problema general lo que se entiende a continuación: ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021?, y como problemas específicos los siguientes:

Problemática específica N°1: ¿Cómo las condiciones físicas y materiales se relacionan con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021?

Problemática específica N°2: ¿Cómo los beneficios laborales se relacionan con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021?

Problemática específica N°3: ¿Cómo las políticas administrativas se relacionan con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021? y desarrollo persona

Problemática específica N°4: ¿Cómo el desarrollo personal se relaciona con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021?

La justificación del estudio teórico en la investigación será sistematizada para que posteriormente sea ingresado al campo del conocimiento científico de la ciencia en las entidades públicas, es así que se demostraría que existe entre las respectivas variables relación (productividad y satisfacción), con los procedimientos, instrumentos, técnicas y métodos usados en la investigación una vez mostrada su validez y confiabilidad podrá ser usado por otros investigadores en el campo de la ciencia.

Por lo tanto, la justificación de la investigación del tipo metodológico aportó con sus resultados y desarrollo a otras investigaciones con similar o igual problemática, del mismo modo, las encuestas se validaron por juicio de expertos en las respectivas materias, las que servirán como referencia.

De un punto de vista práctico es tema muy relevante y controversial ayudara a la entidad identificar su problemática por ende contrastar sus dos variables que son satisfacción laboral y productividad y así mejorar en sus puntos más críticos generando un ambiente de trabajo más satisfactorio para los trabajadores; desde la perspectiva social la investigación aportara a la entidad con la solución de su problemática y esta pueda tomar las medidas necesarias con los estudios realizados para mejorar en el área afectada.

La investigación presento como objetivo generalizado: Establecer en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

Objetivo específico N°1: Analizar como las condiciones físicas y materiales se relacionan con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

Objetivo específico N°2: Determinar de qué manera los beneficios laborales y remunerativos se relacionan con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021,

Objetivo específico N°3: Establecer de qué modo las políticas administrativas se relacionan con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

Objetivo específico N°4: Demostrar como el desarrollo personal se relaciona con la productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

La hipótesis general termino siendo establecida como: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de una

Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021 y como hipótesis específicas las siguientes:

Hipótesis alternativa N°1: Las condiciones físicas y/o materiales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

Hipótesis alternativa N°2: Los beneficios laborales y/o remunerativos se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

Hipótesis alternativa N°3: Las políticas administrativas se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

Hipótesis alternativa N°4: Las relaciones sociales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los Antecedentes Nacionales se empezó con la investigación de Salinas (2020) Titulada Incidencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal administrativa del Hospital Carlos Lanfrancos de La Hoz de Puente Piedra, 2020, presento su finalidad que era encontrar la incidencia entre las variables. Conclusión logró evidenciar la asociación entre las variables y se obtuvo un 7.1%, siendo corroborado por Wald, con el orden de 5,581 y un p valor $p=0.009$, lográndose comprobar la hipótesis siguiente: mientras mayor sea la satisfacción laboral, mucho mayor serán los niveles de productividad existentes.

Pérez (2022) Satisfacción laboral y productividad en la Administración Educativa Local distrito Bellavista 2021, presento su objetivo de lograr expresar la relación existente con las variables utilizadas. Su metodología es un modelo de correlación de base, empírica, y descriptivo que incluye de 72 trabajadores. La metodología usada para recolectar los datos fue desarrollar la encuesta dirigida. Resultados, en cuanto a la satisfacción laboral resultó 52.08%, y productividad 43.75%. Conclusión, se evidenció la relación entre las variables de Rho 0.485.

Acosta (2020) Satisfacción de los empleados y desempeño laboral en el ámbito del transporte, gestión del "tránsito" y "seguridad vial" - Comuna correspondiente a la provincia de Trujillo, 2021. Presento mi propósito general para definir relaciones entre variables. Su metodología es descriptiva - correlación. Las herramientas utilizadas fueron el Cuestionario, analizó a 30 empleados. Se obtuvo una correspondencia existente entre las variables puesto que se alcanzó un ($p = 0,005 < 0,050$), de igual manera las dimensiones.

Piscoya (2021) tesis, satisfacción laboral y productividad en los trabajadores de Pueblo Nuevo Ferreñafe, determinó la relación entre variables.

Su metodología pertenece al tipo correlacional, no empírico y correlacional; analizó a 70 empleados. Resultados, el 40% de los empleados tuvo un nivel de satisfacción bajo, el 31% continuo y el 29% bueno; en cuanto al desempeño, el 37% de los empleados califican el desempeño laboral como malo, el 36% frecuente y el 27% bueno, patentizando la existencia de una correspondencia directa en las variables utilizadas, Sig. <0.05 y $r = 0,762$ entre variables estudiadas.

Moreno (2022), satisfacción laboral y productividad de los empleados', Lima, 2021, objetivo general de definir la conexión entre variables. Su metodología es descriptiva, correlación y no es empírica, analizó a 82 empleados, mediante la aplicación del cuestionario. Resultado, el 78,0 % no está muy satisfecho, el 96,3 % no es reconocido por su desempeño, el 85,4 % piensa que está en un mal lugar y, debido a esta insatisfacción, se ha demostrado que el 76,8% no son altamente productivos. Se encontró la relación muy significativa entre las variables estudiadas puesto que se tuvo un $Rho = 0,860$, mostrando una correlación muy positiva.

Yucra y Parrillo (2021), en su estudio relacionó la satisfacción laboral y la productividad en el personal de la Municipalidad José María Quimper, 2020, la metodología empleada en el estudio siendo determinada como no experimental el tipo de diseño, transeccional, de tipo correlacionall con alcance descriptiva, y enfoque cuantitativa. La población estuvo compuesta con los trabajadores siendo un total de 40, debido a que la población es pequeña, se tomaron en cuenta todos los trabajadores como muestra de la institución.

Su principal objetivo señalar la existencia de relación con las variables estudiadas satisfacción laboral con la productividad.

Esta investigación concluye que son muchos los factores para fortalecer el crecimiento de la entidad sin embargo en la relación existente en la satisfacción laboral junto con los indicadores de productividad se tiene p valores que van desde 0.008 de motivación a 0.035 valores que están por debajo de 0.05, esto quiere decir que no se tiene una relación significativa, pero se alcanza una relación moderada.

Campos y Utcañe (2019), Satisfacción laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urb. En la muni del distrito de Breña, 2019, tuvo como alcance descriptiva correlacionall simple de modelo transversal, enfoque cuantitativo. El total de la población se encontraba representada en 286 trabajadores y con una muestra obtenida, de carácter no probabilístico de 25 individuos que colaboran en la Gerencia tomada en mención. Su finalidad fue precisar la relación entre las variables del colaborador administrativo de la institución. Obteniendo efectivamente una relación muy fuerte positiva entre las variables, nivel ,01 (Sig = ,000 < ,01).

En los Antecedentes Internacionales se empezó con la investigación de Bastidas y Albarracin (2020) Satisfacción y desempeño de los colaboradores de Llermat Super Pollo, reflexiono considerar como finalidad determinar si existe relación con las variablas. La metodología que utiliza es descriptivo, explicativo ya que busca comprender las posibles relaciones entre las variables anteriores.

Resultado, el satisfacción laboral y desempeño fueron muy buenos, y por tanto se confirma la inexistencia de una relación para nada significativa entre las variables en los empleados, los resultados indicaron que era negativa y el valor es negativo de -0.1337, mediante el cual se puede concluir inicialmente que, con un aumento de la productividad laboral, la satisfacción laboral mejorará.

Guerra (2018) Titulado La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los empleados de nivel administrativo y docente de la Escuela Bilingüe Villa Hermosa, tuvo como objetivo establecer relaciones entre variables. Los resultados para ambas herramientas muestran que tanto la productividad como la satisfacción de los empleados son generalmente altas. Comparando los dos resultados, resultó ser 0,75, que se considera moderadamente alto. Entre los resultados obtenidos se destaca obteniendo una fuerte relación con las variables estudiadas y que los empleados logran sentirse satisfechos en el lugar de trabajo y por lo tanto sus resultados se reflejan positivamente.

Flores y Salazar (2019) Llamada La satisfacción laboral influye en la productividad caso: empresa volcán S.A. Bolivia, investiga los factores determinantes en la empresa que fueron la productividad y la satisfacción laboral. Se determinó y estudió la satisfacción laboral, en conclusión, con un alfa mayor 0,05 ($0,033 < 0,05$), por lo tanto, se aprueba la hipótesis de "La satisfacción laboral influye en la productividad" concluyendo que con un alfa de 0,05 La satisfacción laboral influye positiva y significativamente en la productividad.

Cruz (2017) La satisfacción laboral y su impacto en el desempeño de los laboratorios Laturicia Ltda - Ecuador, consideró como su objetivo establecer la relación entre variables utilizando los factores que resaltan su característica más notable en la productividad de la empresa es: la relación interpersonal con los compañeros de trabajo, el control físico y administrativo de la empresa, logrando la asociación mediante el Chi cuadrado de 228.25 mayor al 159.81.

Espeta et al. (2019) Titulado Satisfacción laboral del área operativa en una empresa de servicio público – Ecuador. El objetivo en este estudio fue determinar los niveles de las variables. En cuanto a la metodología es tipo descriptivo, empírico, analizó a 41 personas. Resultados, la satisfacción laboral alto de 61% es notablemente bueno para la organización que se encuentra laborando, esto debido al reconocimiento obtenido por su trabajo, tienen una buena relación entre las personas, las condiciones ofrecidas por la organización son consideradas positivas, los lineamientos de la organización son adecuadas para los empleados. El empleado manifiesta claramente que no existe insatisfacción del empleado con el puesto, género, antigüedad, nivel educativo que afecte el proceso de satisfacción laboral y propone estrategias más avanzadas de productividad e indicadores de productividad laboral. los empleados tienen $\rho = 0.458$ en sus necesidades individuales.

Lomas (2017) logra señalar que la condición física posee un impacto sumamente fundamental existente en la satisfacción de los empleados los cuales se esfuerzan por actuar donde tienen la oportunidad de expresar libremente sus ideas, pensamientos y conocimientos.

Pacifictel (2019), señala acerca de las políticas de carácter administrativas tengan el fin de establecer todos los lineamientos que permitan tener la logística que pueda brindar a los trabajadores de un ambiente adecuado de trabajo y también de servicios adecuados para realizar correctamente todas sus actividades.

Rokeach (2016) en su investigación plantea diseñar nuevas políticas/prácticas o ajustar las existentes que permitan así mejorar la satisfacción laboral y estimular mejoras en la productividad, la competitividad y la prosperidad.

Para Deden (2017) en su investigación no hay un efecto significativo en satisfacción laboral sobre la productividad en colaboradores con la ecuación de regresión $Y = 66,788 + 0,357X$. La magnitud de la satisfacción con la productividad en los colaboradores es del 7,5%, mientras que el 92,5% está influenciado por otros indicadores no considerados en la investigación. Según Hayati (2016) en su investigación menciona que el aumento de la productividad debe estar en relación con el aumento del rendimiento de los empleados. Para poder mejorar el desempeño de los empleados, las empresas deben crear condiciones de trabajo que ofrezcan incentivos para que los empleados estén satisfechos con el sistema que se ejecuta en la empresa.

Bostal y Malleville (2019) señalan que, en su trabajo entra en contacto con colegas y jefes, estas relaciones pueden ser buenas o malas, y cada una de ellas puede ser facilitada según sus necesidades. que se integren y sientan que pertenecen al equipo. Aquel que aprecia el trabajo realizado por las personas para que los empleados se sientan apreciados por sus habilidades.

Para Deza (2017) es aplicar las habilidades, también las capacidades en el puesto de trabajo en el cual se va a desarrollar el trabajador.

Para Brikend (2017) en su investigación se consideró cuatro medidas de satisfacción laboral: el monto de los ingresos (salario), de ascenso, de las relaciones con los supervisores y con las relaciones con los compañeros de trabajo.

Para Hamed et al. (2017), La satisfacción es "la actitud general de una persona hacia el trabajo". Morillo (2006) lo interpreta la satisfacción laboral como "la positiva actitud y/o negativa actitud de una empleada a su empleo.

Respecto a la satisfacción laboral, encuentra su sustentabilidad mediante Herzberg, el cual proponer su teoría de la motivación e higiene. Madero (2020) como resultado de una encuesta realizada a inspectores, Herzberg dijo que hay dos tipos de factores los cuales afectan la satisfacción laboral, la motivación o en el lugar de trabajo: el éxito, la responsabilidad, el reconocimiento, el trabajo en sí, el progreso y el desarrollo; como objetos externos o de limpieza, se incluyen en normas especiales de empresa, relaciones con compañeros, salario, deberes, relaciones y normas de seguridad. Los puntos de incentivo ayudan a satisfacer las necesidades a un nivel superior; autoestima y valor, entonces estas cualidades pueden satisfacer las necesidades.

Por otro lado, Frederick Herzberg establece que los factores que afectan considerablemente en la motivación, así también en el estado de ánimo en el lugar de trabajo son: salud o seguridad; estos factores reducen la satisfacción, pero no reducen la motivación, por lo que esta es la cantidad mínima que debe estar presente en toda la organización, como salarios, reglas, beneficios y puntos de control incentivo.

Como se describe, ayuda a promover la autorrealización, responsabilidad, reconocimiento y el mismo trabajo. Según VieiraJoão et al (2014) los niveles informados de satisfacción se han visto como un buen predictor del comportamiento individual, como la rotación laboral, la productividad y el ausentismo. Debido a esto, varios estudios han tratado de identificar los determinantes de la satisfacción laboral. Garg (2015) realizó su estudio el cual está destinado a investigar el grado de influencia ejercido por el liderazgo, la cultura empresarial, la satisfacción laboral y la productividad y tuvo una muestra de 60 encuestados tal cual la presente investigación.

Según Kalangi et al (2017) La satisfacción ayudará a las empresas a generar, mantener y contratar siempre empleados para seguir siendo productivos. En ausencia de satisfacción laboral, los empleados tienden a ser improductivos e incluso dejarán de trabajar. Para Shobe (2018) Satisfacción tiene relación con el bienestar en los empleados obtenidos con productividad.

En su investigación Linz (2003) precisó la existencia de una fuerte relación considerada positiva existente con la satisfacción con el desempeño. Esta relación no se ve afectada por el género, la edad o el nivel educativo de los encuestados. Gunawan et al (2015) obtuvo en su investigación como resultado que las variables Inteligencia Emocional, Instalaciones Laborales y Desarrollo de RRHH influyen directamente en la satisfacción laboral, luego Inteligencia Emocional y Desarrollo de Recursos Humanos influyen en la productividad.

Alarcón y Pachamango (2016), indica respecto a la satisfacción laboral es la totalidad de emociones y sentimientos que podrían o tal vez no, beneficiar a los empleados. Tal actitud se manifestará en el trabajo del ama de casa, ya que lo hará con gusto o desagrado, lo que afectará su productividad.

La satisfacción laboral viene a ser la actitud proveniente de un colaborador hacia su trabajo. Los que están satisfechos con su puesto lo toman positivamente; Las personas insatisfechas muestran una actitud negativa. Atalaya (1999). En su investigación Gracelia et al (2021) determinaron con base en la prueba de estudio de ruta, la satisfacción con el trabajo, el ambiente en el trabajo y el compromiso empresarial con un resultado positivo considerable con la producción laboral en los empleados.

También Según Canzonetta (2019) indican a la satisfacción laboral está relacionada significativamente con la productividad. Uluoma et al (2016) mencionan a la satisfacción laboral para los empleados implica un papel muy detonante en la productividad general de los trabajadores en cualquier organización. Franco (2015) realizó un estudio cuantitativo donde investigó cómo los estándares de productividad estaban relacionados con la autoeficacia y la satisfacción laboral.

Tansel (2015) en su estudio transversal estudio la relación que existe con la discapacidad percibida, la satisfacción y la productividad laboral y tuvo 98 encuestados. Frukhhobind et al (2015) en su estudio evaluaron y examinaron críticamente el nivel enfocado en la satisfacción de los empleados, así como los factores de insatisfacción entre los empleados recopilaron a través de un cuestionario que completaron uno a uno 60 encuestados.

Para Garcés (2016) La eficiencia se define como aquella relación que existente entre la eficiencia y también con la eficacia, es así que, dicho de otro modo, la eficiencia viene a ser conseguir optimizar los recursos para conseguir lograr un objetivo establecido.

Durante dicho trabajo en equipo, se desarrollan reglas y deben ser seguidas mediante todos los involucrados, debido a que estas brindan a cada individuo la base para poder predecir los comportamientos y poder prepararse para dar una respuesta adecuada. (Guitert & Giménez, 2008).

La productividad es un pilar fundamental en todas las operaciones del comercio industrial, con el fin de ser una organización más eficiente, eficaz y competitiva en la fuerza laboral. Según Yeren (2017) afirma: Que la productividad viene a ser la consecuencia de la ejecución de procesos teniendo la finalidad de mejorar la calidad, eficiencia y la capacidad humana y de los procesos productivos económicos. Ajimi et al (2021) mostraron que la disciplina tiene un efecto positivo considerable con la productividad laboral de los empleados y la satisfacción laboral impactan parcialmente positivo a la productividad laboral con los colaboradores. Además, García (2016), define a la productividad como aquel balance correspondiente a todos los factores que conforman parte de una organización.

Según Mazurenko, O. (2016) en su investigación indican que la satisfacción de las necesidades de los médicos conduce a una mayor productividad organizacional y una ventaja competitiva sostenida. Flores, 2012) De igual manera, Martiña (2014) refiere que la eficiencia es un concepto relativo. García (2011), señala que la eficiencia es la capacidad de conseguir objetivos mediante el inputs y outputs.

Avellón Naranjo (S.F), indica que la eficacia viene a consistir en alcanzar algún objetivo, en las mejores condiciones posibles. Salvador (1994), indica afirmativamente que la eficacia viene a ser la relación existente entre los objetivos que posee una empresa y sus logros alcanzados.

En la investigación se identificaron dos variables lo cual dio pie a poder comprender que era lo que estaba sucediendo en la entidad pública y sus trabajadores.

Chiang et al. (2007). La satisfacción en el centro de labores es una conducta y/o grupo de conductas empleadas por un individuo como consecuencia a su situación laboral. Estas conductas se pueden relacionar con el trabajo en su totalidad o con aspectos específicos. La satisfacción tiene básicamente una definición englobada que hace referencia a la conducta de los individuos en varios escenarios en su centro laboral.

Dimensiones variables satisfacción autor base: Satisfacción Laboral

D1: Condición Física y/o Física: Es un ambiente físico y distribuido en el cual los empleados deben sentirse cómodos con la infraestructura o elementos físicos de su organización.

indicador 1: Entorno de trabajo: El entorno de trabajo es un grupo de factores físicos, climáticos u otros que están relacionados o no presentes e involucrados en el trabajo del empleado.

Indicador 2: Instalaciones: una oficina o lugar de trabajo debe tener un número mínimo de características que ayuden a crear un ambiente de trabajo positivo para los empleados. Algunas comodidades: Luz, mobiliario y espacio.

D2: Bonificaciones Laborales y/o remunerativos: Es el incentivo monetario que se da a retribución con respecto a la labor que desarrolla el trabajador.

Indicador 1: Salario: Es la retribución recibida por el trabajo realizado según el cargo que desempeñe.

Indicador 2: Expectativas Laborales: Son las visiones que tienen los colaboradores con respecto a una subida de remuneración un cambio de cargo u otros beneficios que se puedan recibir del empleador.

D3: Políticas Administrativas: Son todos aquellos lineamientos y reglas consideradas institucionales, dichas reglas tienen que ver considerable y directamente en cuanto al trabajo, ya sea en horarios o comodidad donde está involucrado el colaborador.

Indicador 1: Trato: Es la manera en como el jefe manifiesta sus opiniones, ideas o funciones a sus colaboradores al expresarse o dirigirse a ellos.

Indicador 2: Horario: Es el rango en el que los trabajadores emplean su tiempo para desarrollar sus actividades laborales suele ser legalmente de ocho horas en un tiempo completo o de cuatro horas en un medio tiempo.

D3: Desarrollo Personal: Es ejecutar actividades las cuales beneficien personalmente, y que sean enriquecedoras para su realización.

Indicador 1: Desarrollo profesional: Es un proceso responde a las necesidades de realización personal que conlleva cada persona; De la misma manera, el desarrollo de carrera del personal de una entidad es fundamental el desarrollo del área de RRHH y es el resultado de las inversiones que la empresa realiza en las personas que los crean y los mejoran a través de su trabajo.

Indicador 2: Compromiso con el trabajo: Indica la lealtad que tiene un empleado. El compromiso es una calle de dos sentidos entre una entidad y sus trabajadores. La empresa se preocupa por la participación del trabajador y será conveniente que éste reciba una remuneración por ello.

En cuanto a la productividad según el autor base para la primera variable Sladogna (2017), lo define como la correlación con la producción obtenida y la mano de obra, horas hombres usada durante la producción. Por lo que en la eficiencia resultante por medio de tecnología se añade con el desempeño laboral. La tecnología es evidencia del trabajo que se realizó antes y actualmente.

D1: Eficiencia: Es el rendimiento como una medida de productividad, entonces esta solo estará relacionada con el uso de los recursos, la organización se enfocará en darle más importancia, buscar una mayor eficiencia a toda costa y conseguir una forma eficaz en la entidad, esto se hará con un profundo análisis y control del desarrollo del presupuesto de gastos, aprovechamiento del tiempo libre y otras actividades.

Indicador 1: Intercambio de información: Compartir información dentro de la empresa aumenta la productividad ya que fluirá más rápido y sin cambios, evitando confusiones y malentendidos entre los empleados.

Indicador 2: Trabajo en equipo: Es un trabajo realizado por varias personas, cada una haciendo su parte, pero todas compartiendo una meta que permita una correcta preparación del trabajo.

Indicador 3: Uso adecuado de equipo: Vendría a considerarse como el uso correcto y responsable de todos los equipos tanto mecánicos como tecnológicos dentro de la entidad estudiada, transformándolos a estos en un grupo de trabajo muy eficiente para la entidad estudiada y el colaborador.

Indicador 4: Evite sanciones: Son aquellas conductas las cuales ya sea por acción, o sea por omisión lleguen a significar faltas tales como falta de respeto o incumplimiento de obligaciones laborales, ausencia en el trabajo, mala actitud, etc.

D2: Eficacia: Estudia el impacto de lo desarrollado, el producto o servicio brindado. No siendo suficiente un determinado servicio o producto con el 100% de eficiencia tanto cuantitativa como cualitativamente.

Indicador 1: Puntualidad en el proceso de hacer el trabajo: Llegar a tiempo comunica cosas positivas a los compañeros, empleadores y demás, ser puntual muestra que se preocupan y se dedican al trabajo, también son capaces de llegar a tiempo. trabajo hecho a tiempo, ese es un indicador bueno y confiable de desempeño.

Indicador 2: Conocimiento adecuado de los puestos de trabajo: Significa al rol que los individuos manejan en las entidades, en lo cual se determina el comportamiento utilizado por un individuo por el hecho de poder ocupar un lugar. Es así que es una relación entre la entidad y trabajadores.

Del estudio en estos tres indicadores se identifica que no son independientes, ya que cada uno brinda un resultado diferente. Por eso que deben ser evaluados como indicadores para medirlos de forma completa.

D3: Efectividad: Relación existente entre todos lo obtenido alcanzados y los resultados esperados, pudiéndose calcular desempeño con las tareas planificadas.

Indicador 1: Asume responsabilidad: Lograr asumir responsabilidad viene a ser la actitud tomada en nuestras acciones y también a nuestras elecciones, ya sea en el trabajo, así también de nuestro tiempo.

Indicador 2: Trabaja bajo presión: Trabajar bajo presión es hacer un trabajo en condiciones estresantes, por así decirlo, menos tiempo, menos mano de obra, menos recursos técnicos y menos espacio, dedicación a la consecución de resultados. Efectivamente, no, más o menos.

Respecto a epistemología investigada del problema, se caracterizó que a través de los años el ser humano a implicado en la respuesta afectiva mediante las motivación intrínsecas y extrínsecas, de los resultados que componen la realización del trabajo. Cavalcante (2016) Los autores como Bravo et al. (2020), Dunnette (2015) y Cavalcante (2014) indican que la satisfacción hace relevancia a la relación entre los compañeros de trabajo con buenas relaciones interpersonales, estabilidad laboral, estilos de trabajo y el progreso en la línea de carrera desde la perspectiva de la promoción y desarrollo social. Tejedo (2017) es importante considerar el enfoque multidimensional la manera de variedad, dificultad, interés, autonomía, posibilidad de aprender la forma de relacionarse con los supervisores, compañeros, salario, horas de trabajo, etc. cabe precisar que estos aspectos evidencian un comportamiento adecuado para lograr la satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación realizada es tipo básico y nivel correlacional, para Sánchez (2015) este estudio busca la recolección de información para alimentar la investigación.

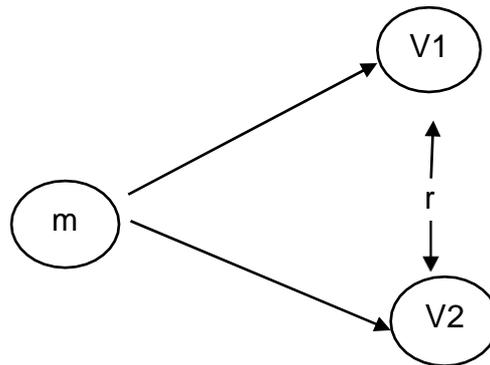
El estudio de acuerdo al enfoque es de cuantitativa, según Hernández et al (2014) debido a que se emplean datos numéricos y se realiza análisis estadístico.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal, como apuntan Hernández et al. (2010) los estudios no experimentales son estudios donde no existe manipulación de las variables observándose los fenómenos en su naturalidad y después estudiarlos y transversal porque la encuesta fue tomada en un solo momento.

En cuanto al nivel es de tipo descriptivo porque se describieron los conceptos y variables de estudio y correlacional porque permite determinar la relación con las variables Hernández et al. (2014).

Esquema



Dónde:

m = muestra

Variable N°1 = Satisfacción laboral

Variable N°2= Productividad

r = Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: (satisfacción laboral)

Definición conceptual: Chiang et al. (2007). La satisfacción en el trabajo es una conducta o grupo de conductas empleadas por un individuo como consecuencia a su situación laboral. Estas conductas se pueden relacionar con el trabajo en su totalidad o con aspectos específicos. La satisfacción tiene básicamente una definición englobada que hace referencia a la conducta de los individuos en varios escenarios en su centro laboral.

Definición operacional: Tiene como referente cuatro dimensiones las condiciones físicas y materiales, también los beneficios remunerativos y laborales, así también las políticas administrativas y por último el desarrollo personal.

Escala de medición: Ordinal Likert donde se tienen las siguientes alternativas de respuesta. Según Hernández Sampieri (1997), la escala conforma en un grupo de ítems presentados en forma de afirmaciones.

Variable 2: (productividad)

Definición conceptual: Sladogna (2017) lo define como la correlación con la producción obtenida y la mano de obra, horas hombres usada durante la producción. Por lo que en la eficiencia resultante por medio de tecnología se añade con el desempeño laboral. La tecnología es evidencia del trabajo que se realizó antes y actualmente

Definición operacional: Tiene como referente tres dimensiones las eficiencia, eficacia y efectividad.

Escala de medición: Ordinal Likert donde se tienen las siguientes alternativas de respuesta. Según Hernández Sampieri (1997), dicha escala conforma en un grupo de ítems presentados en forma de afirmaciones.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Hernández et al (2006) define a la población como la totalidad del fenómeno a estudiar. La población involucrada en la Gerencia de la entidad pública ubicada en Lurín está conformada por 60 trabajadores los mismos que trabajaron en la entidad en el año 2021.

Criterios de inclusión: Los 60 encuestados debían de tener al menos 3 meses laborando en la entidad, a la vez que no hayan presentado ningún comportamiento grave dentro la entidad. Y a la vez debe tener las siguientes características: Tener mas de 25 años, contar mínimo con secundaria completa, puede ser hombre o mujer, estar comprometido con el trabajo, que ocupe cargos operativos.

Criterio de exclusión: Que el colaborador no presente faltas reiteradas, que no este comprometido con el trabajo, que no tenga mas de 50 años, que no ocupe cargos administrativos, que no tenga familiares trabajando en otras áreas.

Muestra: La muestra está adaptada por una parte de la población, según Alvarado (2014) cuya elección tiene como objetivo de representación. En esta investigación, la muestra está formada con 60 individuos de la entidad que significa el total de la población lo cual se determinó por conveniencia.

Muestreo: Según Arias (2006) define el muestreo de la siguiente manera; “un proceso donde se percibe la probabiliidad existente que posee cada ítem de integrar la muestra”

En la investigación se determinó por conveniencia el total de la población como muestra que son 60 trabajadores de la entidad pública ubicada en Lurín.

Unidad de análisis: Los trabajadores involucrados de la gerencia, Lurín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: En la investigación se usó la encuesta, el autor Hernández et al (2014) permite cuantificar datos y dosificarlos estadísticamente según las respuestas de los encuestados.

Instrumento: En el estudio fue usado el cuestionario lo que es una vía hacia la recolección de información mediante un conjunto de preguntas plasmadas en la encuesta, según Casas et al (2003) contribuye a conseguir las respuestas por parte de los individuos que conforman la muestra de investigación.

De la misma manera, los autores mencionados afirmaron que los instrumentos son los recursos que una persona usa para conseguir desarrollar el registro de datos o información de las variables que serán medidas; es así en tal sentido, en la investigación se aplicó dos instrumentos denominados cuestionarios para la medición del nivel de la satisfacción y para la productividad, que se construyeron basados en la operacionalización de variables de escala ordinal Likert.

Para conseguir la cuantificación de la V1 Satisfacción laboral se desarrolló un cuestionario estructurado que consta de 36 preguntas distribuidos en 4 dimensiones:

Condiciones Físicas y/o materiales: Ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6

Beneficios Remunerativos y/o laborales: Ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13

Políticas Administrativas: Ítems 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25

Desarrollo Personal: Ítems, 26, 27, 28, 29 y 30, 31, 32, 33, 34, 35 y 36

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

Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre=5

La variable fue medida con escala siguiente:

1= Bajo, 2= Medio y 3 = Alto

Se procesaron los datos en el software SPSS versión 22.

Para la medición de la V2 Productividad se desarrolló un cuestionario que consta de 25 preguntas distribuidos en 3 dimensiones:

Eficiencia: Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12

Eficacia: Ítems 13, 14, 15 y 16

Efectividad: Ítems 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25

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

Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre=5

La variable fue medida con escala siguiente:

1= Bajo, 2= Medio y 3 = Alto

Se procesaron los datos utilizando el software SPSS versión 22.

Validez

La validez del presente trabajo de investigación se realizó a través del juicio de 3 expertos Para, Hernández y Mendoza (2018) precisaron que se puede validar al instrumento siempre y cuando la medición sea realizada en la variable estudiada. Según Hernández et al. (2014) la validez consiste del nivel con el que un instrumento logra medir correctamente lo que se desea medir.

En la investigación los instrumentos se sometieron al juicio de 3 expertos, ellos consideraron que los instrumentos eran aplicables y aptos para la investigación

Confiabilidad

Hernández y Mendosa (2018) afirmaron lo siguiente, si los instrumentos que se desarrollan dan como replica de manera coherente y cuentan con un grado de consistencia, son considerados confiables.

Como regla general, se tuvo como referencia los siguientes puntajes según los siguientes resultados.

-C. alfa $>.9$ excelente

-C. alfa $>.8$ bueno

-C. alfa $>.7$ aceptable

-C. alfa $>.6$ cuestionable

-C. alfa $>.5$ pobre

– C. alfa <.5 inaceptable

Los resultados obtenidos de Cronbach con fiabilidad del instrumento para ambas variables se obtuvieron 0.955 para 61 ítems, asimismo para cada una de las variables se obtuvo 0.944 de la satisfacción laboral con 36 ítems y en cuanto a la productividad se obtuvo 0.885 con 25 ítems, precisando que el instrumento es adecuado para la investigación.

3.5. Procedimientos

Se realizó coordinaciones con la gerencia de la entidad pública ubicada en Lurín y de esta manera se logró obtener la información y a la vez se accedió a sus colaboradores tomando como criterio de inclusión y también de exclusión; la recolección de información se obtuvo mediante encuestas, donde se plasmaron un grupo de preguntas relacionadas con los indicadores de las variables, dándole indicaciones para el llenado de cada cuestionario y explicándoles la finalidad de estos, protegiendo la identidad y privacidad de cada trabajadores.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio como primer punto se planteó un estudio descriptivo según Tamayo y Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva, corresponde la descripción, registro, análisis e interpretación para esto se utilizó la base de datos en Excel con los datos recopilados luego se trasladará los resultados al programa software estadístico SPSS.

Se procesó la comprobación de hipótesis utilizando la estadística inferencial según Brönnner et al. (2016) busca identificar y obtener conclusiones sobre de situaciones generales.

Se realizo la prueba de normalidad para comprobar si la variable se distribuye normalmente, según Amat (2016) para las muestras grandes >50 se aplica Kolmogórov-Smirnov, en los resultados se observó que se tenía una distribución dispersa diferente a la normal en la curva de Gauss, teniéndose que optar por aplicar al Rho de Spearman donde se aprecia con los resultados generados.

3.7. Aspectos éticos

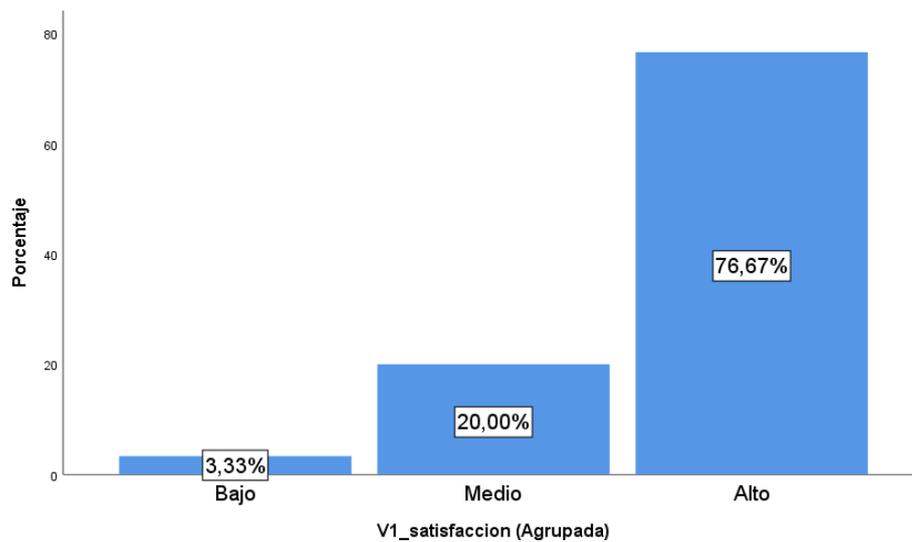
En la investigación se requirió participación en trabajadores, respetando el anonimato, teniendo en cuenta que los datos obtenidos fueron destinados para uso confidencial y para la elaboración de la investigación, considerando los aspectos éticos del investigador y el respeto de las normas apa y el reglamento de la universidad.

IV. RESULTADOS

Análisis Univariado

Figura 1

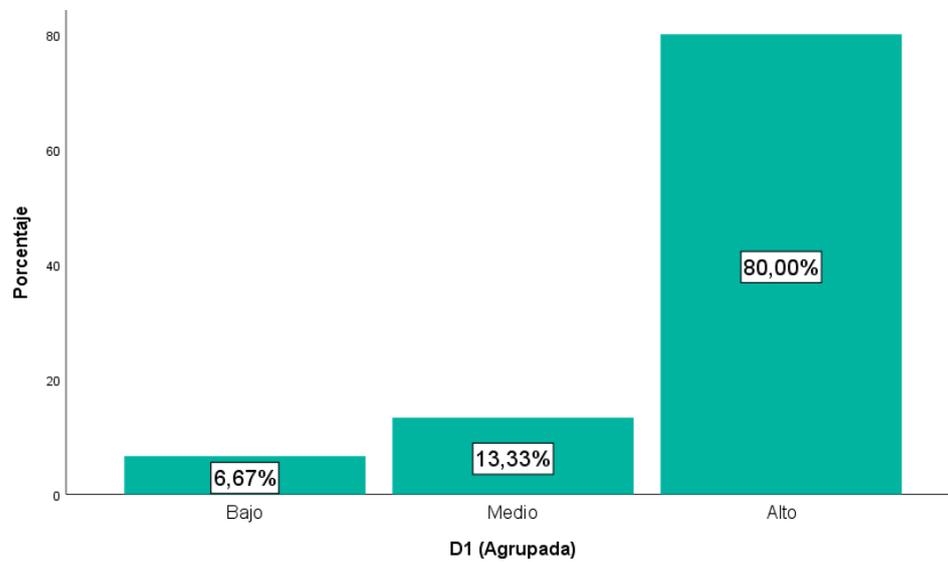
Variable 1. Satisfacción laboral



De la Figura 1 acerca de la V1 Satisfacción laboral se dedujo del total de trabajadores de la gerencia de la entidad pública en Lurín el 76.67% manifestó que la satisfacción laboral es alta, el 20% que es medio, mientras que sólo un 3.33% manifestó que el grado de satisfacción es bajo.

Figura 2

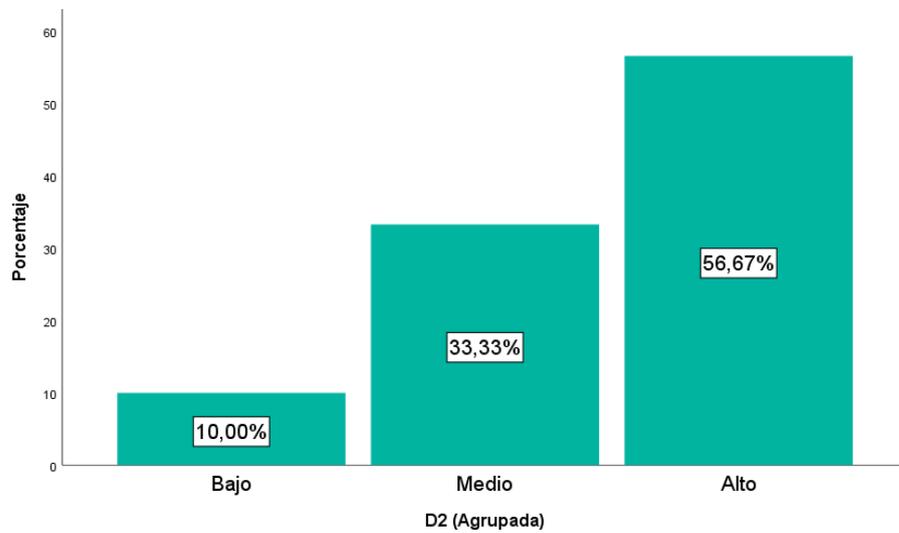
D1. Condiciones Físicas y/o materiales



De la Figura 2, el 80% de los trabajadores pertenecientes a la entidad pública en Lurín manifestó que las condiciones físicas y materiales tienen un grado alto, y un 13,33% medio, mientras que sólo un 6.67% manifestó que es bajo.

Figura 3

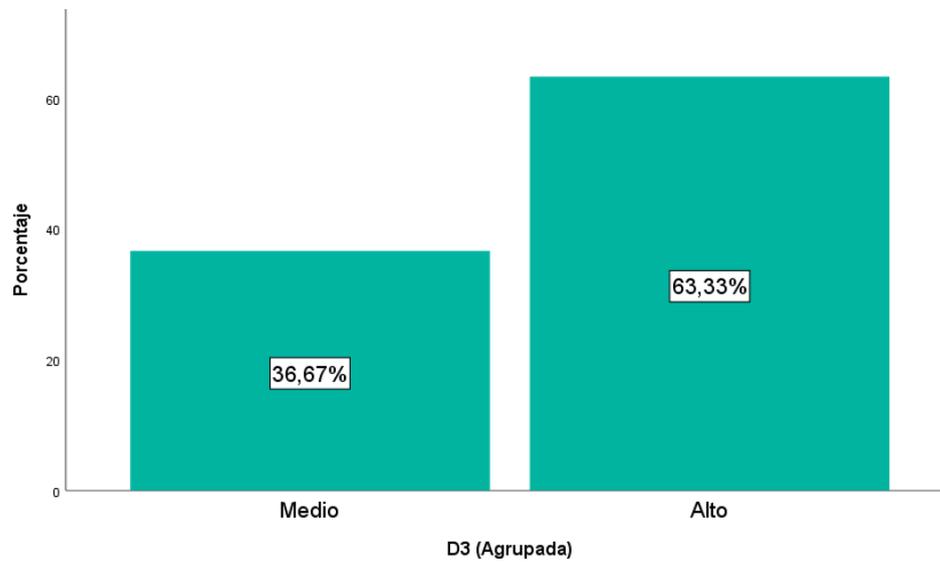
D2. Beneficios Remunerativos y/o laborales



Se obtiene en la Figura 3, el 56,67% de colaboradoras de la entidad pública ubicada en Lurín considera que los beneficios remunerativos o laborales en dicho espacio laboral son altos, mientras que el 33.33% opina que es medio y un 10% considera que es bajo.

Figura 4

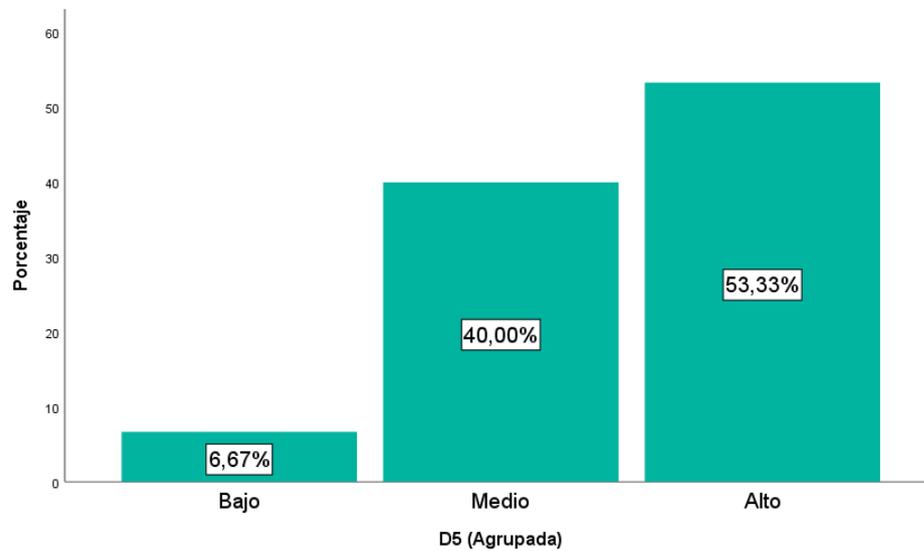
D3. Políticas Administrativas



Se obtuvo de la Figura 4, del total de trabajadores de la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 63.33% manifestó que las políticas administrativas están a un nivel alto, el 36.67% manifestó que el nivel es medio.

Figura 5

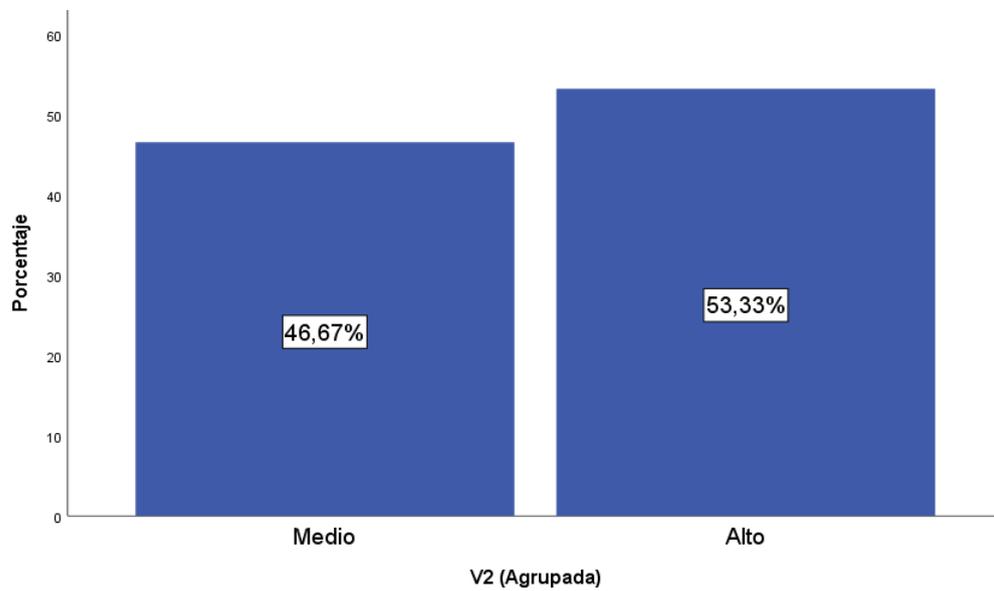
D4. Desarrollo personal



Se obtuvo de la Figura 5, de la dimensión finaliza que del total trabajadores de la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 53.33% manifestó que el desarrollo personal está en un nivel alto, el 40% manifestó que el nivel es medio y otro 6,67% opinó que el nivel en este aspecto es bajo.

Figura 6

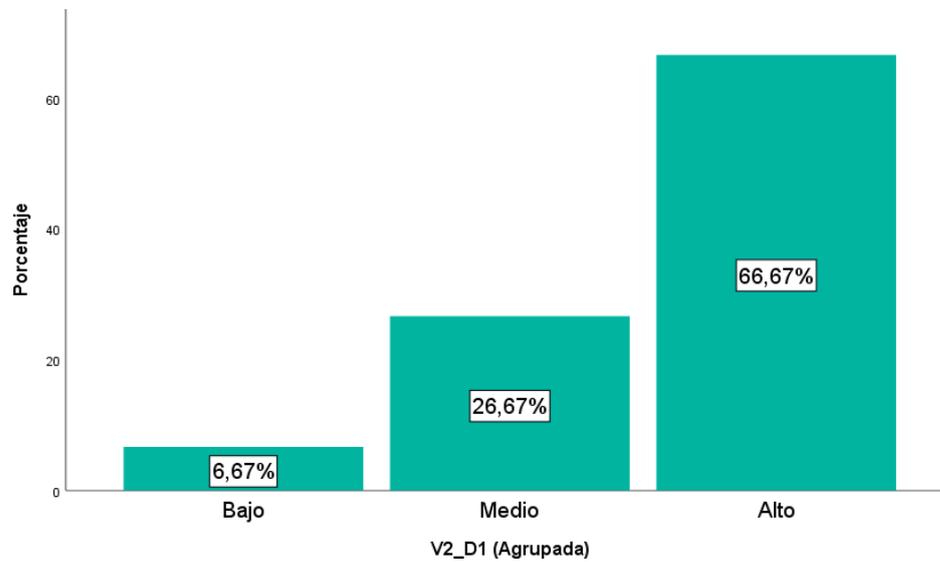
Variable 2. Productividad



Se obtuvo de la Figura 6 de la variable se concluye que, del total de trabajadores de la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 53.33% manifestó que la productividad laboral está en un nivel alto, el 46,67% manifestó que el nivel de ésta es medio.

Figura 7

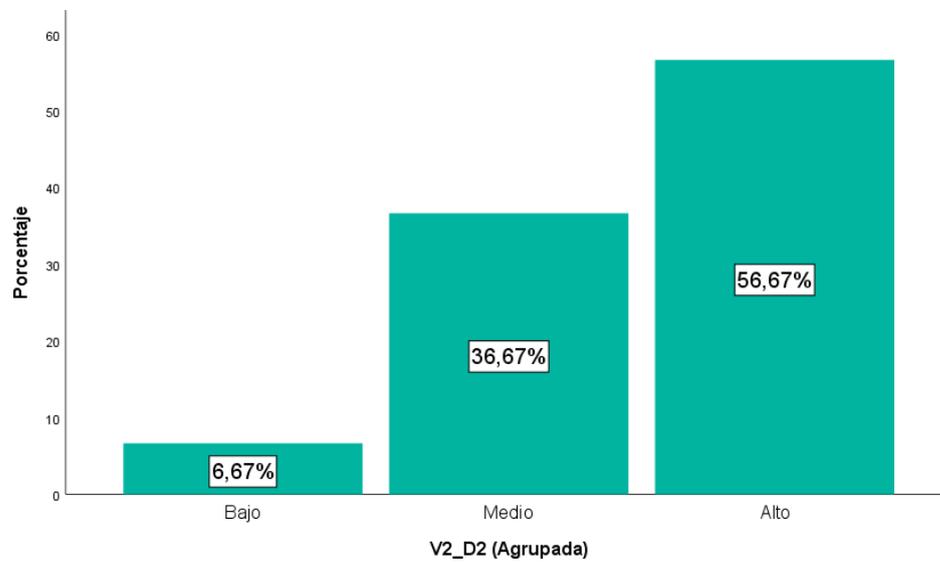
D1. Eficiencia



Se obtuvo de la Figura 7, del total de trabajadores de la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 66,67% manifestó que la eficiencia está en un nivel alto, el 26,67% manifestó que el grado es medio y otro 6,67% opinó que el grado en este aspecto es bajo.

Figura 8

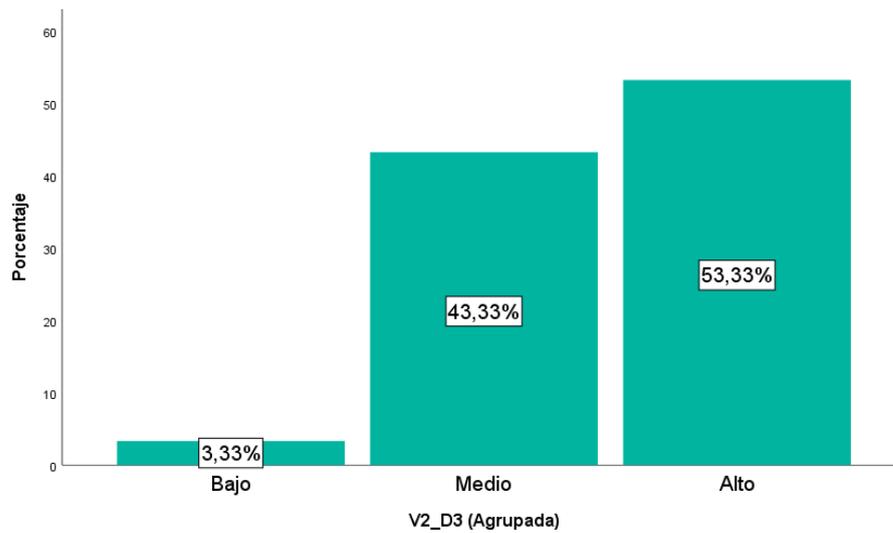
D2. Eficacia



Se obtuvo de la Figura 8, del total de trabajadores de la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 56.67% manifestó que la eficacia está en un nivel alto, el 36,67% manifestó que el grado es medio y otro 6,67% opinó que el nivel en este aspecto es bajo.

Figura 9

D3. Efectividad



Se obtuvo de la Figura que del total de trabajadores de la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 53.33% manifestó que la efectividad laboral está en un nivel alto, el 43.33% manifestó que está en un grado medio y otro 3,33% opinó que el grado en este aspecto es bajo.

Análisis Bivariado

Tabla 1

Cruce de la V1. Satisfacción Laboral y la V2. Productividad

		Productividad			
		Medio	Alto	Total	
Satisfacción	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
	Medio	Recuento	12	0	12
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Alto	Recuento	14	32	46
		% del total	23,3%	53,3%	76,7%
	Total	Recuento	28	32	60
		% del total	46,7%	53,3%	100,0%

Nota: Elaborado en SPSS con los datos obtenidos de la encuesta

Del cruce de variables se observa que, del total de trabajadores la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 53,3% presenta un nivel alto en satisfacción y en productividad laboral, mientras que un bajo porcentaje de 3,3% presentaron un nivel de satisfacción bajo y grado medio de productividad, así como un 20% de los colaboradores tienen un grado medio de satisfacción y nivel medio de productividad.

Tabla 2*Cruce de la D1. Condiciones Físicas y/o materiales y la V2. Productividad*

		Productividad			
			Medio	Alto	Total
Condiciones	Bajo	Recuento	4	0	4
Físicas y/o		% del	6,7%	0,0%	6,7%
materiales		total			
	Medio	Recuento	8	0	8
		% del	13,3%	0,0%	13,3%
		total			
	Alto	Recuento	16	32	48
		% del	26,7%	53,3%	80,0%
		total			
Total		Recuento	28	32	60
		% del	46,7%	53,3%	100,0%
		total			

Nota: Elaborado en SPSS con los datos obtenidos de la encuesta.

Del cruce de la dimensión y las variables se observa que, del total de trabajadores la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 53,3% percibe el grado alto en las condiciones físicas y materiales es alta, así como una alta productividad, mientras que un 13,3% percibe condiciones físicas en un nivel medio, y un nivel medio de productividad.

Tabla 3

Cruce de la D2. Beneficios Laborales y/o remunerativos y la V2. Productividad

			Productividad		
			Medio	Alto	Total
Beneficios Laborales	Bajo	Recuento	6	0	6
y/o remunerativos		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	Medio	Recuento	16	4	20
		% del total	26,7%	6,7%	33,3%
	Alto	Recuento	6	28	34
		% del total	10,0%	46,7%	56,7%
Total		Recuento	28	32	60
		% del total	46,7%	53,3%	100,0%

Nota: Elaborado en SPSS con los datos obtenidos de la encuesta.

Del cruce de la dimensión y las variables se observa que, del total de trabajadores la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 46,7% percibe un grado alto de beneficios laborales y remuneraciones y una alta productividad laboral, mientras que para el 26,7% los beneficios percibidos son medios y su productividad es media. Finalmente, un 10% de trabajadores opinan que los beneficios son bajos y su productividad es media.

Tabla 4*Cruce de la D3. Políticas Administrativas y la V2. Productividad*

		Productividad			
			Medio	Alto	Total
Políticas	Medio	Recuento	18	4	22
Administrativas		% del total	30,0%	6,7%	36,7%
	Alto	Recuento	10	28	38
		% del total	16,7%	46,7%	63,3%
Total		Recuento	28	32	60
		% del total	46,7%	53,3%	100,0%

Nota: Elaborado en SPSS con los datos obtenidos de la encuesta.

Del cruce de la dimensión y las variables se observa que, del total de trabajadores la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 46,7% percibe un nivel alto de políticas administrativas y una alta productividad laboral, mientras que un 30% de los trabajadores opina que las políticas administrativas tienen un grado medio y su productividad es media.

Tabla 5*Cruce de la D4. Desarrollo Personal y la V2. Productividad*

		Productividad				
			Medio	Alto	Total	
Desarrollo personal	Bajo	Recuento	4	0	4	
		% del total	6,7%	0,0%	6,7%	
	Medio	Recuento	16	8	24	
		% del total	26,7%	13,3%	40,0%	
	Alto	Recuento	8	24	32	
		% del total	13,3%	40,0%	53,3%	
	Total		Recuento	28	32	60
			% del total	46,7%	53,3%	100,0%

Nota: Elaborado en SPSS con los datos obtenidos de la encuesta.

Del cruce de la dimensión y las variables se observa que, del total de trabajadores la gerencia de una entidad pública en Lurín, el 40% percibe un nivel alto de desarrollo personal y una alta productividad laboral, mientras que para el 26,7% el desarrollo personal tiene un nivel medio y su productividad es media. Finalmente, un 6,7% de colaboradores opinan que el desarrollo personal es bajo y su productividad es media.

Contrastación de Hipótesis

Pruebas de normalidad

Se estudió la normalidad haciendo uso del estadístico de Shapiro Wilk

Dónde:

H0. Los datos muestrales siguen una distribución normal.

H1. Los datos muestrales siguen una distribución diferente a la normal.

Tabla 6

Normalidad por Shapiro Wilk

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico			Estadístico		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
Satisfacción	,153	60	,001	,860	60	,000
Productividad	,093	60	,200*	,946	60	,010

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

Para V1 Satisfacción, Se Rechaza H0 (0,000 < 0,05)

Para V2 Productividad, Se Rechaza H0 (0,010 < 0,05)

Conclusión

Por lo tanto, se concluye que para el primer caso de la v1 (satisfacción laboral) se puede afirmar que los datos muestrales siguen una distribución diferente a la normal.

De la misma manera para la v2 (productividad) se puede afirmar que los datos muestrales siguen una distribución diferente a la normal.

Por lo que para probar la relación entre estas dos variables debe usarse una prueba no paramétrica, teniéndose que optar por aplicar el estadístico de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H0. La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad

HG. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad

Tabla 7

Rho de Spearman de la prueba de hipótesis general

Correlaciones

			Satisfacción Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Decisión:

Se Rechaza H_0 ($0,000 < 0,05$)

Con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para confirmar que la variable satisfacción laboral se relaciona con la productividad laboral.

Además, al observar los resultados de la Tabla 22 se logra evidenciar un Rho de 0,803, lo cual señala que la relación entre las variables es positiva fuerte.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 . La dimensión Condiciones Físicas y/o materiales no se relaciona significativamente con la productividad

H_{E1} . La dimensión Condiciones Físicas y/o materiales se relaciona significativamente con la productividad

Tabla 8*Rho de Spearman de la prueba de hipótesis específica 1***Correlaciones**

	Condicio nes Físicas y/o materiale s	Producti vidad		
Rho de Spearman	Condicio nes	Físicas y/o materiale s	Coeficiente de correlación	1,000
	Físicas	Productiv idad	Sig. (bilateral)	,455**
	y/o		N	.
	Productiv idad			,000
				60
				60

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

Decisión:

Se Rechaza H0 (0,000 < 0,05)

Con un grado de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la dimensión Condiciones Físicas y/o materiales se relaciona con la productividad laboral.

Además, al observar los resultados de la Tabla 23 se logra evidenciar un Rho de 0,455, lo cual señala que la relación entre la dimensión y la variable es positiva moderada.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Prueba de hipótesis específica 2

H0. La dimensión Beneficios Laborales y/o remunerativos no se relaciona significativamente con la productividad

HE2. La dimensión Beneficios Laborales y/o remunerativos se relaciona significativamente con la productividad

Tabla 9*Rho de Spearman de la prueba de hipótesis específica 2***Correlaciones**

		Beneficios Laborales y/o remunerativos Productivos		
Rho de Spearman	Beneficios Laborales y/o remunerativos Productivos	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Beneficios Laborales y/o remunerativos Productivos	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Decisión:

Se Rechaza H_0 ($0,000 < 0,05$)

Con un grado de significancia del 5% existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la dimensión Beneficios Laborales y/o remunerativos se relaciona con la productividad laboral.

Además, al observar los resultados de la Tabla 24 se logra evidenciar un Rho de Spearman de 0,641, lo cual señala que la relación entre la dimensión y la variable es positiva moderada.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Prueba de hipótesis específica 3

H0. La dimensión Políticas Administrativas no se relaciona significativamente con la productividad

HE3. La dimensión Políticas Administrativas se relaciona significativamente con la productividad

Tabla 10

Rho de Spearman de la prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones

			Políticas Administrativas	
			Políticas Administrativas	Productividad
Rho de Spearman	Políticas Administrativas	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Decisión:

Se Rechaza H0 ($0,000 < 0,05$)

Con un grado de significancia del 5% existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la dimensión Políticas Administrativas se relaciona con la productividad laboral.

Además, al observar los resultados de la Tabla 25 se logra evidenciar un Rho de Spearman de 0,719, lo cual señala que la relación entre la dimensión y la variable es positiva fuerte.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Prueba de hipótesis específica 4

H0. La dimensión Desarrollo personal no se relaciona significativamente con la productividad

HE3. La dimensión Desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad

Tabla 11*Rho de Spearman de la prueba de hipótesis específica 4***Correlaciones**

		D4		
		Desarroll		
		o Producti		
		Personal vidad		
Rho de	Desarroll	Coeficiente de	1,000	,457**
Spearman	o	correlación		
	Personal	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productiv	Coeficiente de	,457**	1,000
	idad	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Decisión:

Se Rechaza H0 (0,000 <0,05)

Con un grado de significancia del 5% existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la dimensión Desarrollo personal se relaciona con la productividad laboral.

Además, al observar los resultados de la Tabla 27 se logra evidenciar un Rho de Spearman de 0,457, lo cual señala que la relación entre la dimensión y la variable es positiva moderada.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, se obtuvo comprobar que se obtuvo un $Rho=0.803^{**}$ y un $sig.=0.00$ inferior al 5%, por ende, se refuta la H_0 . Esto quiere decir que, La satisfacción está relacionada positivamente con la productividad con empleados en la Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

Así mismo, del total de los trabajadores, el 6.7% percibieron una satisfacción baja; seguido, el 33.3% de colaboradores señalaron que la satisfacción laboral, se ubicó a el nivel alto con mayor proporción en 20% de la productividad; finalmente, el 60% de los colaboradores percibieron que la satisfacción laboral, de los cuales el 30% se ubicó en el alto de la productividad.

Concuerda con los resultados de Salinas (2020) que trabajo con 82 colaboradores llegando a evidenciar la dependencia existente en la productividad de todo el personal involucrado conforme a la satisfacción laboral en un 7.1%, es decir, mientras más sea la satisfacción laboral, mejor será el grado de productividad correspondiente al personal. De igual manera con la de Pérez (2022) trabajo con 72 trabajadores, donde el grado de satisfacción fue medio al 52.08%, la productividad fue medio en 43.75%. Por ende, existe relación positiva encontrada con las variables, Rho de Spearman de 0.485, a pesar de coincidir, esta correlación se ubicó en moderada.

Encuentra su fundamentación con la de Herzberg, quien considero según lo señalado por Madero (2020) que implica dos aspectos para lograr la satisfacción que influyen de manera buena o mala en el centro laboral, que implica el éxito, la responsabilidad, el reconocimiento, el trabajo en sí, el progreso y el desarrollo; como objetos externos o de limpieza, se incluyen en normas especiales de empresa, relaciones con compañeros, salario, deberes, relaciones y normas de seguridad.

Por otro lado, se refuerza con la definición de Deza (2017) donde la ejecución de tareas es el indicativo que se considera por el desarrollo que realiza el trabajador del día a día, aplicando sus conocimientos y habilidades. De igual manera, García (2016), define la productividad como una evaluación de todos los factores involucrados los cuales dan luz a una institución.

Conforme al primer objetivo específico, se obtuvo comprobar que se obtuvo un $Rho = 0.455^{**}$ y un $Sig. = 0.00$ inferior al 5%, por lo tanto, se refuta la H_0 . Es decir, se evidencia Las condiciones físicas y/o materiales se relacionan considerablemente con la productividad en los colaboradores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021. Así mismo, del total de los 60 trabajadores, el 6.7% de ellos perciben que las condiciones materiales y físicas, el cual se ubicó en el nivel bajo; además, el 13.3% de trabajadores percibieron que con mayor predominancia se ubicó con 10% medio en la productividad; por último, el 80% de los trabajadores percibieron que las condiciones materiales y/o físicas, de los cuales el 30% es alto en la productividad.

Evidenciando, que la distribución del ambiente laboral es un aspecto importante puesto que facilita la realización de las tareas por ser confortable y brindar comodidad.

Dichos resultados guardan parecido con la de Acosta (2020) este logró analizar la relación que existe entre las variables, trabajando con 30 trabajadores, a través de la prueba de Rho, se tuvo como resultados que existe relación entre satisfacción y productividad ($p = 0.005 < 0.050$), considerando la dimensión reto del trabajo, circunstancias de trabajo, remuneraciones justas y relación entre el trabajo y el empleado.

Desde luego, se afirma con la definición de Lomas (2017) que precisa que las condiciones físicas del trabajo son fundamentales para la satisfacción del colaborador, debido a que este busca ejecutar sus tareas en un lugar en el cual se pueda expresar sus opiniones, pensamientos y conocimientos de forma libre la vez tener oportunidades. Por ende, considera como elementos al ambiente de trabajo y comodidades en la oficina, es decir poder disponer de las características mínimas necesarias para aportar un ambiente óptimo y adecuado para lograr la productividad y bienestar de los trabajadores en ambientes seguros (Valerio, 2015). Del mismo modo, se refuerza con la de Gomes (2008) considera a la productividad como aspecto elemental para la ejecución de metas con usando los recursos de manera eficaz y eficientemente.

En cuanto al segundo objetivo específico, se obtuvo comprobar que se obtuvo $Rho = 0.641^{**}$ y un $Sig. = 0.00$ inferior al 5%, por lo tanto, se refuta la H_0 . Es decir, los beneficios remunerativos y/o laborales se relacionan considerablemente con la productividad en los colaboradores de una Gerencia en una entidad del estado en Lurín, 2021. Seguido de la descriptiva, de los 60 trabajadores, el 10% de ellos perciben que los beneficios remunerativos y/o laborales, el cual se ubicó en el nivel bajo en 6.7% con mayor relevancia; además, el 33.3% de empleados percibieron que los beneficios laborales y remunerativos, se ubicó en el nivel 16.7% medio con mayor predominancia de la productividad; por último, el 56.7% de los colaboradores percibieron que los beneficios remunerativos y/o laborales, de los cuales el 6.7% se ubicó un nivel bajo, el 23.3% medio y el 26.7% alto de la productividad.

Se ve reflejado, que las remuneraciones del sueldo esta de acorde a la labor con el fin de cubrir las expectativas económicas de acuerdo a su puesto de trabajo y la valoración de sus trabajos de manera correcta.

Concuenda con la de Piscoya (2021) manifestó la interrelación que existe con la satisfacción y productividad con los empleados, para lo cual consideró analizar a 70 trabajadores administrativos. Obteniendo como resultados, el 40% de los trabajadores de la satisfacción es mala, para el 31% es regular y según el 29% es buena; correspondiente a la productividad, según el 37% de los empleados la productividad es negativa, evidenciando un $r=0,762$ de que existe un considerable grado de relación con las variables.

Se refuerza con la de Fuentes (2012) que el sueldo que perciben los trabajadores por su trabajo puede mejorar a la satisfacción laboral, considerando pues como elementos relevantes el salario, ya sea monetario o no, que cumpla con las expectativas laborales de cada individuo en su puesto de trabajo, así fomentar mayor compromiso y por ende, la productividad.

Es así que, conforme al tercer objetivo específico, se obtuvo comprobar que se obtuvo $Rho = 0.719^{**}$ y un $Sig.=0.00$ inferior al 5%, por ende, se refuta la H_0 . Es decir, las políticas administrativas se relacionan positivamente con la productividad con los empleados de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

En cuanto a la estadística descriptiva, de los 60 trabajadores, el 20% de ellos percibieron que las políticas administrativas, el cual se ubicó en el nivel bajo en 13.3%; además, el 36.7% de trabajadores percibieron que las políticas administrativas, con el nivel 16.7% medio en la productividad; finalmente, el 43.3%

de los trabajadores percibieron que las políticas administrativas, de los cuales el 20% se ubicó un nivel medio y el 23.3% alto de la productividad.

Se ve reflejado las políticas están conforme a las necesidades de los trabajadores, y que los horarios se ajustan a la disponibilidad de dedicación de los empleados conforme lo establecido en el reglamento de trabajo.

Concuerda con la de Moreno (2022) consideró a 82 colaboradores para analizar de los cuales, el 78.0% no se encuentran satisfechos en su centro de labores, ya que el 96.3% mencionaron no ser retribuidos por el correcto desempeño laboral que realizan, el 85.4% perciben contar espacios inapropiados y debido a esta insatisfacción se evidenció que el 76.8% no cuentan con una alta productividad. Se evidenció la relación significativa con satisfacción y la productividad con los empleados en la organización con un $Rho=0,860$, demostrando una relación positiva con las variables estudiadas.

Se refuerza con la de Pacifictel (2019) que siendo las políticas administrativas las que poseen el objetivo de reglamentar lineamientos que permitirá a la entidad tener la logística adecuada para ofrecer a sus colaboradores un espacio de trabajo y de servicios apropiados, para el desarrollo de sus labores.

Así mismo, en cuanto a lo descriptivo de los 60 trabajadores, el 13.3% de ellos percibieron que las relaciones sociales, se ubicó en el grado bajo en 10%; seguido, el 33.3% de trabajadores percibieron que las relaciones sociales, se ubicó en el grado bajo en 16.7% en la productividad; finalmente, el 53.3% de los empleados percibieron que las relaciones sociales, de los cuales el 30% se ubicó un nivel medio y el 23.3% alto de la productividad.

Implica un trabajo colaborativo con el objetivo de lograr los metas de manera eficiente con los miembros de la organización y que el trabajador se sienta relajado al momento de desarrollar sus actividades, dado que el trabajo en conjunto es determinante con la comunicación con los compañeros y el alto compromiso.

Los resultados son contrarios con la de Bastidas y Albarracin (2020) que evaluó el grado de satisfacción y desempeño con los empleados de la organización, tanto que en función a la autoevaluación de desempeño y el desempeño laboral se pudo apreciar que el resultado es de positivo a muy positivo, los resultados señalan en primer lugar que es mala y su valor es de -0,1337, a través de lo cual podría preliminarmente plantearse que a medida que se incrementa el desempeño laboral la tendencia de la satisfacción es a disminuir y dicha relación es baja. Puesto que nuestros resultados son positivos y la del investigador son negativos, puesto que se debe mejorar los aspectos internos y externos.

Del mismo modo, se refuerza con la de Bostal y Malleville (2019) quién señala que las relaciones sociales integran a las personas y que dichas pueden ser tanto buenas como malas, siendo que dichas relaciones pueden generar condiciones necesarias para que individualmente cada uno de dichas relaciones se integren y sientan que forman parte de un equipo, logrando un buen clima laboral y solidaridad en el desarrollo de las tareas.

El cuarto objetivo específico, se obtuvo comprobar que se obtuvo un $Rho = 0.457^{**}$ y un $Sig. = 0.00$ inferior al 5%, por lo que, se refuta la H_0 . Quiere decir, el desarrollo personal guarda relación positivamente con productividad de los colaboradores en los individuos de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021.

A partir del punto de vista descriptivo, del total de los 60 colaboradores, el 6.7% de ellos percibieron que el desarrollo personal, el cual se ubicó en el nivel bajo en 6.7%; del mismo modo, percibieron que el desarrollo personal medianamente se tuvo un 40%, el cual con mayor predominancia se ubicó en el nivel bajo en 16.7%, 10% medio y 13.3% alto en la productividad; finalmente, el 30% de los trabajadores percibieron que el desarrollo personal, de los cuales el 16.7% se ubicó en alto de la productividad.

Se ve reflejado que el desarrollo personal hace que el individuo se sienta útil y se sienta bien consigo mismo, por el logro de las metas en los plazos establecidos.

De la misma manera, Espeta, et al. (2019) que la satisfacción laboral en el área que comprende la parte operativa en una empresa de servicio público con la participación de 41 personas, el nivel de satisfacción laboral fue alto en 61% equivalente al 25 de la población considera que la satisfacción consigue ser buena para la entidad en la cual están trabajando, es decir, no existe ninguna insatisfacción de parte de los colaboradores acorde a sus años de trabajo, puestos, sexo, grado de educación, los cuales impactan en el proceso de una buena satisfacción laboral, se dispone una estrategia para continuar fortaleciendo el rendimiento de la productividad y de los empleados respecto a sus propias necesidades, obtuvo $\rho=0.458$.

Se refuerza con la definición de Jiménez (2019), desarrollo personal viene a ser un proceso mediante el cual un hombre convierte sus pensamientos o ideas esto conlleva a mejorar su calidad de vida.

Según los contrarios con la de Flores y Salazar (2019) que la satisfacción laboral influye en la productividad puesto que se pudo observar la productividad y satisfacción laboral no tienen relación en la empresa Volcán S.A. El alfa es mayor 0,05 ($0,067 > 0,05$), por lo tanto, se descarta la hipótesis. Ya que nuestros resultados son positivos y la de este investigador negativos.

Por otro lado, según Cruz (2017) que la satisfacción influye en la productividad de laboratorios implican aspectos como las relaciones entre si con sus colegas, control físico y administrativo de acuerdo a los materiales y equipos, así como también, puntualidad en la entrega de tareas que se asignaron, de objetivos planteados, respuesta ante el trabajo bajo presión. Finalmente, la satisfacción laboral de los empleadores repercute directamente en la productividad puesto que se obtuvo el chi calculado es 228,25 es mayor y el chi tabulado es 159,81 siendo menor. Estos tienen semejanza con nuestros resultados.

Se refuerza con la definición de Chiavenato (2000) que el desarrollo personal se calcula por las situaciones ya fijadas y estimadas, entre ellas tenemos el indicador actitudinal: actitud, creatividad, iniciativa, entre otras que denoten mayor compromiso.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad en los colaboradores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021, puesto que se obtuvo un $Rho = 0.803^{**}$ y un $sig. = 0.00$ inferior al 5%, por ende, se refuta la H_0 .

Segunda: Las condiciones físicas y/o materiales se relacionan significativamente con la productividad en los colaboradores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021, ya que se obtuvo un $Rho = 0.455^{**}$ y un $Sig. = 0.00$ inferior al 5%, por lo tanto, se refuta la H_0 .

Tercera: Los beneficios laborales y/o remunerativos se relacionan significativamente con la productividad en los colaboradores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021. Puesto que se obtuvo un $Rho = 0.641^{**}$ y un $Sig. = 0.00$ inferior al 5%, por lo tanto, se refuta la H_0 .

Cuarta: Las políticas administrativas se relacionan significativamente con la productividad en los colaboradores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021. Ya que se obtuvo un $Rho = 0.719^{**}$ y un $Sig. = 0.00$ inferior al 5%, por lo tanto, se refuta la H_0 .

Quinta: El desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública en Lurín, 2021, que se obtuvo un $Rho = 0.457^{**}$ y un $Sig. = 0.00$ inferior al 5%, por lo tanto, se refuta la H_0 .

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la gerencia que elabore programas de capacitación y sensibilización a favor de los colaboradores implementando planes de mejora y proyectando objetivos que no solo favorezcan el aspecto laboral sino también el personal para motivarlos e incrementen la productividad y compromiso en el trabajo, puesto que ello se da por la satisfacción.

Segunda: Al gerente de la entidad realizar compras de materiales bienes e inmuebles para poder ofrecer las óptimas condiciones en el centro de labores a los colaboradores y así puedan desempeñar sus actividades productivamente en ambientes de trabajo limpios, ordenados y con todo el material necesario para realizar las labores diarias.

Tercera: A la gerencia realizar programas de recompensa, ascensos, incentivos o premios a todos los colaboradores que sean puntuales, responsables, líderes y a los que tengan un alto rendimiento en el trabajo demostrando diariamente compromiso por el cumplimiento de metas institucionales y así fortalecer la relación entre colaborador y jefe dando por resultado trabajadores más productivos y eficaces.

Cuarta: Al gerente elaborar una nueva guía de las políticas administrativas basado principalmente en los principios administrativos de la entidad, también instrumentos de gestión que permitan dar solución ante cualquier contingencia que pueda suceder en la entidad. Formar grupos de trabajo que permitan compartir información sobre sus procesos que permita estar al tanto de todas las actividades desarrolladas con el fin de incrementar la productividad en el trabajo.

Quinta: A la gerencia realizar talleres, capacitaciones, cursos gratuitos, entre otros de temas actualizados y especializados dirigidos a colaboradores que les permitan desarrollarse en sus especialidades u otras que deseen aprender para incentivarlos a ampliar su Know-how y actualizar y mejorar sus capacidades y así sean más productivos.

REFERENCIAS

- Acosta, B. (2020). *Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71282>
- Ajay K Garg, K. Temba. (2015). Job satisfaction and productivity: An integrated model, a case of public sector entity in South Africa. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/282311511_Job_satisfaction_and_productivity_An_integrated_model_a_case_of_public_sector_entity_in_South_Africa
- Alboin, A., Adarian, A. Bakti, I. Nasution, H & Rahmwati, E (2021) Job satisfaction and motivation affect the work productivity of employees at Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai. Core. <https://core.ac.uk/works/108606759>
- Alarcón M, Pachamango H. (2016) *Factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica en Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte] Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11864/Pachamango%20Martinez%20Hilda%20MariaAlarc%c3%b3n%20Clavo%2c%20Marita%20Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado S. (2014) *Aportes metodológicos en la estimación de tamaños de muestra en estudios poblacionales de prevalencia*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona] Repositorio digital de la UAB <https://ddd.uab.cat/record/127158>

- Atomylyus, S., HadiyuswaraSyamsul, G., HidayatDewi, D. (2019). Achievement Of Organizational Performance: The Role Of Jobmotivation, Job Satisfaction, And Job Productivity. Core. <https://core.ac.uk/works/121363188>
- Azirilzet, B. (2017) Job satisfaction in the Republic of Macedonia: The role of gender and education. CORE. <https://core.ac.uk/works/2602787>
- Bastidas, I. y Albarracín, V. (2020). *Satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la empresa " Llermat Súper Pollo". [Tesis pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi] Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71282>. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5932/1/T-001456.pdf>*
- Berardelli, I. & Canzonetta, A. (2019) Job satisfaction mediates the association between perceived disability and work productivity in migraine headache patients. Core. <https://core.ac.uk/works/85771674>
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (2002). Satisfacción laboral Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis 2002.
- Caballero, F. (2015) *Salario o sueldo. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>*
- Campos, J. y Utcañe, I. (2019). Satisfacción laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Breña, 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú] Repositorio UTP <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3036543>
- Casas A., Repullo L., y Donado C. (2003) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I).

<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina. [Tesis de doctorado, Universidad autónoma Barcelona]
<https://core.ac.uk/download/pdf/13276669.pdf>

Chiang, M., Vega, M., Martín, M., Rodrigo, M., & Partido, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas.

Chiang, V., Salazar, B., Núñez, P. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 61-76.

Chiavenato I. (2000) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc. Graw. Hill. México.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cruz, P. y Jordan J. (2017) *Satisfacción laboral y su incidencia en la Productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio Digital UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>

Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna Huancavelica*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio Digital. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sladogna, M. (2017). "Productividad: Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva". Recuperado el 3.
- Eugenio, K. (2019) *Satisfacción laboral en los trabajadores del Personal de salud de un hospital de nivel II – I del Distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca*. [Tesis pregrado, Universidad privada Antonio]. Repositorio digital.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1181>
- Farsi, H., Mohammed, A., Zadjali, A., Aulia, S y Varshney, H. (2017). A Study on Job Satisfaction among the Employees of Oriental Ready Mix Company Sultanate of Oman. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*. <https://www.ijrhss.org/papers/v4-i11/6.pdf>
- Flores Z. (2012) *El Clima Organizacional y su incidencia en la Productividad en la empresa Jeans Loren del cantón Pelileo*. [Tesis pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio digital.
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2125>
- Flores, A. y Salazar, E. (2019). *La satisfacción laboral influye en la productividad caso: empresa Volcán S.A*. [Tesis pregrado, Universidad Mayor de San Andrés] Repositorio digital.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23667/T-2656.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Franco, G. (2015) The Relationship of Mental Health Agency Productivity Standards With Marriage and Family Therapist Job Satisfaction and Turnover Intent. Core. <https://core.ac.uk/works/47803231>

- FrukhGobind, M., Mahmud, H. y Mohammad, T. (2015) *Job Satisfaction for Employees: Evidence from Karachi Electric Supply Corporation*. Core. <https://core.ac.uk/works/2583496>
- Garcés, L. (2016) Mejoramiento de la productividad de la línea de extrusión de la empresa CEDAL, empleando la metodología "Six Sigma". <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/16888>
- Gómez, D. (2008) Productividad y competitividad. Administración de las operaciones. Parte I. Construcción de operaciones de clase mundial. <http://nulan.mdp.edu.ar/1607/>
- Gracelia, K., Musalim, J., Arin, R. & Wardahana, I. (2021). The effect of job satisfaction, workplace spirituality and organizational commitment on work productivity with organizational citizenship behavior (OCB) as intervening variable (Case study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo). Core. <https://core.ac.uk/works/107762518>
- Guerra, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los empleados de nivel administrativo y docente del Colegio Bilingüe Vista Hermosa*. [Tesis Pregrado, Universidad de Galileo]. Tesario virtual. <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/699>
- Guitert, M. y Giménez, F. (2008). El trabajo en equipo en entornos virtuales: desarrollo metodológico. <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/handle/10609/17705>
- Gunawan, R., Marnis, A. y Rifqi, A. (2015). The influence of Emotional Intelligence, Working Facilities and Human Resources Development of the Work Productivity with job satisfaction as an intervening variable in PT. Core. <https://core.ac.uk/works/43522298>

- Hernández, R., Fernández, R. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, R. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hayati, I. (2016) Analysis of Quality of Worklife (Qwl) Implementation Against Job Satisfaction and Commitment of the Employees. Core. <https://core.ac.uk/works/63229763>
- Kalangi, F. Pelleng, G. (2017) Determine the effect of job satisfaction on employee productivity at PT Astra International Daihatsu-DSO Malalayang. CORE. <https://core.ac.uk/works/44682696>
- Krekel, C., Ward, G. y De Neve, J. (2019) Happy employees and their impact on firm performance. LSE. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2019/07/15/happy-employees-and-their-impact-on-firm-performance/>
- 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 Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marroquín, M. y Pizarro, W. (2019). *Satisfacción Laboral y Su Relación Con La Productividad De Los Trabajadores De Transportes Libertad S.A.C., 2019*. [Tesis Pregrado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa].

Repositorio Digital,

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11049/TSpidiwc%26magomc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, A. (2022) *Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021*. [Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88340/Mendoza_IAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales C. (2020). Clima laboral. *Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>

Moreno, E. (2022). *Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2021*. [Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84893/Moreno_QER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muayyad, D. (2017) The effect of job satisfaction on employee productivity Islamic Bank X regional office II. Core. <https://core.ac.uk/works/45595668>

Mazurenko, O. (2016) The Impact of Physician Job Satisfaction on the Sustained Competitive Advantage of Health Care Organizations. Core. <https://core.ac.uk/works/10676952>

Palma, S. (2004). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora. CARTOLAN EIRL. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

- Pérez, Y. (2022). *Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021. [Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Universidad Cesar Vallejo* Repositorio Digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80279>
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (1995). Satisfacción laboral escala general de satisfacción. Previsionista. http://www.jmcpri.net/NTPs/@Datos/ntp_394.htm
- Piscoya, D. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Ferreñafe. [Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Universidad Cesar Vallejo.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67150>
- Redacción Bloomberg Línea (2022) *La satisfacción laboral en Argentina cae a niveles prepandémicos: ¿A qué se debe?* Bloomberg Línea. <https://www.bloomberglinea.com/2022/01/16/la-satisfaccion-laboral-en-argentina-cae-a-niveles-prepandemicos-a-que-se-debe/>
- Rokeach, A. (2016) The changing influence of societal culture on job satisfaction across Europe. Core. <https://core.ac.uk/works/8253837>
- Salinas, N. (2020). *Incidencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal administrativo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra, 2020. [Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Universidad Cesar Vallejo.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48617>
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. Business and Economics Journal. <https://www.hilarispublisher.com/open-access/productivity-driven-by-job-satisfaction-physical-work->

[environmentmanagement-support-and-job-autonomy-2151-6219-1000351.pdf](https://core.ac.uk/works/2979904)

TanselSaziye, A. (2015) Job Satisfaction, Work Environment and Relations with Managers in Britain, Core. <https://core.ac.uk/works/2979904>

Tejedo, E. (2011). *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional, relación con variables socio demográficas, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares*. [Tesis de doctorado, University of the Balearic Islands, Palma de Mallorca] UIBrepositori. <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/152021?show=full>

Tentama, F., Subardjo, S., Mulasari, M. y Meilani, E. (2019) The Role of Job Satisfaction on Employee Work Productivity. Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iconprocs-19/125908574>

Uluoma, Doris., Onuoha, R., Oluremi, P. & OpekeJapheth, A. (2016) Job Satisfaction As Correlates Of Librarians' Productivity In Public University Libraries In Nigeria. Core. <https://core.ac.uk/works/54742564>

Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima, 2016*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú] Repositorio Autónoma. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/388>

Yucra, F. y Parrillo, M. (2021). *Relación de satisfacción laboral y la productividad en el personal de la Municipalidad José María Quimper, 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martín de Arequipa, Arequipa - Perú]. Repositorio UNAS <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13332>

Zenger, J. (2018) *Expectativas laborales: ¿qué le pide cada generación al mercado de trabajo?* Grupo-pya. <https://grupo-pya.com/expectativas-laborales-le-pide-generacion-al-mercado-trabajo/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable 1: satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	<p>Chiang et al. (2007). La satisfacción en el lugar de trabajo es un comportamiento o conjunto de comportamientos desarrollados por una persona en respuesta a su situación laboral. Estos comportamientos pueden estar relacionados con el trabajo en general o con aspectos específicos del trabajo. Como se mencionó anteriormente, la satisfacción laboral es esencialmente un concepto globalizador que se refiere al comportamiento de las personas en varios aspectos de su trabajo.</p>	<p>El nivel de satisfacción laboral está definido por el puntaje alcanzado en el cuestionario de Satisfacción laboral, el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos:</p> <p style="text-align: center;">Bajo, Medio y Alto</p>	<p>Condiciones Físicas y/o materiales</p> <p>Beneficios Laborales y/o remunerativos</p> <p>Políticas Administrativas</p> <p>Desarrollo Personal</p>	<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Comodidades</p> <p>Salario</p> <p>Expectativas Laborales</p> <p>Desarrollo Profesional</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca = 1</p> <p>Casi nunca = 2</p> <p>A veces = 3</p> <p>Casi siempre = 4</p> <p>Siempre = 5</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable 2: productividad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	
Productividad	<p>Sladogna (2017). Fundamentalmente considera la relación entre la producción generada y la mano de obra utilizada en el proceso de producción sin tener ninguna consideración directa de la cantidad de capital. Por tanto, la eficiencia obtenida a través de la tecnología se incorpora mediante un salto cualitativo el desempeño laboral. La tecnología es la prueba de un trabajo que se ha realizado antes y que se realiza en ella.</p>	<p>El nivel de productividad está definido por el puntaje alcanzado en el cuestionario de Productividad, el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos:</p> <p>Bajo, Medio y Alto</p>	Eficiencia	Comparte información	Ordinal	
				Trabajo en equipo		
				Uso adecuado de equipos		
			Eficacia	Evita sanciones		
				Puntualidad en entrega de trabajos.		Nunca = 1
				Efectividad		Conocimiento adecuado del puesto de trabajo
Asume responsabilidades	A veces = 3					
Trabaja bajo presión	Casi siempre = 4					
Consulta información	Siempre = 5					

Anexo 3: Cuestionario Satisfacción laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL

Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Lee atentamente cada una de las preguntas; luego, marca con una X la respuesta que mejor describe su ambiente de trabajo. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

N°	PREGUNTAS	S	CS	AV	N	CN
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.	S	CS	AV	N	CN
2	El ambiente creado por los compañeros es el ideal para desempeñar las funciones.	S	CS	AV	N	CN
3	El ambiente de trabajo es confortable.	S	CS	AV	N	CN
4	En el ambiente físico donde se ubica el trabajador es cómodo o confortable.	S	CS	AV	N	CN
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	S	CS	AV	N	CN
6	La comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	S	CS	AV	N	CN
7	La remuneración sueldo es acorde a la labor que se realiza.	S	CS	AV	N	CN
8	La remuneración que se percibe es aceptable	S	CS	AV	N	CN
9	El trabajo permite cubrir mis expectativas económicas.	S	CS	AV	N	CN
10	El trabajo se ajusta al comportamiento del trabajador.	S	CS	AV	N	CN
11	Las tareas realizadas son tan valiosas como cualquier otra.	S	CS	AV	N	CN
12	Está conforme con la actividad que se realiza.	S	CS	AV	N	CN
13	Disfruta realizando el trabajo diariamente.	S	CS	AV	N	CN
14	El trato recibido por la empresa es adecuado.	S	CS	AV	N	CN
15	El horario se ajusta al tiempo del colaborador.	S	CS	AV	N	CN
16	Está conforme con el horario de trabajo.	S	CS	AV	N	CN
17	El trabajo colaborativo entre compañeros es eficiente.	S	CS	AV	N	CN
18	La sensación en el trabajo al realizar las labores es relajada.	S	CS	AV	N	CN
19	La solidaridad es una virtud característica el grupo de trabajo.	S	CS	AV	N	CN
20	Es grata la disposición del jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	S	CS	AV	N	CN
21	Se mantiene la comunicación con los compañeros de trabajo.	S	CS	AV	N	CN
22	Realizar el trabajo me hace sentir útil.	S	CS	AV	N	CN
23	Realizar el trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	S	CS	AV	N	CN
24	El trabajo permite un buen desarrollo personal.	S	CS	AV	N	CN
25	Las actividades que realizo me hacen sentir bien.	S	CS	AV	N	CN
26	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	S	CS	AV	N	CN
27	Las actividades que se realizan son de importancia para lograr los objetivos.	S	CS	AV	N	CN
28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	S	CS	AV	N	CN
29	El trabajo me resulta satisfactorio realizarlo.	S	CS	AV	N	CN
30	Mi trabajo me hace sentir realizado	S	CS	AV	N	CN
31	Me siento cómodo trabajando con mi jefe.	S	CS	AV	N	CN
32	Se percibe comprensión por parte del jefe hacia los trabajadores.	S	CS	AV	N	CN
33	La comunicación con el jefe es cordial.	S	CS	AV	N	CN
34	La relación laboral con el jefe beneficia la calidad del trabajo	S	CS	AV	N	CN
35	Reconocimiento en el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	S	CS	AV	N	CN
36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	S	CS	AV	N	CN

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 4: Cuestionario Productividad



CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Lee atentamente cada una de las preguntas; luego, marca con una X la respuesta que mejor describe su ambiente de trabajo. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
 CS = Casi Siempre
 AV = Algunas Veces
 CN = Casi Nunca
 N = Nunca

N°	PREGUNTAS	S	CS	AV	N	CN
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	S	CS	AV	N	CN
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	S	CS	AV	N	CN
3	Es leal con sus superiores.	S	CS	AV	N	CN
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	S	CS	AV	N	CN
5	Le gusta participar en actividades en grupo.	S	CS	AV	N	CN
6	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	S	CS	AV	N	CN
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	S	CS	AV	N	CN
8	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	S	CS	AV	N	CN
9	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	S	CS	AV	N	CN
10	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	S	CS	AV	N	CN
11	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	S	CS	AV	N	CN
12	Es recompensado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	S	CS	AV	N	CN
13	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	S	CS	AV	N	CN
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	S	CS	AV	N	CN
15	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	S	CS	AV	N	CN
16	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.	S	CS	AV	N	CN
17	Asiste a sus labores cuando es una verdadera emergencia.	S	CS	AV	N	CN
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	S	CS	AV	N	CN
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	S	CS	AV	N	CN
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	S	CS	AV	N	CN
21	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	S	CS	AV	N	CN
22	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	S	CS	AV	N	CN
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	S	CS	AV	N	CN
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	S	CS	AV	N	CN
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	S	CS	AV	N	CN

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 5: Validación de instrumento por juicio de expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad Cuestionario Productividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	M A	M D	D A	M A	M D	D A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia										
1	Comparte conocimientos laborales con los compañeros.			X			X			X	Suficiencia
2	Aplica los valores institucionales en el puesto laboral.			X			X			X	Suficiencia
3	Desarrolla lealtad hacia los superiores.			X			X			X	Suficiencia
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los compañeros.			X			X			X	Suficiencia
5	Participación activa en equipo de trabajo.			X			X			X	Suficiencia
6	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas por la empresa.			X			X			X	Suficiencia
7	Evita seguir los rumores de los compañeros y superiores.			X			X			X	Suficiencia
8	Cuida el material, equipo y enseres asignados.			X			X			X	Suficiencia
9	Uso apropiado del equipo e instrumentos de trabajo.			X			X			X	Suficiencia
10	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.			X			X			X	Suficiencia
11	Ante la ausencia del inmediato superior, asume el trabajo con responsabilidad.			X			X			X	Suficiencia
12	Recibe incentivo por trabajos personales dentro del horario de trabajo.			X			X			X	Suficiencia
	DIMENSIÓN 2: Eficacia										Sugerencias
13	Puntualidad en la entrega de trabajos asignados.			X			X			X	Suficiencia
14	Cumplimiento con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.			X			X			X	Suficiencia
15	Posee los conocimientos adecuados para el buen desempeño en el puesto actual.			X			X			X	Suficiencia



16	Gestiona la superación académica, asistiendo a cursos de capacitación.			X			X			X	Suficiencia
	DIMENSIÓN 3: Efectividad										Sugerencias
17	Acude con responsabilidad a su puesto cuando surge una emergencia.			X			X			X	Suficiencia
18	Aplica los conocimientos en beneficio del equipo de trabajo en la realización de sus tareas.			X			X			X	Suficiencia
19	Participación activa en las reuniones de trabajo.			X			X			X	Suficiencia
20	Muestra entusiasmo y atención en las capacitaciones programadas.			X			X			X	Suficiencia
21	Capacidad de trabajo bajo presión.			X			X			X	Suficiencia
22	En el puesto laboral brinda más tiempo del requerido.			X			X			X	Suficiencia
23	Aplica nuevos conocimientos profesionales en el lugar de trabajo.			X			X			X	Suficiencia
24	Aporte de carácter académico o técnico en beneficio a su unidad.			X			X			X	Suficiencia
25	Consulta e investiga manuales que guarde relación con el desempeño laboral.			X			X			X	Suficiencia

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Adela del Carmen Albitres Seguin DNI: 09332315

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo/Maestro en Educación con mención en Educación Superior

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

14 de Julio del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral
Cuestionario Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Condiciones Físicas y/o materiales														
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.				X				X				X	Suficiencia
2	El ambiente creado por los compañeros es el ideal para desempeñar las funciones.				X				X				X	Suficiencia
3	El ambiente de trabajo es confortable.				X				X				X	Suficiencia
4	En el ambiente físico donde se ubica el trabajador es cómodo o confortable.				X				X				X	Suficiencia
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X				X				X	Suficiencia
6	La comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				X				X				X	Suficiencia
DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y/o remunerativos														
7	La remuneración es acorde a la labor que se realiza.				X				X				X	Suficiencia
8	La remuneración que se percibe es aceptable.				X				X				X	Suficiencia
9	El trabajo permite cubrir mis expectativas económicas.				X				X				X	Suficiencia
10	El trabajo se ajusta al comportamiento del trabajador.				X				X				X	Suficiencia
11	Las tareas realizadas son tan valiosas como cualquier otra.				X				X				X	Suficiencia
12	Está conforme con la actividad que se realiza.				X				X				X	Suficiencia
13	Disfruta realizando el trabajo diariamente.				X				X				X	Suficiencia
DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas														
14	Se percibe maltrato laboral por parte de la empresa				X				X				X	Suficiencia
15	El horario no se ajusta al tiempo del colaborador.				X				X				X	Suficiencia
16	Desconformidad con el horario de trabajo.				X				X				X	Suficiencia
DIMENSIÓN 4: Relaciones Sociales														
17	El trabajo colaborativo entre compañeros es eficiente.				X				X				X	Suficiencia
18	Se percibe explotación laboral, lo que genera malestar en el colaborador				X				X				X	Suficiencia
19	La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo.				X				X				X	Suficiencia
20	El jefe mantiene buena disposición a las consultas realizadas sobre el trabajo				X				X				X	Suficiencia

21	Se mantiene poca comunicación con los compañeros de trabajo.				X				X				X	Suficiencia
DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal														
22	Realización laboral acorde con las expectativas del empleador.				X				X				X	Suficiencia
23	Satisfacción personal ante el trabajo realizado				X				X				X	Suficiencia
DIMENSIÓN 6: Desarrollo de Tareas														
24	El trabajo permite un buen desarrollo personal.				X				X				X	Suficiencia
25	Sentimiento de malestar ante el trabajo realizado.				X				X				X	Suficiencia
26	Sentimiento de felicidad por los resultados logrados en el trabajo.				X				X				X	Suficiencia
27	Las actividades que se realizan son de importancia para lograr los objetivos.				X				X				X	Suficiencia
28	Disfrute de cada labor realizada en el trabajo.				X				X				X	Suficiencia
29	El trabajo no cubre mis expectativas laborales.				X				X				X	Suficiencia
30	Realización personal ante el trabajo logrado.				X				X				X	Suficiencia
DIMENSIÓN 6: Relación con la Autoridad														
31	La relación laboral con el jefe no es acorde al colaborador.				X				X				X	Suficiencia
32	Se percibe comprensión por parte del jefe hacia los trabajadores.				X				X				X	Suficiencia
33	La comunicación con el jefe es cordial.				X				X				X	Suficiencia
34	La relación laboral con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X				X				X	Suficiencia
35	Reconocimiento en el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias				X				X				X	Suficiencia
36	El jefe valora el esfuerzo realizado en trabajo.				X				X				X	Suficiencia

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. Adela del Carmen Albitres Seguin

DNI: 09332315

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo/ Maestro en Educación con mención en docencia universitaria.

14 de Julio del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad
Cuestionario Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia										
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.			x			x				x
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.			x			x				x
3	Es leal con sus superiores.			x			x				x
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.			x			x				x
5	Le gusta participar en actividades en grupo.			x			x				x
6	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.			x			x				x
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.			x			x				x
8	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.			x			x				x
9	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.			x			x				x
10	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.			x			x				x
11	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.			x			x				x
12	Es recompensado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.			x			x				x
	DIMENSIÓN 2: Eficacia			x			x				x
13	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.			x			x				x
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad			x			x				x
15	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.			x			x				x
16	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.			x			x				x
	DIMENSIÓN 3: Efectividad			x			x				x
17	Asiste a sus labores cuando surge verdadera emergencia.			x			x				x
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.			x			x				x
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.			x			x				x
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.			x			x				x



21	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.			x			x				x
22	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.			x			x				x
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.			x			x				x
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.			x			x				x
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.			x			x				x

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: HORNA SANDOVAL CONSUELO BERTA DNI:10560738

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

01 de Julio del 2022

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

FayHanaS

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral
Cuestionario Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Condiciones Físicas y/o materiales											
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.			x			x			x	
2	El ambiente creado por los compañeros es el ideal para desempeñar las funciones.			x			x			x	
3	El ambiente de trabajo es confortable.			x			x			x	
4	En el ambiente físico donde se ubica el trabajador es cómodo o confortable.			x			x			x	
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			x			x			x	
6	La comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable			x			x			x	
DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y/o remunerativos											
Sugerencias											
7	La remuneración sueldo es acorde a la labor que se realiza.			x			x			x	
8	La remuneración que se percibe es aceptable			x			x			x	
9	El trabajo permite cubrir mis expectativas económicas.			x			x			x	
10	El trabajo se ajusta al comportamiento del trabajador.			x			x			x	
11	Las tareas realizadas son tan valiosas como cualquier otra.			x			x			x	
12	Está conforme con la actividad que se realiza.			x			x			x	
13	Disfruta realizando el trabajo diariamente.			x			x			x	
DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas											
Sugerencias											
14	El trato recibido por la empresa es adecuado.			x			x			x	
15	El horario se ajusta al tiempo del colaborador.			x			x			x	
16	Esta conforme con el horario de trabajo.			x			x			x	
DIMENSIÓN 4: Relaciones Sociales											
Sugerencias											
17	El trabajo colaborativo entre compañeros es eficiente.			x			x			x	
18	La sensación en el trabajo al realizar las labores es relajada.			x			x			x	
19	La solidaridad es una virtud característica el grupo de trabajo.			x			x			x	
20	Es grata la disposición del jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.			x			x			x	
21	Se mantiene la comunicación con los compañeros de trabajo.			x			x			x	
DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal											
Sugerencias											
22	Realizar el trabajo me hace sentir útil.			x			x			x	
23	Realizar el trabajo me siento bien conmigo mismo (a)			x			x			x	

DIMENSIÓN 6: Desarrollo de Tareas											
Sugerencias											
24	El trabajo permite un buen desarrollo personal.			x			x			x	
25	Las actividades que realizo me hacen sentir bien.			x			x			x	
26	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			x							
27	Las actividades que se realizan son de importancia para lograr los objetivos.			x							
28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			x							
29	El trabajo me resulta satisfactorio realizarlo.			x							
30	Mi trabajo me hace sentir realizado			x							
DIMENSIÓN 6: Relación con la Autoridad											
Sugerencias											
31	Me siento cómodo trabajando con mi jefe.			x							
32	Se percibe comprensión por parte del jefe hacia los trabajadores.			x							
33	La comunicación con el jefe es cordial.			x							
34	La relación laboral con el jefe beneficia la calidad del trabajo			x							
35	Reconocimiento en el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias			x							
36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.			x							

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...HORNA SANDOVAL CONSUELO BERTA
DNI: ...10560738.....
Especialidad del validador: ...Doctora en Educación

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

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

01 de Julio del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral
Cuestionario Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones Físicas y/o materiales										
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.										
2	El ambiente creado por los compañeros es el ideal para desempeñar las funciones.										
3	El ambiente de trabajo es confortable.										
4	En el ambiente físico donde se ubica el trabajador es cómodo o confortable.										
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.										
6	La comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable										
	DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y/o remunerativos										Sugerencias
7	La remuneración sueldo es acorde a la labor que se realiza.										
8	La remuneración que se percibe es aceptable										
9	El trabajo permite cubrir mis expectativas económicas.										
10	El trabajo se ajusta al comportamiento del trabajador.										
11	Las tareas realizadas son tan valiosas como cualquier otra.										
12	Está conforme con la actividad que se realiza.										
13	Disfruta realizando el trabajo diariamente.										
	DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas										Sugerencias
14	El trato recibido por la empresa es adecuado.										
15	El horario se ajusta al tiempo del colaborador.										
16	Esta conforme con el horario de trabajo.										
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Sociales										Sugerencias
17	El trabajo colaborativo entre compañeros es eficiente.										
18	La sensación en el trabajo al realizar las labores es relajada.										
19	La solidaridad es una virtud característica el grupo de trabajo.										
20	Es grata la disposición del jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.										
21	Se mantiene la comunicación con los compañeros de trabajo.										
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal										Sugerencias
22	Realizar el trabajo me hace sentir útil.										
23	Realizar el trabajo me siento bien conmigo mismo (a)										



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 6: Desarrollo de Tareas										
24	El trabajo permite un buen desarrollo personal.										
25	Las actividades que realizo me hacen sentir bien.										
26	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.										
27	Las actividades que se realizan son de importancia para lograr los objetivos.										
28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.										
29	El trabajo me resulta satisfactorio realizarlo.										
30	Me siento realizado										
	DIMENSIÓN 6: Relación con la Autoridad										Sugerencias
31	Me siento cómodo trabajando con mi jefe.										
32	Se percibe comprensión por parte del jefe hacia los trabajadores.										
33	La comunicación con el jefe es cordial.										
34	La relación laboral con el jefe beneficia la calidad del trabajo										
35	Reconocimiento en el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias										
36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.										

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: VICTOR HUGO SUAREZ RODRIGUEZ DNI: 08308275

Especialidad del validador: Magister en docencia universitaria

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

01 de Julio del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad
Cuestionario Productividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia										
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.										
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.										
3	Es leal con sus superiores.										
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.										
5	Le gusta participar en actividades en grupo.										
6	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.										
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.										
8	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.										
9	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.										
10	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.										
11	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.										
12	Es recompensado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.										
	DIMENSIÓN 2: Eficacia										Sugerencias
13	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.										
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad										
15	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.										
16	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.										
	DIMENSIÓN 3: Efectividad										Sugerencias
17	Asiste a sus labores cuando surge verdadera emergencia.										
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.										
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.										
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.										



21	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.										
22	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.										
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.										
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.										
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.										

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: VICTOR HUGO SUAREZ RODRIGUEZ DNI: 08308275

Especialidad del validador: Magister en docencia universitaria

01 de Julio del 2022

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.
Especialidad

Anexo 6: Resultados de confiabilidad de instrumentos

Análisis de confiabilidad de la variable: Satisfacción laboral

Tabla 1 *Confiabilidad de variable 1*

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Para la investigación en la variable satisfacción laboral se realizaron 36 preguntas.

Tabla 2 *Confiabilidad del número de preguntas*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,944</u>	<u>36</u>

Análisis de confiabilidad de la variable: Productividad

Tabla 3 *Confiabilidad de variable 2*

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Para la investigación en la variable satisfacción laboral se realizaron 25 preguntas

Tabla 4 *Confiabilidad del número de preguntas*

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,885</u>	<u>25</u>

Tabla 5: *Confiabilidad ambas variables (satisfacción laboral y productividad)*

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,955</u>	<u>61</u>

Los resultados del alfa de Cronbach de la fiabilidad del instrumento para ambas variables se obtuvieron 0.955 para 61 ítems, asimismo para cada una de las variables se obtuvo 0.944 de la satisfacción laboral con 36 ítems y en cuanto a la productividad se obtuvo 0.885 con 25 ítems, precisando que el instrumento es adecuado para la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDIA MENOR MARCO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y productividad en los trabajadores de una Gerencia en una entidad pública, Lurín 2021", cuyo autor es CARRANZA ALVITRES ANGELA RUBI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 22 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDIA MENOR MARCO ANTONIO DNI: 10050551 ORCID: 0000-0002-4661-6828	Firmado electrónicamente por: MCANDIAM el 31-08- 2022 17:22:07

Código documento Trilce: TRI - 0361538