



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA  
Y GOBERNABILIDAD

**Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del  
Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR:**

M.Sc. Luis Enrique Huamaní Gabancho (ORCID: 0000-0003-0075-4462)

**ASESOR:**

Dr. Dionicio Godofredo González González (ORCID: 0002-7518-1200)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Dios Jehová por guiar siempre por el buen camino y por permitirme lograr siempre mis metas y objetivos.

A mí querida familia por todo su apoyo y comprensión y a mis adorables padres por sus enseñanzas y sus sabios consejos que me dieron y me siguen dando hasta ahora.

Luis Enrique

## **Agradecimiento**

Al M.Sc. Ing. Miguel Vásquez Macedo, por brindarme la autorización para la ejecución de mi trabajo de mi investigación.

A los trabajadores del INIA – Estación Experimental Pucallpa, por brindarme su disponibilidad de tiempo en el recojo de datos.

*El autor*

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo M.Sc. Luis Enrique Huamani Gabancho, egresado del Programa de Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I. N° 00095939 con la tesis titulada: "Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha formulado respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. En conclusión la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagio es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, ninguno ha sido falseado, ni duplicado, tampoco copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirá en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), piratería (uso ilegal de información ajena), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2019.



.....  
Luis Enrique Huamani Gabancho  
D.N.I N° 00095939

## Índice

<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Dictamen</b> .....	iv
<b>Declaratoria de autenticidad</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	x
<b>Abstract</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
1.1. Trabajos previos .....	2
1.2. Teorías relacionadas al tema .....	4
1.3. Formulación del problema .....	13
1.4. Justificación del estudio .....	14
1.5. Hipótesis.....	15
1.6. Objetivo.....	15
<b>II. MÉTODO</b> .....	17
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
2.2. Operacionalización de variables.....	18
2.3. Población y muestra .....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5. Procedimiento.....	21

2.6.	Métodos de análisis de datos .....	21
2.7.	Aspectos éticos .....	21
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	22
3.1.	Resultados descriptivos .....	22
3.2.	Prueba de hipótesis.....	28
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b> .....	33
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	35
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	37
<b>VII.</b>	<b>PROPUESTA</b> .....	38
	<b>REFERENCIAS</b> .....	43
	<b>ANEXOS</b> .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización .....	18
Tabla 2. Validez de los instrumentos .....	20
Tabla 3. Resultados de satisfacción laboral*desempeño de los trabajadores.....	22
Tabla 4. Resultados de trabajo*desempeño de los trabajadores.....	23
Tabla 5. Resultados de satisfacción salarial*desempeño de los trabajadores .....	24
Tabla 6. Resultados de promoción laboral*desempeño de los trabajadores .....	25
Tabla 7. Resultados de reconocimiento laboral*desempeño de los trabajadores.....	26
Tabla 8. Resultados de beneficio laboral*desempeño de los trabajadores.....	27
Tabla 9. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones .....	28
Tabla 10. Spearman de la hipótesis general .....	29
Tabla 11. Spearman de la 1ra hipótesis .....	30
Tabla 12. Spearman de la 2da hipótesis .....	30
Tabla 13. Spearman de la 3ra hipótesis .....	31
Tabla 14. Spearman de la 4ta hipótesis .....	31
Tabla 15. Spearman de la 5ta hipótesis .....	32
Tabla 16. Cronograma de actividades .....	40
Tabla 17. Presupuesto asignado.....	42



## Índice de figuras

Figura 1. Resultados de satisfacción laboral*desempeño de los trabajadores .....	22
Figura 2. Resultados de trabajo*desempeño de los trabajadores .....	23
Figura 3. Resultados de satisfacción salarial*desempeño de los trabajadores .....	24
Figura 4. Resultados de promoción laboral*desempeño de los trabajadores .....	25
Figura 5. Resultados de reconocimiento laboral*desempeño de los trabajadores .....	26
Figura 6. Resultados de beneficio laboral*desempeño de los trabajadores .....	27

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa, 2019.

La metodología se basó en el enfoque cuantitativo y fue desarrollado mediante el diseño correlacional, la población estuvo conformado por el personal del INIA sede Pucallpa y la muestra fueron 89 colaboradores que deben ser encuestados por medio de los dos instrumentos, así mismo los instrumentos fueron validados por cinco profesionales con el grado académico de doctor indicando su aplicabilidad, posteriormente se hizo la confiabilidad de los dos instrumentos mediante el alfa de Cronbach, obteniendo 0.9348 y 0.9565 para la escala de satisfacción laboral y la escala del desempeño de los trabajadores respectivamente, es decir son excelentes.

El resultado descriptivo arrojó que el 62.9% considera que la satisfacción laboral en el INIA es a veces buena, del mismo modo a medida que la satisfacción laboral sea baja, repercute negativamente en el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria ( $r=0.379^{**}$ ,  $p=0.000<0.05$ ).

Palabras claves: trabajo, salario, reconocimiento, beneficios y responsabilidad.

## **Abstract**

The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction and the performance of INIA workers, Pucallpa, 2019.

The methodology was based on the quantitative approach and was developed through the correlational design, the population was made up of the staff of the INIA headquarters Pucallpa and the sample were 89 collaborators that must be surveyed through the two instruments, likewise the instruments were validated by five professionals with the academic degree of doctor indicating their applicability, the reliability of the two instruments was subsequently made using Cronbach's alpha, obtaining 0.9348 and 0.9565 for the job satisfaction scale and the workers performance scale respectively, is Say they are excellent.

The descriptive result showed that 62.9% consider that job satisfaction at INIA is sometimes good, in the same way as job satisfaction is low, it negatively affects the performance of workers of the National Institute of Agricultural Innovation ( $r = 0.379^{**}$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ).

**Keywords:** work, salary, recognition, benefits and responsibility.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, es relevante para las instituciones los procesos para mejorar la gestión laboral, específicamente para la gestión pública, motivado a que admite crear oportunidades semejantes, que están socializadas a mejorar el desenvolvimiento de las actividades y procesos creados intrínsecamente en ellos. “Simultáneamente, se ha reflexionado y estimado la relevancia de determinar excelentes circunstancias profesionales e incrementar la disposición de existencia de los individuos” (Sziklai, 2006).

Es por ello que, la creación de estudios que discurren variables como el clima organizacional, la complacencia a nivel profesional o el desenvolvimiento tienen gran importancia, debido a que favorecen de manera diferente al departamento encargado de bienestar laboral. y el patrimonio personal, bien sea mediante el descubrimiento de precariedades de adiestramiento, la enunciación de programas de impulso a fin de mejorar el ambiente en el sitio de trabajo y el bienestar integral del trabajador, la delineación de métodos en el talento del personal reforzando las medidas para el progreso individual (Imran, Saeed, Anis-Ul-Haq, & Fatima, 2010).

Por tanto, la complacencia profesional es el nivel de aprobación del trabajador con relación al hábitat y circunstancias laborales. Convirtiéndose en un contexto de gran relevancia, debido a que, guarda relación con el buen desenvolvimiento de la organización, la eficacia en el ámbito laboral y el grado de rentabilidad y producción. Los elementos que historialmente han sido relacionados con grandes niveles de complacencia en el ámbito profesional son: Las actividades intelectuales de estimulación, los desafíos prolongados, las distancias objetivas, la situación ambiental, higiénica y de seguridad idónea y una excelente correlación con directivos y colegas. Asimismo, cuando se habla de desempeño laboral se hace referencia a beneficios laborales y la acción que determina el empleado al realizar las actividades primordiales que requiere las responsabilidades asignadas en el ámbito profesional, permitiendo mostrar sus destrezas.

Actualmente, se indica que una de las actividades más resaltantes, que debe realizar toda área de “Bienestar laboral”, resultando ser determinante en el desenvolvimiento laboral al igual que en las medidas implementadas en instituciones sirven como

instrumento de medición en el entorno personal para cumplir con eficiencia los objetivos de la entidad.

En el ámbito de la Región Ucayali, y a nivel del país se está trabajando a nivel de modelos de gestión por resultados, es preocupante ver a las instituciones públicas del estado que son esclavas de su trabajo por el logro de sus metas, evidenciándose la falta de liderazgo en los directivos y funcionarios, los cuales hacen trabajar a presión a sus trabajadores sin escatimar tiempos de calidad para su familia, horarios laborales a tiempo completo.

Mediante la presente investigación se plantea una propuesta que permita el mejoramiento de los procesos de bienestar laboral organizacional del INIA de la ciudad de Pucallpa, de forma que se logre aumentar la complacencia laboral de sus trabajadores, para ocasionar un gran desempeño de cada uno de ellos, al realizar sus actividades primordiales las cuales requieran su obligación laboral en el ámbito profesional concreto de actividades laborales.

## **1.1. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Espaderos (2016) en su estudio indica que los asistentes de la orientación económica del municipio, señalaron que no se estableció relación entre complacencia y desenvolvimiento profesional, porque el índice de repercusión de  $r = 0.1256$ , por lo que tolera el cumplimiento por parte de los trabajadores de lineamientos de actividades laborales y demuestren efectividad y proactividad. Por lo tanto, el investigador llegó a la conclusión que los índices de correspondencia entre el hombre y la mujer, con relación al desenvolvimiento profesional de empleados se indican que son altos, motivo por el cual, no importa si es varón o mujer, los cuales presentan peculiaridades visibles del mismo, tales como la eficiencia, las actividades laborales en grupo y la estimulación.

Figueroa (2015) en su estudio precisa que las herramientas que se utilizaron fueron, uno para la medición del conocimiento institucional, al igual que se usó

como instrumento el procedimiento de niveles análisis de conducta (BOS). Como resultado, se comprobó que hay correlación estadística de significancia entre la cultura organizativa y el desenvolvimiento profesional.

Vásquez (2015) en su estudio indica que las herramientas usadas en primer lugar fue la evaluación de la comunicación y complacencia profesional, con veinte preguntas específicas del tema la cual eran de selección múltiple y en segundo lugar la herramienta usada fue un cuestionario autoaplicable con 16 preguntas divididas en tres niveles. Por lo tanto, el investigador concluyó que pese a que tienen elementos con gran similitud con el desenvolvimiento que lleguen a tener los empleados en cualquier empresa.

Sum (2015) en su estudio señala que según los resultados logrados en esta investigación determinan que la motivación tiene una influencia con el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Por lo tanto, el investigador concluyó que la motivación logra que los trabajadores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, puedan ejecutar sus tareas profesionales en su área laboral con una buena exaltación, por lo que los trabajadores estén complacidos al recibir algún estímulo por su óptimo desempeño laboral.

### **A nivel nacional**

Tello (2019) en su tesis doctoral concluye la existencia de correlación moderada (Kendall=0.5) entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Chávez (2018) en su tesis de maestría concluye que existe relación significativa (Kendall=0.667) entre el reconocimiento y desempeño laboral en trabajadores del Servicio de Nutrición y Dietética del Hospital Regional.

Piélago (2018) en su tesis de maestría concluye la existencia de relación significativa según Rho de Spearman de 0.747\*\* entre la capacitación y el desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán de Ate.

Pozo (2018) en su tesis de maestría concluye relación directa según el Rho de Spearman es 0.709\*\* entre los beneficios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta.

Vidarte (2017) en su tesis de maestría concluye la existencia de relación positiva (Spearman=0.410\*\*) entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura.

Enríquez (2016) en su tesis doctoral concluye la existencia de relación significativa (Nagelkerke=0.641) entre el clima organizacional, la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Institucional de Archivos, Lima.

## **1.2. Teorías relacionadas al tema**

### **1.2.1. Satisfacción laboral**

Para Baumgärtner, Dwertmann, Boehm, & Bruch (2014) la complacencia profesional ha sido una fase estimulante agradable y grato nacida para la valorización de oportunas prácticas profesionales.

Según Gargallo (2008) indica que la complacencia profesional se relaciona cuando a los trabajadores les gusta las actividades que impone el trabajo y Weinert (1987) también afirma que no solamente las actividades laborales sino los efectos causados por él.

Galaz (2002), conceptualiza a la motivación profesional como proceso emotivo relacionado con las actividades laborales, que procede de la interrelación de un par de variables por separado; como la complacencia e inconformidad laboral.

Para los especialistas Garmendia & Parra (1993) unifican la complacencia con nivel afectivo de comodidad ocasionado originado por lograr los requerimientos de un determinado nivel, mediante la

conclusión (estimados aceptables) obtenidos como recompensa del trabajo realizado.

Según Shooshtarian, Ameli & Aminilari (2013) afirman que la complacencia profesional es cómo los individuos perciben los diferentes enfoques de su trabajo, es decir está en función al agrado o desagrado en las actividades laborales.

Especialistas como Porter & Lawler (1968) citados por Gargallo (2008) señalan que la motivación profesional produce una considerable o pequeño elemento de compromiso que de igual forma no apoya los esfuerzos y, después, al ejercicio, ocasionando un círculo entre el desempeño, la satisfacción y el atrevimiento.

Bravo, Peiró & Rodríguez (1996) consideran que la complacencia profesional viene a ser una disposición o varias posiciones realizadas por el trabajador mediante la situación profesional, posiciones que pueden ir dirigidas hacia el trabajo en general o había fases establecidas del mismo.

Para Robbins (2004) citado por Gargallo (2008) las satisfacciones laborales están establecidas por el estímulo de las actividades laborales, la retribución asociada, la relación con los colegas laborales y las limitaciones profesionales a las que los trabajadores han sido aventurados.

Calderón (2013) menciona que la complacencia ha sido una posición ordinaria hacia las actividades laborales conformado por la percepción de empleados sobre las restricciones en las que se ejecutan las actividades laborales.

Las causas que destacan en la complacencia profesional, según Gargallo (2008) son aquellos que reúnen aspectos vinculados aplicando la labor claramente (peculiaridades esenciales) y los asuntos



importantes y generales vinculadas en el ambiente donde se desenvuelve la labor (peculiaridades casuales):

- **Complacencia con la recompensa.** Concerniente al salario y extrasalarial en cláusulas imperiosas en la propia colocación en cláusulas de igualdad.
- **Complacencia en el ambiente laboral.** Relativo a los vocablos con las similitudes lineales con otras áreas y con los colegas procedentes de la contienda de los mismos, la conexión o el soporte y la afecto, el nivel de conexión empresarial.
- **Complacencia con la solidez.** Relativo a la solidez en el trabajo.
- **Complacencia con las cláusulas del empleo.** Relacionado al ambiente en el trabajo y área en la actividad laboral, aseo, itinerarios, bullas, temperamento, etc.
- **Complacencia con el agradecimiento.** Relativo al agradecimiento obtenido en el progreso de las actividades, su destreza sistemática, etc.
- **Complacencia de libertad.** Relacionado con la libertad del empleado para la aplicación acertada en disposiciones por la organización de las metodologías y actividades.
- **Complacencia en el fomento.** Relativo a la posibilidad de aprendizaje u otros estados en el cual sea establecido el fomento.
- **Complacencia con las conexiones personales.** Relativo a las conexiones empleadas con los jefes.
- **Complacencia con la condición de inspección.** Relativo al modo de inspección de los jefes a los subalternos.
- **Complacencia con los servicios y tácticas de toda la organización.** Relativo a la forma de conducir hacia el cambio, a la

admiración y la restauración de la comunidad, el entorno ambiental, etc., y con la pertenencia a una empresa o institución asociativa.

Para los elementos concluyentes de la complacencia profesional Calderón (2013) indica 7 principios:

- **Recompensa financiera.** Es el premio que el trabajador recibe como consecuencia de su trabajo eficiente. Incorpora el pago y utilidades socioeconómicas que ayudan con complacencia de carencias principales que tenga el empleado en el hogar.
- **Estipulaciones mecánicas en el ambiente laboral.** Resultan ser componentes visualizados en el lugar en el cual los empleados ejecutan frecuentemente sus actividades diarias: luminosidad, escala de bulla, ámbito laboral, acomodo y pulcritud.
- **Firmeza y solidez que brinda la organización.** Es la seguridad que le ofrece la organización al trabajador para que el mismo, se encuentre en el departamento asignado en la empresa.
- **Conexiones entre el empleado y la empresa.** La interrelación de los individuos que poseen relación en el centro de la empresa con la ocasión de las actividades laborales, bien sea entre empleados de igual subordinación o de distintos componentes.
- **Ayuda y consideración a los jerarcas.** Es la habilidad de los trabajadores para la aplicación de las decisiones y metodologías que proponen los verificadores y administradores de la empresa.
- **Agradecimiento de otras personas.** Siendo la metodología mediante en la que otros individuos alaban a los empleados más trabajadores motivados a la eficacia y aptitudes para hacer actividades. El agradecimiento proviene de colaboradores, su jefe o mayor administración empresarial.

- **Medios de crecimiento individual y laboral en el centro laboral.** Siendo la posibilidad, observada en empleados, de que en la empresa hallará la ayuda y el impulso para el desarrollo individual y profesional, mediante reglamentos justos y eficaces de capacitación, actualización y de marketing.

Los investigadores Durrego & Echevarría (1999), establecieron varios elementos relacionadas a las satisfacciones laborales:

- **Inspección:** Capacidad o incapacidad de verificadores con relación al desenvolvimiento en el área ocupado, o para resolver problemas que corresponden, y en la que las decisiones dependen en la actividad laboral.
- **Recompensación económica; salarios,** alguna peculiaridad que guarda relación con las gratificaciones otorgadas a los empleados.
- **Agradecimiento de perspectiva y merecimiento.** “(...) cualquier agradecimiento provechoso (...) como un enaltecimiento (...), o agradecimiento (...) perjudicial, de los cuales se puede mencionar una crítica (...) procedente del controlador”.
- **Confianza (Permanencia en el trabajo).** “(...) marca finalidad de (...) permanencia o discontinuidad de la empresa (...)”.
- **Crecimiento individual y compromiso.** “(...) apariencia positiva de un cambio de área laboral en el trabajo o situación del colaborador dentro de la organización (...). Así mismo, apariencia negativa como el fracaso de las probabilidades de marketing, (...)”.
- **Cláusulas laborales.** “(...) cláusulas de entorno ambiental (...) en el que se perfecciona las actividades del trabajo, (...)”.

### **1.2.2. Desempeño laboral**

Para Chiavenato (2000) el desenvolvimiento viene a ser las actividades o aptitudes percibidos en los trabajadores que son muy importantes para el logro de las misiones y visiones de la empresa.

El autor antes mencionado, también considera al desenvolvimiento laboral como una conducta de material humano con una predicción a identificar los objetivos de una determinada institución, por lo cual, en esta dirección, la variable dos viene a ser una táctica personal determinante a un logro en conjunto.

Mientras que, para Bittel (2000) el desenvolvimiento es alentado mayormente por las posibilidades de los empleados sobre la labor que realiza, sus disposiciones dirigidos hacia los logros y sus ganas de alcanzar un bienestar armónico. Por lo cual, el desempeño se conecta o relaciona con las destrezas y capacidades intelectuales que ayudan las tareas de trabajadores, con la finalidad de llegar a cumplir los fines de la organización.

El autor antes mencionado, también indica que hay relación con la precisión de las destrezas y capacidades intelectuales que ayudan las actividades del personal humano.

Según Ghiselli (1998), menciona que el desenvolvimiento tiene respaldo por 4 componentes: la motivación, destrezas y aspectos individuales; transparencia y aprobación de la función; coyunturas para alcanzar la cima.

El autor antes mencionado, también menciona que los componentes de motivación, destrezas, transparencia y coyunturas, son primordiales para un óptimo desenvolvimiento laboral.

Stoner (1994) considera al desenvolvimiento profesional como el aspecto en que los empleados de una empresa laboran eficientemente a fin de lograr los mismos objetivos, mediante reglas determinadas.

Para Gibson, Ivancevich & Donnelly (2001), desenvolvimiento profesional viene a ser la solución de obligaciones que concretan con las prioridades de las empresas, en la excelencia, destreza y demás postulados para la optimización.

Con relación, a los elementos del desenvolvimiento profesional, el autor Chiavenato (2000), afirma que existen tres dimensiones: destrezas, virtudes y prioridades, al respecto también se mencionan las características y cualidades.

Según Campbell, Gasser & Oswald (1996), afirman que las dimensiones para la variable desenvolvimiento profesional son 5: superioridad de la actividad principal del trabajo, exhibición de valentía, doctrina personal, apoyando a los demás y mostrar fidelidad empresarial.

Según Viswesvaran, Ones & Schmidt (2005), indicaron que la extensión en el desenvolvimiento profesional es: aptitud interna (...) comodidad laboral adecuadamente en otras personas (...) asociación con demás personas, y consumidores, (...).

- **Jurisdicción gerencial** (...), dirección de concertación de los múltiples cargos de la organización capacidad para ubicar y fijar los subalternos, y poseer una representación transparente sobre los roles en trabajo y las obligaciones de los otros empleados.
- **Calidad** (...), la disposición de actividades realizadas, ausencia de algún error, exactitud de distinciones, y cuantía de desechos.
- **Producción.** Gestión de cuantía de labores producidas. Cualificaciones que están basadas en el beneficio.
- **Esfuerzos.** Cualificaciones de acumulación de las actividades aplicadas en esfuerzos para realizar una eficiente actividad laboral. Proactividad, pasión en actividades laborales, dedicación laboral, formalidad laboral, perseverancia por encontrar metas y propósitos.

- **Entendimiento de actividades laborales:** Cualificaciones de la labor personal en el entendimiento.
- **Liderazgo:** (...), aptitud de iluminar, para lograr un alto beneficio para los demás, para incentivar a los demás. (...).
- **Acatamiento / aprobación de los jefes:** (...) posición general de las normas reglamentarias. En relación a las normativas, (...), una posición positiva hacia la verificación, (...).
- **Autoridad de comunicación:** (...), destreza para encontrar y divulgar la información. (...) / perspectivas / criterios / posturas tanto orales y escritas. (...).

Para Chiang & San Martín (2015) los elementos de desenvolvimiento profesional son 6: escala de entendimiento mediante descripciones del puesto, desenvolvimiento en el cumplimiento de los roles, entendimiento de la organización, desenvolvimiento e innovación, vínculos interpersonales y rendimiento.

Para Chiavenato (2007) el desenvolvimiento laboral aplica la herramienta que es un cuestionario de siete ítems como: el atributo, el producto, el entendimiento del trabajo, asistencia, entendimiento de las disposiciones, imaginación y talento de ejecución, con un rango de evaluación utilizando el tipo de Likert, en la cual indica que la escala 1 es malo y a la escala 5 nos indica que es eficiente”.

Los autores Chiang & San Martín (2015), indican que la interpretación analítica de complacencia y desenvolvimiento profesional en las autoridades del Municipio de Talcahuano, acredita la presencia de una conexión entre estas dos variables antes mencionada específicamente entorno a los trabajadores de esta institución.

### **1.2.3. Marco filosófico**

Robert Hoppock en 1935 comienza a realizar investigaciones sobre la complacencia laboral, dando a conocer la relación existente entre el personal y su actividad laboral. A partir de ahí, la variable satisfacción laboral comienza a convertirse en tema relevante para las organizaciones, que buscan incrementar la calidad de vida de sus trabajadores.

La complacencia laboral se contextualiza de múltiples maneras, a través de la opinión de diversos autores, evidenciándose en la teoría, que la satisfacción influye en diversas variables: cultura organizacional, desempeño laboral, capacidad, atención al usuario, entre otros.

Las características del personal en las organizaciones, juegan un papel importante en los niveles de satisfacción, es decir, los niveles de satisfacción del personal, son específicos y evaluados en indicadores, por ejemplo, mediante la edad del individuo, su autoestima, la autovaloración que se tiene y el entorno social donde se desarrolla.

Posteriormente el profesor Edwin Locke en su libro, publicado en 1976 considera que es el estado emocional verdadero desde la percepción subjetiva de los individuos en sus actividades laborales.

El psicólogo Paul Muchinsky en su libro “Psicología aplicada al trabajo”, publicado en 1983 explica que la complacencia laboral viene de una respuesta afectiva y emocional del personal, ante el placer que se obtiene en el desarrollo de sus labores.

Stephen Robbins en su libro “Comportamiento organizacional”, publicado en 1998, indica que son las actividades realizadas por el personal, y se mide a través de la satisfacción en su puesto laboral.

Los diferentes autores citados otorgan una visión filosófica de como la satisfacción laboral va construyéndose desde el siglo XIX.

#### **1.2.4. Marco legal**

- Ley General del Trabajo, emitido en el 2006 por el Congreso de la República del Perú, que consta de cinco títulos: “*contrato laboral, desenvolvimiento de la relación individual de trabajo, beneficios y gratificación, condiciones generales de trabajo, disposición y expiración*”.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?

PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?



## **1.4. Justificación del estudio**

### **1.4.1. Justificación teórica**

La investigación teórica ha permitido conocer las teorías referidas a las variables de estudio, debido a que se busca ahondar en la administración del Estado que la complacencia profesional tiene relación con el desenvolvimiento profesional en los empleados públicos.

### **1.4.2. Justificación práctica**

En este estudio existe relevancia práctica porque nos permitió prestar un mayor interés a los trabajadores, específicamente en la parte funcional de sus necesidades y posibilidades, precisar la disminución de los desacuerdos entre los trabajadores que pertenecen a cada área determinada, al darles las facilidades de manejar sus labores, por lo cual sería de gran ayuda para progresar en el ámbito laboral, incitaría a la preparación, al engrandecimiento y la imaginación inventiva, en el entorno del empleado y directores del INIA Sede Pucallpa. Del mismo modo permitiría el desenvolvimiento de los empleados con relación a las exigencias del puesto.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

El estudio resulta de gran relevancia, debido a que, proporciona herramientas para evaluar el desenvolvimiento profesional y la complacencia en una entidad del sector público que es el INIA Sede Pucallpa.

### **1.4.4. Justificación social**

Los resultados obtenidos permiten que la administración del INIA Sede Pucallpa mejore su clima organizacional, modificando las normas para un adecuado trato hacia los trabajadores.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

HE1. Existe relación significativa entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

HE2. Existe relación significativa entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

HE3. Existe relación significativa entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

HE4. Existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

HE5. Existe relación significativa entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

## **1.6. Objetivo**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

OE1. Determinar la relación que existe entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

OE2. Determinar la relación que existe entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

OE3. Determinar la relación que existe entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

OE4. Determinar la relación que existe entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

OE5. Determinar la relación que existe entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

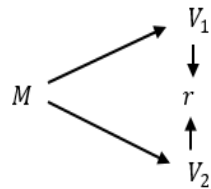
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica, porque se enfocó en la exploración de nuevos conocimientos que proporcionan las variables dentro de las instalaciones del INIA, Pucallpa. Recolectando datos que, al momento de ser procesados, entregan información que sirve de conocimiento para tomar decisiones (Sánchez & Reyes, 2006).

De acuerdo al análisis investigativo no experimental, se realizó el enfoque cuantitativo, porque el investigador empleó el análisis descriptivo de los resultados que entregó el instrumento para obtener resultados descriptivos para el informe.

Por lo tanto, se aplicó un diseño correlacional, donde se describió las relaciones entre las dos variables en un tiempo específico. Por lo cual, aquí también se explican las relaciones de las variables, las cuales son concretamente correlacionales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



Donde:

M → Muestra trabajadores del INIA Sede Pucallpa.

V1 → Satisfacción laboral.

V2 → Desempeño laboral.

r → Relación entre V1 y V2.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción laboral	Aspecto emotivo óptimo o beneficioso de la apreciación personal de las vivencias en el centro laboral del empleado. (Locke, 1976).	Se establece en función a la medición de las dimensiones en estudio, de acuerdo a la escala y el rango establecido por el valor de cada indicador.	Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad.</li> <li>• Organización.</li> <li>• Habilidades.</li> </ul>
			Salario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración del salario.</li> <li>• Expectativas salariales.</li> </ul>
			Promoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación.</li> <li>• Ascenso.</li> </ul>
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución.</li> <li>• Trato.</li> </ul>
			Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensiones.</li> <li>• Seguros médicos.</li> <li>• Vacaciones.</li> <li>• Gratificaciones.</li> </ul>
Desempeño de los trabajadores	Es la actuación o proceder existente de los empleados, a nivel competitivo y experto, como en las vinculaciones interpersonales que han sido instauradas en la atención del bienestar de la comunidad. (Salas, 2005).	Conjunto de actividades que hacen posible el logro de los objetivos.	Efectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma de adaptación a las exigencias de la organización.</li> <li>• Tendencia a la transformación.</li> </ul>
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de actividades.</li> <li>• Conformidad.</li> </ul>
			Práctica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad en el desempeño de actividades.</li> </ul>
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de pertenencia.</li> <li>• Reto.</li> <li>• Percepción de gratificación</li> </ul>
			Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para imaginar actividades.</li> <li>• Habilidad para emprender actividades.</li> </ul>

## 2.3. Población y muestra

### Población

Está constituido por 115 trabajadores del INIA Sede Pucallpa.

### Muestra

Es representada por los 89 trabajadores del INIA Sede Pucallpa. El discernimiento de elección queda en función a la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{N \times z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{115 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (115 - 1) + 1,96^2 \times 0,05 \times 0,05}$$
$$n = 89$$

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas

La encuesta es el proceso para recolectar la información encaminada a una porción de personas en representación de una población; consistiendo en la enunciación de diversas interrogantes que tienen que ser contestadas en un cuestionario. En el presente trabajo investigativo, dicha herramienta se obtiene información importante con relación a la complacencia profesional y el desenvolvimiento profesional.

### 2.4.2. Instrumentos

Cuestionario: Cada pregunta posee una composición única de aspectos de cada variable. Los resultados son medidos asignando el nivel con relación para cada eslabón en un formato de siempre, a veces y nunca.

### 2.4.3. Validez del instrumento

Los dos cuestionarios, fueron validados por cinco profesionales con el grado académico de doctor, el cual dieron un punto de vista favorable, para la aplicación de los dos cuestionarios de preguntas.

Tabla 2. Validez de los instrumentos

Nombres y apellidos	Grado académico: Doctor en	Valoración de los instrumentos	
		Escala de satisfacción laboral	Escala del desempeño de los trabajadores
Mílusca Bernal Ramírez	Educación	Totalmente de acuerdo	
Ramiro Rodríguez Rodríguez	Derecho		
Ronel Tello Vásquez	Administración de la educación		
Oscar Manuel Gómez Arroyo	Educación		
Jorge Luis Hilario Rivas	Ingeniería de sistemas		

### 2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Por medio de la aplicación del “*alfa de Cronbach*” se procedió a dar la confianza de los dos instrumentos utilizados en la investigación:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} * \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$k = \text{Ítems.}$

$S_i^2 = \text{Varianza de los ítems}$

$S_T^2 = \text{Varianza de la suma total por cada ítems}$

Para el instrumento 1.

$$\alpha = \frac{31}{31 - 1} * \left( 1 - \frac{39.085}{409.945} \right) \equiv 0.9348 \equiv \text{excelente}$$

Para el instrumento 2.

$$\alpha = \frac{26}{26 - 1} * \left(1 - \frac{33.984}{423.5}\right) \equiv 0.9565 \equiv \textit{excelente}$$

## **2.5. Procedimiento**

Una vez que tenemos las dimensiones de las variables, procedemos a evaluar cuales son los indicadores idóneos para la investigación, y así realizar el cuestionario de preguntas, que es validado por cinco académicos con el grado de doctor, para el recojo de datos, y a través del SPSS, evaluar el alfa de Cronbach, realizar el análisis descriptivo por medio de tablas y gráficos, y posteriormente la prueba de hipótesis.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

La metodología se realiza utilizando las herramientas descriptivas e inferenciales.

Asimismo, la estadística inferencial, nos brinda cantidades de los estadígrafos, en la cual la *r* de Spearman nos permite realizar el contraste de las proposiciones.

Todo, este bagaje de información se obtiene mediante el uso del SPSS de la adaptación veintidós.

## **2.7. Aspectos éticos**

El análisis del estudio se ejecutó, primeramente, dando respeto al derecho del autor de las bibliografías citadas. La ejecución del cuestionario que se les planteo a los trabajadores será anónima con la finalidad de lograr resultados fiables.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 3. Resultados de satisfacción laboral\*desempeño de los trabajadores

			Desempeño de los trabajadores			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Satisfacción laboral	Malo	Recuento	2	7	3	12
		% dentro de satisfacción laboral	16,7%	58,3%	25,0%	100,0%
	Regular	Recuento	7	36	13	56
		% dentro de satisfacción laboral	12,5%	64,3%	23,2%	100,0%
	Bueno	Recuento	1	8	12	21
		% dentro de satisfacción laboral	4,8%	38,1%	57,1%	100,0%
Total	Recuento	10	51	28	89	
	% dentro de satisfacción laboral	11,2%	57,3%	31,5%	100,0%	

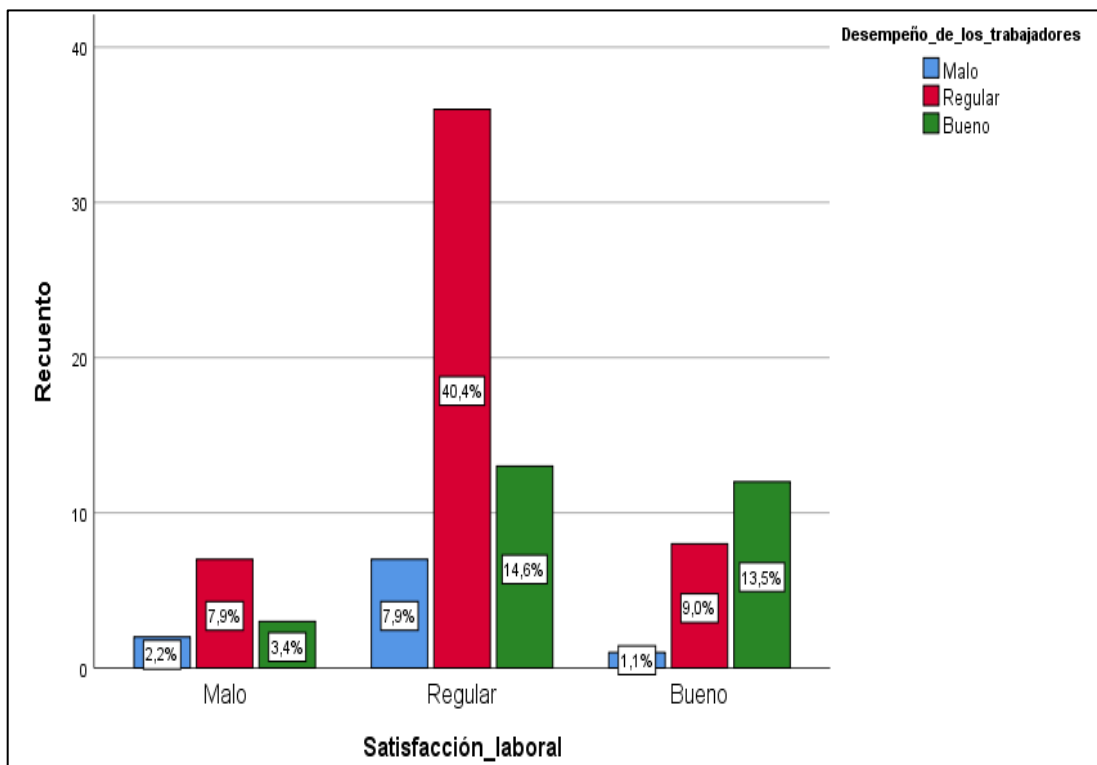


Figura 1. Resultados de satisfacción laboral\*desempeño de los trabajadores

De los 89 colaboradores que laboran en INIA, el 62.9% considera regular la satisfacción, el 23.6% bueno y el 13.5% malo. Del mismo modo, con respecto al desempeño de los trabajadores el 57.3% dicen que es regular, el 31.5% bueno y el 11.2% malo.

Tabla 4. Resultados de trabajo\*desempeño de los trabajadores

		Desempeño de los trabajadores			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Trabajo	Malo	Recuento	3	4	4	11
		% dentro de trabajo	27,3%	36,4%	36,4%	100,0%
	Regular	Recuento	6	39	8	53
		% dentro de trabajo	11,3%	73,6%	15,1%	100,0%
	Bueno	Recuento	1	8	16	25
		% dentro de trabajo	4,8%	38,1%	57,1%	100,0%
Total	Recuento	10	51	28	89	
	% dentro de trabajo	11,2%	57,3%	31,5%	100,0%	

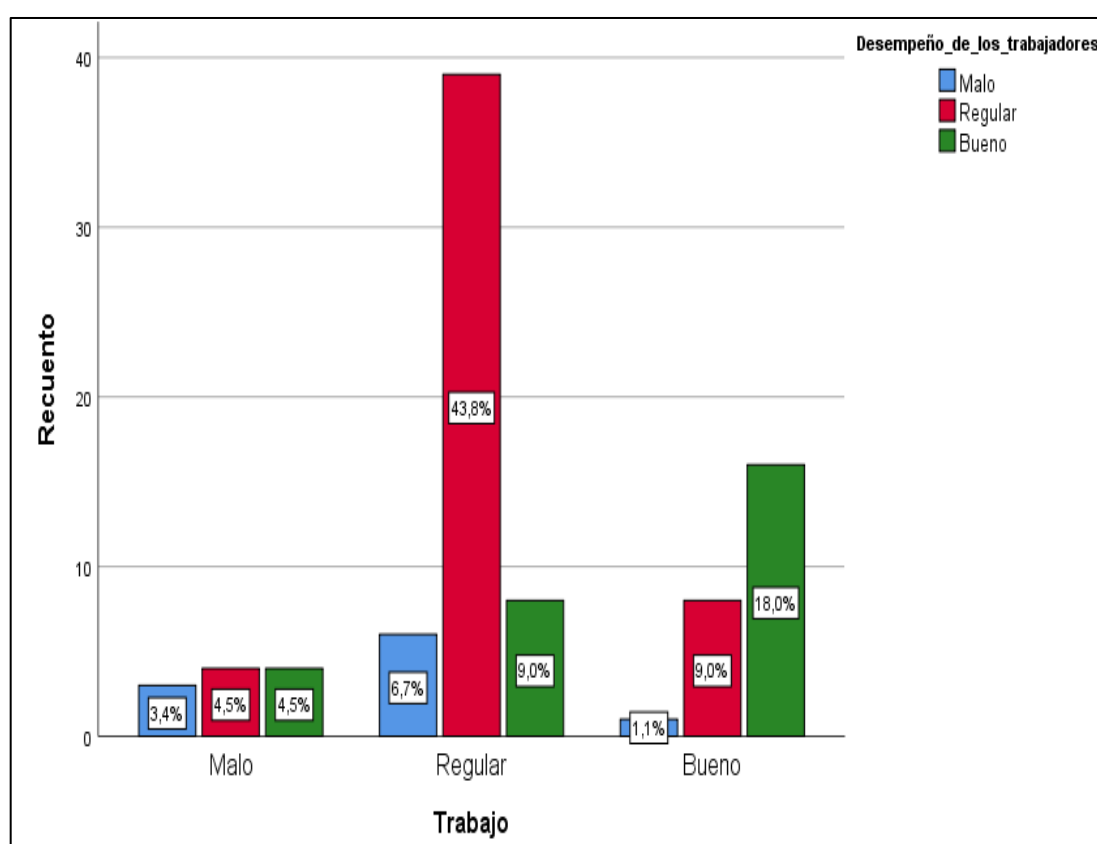


Figura 2. Resultados de trabajo\*desempeño de los trabajadores

De los 89 colaboradores que laboran en INIA, el 59.5% considera regular la responsabilidad, organización y las habilidades de los trabajadores, el 28.1% bueno y el 12.4% malo. Del mismo modo, con respecto al desempeño de los trabajadores el 57.3% dicen que es regular, el 31.5% bueno y el 11.2% malo.

Tabla 5. Resultados de satisfacción salarial\*desempeño de los trabajadores

		Desempeño de los trabajadores			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Salario	Malo	Recuento	4	2	3	9
		% dentro de salario	44,4%	22,2%	33,3%	100,0%
	Regular	Recuento	6	33	12	51
		% dentro de salario	11,8%	64,7%	23,5%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	16	13	29
		% dentro de salario	0,0%	55,2%	44,8%	100,0%
Total	Recuento	10	51	28	89	
	% dentro de salario	11,2%	57,3%	31,5%	100,0%	

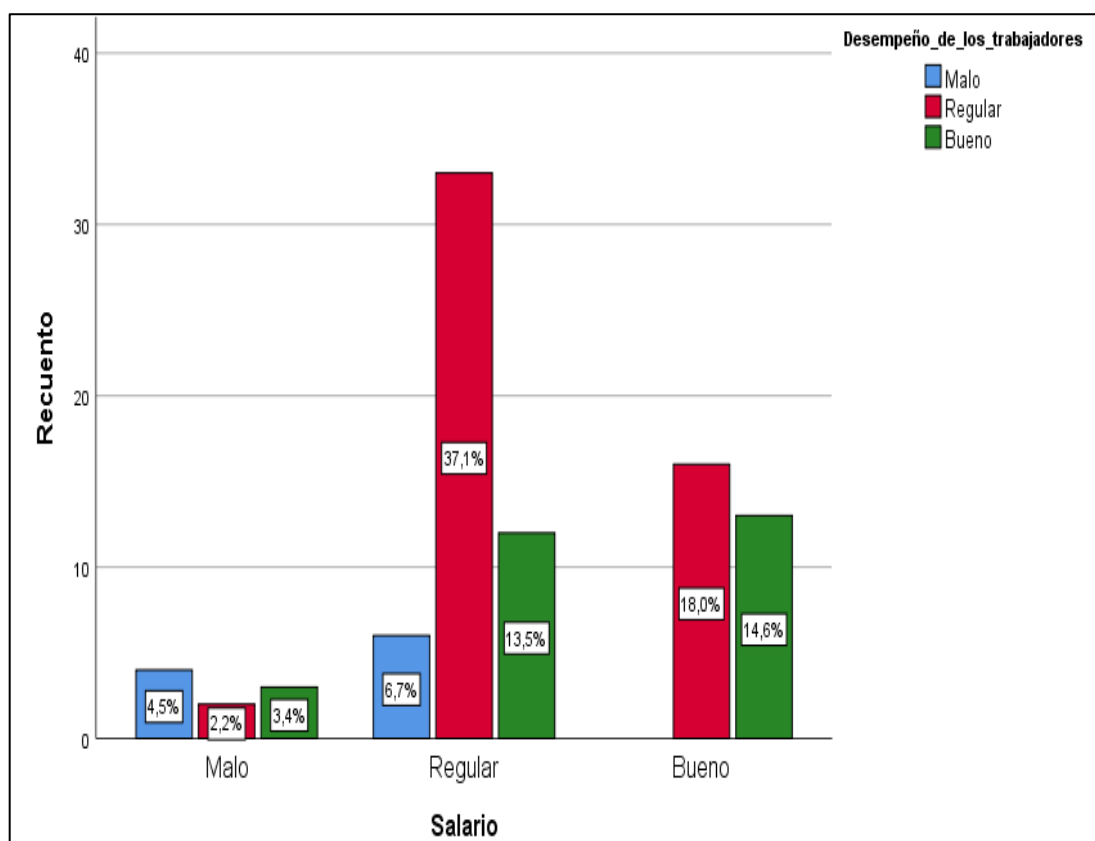


Figura 3. Resultados de satisfacción salarial\*desempeño de los trabajadores

De los 89 colaboradores que laboran en INIA, el 57.3% considera regular la satisfacción salarial, el 32.6% bueno y el 10.1% malo. Del mismo modo, con respecto al desempeño de los trabajadores el 57.3% dicen que es regular, el 31.5% bueno y el 11.2% malo.

Tabla 6. Resultados de promoción laboral\*desempeño de los trabajadores

		Desempeño de los trabajadores			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Promoción	Malo	Recuento	4	6	5	15
		% dentro de promoción	26,7%	40,0%	33,3%	100,0%
	Regular	Recuento	5	37	12	51
		% dentro de promoción	9,3%	68,5%	22,2%	100,0%
	Bueno	Recuento	1	8	11	20
		% dentro de promoción	5,0%	40,0%	55,0%	100,0%
Total	Recuento	10	51	28	89	
	% dentro de promoción	11,2%	57,3%	31,5%	100,0%	

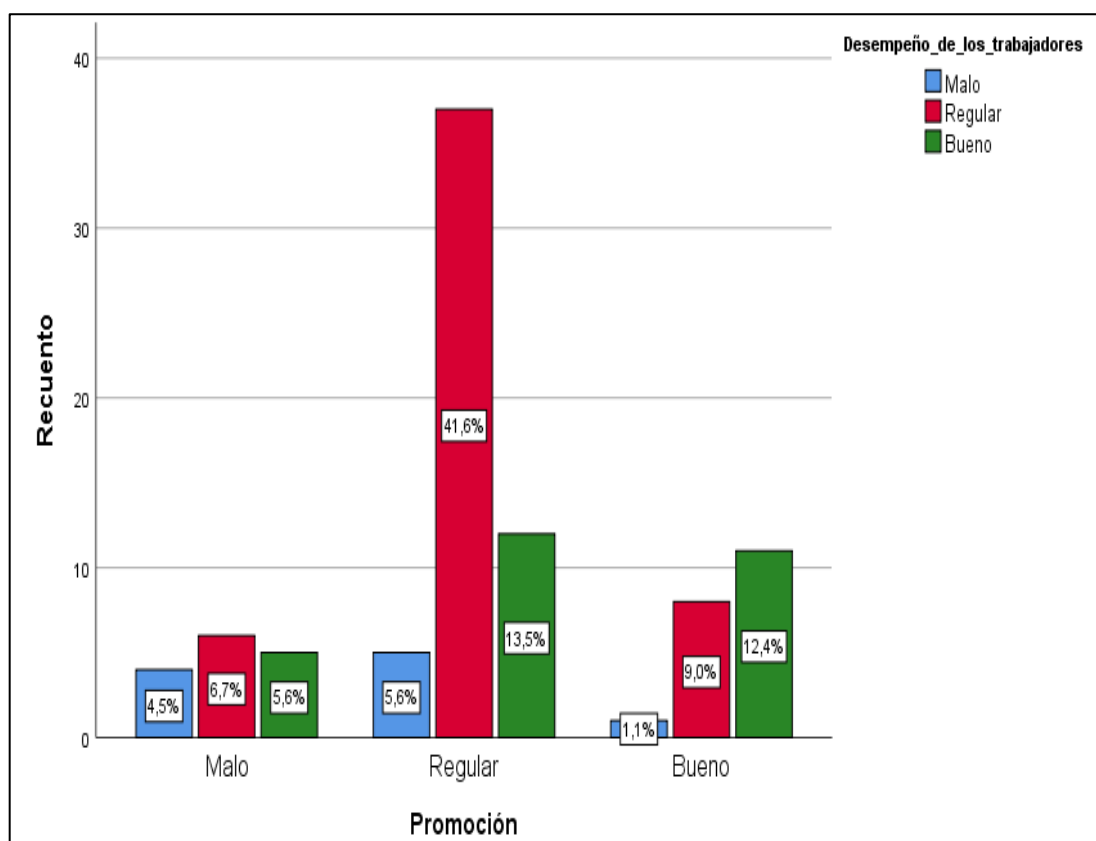


Figura 4. Resultados de promoción laboral\*desempeño de los trabajadores

De los 89 colaboradores que laboran en INIA, el 60.67% considera regular la capacitación y los ascensos, el 22.47% bueno y el 16.85% malo. Del mismo modo, con respecto al desempeño de los trabajadores el 57.3% dicen que es regular, el 31.5% bueno y el 11.2% malo.

Tabla 7. Resultados de reconocimiento laboral\*desempeño de los trabajadores

		Desempeño de los trabajadores			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Reconocimiento	Malo	Recuento	6	7	6	19
		% dentro de reconocimiento	31,6%	36,8%	31,6%	100,0%
	Regular	Recuento	3	36	11	50
		% dentro de reconocimiento	6,0%	72,0%	22,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	1	8	11	20
		% dentro de reconocimiento	5,0%	40,0%	55,0%	100,0%
Total	Recuento	10	51	28	89	
	% dentro de reconocimiento	11,2%	57,3%	31,5%	100,0%	

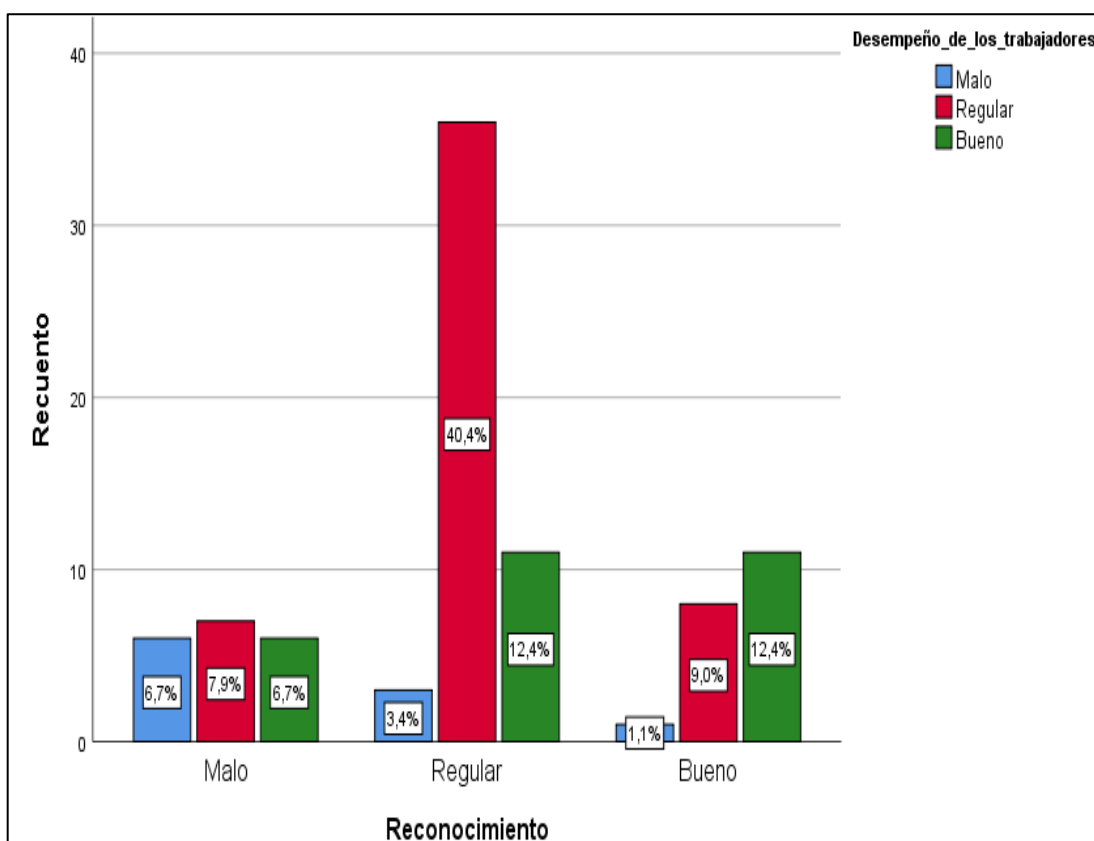


Figura 5. Resultados de reconocimiento laboral\*desempeño de los trabajadores

De los 89 colaboradores que laboran en INIA, el 56.2% considera regular el reconocimiento laboral, el 22.5% bueno y el 21.3% malo. Del mismo modo, con respecto al desempeño de los trabajadores el 57.3% dicen que es regular, el 31.5% bueno y el 11.2% malo.

Tabla 8. Resultados de beneficio laboral\*desempeño de los trabajadores

		Desempeño de los trabajadores			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Beneficios	Malo	Recuento	2	7	2	11
		% dentro de beneficios	18,2%	63,6%	18,2%	100,0%
	Regular	Recuento	6	37	14	57
		% dentro de beneficios	10,5%	64,9%	24,6%	100,0%
	Bueno	Recuento	2	7	12	21
		% dentro de beneficios	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%
Total	Recuento	10	51	28	89	
	% dentro de beneficios	11,2%	57,3%	31,5%	100,0%	

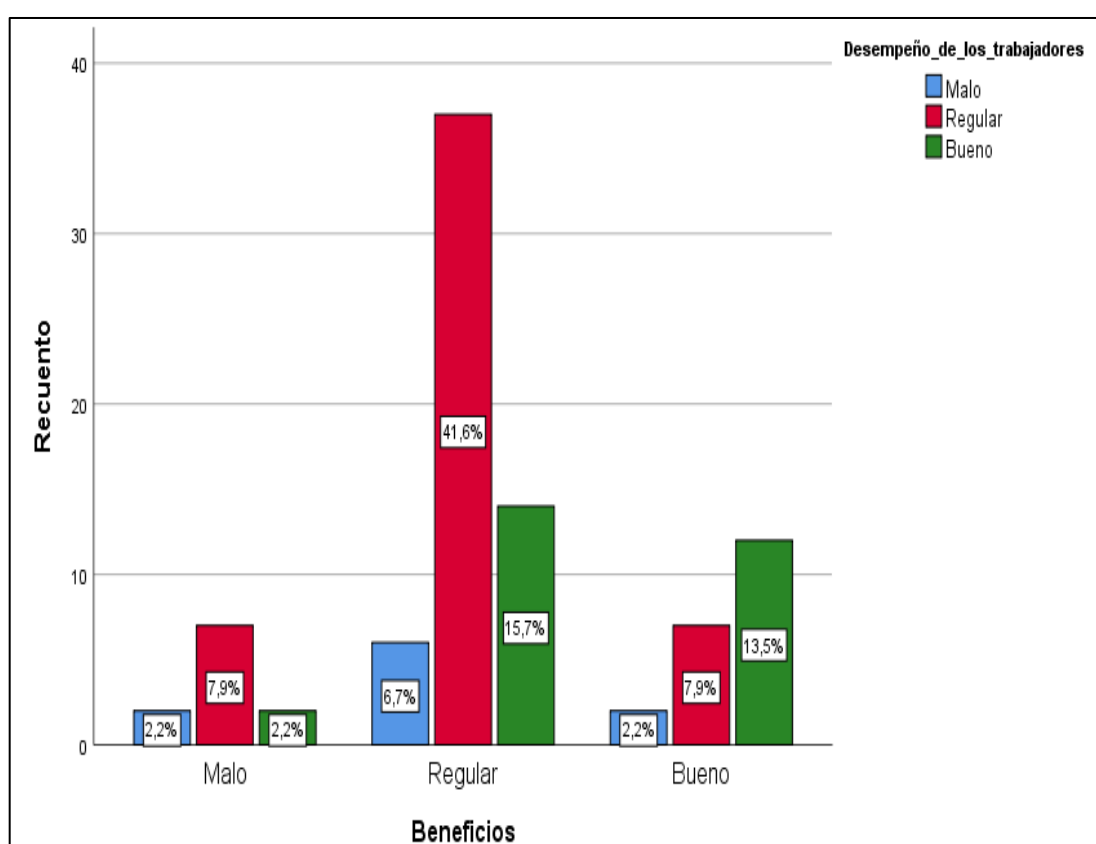


Figura 6. Resultados de beneficio laboral\*desempeño de los trabajadores

De los 89 colaboradores que laboran en INIA, el 64% considera regular el beneficio laboral, el 23.5% bueno y el 12.3% malo. Del mismo modo, con respecto al desempeño de los trabajadores el 57.3% dicen que es regular, el 31.5% bueno y el 11.2% malo.

### 3.2. Prueba de hipótesis

#### Prueba de normalidad

$H_0$ : Los datos recogidos se ajustan a una distribución normal.

$H_1$ : Los datos recogidos no se ajustan a una distribución normal.

La muestra de estudio está representada por 89 trabajadores del INIA Sede Pucallpa, por lo tanto, se tiene que emplear la prueba de Kolmogorov – Smirnov.

Las variables y dimensiones sometidas a la prueba de normalidad son: satisfacción laboral, desempeño de los trabajadores, trabajo, salario, promoción, reconocimiento, beneficios, con la finalidad de conocer si están paramétricas o no, para elegir el coeficiente Pearson o Spearman, teniendo en consideración el valor que emite el Sig., en caso de ser menor al nivel de significancia (5%) se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Tabla 9. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,331	89	0,000
Desempeño de los trabajadores	0,312	89	0,000
Trabajo	0,319	89	0,000
Salario	0,316	89	0,000
Promoción	0,311	89	0,000
Reconocimiento	0,282	89	0,000
Beneficios	0,339	89	0,000

La tabla 9, demuestra que el Sig. de las variables y dimensiones es 0.000, siendo menor que nivel de significancia (5%), rechazándose la hipótesis  $H_0$ , a su vez, se debe utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Tabla 10. Spearman de la hipótesis general

		Satisfacción laboral
Desempeño de los trabajadores	Rho de Spearman	0,379**
	Sig. (bilateral) = p	0,000
	N	89

La tabla 10 comprueba que el  $\alpha=0.05 > p=0.00$ , donde se termina aceptando la Ha, así mismo el Spearman arrojó 0.379\*\*, donde se comprueba una correlación positiva baja entre las variables satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa.

## Prueba de las hipótesis específicas

### #01

Ha: Existe relación significativa entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.



Tabla 11. Spearman de la 1ra hipótesis

		<b>Trabajo</b>
<b>Desempeño de los trabajadores</b>	Rho de Spearman	0,432**
	Sig. (bilateral) = p	0,000
	N	89

La tabla 11 comprueba que el  $\alpha=0.05 > p=0.00$ , donde se termina aceptando la  $H_a$ , así mismo el Spearman arrojó 0.432\*\*, donde se comprueba una correlación positiva moderada entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa.

## #02

$H_a$ : Existe relación significativa entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

$H_o$ : No existe relación significativa entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Tabla 12. Spearman de la 2da hipótesis

		<b>Salario</b>
<b>Desempeño de los trabajadores</b>	Rho de Spearman	0,337**
	Sig. (bilateral) = p	0,001
	N	89

La tabla 12 comprueba que el  $\alpha=0.05 > p=0.001$ , donde se termina aceptando la  $H_a$ , así mismo el Spearman arrojó 0.337\*\*, donde se comprueba una correlación positiva baja entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa.

## #03

$H_a$ : Existe relación significativa entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Tabla 13. Spearman de la 3ra hipótesis

		Promoción
<b>Desempeño de los trabajadores</b>	Rho de Spearman	0,229**
	Sig. (bilateral) = p	0,004
	N	89

La tabla 13 comprueba que el  $\alpha=0.05 > p=0.004$ , donde se termina aceptando la Ha, así mismo el Spearman arrojó 0.229\*\*, donde se comprueba una correlación positiva baja entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa.

#### #04

Ha: Existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Tabla 14. Spearman de la 4ta hipótesis

		Reconocimiento
<b>Desempeño de los trabajadores</b>	Rho de Spearman	0,354**
	Sig. (bilateral) = p	0,001
	N	89

La tabla 14 comprueba que el  $\alpha=0.05 > p=0.004$ , donde se termina aceptando la Ha, así mismo el Spearman arrojó 0.354\*\*, donde se comprueba una correlación positiva baja entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa.

## #05

Ha: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

Tabla 15. Spearman de la 5ta hipótesis

		<b>Beneficio</b>
<b>Desempeño de los trabajadores</b>	Rho de Spearman	0,329**
	Sig. (bilateral) = p	0,002
	N	89

La tabla 15 comprueba que el  $\alpha=0.05 > p=0.002$ , donde se termina aceptando la Ha, así mismo el Spearman arrojó 0.329\*\*, donde se comprueba una correlación positiva baja entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados en el capítulo III, son contrastados con los trabajos previos a la investigación.

Al aplicarse el instrumento se determinó que el 13.5% opinan que la satisfacción laboral es malo en el INIA, el 23.6% dicen que es bueno y el 62.9% consideran que es regular; mientras el 11.2% opinan que el desempeño de los trabajadores es malo en el INIA, el 31.5% dicen que es bueno y el 57.3% consideran que es regular. Por su parte, la correlación de Spearman afirma que existe una correlación positiva baja de 0.379\*\* entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa. Estos resultados son corroborados por Vidarte (2017) afirmando la existencia de relación positiva (Spearman=0.410\*\*) entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura.

Al aplicarse el instrumento se determinó que el 12.4% opinan que la responsabilidad, organización y las habilidades de los trabajadores es malo en el INIA, el 28.1% dicen que es bueno y el 59.5% consideran que es regular. Por su parte, la correlación de Pearson afirma que existe una correlación positiva moderada de 0.432\*\* entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa. Estos resultados son corroborados por Enríquez (2016) donde expresa la existencia de relación significativa (Nagelkerke=0.641) entre el clima organizacional, la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Institucional de Archivos, Lima.

Al aplicarse el instrumento se determinó que el 10.1% opinan que la satisfacción salarial es malo en el INIA, el 32.6% dicen que es bueno y el 57.3% consideran que es regular. Por su parte, la correlación de Pearson afirma que existe una correlación positiva baja de 0.337\*\* entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa. Estos resultados son corroborados por Tello (2019) afirmando la existencia de correlación moderada (Kendall=0.5) entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Al aplicarse el instrumento se determinó que el 16.85% opinan que la capacitación y los ascensos son malos en el INIA, el 22.47% dicen que es bueno y el 60.67% consideran que es regular. Por su parte, la correlación de Pearson afirma que existe una correlación positiva baja de 0.229\*\* entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa. Estos resultados son corroborados por Piélago (2018) afirmando la existencia de relación significativa según Rho de Spearman de 0.747\*\* entre la capacitación y el desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán de Ate.

Al aplicarse el instrumento se determinó que el 21.3% opinan que el reconocimiento laboral es malo en el INIA, el 22.5% dicen que es bueno y el 56.2% consideran que es regular. Por su parte, la correlación de Pearson afirma que existe una correlación positiva baja de 0.354\*\* entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa. Estos resultados son corroborados por Chávez (2018) afirmando la existencia de relación significativa (Kendall=0.667) entre el reconocimiento y desempeño laboral en trabajadores del Servicio de Nutrición y Dietética del Hospital Regional de Ayacucho.

Al aplicarse el instrumento se determinó que 12.3% opinan que el beneficio laboral es malo en el INIA, el 23.5% dicen que es bueno y el 64% consideran que es regular. Por su parte, la correlación de Pearson afirma que existe una correlación positiva baja de 0.329\*\* entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa. Estos resultados son corroborados por Pozo (2018) afirmando relación directa según el Rho de Spearman es 0.709\*\* entre los beneficios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta.

## V. CONCLUSIONES

- Primero.** Del análisis descriptivo de la tabla 3, se desprende que el 62.9% considera que la satisfacción laboral en el INIA es regular, del mismo modo de la tabla 10, se interpreta que a medida que la satisfacción laboral sea baja, repercute negativamente en el desempeño de los trabajadores, de acuerdo al Rho de Spearman  $0.379^{**}$ ,  $p=0.000<0.05$ .
- Segundo.** Del análisis descriptivo de la tabla 4, se desprende que el 59.5% considera que la responsabilidad, organización y las habilidades de los trabajadores en el INIA es regular, del mismo modo de la tabla 11, se interpreta que a medida que la satisfacción del trabajo sea moderada, repercute moderadamente en el desempeño de los trabajadores, de acuerdo al Rho de Spearman  $0.432^{**}$ ,  $p=0.000<0.05$ .
- Tercero.** Del análisis descriptivo de la tabla 5, se desprende que el 57.3% considera que la satisfacción salarial en el INIA es regular, del mismo modo de la tabla 12, se interpreta que a medida que la satisfacción salarial sea baja, repercute desfavorablemente en el desempeño de los trabajadores, de acuerdo al Rho de Spearman  $0.337^{**}$ ,  $p=0.001<0.05$ .
- Cuarto.** Del análisis descriptivo de la tabla 6, se desprende que el 60.67% considera que la capacitación y los ascensos en el INIA es regular, del mismo modo de la tabla 13, se interpreta que a medida que la promoción de las capacitaciones y ascensos sea baja, resulta perjudicial en el desempeño de los trabajadores, de acuerdo al Rho de Spearman  $0.229^{**}$ ,  $p=0.004<0.05$ .

- Quinto.** Del análisis descriptivo de la tabla 7, se desprende que el 56.2% considera que el reconocimiento laboral en el INIA es regular, del mismo modo de la tabla 14, se interpreta que a medida que el reconocimiento laboral sea bajo, repercute desfavorablemente en el desempeño de los trabajadores, de acuerdo al Rho de Spearman  $0.354^{**}$ ,  $p=0.001<0.05$ .
- Sexto.** Del análisis descriptivo de la tabla 8, el 64% considera que el beneficio laboral en el INIA es regular, del mismo modo de la tabla 15, se interpreta que a medida que los beneficios laborales sean bajos, el desempeño de los trabajadores disminuye, de acuerdo al Rho de Spearman  $0.329^{**}$ ,  $p=0.002<0.05$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primero.** Se recomienda al director del INIA Sede Pucallpa, motivar tanto intrínseca como extrínseca para la satisfacción laboral de su personal, ya que ambos se complementan para la mejora del desempeño laboral.
- Segundo.** Es importante que la administración comience a entregar incentivos al personal, ya sea por sus destrezas en sus competencias laborales o por su responsabilidad en las funciones asignadas.
- Tercero.** Se recomienda para el aumento de la productividad del personal capacitaciones semestrales, desarrollando temas prácticos, mediante secciones simplificadas que impacten de forma significativa en las actividades que realizan en el INIA.
- Cuarto.** La administración del INIA, debe tener un plan de reconocimiento a su personal, ya sea mediante el trato de los superiores o retribuciones económicas, siendo importante para el desempeño de los trabajadores.
- Quinto.** La administración debe cumplir de manera oportuna con los beneficios sociales.



## VII. PROPUESTA

**PROPUESTA SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL PARA MEJORAR  
EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL  
DE INNOVACIÓN AGRARIA, PUCALLPA, 2019.**

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Institución** : INIA Sede Pucallpa.
- 1.2. Distrito** : Callería.
- 1.3. Provincia** : Coronel Portillo.
- 1.4. Departamento** : Ucayali.
- 1.5. Director** : Ing. Miguel Vásquez Macedo.
- 1.6. Responsable** : MSc. Luis Enrique Huamaní Gabancho.
- 1.7. Duración** : 3 meses.
- 1.8. Inicio** : 7 de marzo del 2020.
- 1.9. Fin** : 30 de mayo del 2020.

### II. PARTICIPANTES:

El personal de las diferentes áreas administrativas y técnicas del Instituto Nacional de Innovación Agraria sede Pucallpa.

### III. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA:

Es necesario realizar una propuesta que contemple un plan de acción, objetivos y estrategias, que estén enmarcados con las dimensiones y factores, tanto de la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el INIA, Pucallpa; ya que es fundamental hacer una evaluación del trabajo, salario, promoción,

reconocimiento y beneficios; porque la investigación gira en torno a la relación con las variables.

En el anexo 1.1. Ficha de observación sobre las relaciones interpersonales, se realizó un cuestionario de preguntas para determinar mediante la escala de Likert la opinión de los mismos trabajadores, y con ello emitir una propuesta en función a la realidad actual del Instituto Nacional de Innovación Agraria sede Pucallpa.

#### **IV. OBJETIVOS:**

##### **4.1. Objetivo general**

Implementar un plan de acción que mejore la satisfacción laboral para el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

##### **4.2. Objetivos específicos**

OE1. Precisar en qué medida las habilidades en el trabajo mejora el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa, 2019.

OE2. Realizar en qué medida la satisfacción salarial mejora el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa, 2019.

OE3. Determinar en qué medida la capacitación mejora el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa, 2019.

OE4. Establecer en qué medida el reconocimiento laboral mejora el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa, 2019.

OE5. Determinar en qué medida los beneficios laborales mejora el desempeño de los trabajadores del INIA, Pucallpa, 2019.

## V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

Tabla 16. Cronograma de actividades

Temática	Contenido	Metodología	Recurso didáctico	Duración	Día
<b>MARZO DEL 2020</b>					
Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que es la autorrealización.</li> <li>- Perspectiva del personal.</li> <li>- Seguridad y confianza en sí mismo.</li> <li>- Relaciones humanas.</li> </ul>	El autor realiza una exposición acerca de la autorealización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material de apoyo.</li> <li>- Pizarra.</li> <li>- Reproductor multimedia.</li> </ul>	1 hora y 20 min.	07/03/2020
		En esta sesión de aprendizaje el autor, aplicará un taller en el aula.		45 min.	14/03/2020
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento personal.</li> <li>- Ambiente laboral.</li> <li>- Adaptación.</li> </ul>	El autor realiza una exposición acerca de las condiciones laborales.		1 hora y 20 min.	21/03/2020
		En esta sesión de aprendizaje el autor, aplicará un taller en el aula.		45 min.	28/03/2020
<b>ABRIL DEL 2020</b>					
Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creatividad.</li> <li>- Aprendizaje.</li> <li>- Estabilidad laboral.</li> </ul>	El autor realiza una exposición acerca del involucramiento laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material de apoyo.</li> <li>- Pizarra.</li> <li>- Reproductor multimedia.</li> </ul>	1 hora y 20 min.	04/04/2020
		En esta sesión de aprendizaje el autor, aplicará un taller en el aula.		45 min.	11/04/2020
Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitaciones.</li> <li>- Incentivos.</li> <li>- Oportunidades.</li> </ul>	El autor realiza una exposición acerca del reconocimiento laboral.		1 hora y 20 min.	18/04/2020
		En esta sesión de aprendizaje el autor, aplicará un taller en el aula.		45 min.	25/04/2020
<b>MAYO DEL 2020</b>					
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación interna en la institución.</li> <li>- Comunicación externa en la institución.</li> </ul>	El autor realiza una exposición sobre la comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material de apoyo.</li> <li>- Pizarra.</li> <li>- Reproductor multimedia.</li> </ul>	1 hora y 20 min.	02/05/2020
		En esta sesión de aprendizaje el autor, aplicará un taller en el aula.		45 min.	09/05/2020
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios en la organización.</li> <li>- Beneficios sociales.</li> <li>- Remuneraciones básicas.</li> <li>- Remuneraciones basadas en el desempeño.</li> </ul>	El autor realiza una exposición acerca de los benéficos.		1 hora y 20 min.	16/05/2020
		En esta sesión de aprendizaje el autor, aplicará un taller en el aula.		45 min.	23/05/2020
Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de los resultados.</li> </ul>	En esta sesión de aprendizaje el autor, evaluará las temáticas aprendidas en el aula.		1 hora y 20 min.	30/05/2020

## **VI. MEDIOS Y MATERIALES:**

### **Recursos humanos.**

- Personal del INIA, Pucallpa.
- Tesista.
- Asistente dentro del aula.

### **Recursos materiales.**

- Materiales de escritorio.
  - Lápices.
  - Equipo móvil.
  - Ordenador.
  - Libros.
  - Resaltadores.
  - Memoria externa.
- Materiales de impresión.
  - Copias.
  - Impresora.
  - Papel bond.

## **VII.EVALUACIÓN:**

Las temáticas impartidas en aulas, se evaluarán haciendo uso de una lista de comprobación (*check-list*).

## VIII. PRESUPUESTO:

Tabla 17. Presupuesto asignado

<b>Recursos materiales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Total</b>
<b>Materiales de escritorio</b>			
Lápices	89 unidades	S/ 1.00	S/ 89.00
Equipo móvil	1 unidad	S/ 400.00	S/ 400.00
Ordenador	1 unidad	S/ 1500.00	S/ 1500.00
Libros	3 unidades	S/ 120.00	S/ 360.00
Resaltadores	6 unidades	S/ 2.00	S/ 12.00
Memoria externa	2 unidades	S/ 35.00	S/ 70.00
	Imprevistos		S/ 500.00
<b>Materiales de impresión.</b>			
Copias	623 unidades	S/ 0.10	S/ 62.30
Impresora	89 unidades	S/ 0.25	S/ 22.25
Papel bond	1 millar	---	S/ 70.00
	Imprevistos		S/ 500.00
	<b>Total</b>		<b>S/ 3, 585.55</b>

## REFERENCIAS

- Baumgärtner, M., Dwertmann, D., Boehm, S., & Bruch, H. (2014). *Satisfacción laboral de los empleados con discapacidades: el papel de la flexibilidad estructural percibida*.
- Bittel, L. (2000). Administración del personal.
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral*. España: Síntesis S.A.
- Calderón, I. (2013). *Educación y esperanza en las fronteras de la discapacidad*. España: Universidad de Málaga.
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F. (1996). *The substantive nature of performance variability*. EE.UU.
- Chávez, F. (2018). *Satisfacción y desempeño laboral en trabajadores del Servicio de Nutrición y Dietética del Hospital Regional, Ayacucho, 2018*. Lima: UCV.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Chile: Universidad del Bio Bio.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: 5ta. Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Durrego, A., & Echevarría, N. (1999). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Enríquez, M. (2016). *Clima organizacional, satisfacción y desempeño laboral en el sistema institucional de archivos, Lima 2016*. Lima: UCV.
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Figuerola, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Galaz, J. (2002). *La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal*. México: Perfiles Educativos.
- Gargallo, A. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*.
- Garmendia, J., & Parra, F. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Taurus Universitaria.
- Ghiselli, J. (1998). *Administración de personal*.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos*. Santiago: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Imran, R., Saeed, T., Anis-Ul-Haq, M., & Fatima, A. (2010). *Organizational climate as a predictor of innovative work behavior*. *African Journal of Business Management*.
- Piélago, E. (2018). *Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018*. Lima: UCV.
- Porter, L., & Lawler, E. (1968). *Actitudes y desempeño gerencia*. Dorsey.
- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017*. Huacho: UNJFSC.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business support Anethsel.

- Shooshtarian, Z., Ameli, F., & Aminilari, M. (2013). *El efecto de la inteligencia emocional del trabajo en su satisfacción laboral, desempeño laboral y compromiso laboral*. Iranian Journal of Management Studies.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Pearson Education.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Sziklai, G. (2006). *Estudiar y gestionar el clima organizacional como medio para lograr una ventaja competitiva*. Capacitación, 52.
- Tello, F. (2019). *Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo–2019*. Lima: UCV.
- Vásquez, J. (2015). *Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores del área de bodega de Bofasa*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Vidarte, J. (2017). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016*. Lima: UCV.
- Viswesvaran, C., Ones, D., & Schmidt, F. (2005). *Cognitive ability in personnel selection decisions*. London.
- Weinert, B. (1987). *Manual de psicología de la organización*. Barcelona: Herder.



## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos

#### Anexo 1.1. Ficha de observación sobre las relaciones interpersonales

##### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario de preguntas orientado a la satisfacción laboral dentro del INIA, es solo para fines académicos, por lo tanto, solicito honestidad al momento de marca con un “X” la alternativa que considere adecuada.

#### I. DATOS GENERALES

1.1. ¿Cuál es su edad? \_\_\_\_\_

1.2. ¿Cuál es su sexo?      Masculino ( )      Femenino ( )

1.3. Indique su profesión \_\_\_\_\_

#### II. DATOS ESPECÍFICOS

Nº	ITEMS	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
<b>TRABAJO</b>						
1	La responsabilidad en mi puesto laboral es clara, por tal motivo, se espera un rendimiento adecuado en el desarrollo de las actividades encomendadas.					
2	El trabajo en su área laboral está debidamente organizado.					
3	En su trabajo, usted cree que puede desarrollar sus habilidades.					
4	Usted cree que puede adaptarse a las condiciones de exigencias del INIA.					
5	Considera usted que el INIA le proporciona los materiales necesarios para un buen desempeño laboral.					
6.	De manera general, se siente satisfecho en el INIA.					
<b>SALARIO</b>						
7.	Su sueldo es adecuado en relación al trabajo que realiza.					
8.	Considera insatisfacción con el pago mensual dentro del INIA.					
9.	Considero que entrega más de lo que recibo en el INIA.					
10.	El sueldo percibido es aceptable.					
11.	El trabajo que realiza en el INIA le permite cubrir sus expectativas con respecto a su calidad de vida.					
12	El sueldo que percibe le permite una vida cómoda.					
<b>PROMOCIÓN</b>						
13	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permita mejorar mis habilidades.					
14	Considero que en el INIA tengo oportunidades					

	de recibir capacitaciones que permita mejorar mi desarrollo humano.					
15	El trabajo me impone retos importantes.					
16	La promoción del personal es justa porque considera la meritocracia.					
17	Todas tenemos las mismas oportunidades para la asunción de las jefaturas.					
18	Todas tenemos las mismas oportunidades para la asunción de cargos administrativos.					
19	El ambiente laboral en el INIA le permite expresar libremente su opinión, sin el temor a las represalias.					
20	Se trata bien al personal, al margen del cargo que desempeñan.					
	<b>RECONOCIMIENTO</b>					
21	Me brindan reconocimiento por realizar funciones administrativas en la institución.					
22	Cuando introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce.					
23	Evalúan correctamente el desempeño de mis funciones.					
24	Me siento realizado profesionalmente, con mi trabajo.					
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
	<b>BENEFICIOS</b>					
26	Me brindan pensiones extras cuando logro las metas de la institución.					
27	Los beneficios son equitativos en relación a mi trabajo.					
28	Mi seguro médico de hospitalización, cirugía y maternidad, me permiten cubrir contingencias de enfermedades.					
29	El derecho a las vacaciones de los trabajadores se cumple en la institución.					
30	Se cumple con las gratificaciones por fiestas patrias y navideñas al personal.					
31	Los beneficios diferentes a los que recibo actualmente podrían mejorar mi calidad de vida.					

**Muchas gracias por su colaboración**

### ESCALA DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

El presente cuestionario de preguntas orientado a su desempeño laboral dentro del INIA, es solo para fines académicos, por lo tanto, solicito honestidad al momento de marca con un “X” la alternativa que considere adecuada.

N	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Usted considera que cuenta con la capacidad de laborar bajo presión.					
2	Dispone de la capacidad de usar las herramientas del trabajo de forma afectiva.					
3	Considera tener la capacidad de sobresalir en los obstáculos laborales.					
4	Tiene la capacidad de ser cortés y eficiente en el servicio que brinda.					
5	Los valores institucionales del INIA lo aplica en su puesto laboral.					
6	Considera que los trabajos que le son encomendados, son entregados a tiempo.					
7	Los trabajos que realiza son entregados sin errores y en los plazos requeridos por sus superiores.					
8	Existe cumplimiento con sus actividades a realizar.					
9	Cuando el encargado inmediato del área se ausenta, usted asume la responsabilidad.					
10	Considera tener el conocimiento para el desempeño de sus actividades laborales.					
11	Siente seguridad en las laborales que desempeña.					
12	Cuenta con adaptabilidad a los cambios.					
13	Está satisfecho con su trabajo.					
14	Se considera parte de la institución.					
15	El sistema de comunicación utilizado en la institución es efectivo.					
16	Se comparte la información general con todos los trabajadores.					
17	Dispone de los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades.					
18	La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí.					
19	Realiza trabajos en que usted destaca en la institución.					
20	Su trabajo le produce satisfacción por sí mismo.					
21	La institución le brinda la oportunidad de ascenso.					
22	La institución les brinda las oportunidades de capacitación que le ofrece.					
23	Aunque no se pida, usted entrega más tiempo para terminar las actividades.					
24	Muestra entusiasmo en las reuniones de trabajo.					
25	Su persona confía en los miembros de su equipo para alcanzar resultados positivos en el área de trabajo.					
26	Existe disposición en asumir nuevos retos.					

**Muchas gracias por su colaboración**

## Anexo 1.2. Validez de los instrumentos

Nombres y apellidos	MILUSCA BERNAL RAMÍREZ	DNI N°	00076314
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
Dirección domiciliaria	Jr. Circunvalación H2.10 Lt 21 YARINACOCHA	Teléfono domicilio	783525
Título Profesional/Especialidad	LICENCIADA EN EDUCACIÓN: LENGUA Y LITERATURA	Teléfono celular	945438076
Grado académico	DOCTORA		
Mención	EDUCACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Pucallpa, 13-11-19

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de la satisfacción laboral"

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

Nombres y Apellidos	MILUSCA BERNAL RAMÍREZ	DNI N°	00076374
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES		
Dirección domiciliaria	Jr. CIRCUNVALACIÓN MB 10 LT 21 YARINACOGCHA.	Teléfono domicilio	783525
Título Profesional/Especialidad	LICENCIADA EN EDUCACIÓN: LENGUA Y LITERATURA.	Teléfono celular	945438076
Grado académico	DOCTORA		
Mención	EDUCACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Pucallpa, 13-11-19

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario del desempeño de los trabajadores"

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor.

**VALORACIÓN:**

Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
-------------------------	---------------	--------------------------------	------------	----------------------


  
FIRMA DEL EVALUADOR

Nombres y apellidos	RAMIRO RODRIGUEZ RODRIGUEZ	DNI N°	00122104
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
Dirección domiciliaria	CALLE GUEPI N° 149	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	CONTADOR	Teléfono celular	961545510
Grado académico	DOCTOR		
Mención	EN DERECHO		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Puc. 12/11/19

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO				
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO:</b> "Cuestionario de la satisfacción laboral"				
<b>OBJETIVO:</b> Validar el instrumento de investigación.				
<b>DIRIGIDO A:</b> Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.				
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:</b>				
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:</b> Doctor.				
<b>VALORACIÓN:</b>				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
 <b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>				


Nombres y Apellidos	<i>Rafael Rodríguez Rodríguez</i>	DNI N°	<i>00122104</i>
Nombre del instrumento	<b>CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES</b>		
Dirección domiciliaria	<i>Calle Guape N° 149</i>	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	<i>CONTADOR</i>	Teléfono celular	<i>961545510</i>
Grado académico	<i>DOCTOR</i>		
Mención	<i>EN DERECHO</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Puc. 12/11/19</i>

<b>VALIDEZ DEL INSTRUMENTO</b>				
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO:</b> "Cuestionario del desempeño de los trabajadores"				
<b>OBJETIVO:</b> Validar el instrumento de investigación.				
<b>DIRIGIDO A:</b> Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.				
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:</b>				
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:</b> Doctor.				
<b>VALORACIÓN:</b>				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
 <b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>				

Nombres y apellidos	Ronal Tello Vásquez	DNI N°	00127695
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
Dirección domiciliaria	Hab. Urb. Portales de Ucayali Mz. 1 - lote 13	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Lic. en Educación	Teléfono celular	98140610
Grado académico	Doctor		
Mención	Administración de la educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	12/11/19

<b>VALIDEZ DEL INSTRUMENTO</b>				
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO:</b> "Cuestionario de la satisfacción laboral"				
<b>OBJETIVO:</b> Validar el instrumento de investigación.				
<b>DIRIGIDO A:</b> Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.				
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:</b>				
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:</b> Doctor.				
<b>VALORACIÓN:</b>				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				
<b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>				



Nombres y Apellidos	Ronel Tello Vásquez	DNI N°	00127695
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES		
Dirección domiciliaria	Hab Urb Portales de Ucayali	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Lic. en Educación	Teléfono celular	981401610
Grado académico	Doctor		
Mención	Administración de la educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	12/11/19

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario del desempeño de los trabajadores"

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

Nombres y apellidos	Oscar Manuel Gomez Arroyo	DNI N°	00123670
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
Dirección domiciliaria	Las Alamedas Mz M. Lot. 05	Teléfono domicilio	442090
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en educación	Teléfono celular	961662424
Grado académico	Doctor		
Mención	en educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	12-11-2019

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de la satisfacción laboral"

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**


**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo ✓
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Nombres y Apellidos	Oscar Manuel Gomez Arroyo	DNI N°	00123670
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES		
Dirección domiciliaria	Los Alamedas 42-11 Lot. 05	Teléfono domicilio	442090
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en educación	Teléfono celular	961662424
Grado académico	Doctor		
Mención	En educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	12-11-2019

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario del desempeño de los trabajadores"

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

Nombres y apellidos	JORGE LUIS HILARIO RIVAS	DNI N°	22481163
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
Dirección domiciliaria	Av. Miraflores Mb. H Lt. 33-34-G Yarinacocha	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono celular	946455088
Grado académico	DOCTOR		
Mención	EN INGENIERIA DE SISTEMAS		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Pucallpa, 12/11/19

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de la satisfacción laboral"

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

Nombres y Apellidos	JORGE LUIS HILARIO RIVAS	DNI N°	22481163
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES		
Dirección domiciliaria	Av. Miraflores Mz. H Lt. 33-34-G Yanacocha	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono celular	946455088
Grado académico	DOCTOR		
Mención	EN INGENIERIA DE SISTEMAS		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Pucallpa, 12/11/19

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario del desempeño de los trabajadores"

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**TITULO:** Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

Ficha de validación de expertos del instrumento satisfacción laboral, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa

Variable	Dimensión	Indicadores	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Muy Satisfacción	Satisfacción Suficiente	Indiferencia	Desección Suficiente	Muy Desección	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA				
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Satisfacción Laboral	Trabajo	Responsabilidad	1	La responsabilidad en mi puesto laboral es clara, por tal motivo, se espera un rendimiento adecuado en el desarrollo de las actividades encomendadas.							✓		✓		✓					
		Organización	2	El trabajo en mi área laboral está debidamente organizado.							✓		✓		✓					
			3	En mi trabajo, usualmente puedo desarrollar mis habilidades.							✓		✓		✓					
		Habilidades	4	Usualmente creo que puedo adaptarme a las condiciones de exigencia del INIA.								✓		✓		✓				
	5		Considero usual que el INIA le proporcione los recursos necesarios para un buen desempeño laboral.								✓		✓		✓					
	6		De manera general, me siento satisfecho en el INIA.								✓		✓		✓					
	Salario	Valoración del salario	7	Sea medio o adecuado en relación al trabajo que realizo.							✓		✓		✓					
			8	Considero satisfacción con el pago mensual dentro del INIA.							✓		✓		✓					
		Valoración del salario	9	Considero que obtengo más de lo que merito en el INIA.								✓		✓		✓				
			10	El sueldo percibido es aceptable.								✓		✓		✓				
			11	El trabajo que realizo en el INIA le permite cubrir mis expectativas con respecto a su calidad de vida.								✓		✓		✓				
	Promoción	Capacitación	12	El sueldo que percibo le permite una vida cómoda.							✓		✓		✓					
			13	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mis habilidades.								✓		✓		✓				
			14	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mi desarrollo humano.									✓		✓		✓			
			15	El trabajo me impone retos importantes.								✓		✓		✓				
			16	La promoción del personal en mi área permite considerar la meritocracia.									✓		✓		✓			
		Ascenso	17	Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascensión de los salarios.								✓		✓		✓				
			18	Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascensión de cargos administrativos.								✓		✓		✓				
			19	El ambiente laboral en el INIA le permite expresarse libremente en privado, sin el temor a las represalias.									✓		✓		✓			
			20	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.									✓		✓		✓			
			21	Me brinda reconocimiento por realizar funciones administrativas en la institución.									✓		✓		✓			
	Reconocimiento	Retribución	22	Cuando intercedo una mejora de mi trabajo se me reconoce.								✓		✓		✓				
			23	Evalúan constantemente el desempeño de sus funciones.								✓		✓		✓				
		Trato	24	Me siento realizado profesionalmente, con mi trabajo.								✓		✓		✓				
			25	La forma que realizo mi trabajo me motiva como cualquier otra.								✓		✓		✓				
	Beneficios	Pensiones	26	Me brindan pensiones extras cuando logro los metas de la institución.								✓		✓		✓				
			27	Los beneficios son equitativos en relación a mi trabajo.								✓		✓		✓				
		Seguros médicos	28	Mi seguro médico de hospitalización, cirugía y maternidad, me permite cubrir contingencias de enfermedades.								✓		✓		✓				
			29	El derecho a las vacaciones de los trabajadores se cumple en la institución.								✓		✓		✓				
		Vacaciones	30	Se cumple con los derechos de los trabajadores por fiestas patrias y aniversarios a los trabajadores de la institución.								✓		✓		✓				
			31	Los beneficios diferentes a los que recibía anteriormente permiten mejorar mi calidad de vida.								✓		✓		✓				

*Milusca*  
 Dra. Milusca Bernal Ramírez  
 DNI N° 00076314

**TITULO:** Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

Ficha de validación de expertos del instrumento desempeño de los trabajadores, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa

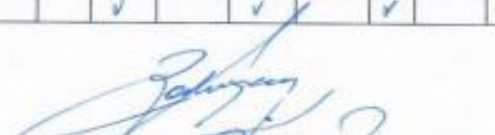
Variable	Descripción	Indicadores	Nº	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Muy Satisfacción	Satisfacción	Neutralidad	Desección	Muy Desección	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño de los trabajadores	Efecto	Forma de adaptación a las exigencias de la organización.	1	Útil cuando que cuenta con la capacidad de laborar bajo presión.						✓		✓		✓				
		Tendencia a la transformación.	2	Dispone de la capacidad de usar las herramientas del trabajo de forma efectiva.						✓		✓		✓				
	Compromiso	Desempeño de actividades.	3	Considera tener la capacidad de sobrellevar los obstáculos laborales.						✓		✓		✓				
			4	Tiene la capacidad de ser cortés y eficiente en el servicio que brinda.						✓		✓		✓				
			5	Los valores institucionales del INIA le ayudan en su puesto laboral.						✓		✓		✓				
			6	Cuenta con puntualidad en la entrega de los trabajos asignados en el INIA.						✓		✓		✓				
			7	Los trabajos que realiza son entregados sin errores y en los plazos estipulados por sus superiores.						✓		✓		✓				
			8	Existe cumplimiento con sus actividades a realizar.						✓		✓		✓				
	Práctica	Habilidad en el desempeño de actividades.	9	Cuando el encargado inmediato del área se ausenta, asume la responsabilidad.						✓		✓		✓				
			10	Considera tener el conocimiento para el desempeño de sus actividades laborales.						✓		✓		✓				
			11	Siente seguridad en las labores que desempeña.						✓		✓		✓				
			12	Cuenta con adaptabilidad a los cambios.						✓		✓		✓				
	Responsabilidad	Percepción de pertenencia	13	Está satisfecho con su trabajo.						✓		✓		✓				
			14	Se considera parte de la institución.						✓		✓		✓				
		Reta	15	El sistema de comunicación utilizado en la institución es efectivo.						✓		✓		✓				
			16	Se comparte la información general con todos los trabajadores.						✓		✓		✓				
			17	Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.						✓		✓		✓				
			18	La institución le da la oportunidad de ser lo mejor de sí.						✓		✓		✓				
			19	Realiza trabajos en que usted destaca en la institución.						✓		✓		✓				
			20	Su trabajo le produce satisfacción por sí mismo.						✓		✓		✓				
		Percepción de gratificación	21	La institución le brinda la oportunidad de ascenso.						✓		✓		✓				
			22	La institución le brinda las oportunidades de capacitación que le ofrece.						✓		✓		✓				
	23		Aunque no se pida, usted entrega más tiempo para terminar las actividades.						✓		✓		✓					
	24		Participa con entusiasmo en las reuniones del INIA.						✓		✓		✓					
	Emprendimiento	Habilidad para imaginar actividades.	25	Se percibe cómodo en los momentos de su equipo para alcanzar resultados positivos en el área de trabajo.						✓		✓		✓				
			26	Existe disposición en asumir nuevos retos.						✓		✓		✓				

*Melusca Bernal Ramírez*  
 Dra. Melusca Bernal Ramírez  
 DNI N° 00076314

**TITULO: Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019**

**Ficha de validación de expertos del instrumento satisfacción laboral, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa**

Variable	Dimensión	Indicadores	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Satisfacción Laboral	Trabajo	Responsabilidad	1	La responsabilidad en su puesto laboral es clara, por tal motivo, se espera un rendimiento adecuado en el desarrollo de las actividades encomendadas.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			2	El trabajo en su área laboral está debidamente organizado.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Habilidades	3	En su trabajo, usted cree que puede desarrollar sus habilidades.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4	Usted cree que puede adaptarse a las condiciones de exigencia del INIA.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5	Considera usted que el INIA le proporciona los materiales necesarios para su buena desempeño laboral.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6	De manera general, se siente satisfecho en el INIA.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Salario	Valoración del salario	7	Se siente insatisfecho en relación al trabajo que realiza.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8	Considera insatisfacción con el pago mensual dentro del INIA.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9	Considera que cobra más de lo que recibe en el INIA.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Valoración del salario	10	El sueldo percibido es adecuado.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11	El trabajo que realiza en el INIA le permite cubrir sus expectativas con respecto a su calidad de vida.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Promoción	Capacitación	12	El sueldo que percibo le permite una vida cómoda.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Ascenso	13	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mis habilidades.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
				14	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mi desarrollo humano.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
				15	El trabajo me aporta otros conocimientos.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
		16		La promoción del personal es justa porque considera la meritocracia.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		17		Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascensión de los jefaturas.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		18		Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascensión de cargos administrativos.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reconocimiento	Retribución	19	El ambiente laboral en el INIA le permite expresar libremente su opinión, sin el temor a las represalias.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
				20	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Trato	21	Me brindan reconocimiento por realizar funciones administrativas en la institución.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	22			Cuando introduzco una mejora de mi trabajo se me reconocen.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	23			Evitan contactarse al desempeño de sus funciones.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	24			Me siento reconocido profesionalmente, por mi trabajo.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Beneficios	Pensiones	25	La forma que realice en sus calificaciones como cualquier otra.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			26	Me brindan prestaciones extras cuando hago las cosas de la institución.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Seguros médicos	27	Los beneficios son equitativos en relación a mi trabajo.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			28	Me siento seguro al tener un seguro médico de hospitalización, cirugía y maternidad, me permite cubrir contingencias de enfermedad.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Vacaciones	29	El derecho a las vacaciones de los trabajadores se cumple en la institución.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			30	Se cumple con los derechos de las gratificaciones por fiestas patrias y Navidad a los trabajadores de la institución.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Gratificaciones	31	Los beneficios diferenciales a los que recibe actualmente podría mejorar su calidad de vida.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

  
 Dr. Porfirio Rodríguez Rodríguez.  
 ONS N°: 00122104



**TITULO:** Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

Ficha de validación de expertos del instrumento desempeño de los trabajadores, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa

Variable	Dimensión	Indicadores	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
					Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Satisfecho	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
										SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Desempeño de los trabajadores	Efectos	Formas de adaptación a las exigencias de la organización. Tendencia a la transformación.	1	Usted considera que cuenta con la capacidad de laborar bajo presión.						✓		✓		✓				
			2	Dispone de la capacidad de usar los herramientas del trabajo de forma efectiva.						✓		✓		✓				
	Compromiso	Desempeño de actividades. Conformidad.	3	Considera tener la capacidad de adaptarse en los estándares laborales.						✓		✓		✓				
			4	Tiene la capacidad de ser creativo y eficiente en el servicio que brinda.						✓		✓		✓				
			5	Los valores institucionales del INIA se aplican en su puesto laboral.						✓		✓		✓				
			6	Cuenta con puntualidad en la entrega de los trabajos asignados en el INIA.						✓		✓		✓				
			7	Los trabajos que realiza son entregados sin errores y en los plazos requeridos por sus superiores.						✓		✓		✓				
			8	Existe cumplimiento con sus actividades a realizar.						✓		✓		✓				
			9	Cuando el encargado momento del área se ausenta, usted asume la responsabilidad.						✓		✓		✓				
	Práctica	Habilidad en el desempeño de actividades.	10	Considera tener el conocimiento para el desempeño de sus actividades laborales.						✓		✓		✓				
			11	Siente seguridad en las labores que desempeña.						✓		✓		✓				
			12	Cuenta con adaptabilidad a los cambios.						✓		✓		✓				
			13	Está satisfecho con su trabajo.						✓		✓		✓				
	Responsabilidad	Percepción de pertenencia	14	Se considera parte de la institución.						✓		✓		✓				
			15	El sistema de comunicación utilizado en la institución es efectivo.						✓		✓		✓				
			16	Se comparte la información general con todos los trabajadores.						✓		✓		✓				
		Bono	17	Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.							✓		✓		✓			
			18	La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí.						✓		✓		✓				
			19	Realiza trabajos en que usted destaca en la institución.						✓		✓		✓				
			20	Si trabaja lo produce satisfacción por sí mismo.						✓		✓		✓				
			21	La institución le brinda la oportunidad de aprender.						✓		✓		✓				
			22	La institución le brinda las oportunidades de capacitación que le ofrece.						✓		✓		✓				
			23	Aunque no se pida, usted entrega más tiempo para terminar las actividades.						✓		✓		✓				
			24	Participa con entusiasmo en las reuniones del INIA.						✓		✓		✓				
	Emprendimiento	Habilidad para imaginar actividades.	25	Si persona confía en los miembros de su equipo para alcanzar resultados positivos en el área de trabajo.						✓		✓		✓				
			26	Existe disposición en asumir riesgos con otros.						✓		✓		✓				

*[Firma]*  
 Dr. Román Rodríguez Rodríguez.  
 DNI N° 00122104.

# TITULO: Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

## Ficha de validación de expertos del instrumento satisfacción laboral, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa

Vereda	Dimensión	Indicadores	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES												
					Muy Satisfecho	Satisfecho	Insuficiente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA									
										SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO								
Satisfacción laboral	Trabajo	Responsabilidad	1	La responsabilidad en mi puesto laboral es clara, por tal motivo, se espera un rendimiento adecuado en el desarrollo de las actividades encomendadas.							✓															
			2	El trabajo en su área laboral está debidamente organizado.						✓		✓														
		Habilidades	3	En su trabajo, usted cree que puede desarrollar sus habilidades.										✓												
			4	Usted cree que puede adaptarse a las condiciones de exigencias del INIA.										✓												
			5	Considera usted que el INIA le proporciona los materiales necesarios para un buen desempeño laboral.										✓												
			6	De manera general, se siente satisfecho en el INIA.										✓												
	Salario	Valoración del salario	7	Su salario es adecuado en relación al trabajo que realiza.										✓												
			8	Considera insatisfacción con el pago mensual dentro del INIA.												✓										
			9	Considera que cobra más de lo que recibe en el INIA.													✓									
			10	El sueldo percibido es aceptable.														✓								
			11	El trabajo que realiza en el INIA le permite cubrir sus expectativas con respecto a su calidad de vida.															✓							
			12	El sueldo que percibe le permite llevar una vida cómoda.																✓						
	Promoción	Capacitación	13	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mis habilidades.															✓							
			14	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mi desarrollo humano.																✓						
			15	El trabajo me aporta conocimientos importantes.																	✓					
			16	La promoción del personal es justa porque considera la meritocracia.																		✓				
		Ascenso	17	Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascension de los mismos.																		✓				
			18	Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascension de cargos administrativos.																			✓			
			19	El ambiente laboral en el INIA le permite expresar libremente su opinión, sin el temor a las represalias.																			✓			
			20	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.																			✓			
			21	Me brindan reconocimiento por realizar funciones administrativas en la institución.																			✓			
			22	Cuando interactúo una persona de mi trabajo se me reconoce.																			✓			
	Reconocimiento	Trato	23	Evitan constantemente el desmoronamiento de sus fineses.																		✓				
			24	Me siento reconocido profesionalmente, con mi trabajo.																			✓			
			25	La forma que realizan su trabajo me inspira.																			✓			
			26	Me brindan reconocimientos cuando hago las cosas de la institución.																			✓			
	Beneficios	Seguros médicos	27	Los beneficios son oportunos en relación a mi trabajo.																		✓				
			28	Me seguro servicios de hospitalización, cirugía y maternidad, me permiten cubrir contingencias de enfermedades.																			✓			
			29	El derecho a las vacaciones de los trabajadores se cumple en la institución.																			✓			
			30	Se cumple con los derechos de las gratificaciones por fiestas patrias y Navidad a los trabajadores de la institución.																			✓			
			31	Los beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar su calidad de vida.																			✓			

*Revisado:*  
 Dr. René Ori Arellano  
 D.N.C. 1792755

**TITULO:** Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

**Ficha de validación de expertos del instrumento desempeño de los trabajadores, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa**


Variable	Dimensión	Indicadores	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Mayor Satisfacción	Reducción Satisfacción	Incertidumbre	Reducción Satisfacción	Mayor Satisfacción	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño de los trabajadores	Eficacia	Forma de adaptación a las exigencias de la organización.	1	Unidad considera que cuenta con la capacidad de laborar bajo presión.						✓		✓		✓		✓		
		Tendencia a la transformación.	2	Dispone de la capacidad de usar los levantamientos del trabajo de forma efectiva.						✓		✓		✓		✓		
	Compromiso	Desempeño de actividades.	3	Considera tener la capacidad de subsistir en los obstáculos laborales.						✓		✓		✓		✓		
			4	Tiene la capacidad de ser coherente y eficiente en el servicio que brinda.						✓		✓		✓		✓		
			5	Los valores institucionales del INIA le ayudan en su puesto laboral.						✓		✓		✓		✓		
			6	Cuenta con puntualidad en la entrega de los trabajos asignados en el INIA.						✓		✓		✓		✓		
			7	Los trabajos que realiza son entregados sin errores y en los plazos requeridos por sus superiores.						✓		✓		✓		✓		
	Práctica	Conformidad.	8	Existe cumplimiento con sus actividades a realizar.						✓		✓		✓		✓		
			9	Cuando el encargado inmediato del área se ausenta, usted asume la responsabilidad.						✓		✓		✓		✓		
			10	Considera tener el conocimiento para el desempeño de sus actividades laborales.						✓		✓		✓		✓		
			11	Siente seguridad en los laborales que desempeña.						✓		✓		✓		✓		
			12	Cuenta con adaptabilidad a los cambios.						✓		✓		✓		✓		
	Responsabilidad	Percepción de pertenencia	13	Esta satisfecho con su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			14	Se considera parte de la institución.						✓		✓		✓		✓		
		Reto	15	El sistema de comunicación utilizado en la institución es efectivo.						✓		✓		✓		✓		
			16	Se comparte la información general con todos los trabajadores.						✓		✓		✓		✓		
			17	Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.						✓		✓		✓		✓		
			18	La institución le da la oportunidad de usar lo mejor de sí.						✓		✓		✓		✓		
			19	Realiza trabajos en que usted destaca en la institución.						✓		✓		✓		✓		
			20	Se trabajo le produce satisfacción por sí mismo.						✓		✓		✓		✓		
		Percepción de gratificación	21	La institución le brinda la oportunidad de aprender.						✓		✓		✓		✓		
			22	La institución le brinda las oportunidades de crecimiento que le ofrece.						✓		✓		✓		✓		
	Emprendimiento	Habilidad para imaginar actividades.	23	Aunque no se pida, usted entrega más tiempo para terminar las actividades.						✓		✓		✓		✓		
			24	Participa con entusiasmo en las reuniones del INIA.						✓		✓		✓		✓		
		Habilidad para emprender actividades.	25	Se persona cuenta en los miembros de su equipo para obtener resultados positivos en el área de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			26	Existe disposición en asumir nuevos retos.						✓		✓		✓		✓		

*Rafael*  
**Dr. Raúl Ovi Stangari**  
 DNE. 19937955

**TITULO:** Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

Ficha de validación de expertos del instrumento satisfacción laboral, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa

Variable	Dimensión	Indicador	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
					Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA						
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Satisfacción Laboral	Trabajo	Responsabilidad	1	La responsabilidad en mi puesto laboral es clara, por tal motivo, se espera un rendimiento adecuado en el desarrollo de las actividades encomendadas.							✓				✓							
		Organización	2	El trabajo en mi puesto laboral está debidamente organizado.							✓					✓						
			3	En mi trabajo, usualmente puedo desarrollar mis habilidades.							✓					✓						
		Habilidades	4	Uso el tiempo que puedo adaptarme a las condiciones de exigencias del INIA.								✓					✓					
			5	Considero usual que el INIA le proporcione los materiales necesarios para mi buena desempeño laboral.								✓					✓					
			6	De manera general, me siento satisfecho en el INIA.								✓					✓					
	7		Se me da un ambiente de trabajo en relación al trabajo que realizo.								✓					✓						
	Salario	Valoración del salario	8	Considero insatisfacción con el pago mensual dentro del INIA.							✓					✓						
			9	Considero que aunque más de lo que recibo en el INIA.							✓					✓						
			10	El sueldo percibido es aceptable.								✓					✓					
		Valoración del salario	11	El trabajo que realiza en el INIA le permite cubrir sus expectativas con respecto a su calidad de vida.								✓					✓					
			12	El sueldo que percibe le permite una vida cómoda.								✓					✓					
			13	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mis habilidades.								✓					✓					
	Promoción	Capacitación	14	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mi desarrollo humano.							✓					✓						
			15	El trabajo me impone otras responsabilidades.							✓					✓						
			16	La promoción del personal en mi puesto me considera la mejor persona.								✓					✓					
		Ascenso	17	Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascensión de las jefaturas.								✓					✓					
			18	Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascensión de cargos administrativos.								✓					✓					
			19	El ambiente laboral en el INIA le permite expresar libremente su opinión, sin el temor a las represalias.								✓					✓					
	Reconocimiento	Retribución	20	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.							✓					✓						
			21	Me brinda reconocimiento por realizar funciones administrativas en la institución.							✓					✓						
			22	Cuando introduzco una mejora de mi trabajo no me reconocen.								✓					✓					
		Trato	23	Evalúan correctamente el desempeño de mis funciones.								✓					✓					
			24	Me siento reconocido profesionalmente, con mi trabajo.								✓					✓					
			25	La forma que realizan sus labores es como cualquier otra.								✓					✓					
	Beneficios	Pensiones	26	Me brindan pensiones extras cuando hago las cosas de la institución.							✓					✓						
			27	Los beneficios son regulares en relación a mi trabajo.							✓					✓						
		Seguros médicos	28	Me seguro médico de hospitalización, cirugía y maternidad, me permiten cubrir contingencias de enfermedades.							✓					✓						
		Vacaciones	29	El derecho a las vacaciones de los trabajadores se cumple en la institución.							✓					✓						
			30	Se cumple con los derechos de las gratificaciones por fiestas patrias y aniversario a los trabajadores de la institución.							✓					✓						
		Gratificaciones	31	Los beneficios diferentes a los que recibo actualmente permiten mejorar mi calidad de vida.							✓					✓						

  
 Dr. Jesús Tito Quispe  
 DNI 23 920272

**TITULO:** Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

**Ficha de validación de expertos del instrumento desempeño de los trabajadores, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa**

Variable	Dimensión	Indicador	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES V/O RECOMENDACIONES				
					Muy Satisfecha	Satisfecha	Insatisfecha	Muy Insatisfecha	No contestó	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
										SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Desempeño de los trabajadores	Eficacia	Forma de adaptación a las exigencias de la organización.	1	Ente consideran que cuenta con la capacidad de laborar bajo presión.						✓		✓		✓				
			2	Dispone de la capacidad de usar los herramientas del trabajo de forma efectiva.						✓		✓		✓				
	Compromiso	Desempeño de actividades.	3	Considera tener la capacidad de sobrellevar en las obligaciones laborales.						✓		✓		✓				
			4	Tiene la capacidad de ser activo y eficiente en el servicio que brinda.						✓		✓		✓				
			5	Los valores institucionales del INIA, lo aplican en su puesto laboral.						✓		✓		✓				
			6	Cuenta con puntualidad en la entrega de los trabajos asignados en el INIA.						✓		✓		✓				
			7	Los trabajos que realiza son entregados sin errores y en los plazos requeridos por sus superiores.						✓		✓		✓				
			8	Existe cumplimiento con sus actividades a realizar.						✓		✓		✓				
	Práctica	Habilidad en el desempeño de actividades.	9	Cuando el encargado inmediato del área se ausenta, usted asume la responsabilidad.						✓		✓		✓				
			10	Considera tener el conocimiento para el desempeño de sus actividades laborales.						✓		✓		✓				
			11	Siente seguridad en las labores que desempeña.						✓		✓		✓				
			12	Cuenta con adaptabilidad a los cambios.						✓		✓		✓				
	Responsabilidad	Percepción de pertenencia	13	Esta satisfecho con su trabajo.						✓		✓		✓				
			14	Se considera parte de la institución.						✓		✓		✓				
		Reto	15	El material de capacitación utilizado en la institución es efectivo.						✓		✓		✓				
			16	Se cuenta la información general con todos los trabajadores.						✓		✓		✓				
			17	Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.						✓		✓		✓				
			18	La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de si.						✓		✓		✓				
			19	Realiza trabajos en que usted destaca en la institución.						✓		✓		✓				
			20	Se incluye lo producto satisfactorio por el sistema.						✓		✓		✓				
			21	La institución le brinda la oportunidad de ascenso.						✓		✓		✓				
			22	La institución les brinda las oportunidades de capacitación que le ofrece.						✓		✓		✓				
	23	Aunque no se pueda, usted entrega todo tiempo para terminar las actividades.						✓		✓		✓						
	Emprendimiento	Habilidad para imaginar actividades.	24	Participa con entusiasmo en las reuniones del INIA.						✓		✓		✓				
			25	Se persona con los miembros de su equipo para alcanzar resultados positivos en el área de trabajo.						✓		✓		✓				
			Habilidad para emprender actividades.	26	Existe disposición en asumir nuevos retos.						✓		✓		✓			

  
 Dr. Jesús Tito Quipe  
 DNI 23920272

**TITULO:** Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

Ficha de validación de expertos del instrumento satisfacción laboral, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa

Variable	Dimensión	Indicadores	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Satisfacción laboral	Trabajo	Responsabilidad	1	La responsabilidad en mi puesto laboral es clara, por tal motivo, se espera un rendimiento adecuado en el desarrollo de las actividades encomendadas.							✓		✓		✓				
			2	El trabajo en su área laboral está debidamente organizado.							✓		✓		✓				
		Habilidades	3	En su trabajo, usted cree que puede desarrollar sus habilidades.								✓		✓		✓			
			4	Usted cree que puede adaptarse a las condiciones de exigencias del INIA.								✓		✓		✓			
			5	Considera usted que el INIA le proporciona los materiales necesarios para su buen desempeño laboral.									✓		✓		✓		
			6	De manera general, se siente satisfecho en el INIA.									✓		✓		✓		
	Salario	Valoración del salario	7	Se siente insatisfecho en relación al trabajo que realiza.							✓		✓		✓				
			8	Considera insatisfacción con el pago mensual dentro del INIA.							✓		✓		✓				
			9	Considero que cobra más de lo que merece en el INIA.							✓		✓		✓				
		Valoración del salario	10	Si recibe percibido es aceptable.								✓		✓		✓			
			11	Si trabajo que realiza en el INIA le permite cubrir sus expectativas con respecto a su calidad de vida.								✓		✓		✓			
			12	El sueldo que percibe le permite una vida cómoda.									✓		✓		✓		
	Promoción	Capacitación	13	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mis habilidades.								✓		✓		✓			
			14	Considero que en el INIA tengo oportunidades de recibir capacitaciones que permitan mejorar mi desarrollo humano.									✓		✓		✓		
			15	El trabajo me impone retos importantes.									✓		✓		✓		
			16	La promoción del personal en esta empresa considera la meritocracia.									✓		✓		✓		
		Ascenso	17	Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascensión de los cargos.									✓		✓		✓		
			18	Todos tenemos las mismas oportunidades para la ascensión de cargos administrativos.									✓		✓		✓		
			19	El ambiente laboral en el INIA le permite expresar libremente su opinión, sin el temor a las represalias.									✓		✓		✓		
			20	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.									✓		✓		✓		
	Reconocimiento	Retribución	21	Me brindan reconocimiento por realizar funciones administrativas en la institución.								✓		✓		✓			
			22	Cuando introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce.								✓		✓		✓			
		Trato	23	Cumplan correctamente el desempeño de sus funciones.								✓		✓		✓			
			24	Me siento reconocido profesionalmente, con mi trabajo.									✓		✓		✓		
	Beneficios	Pensiones	25	La tasa que recibe es tan valiosa como cualquier otra.								✓		✓		✓			
			26	Me brindan pensiones extras cuando logro las metas de la institución.									✓		✓		✓		
		Seguros médicos	27	Los beneficios son equitativos en relación a su trabajo.								✓		✓		✓			
			28	Mi seguro médico de hospitalización, cirugía y maternidad, me permiten cubrir contingencias de enfermedades.									✓		✓		✓		
		Gratificaciones	29	El derecho a las vacaciones de los trabajadores se cumple en la institución.									✓		✓		✓		
			30	Se cumple con los derechos de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad a los trabajadores de la institución.									✓		✓		✓		
			31	Los beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar mi calidad de vida.									✓		✓		✓		

  
 Dr. Hlesira Soria Ramirez  
 D.N.2 41712364

**TITULO:** Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019

Ficha de validación de expertos del instrumento desempeño de los trabajadores, dirigido a los funcionarios del INIA, Pucallpa

Variable	Dimensión	Indicador	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
					Mayor Satisfacción	Relativamente Satisfacción	Indiferente	Relativamente Insatisfacción	Mayor Insatisfacción	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Indicadores de los trabajadores	Efecto	Formas de adaptación a las exigencias de la organización.	1	Usted considera que cuenta con la capacidad de laborar bajo presión.						✓				✓					
			2	Dispone de la capacidad de usar los instrumentos del trabajo de forma efectiva.						✓					✓				
	Compromiso	Desempeño de actividades.	3	Considera tener la capacidad de sobrellevar en las obligaciones laborales.						✓					✓				
			4	Tiene la capacidad de ser coherente y eficiente en el servicio que brinda.						✓					✓				
			5	Los valores institucionales del INIA lo seducen en su puesto laboral.						✓					✓				
			6	Cuenta con puntualidad en la entrega de los trabajos asignados en el INIA.						✓					✓				
	Conformidad.	7	Los trabajos que realiza son entregados sin errores y en los plazos requeridos por sus superiores.						✓					✓					
		8	Existe cumplimiento con sus actividades a realizar.						✓					✓					
		9	Cuando el encargado inmediato del área se ausenta, usted asume la responsabilidad.						✓					✓					
		10	Considera tener el conocimiento para el desempeño de sus actividades laborales.						✓					✓					
	Práctica	Habilidad en el desempeño de actividades.	11	Siente seguridad en las labores que desempeña.						✓					✓				
			12	Cuenta con adaptabilidad a los cambios.						✓					✓				
			13	Esta satisfecho con su trabajo.						✓					✓				
			14	Se considera parte de la institución.						✓					✓				
	Responsabilidad	Percepción de pertenencia	15	El sistema de comunicación utilizado en la institución es efectivo.						✓					✓				
			16	Se comparte la información general con todos los trabajadores.						✓					✓				
		Reta	17	Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.						✓					✓				
			18	La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí.						✓					✓				
			19	Realiza trabajos en que usted destaca en la institución.						✓					✓				
			20	Se trabaja lo preciso satisfactorio por sí mismo.						✓					✓				
			21	La institución le brinda la oportunidad de progreso.						✓					✓				
			22	La institución le brinda las oportunidades de capacitación que le ofrece.						✓					✓				
			23	Aunque no se pida, usted entrega más tiempo para terminar las actividades.						✓					✓				
			24	Participa con entusiasmo en las reuniones del INIA.						✓					✓				
	Emprendimiento	Habilidad para imaginar actividades.	25	Se persona confía en los miembros de su equipo para alcanzar resultados positivos en el área de trabajo.						✓					✓				
			26	Existe disposición en asumir nuevos retos.						✓					✓				

  
 Dr. Hestia Soria Ramirez  
 D.N.I 42712364

### Anexo 1.3. Categorización de los resultados

Variable	Dimensiones	Escala de medición	Preguntas	Niveles o rangos		
Satisfacción laboral	Trabajo	(1)	Preg.	Malo (6–13)		
		Nunca	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Regular (14–21)		
	Salario	(2)	Preg.	Malo (6–13)		Malo (31–72)
		Casi nunca	7, 8, 9, 10, 11 y 12	Regular (14–21) Bueno (22–30)		
	Promoción	(3)	Preg.	Malo (8–18)		Regular (73–114)
A veces	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20	Regular (19–29) Bueno (30–40)				
Reconocimiento	(4)	Preg.	Malo (5–11)	Bueno (115–155)		
Casi siempre	21, 22, 23, 24 y 25	Regular (12–18) Bueno (19–25)				
Beneficios	(5)	Preg.	Malo (6–13)			
	Siempre	26, 27, 28, 29, 30 y 31	Regular (14–21) Bueno (22–30)			



Categorización de los resultados para la variable desempeño de los trabajadores

Variable	Dimensiones	Escala de medición	Preguntas	Niveles o rangos
Desempeño de los trabajadores	Efectos	(1) Nunca	Preg.	
	Compromiso		1, 2, 3, 4, 5,	
	Práctica	(2) Casi nunca	6, 7, 8, 9, 10,	Malo: (26–60)
	Responsabilidad		11, 12, 13,	
		(3) A veces	14, 15, 16,	Regular: (61–95)
	Emprendimiento	(4) Casi siempre	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y	Bueno: (96–130)
		(5) Siempre	26.	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

### Título: Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODOS
<p><b>GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Satisfacción laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo.</li> <li>▪ Salario.</li> <li>▪ Promoción.</li> <li>▪ Reconocimiento.</li> <li>▪ Beneficios.</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño de los trabajadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad.</li> <li>▪ Experiencia.</li> <li>▪ Compromiso.</li> <li>▪ Iniciativa.</li> </ul>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Correlacional.</p> <p><b>Población</b> Está constituido por 115 trabajadores del INIA Sede Pucallpa.</p> <p><b>Muestra</b> Es representada por los 89 empleados del INIA Sede Pucallpa.</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario de preguntas para cada variable</p>
<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?</li> <li>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?</li> <li>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?</li> <li>4. ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?</li> <li>5. ¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019?</li> </ol>	<p><b>ESPECÍFICAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe relación significativa entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> <li>2. Existe relación significativa entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> <li>3. Existe relación significativa entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> <li>4. Existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> <li>5. Existe relación significativa entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> </ol>	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar la relación que existe entre la satisfacción del trabajo y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> <li>2. Determinar la relación que existe entre la satisfacción salarial y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> <li>3. Determinar la relación que existe entre la promoción y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> <li>4. Determinar la relación que existe entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> <li>5. Determinar la relación que existe entre los beneficios laborales y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019.</li> </ol>		

### Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Agricultura y Riego	 INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA
<i>"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"</i> <i>"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"</i>	
<b><u>CONSTANCIA</u></b>	
<p>El Director de la Estación Experimental Agraria Pucallpa - Ucayali, Dependencia del <b>INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA (INIA)</b>, que suscribe:</p>	
<b>DA CONSTANCIA:</b>	
<p>Que, el <b>Ing. M.Sc. LUIS ENRIQUE HUAMANI GABANCHO</b>, identificado con DNI N° 00095939, ha realizado la aplicación de instrumentos necesarios para el desarrollo de tesis denominada "Satisfacción Laboral y el Desempeño de los Trabajadores de la Estación Experimental Agraria Pucallpa, 2019", los días 05, 06 y 09 de diciembre del 2019.</p>	
	<p>Se expide la presente, a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.</p>
<p>Pucallpa, diciembre 16 del 2019.</p>	
 Ing. Miguel Vásquez Macedo Director Estación Experimental Agraria Pucallpa - Ucayali	
<p>Cc. Archivo (002) Folios MVM/crq. <b>CUT N° 027532-2019</b></p>	
<p><small>Carretera Federico Basadre km 4.200 Teléfono: (051) 061 57 1831 E_mail: pucallpa@inia.gob.pe</small></p>	

## Anexo 4: Otras evidencias

### Anexo 4.1. Fotos







## Anexo 4.2. Data de resultados

### Resultados de la variable: Satisfacción laboral

	SATISFACCIÓN LABORAL																														
	Trabajo					Salario					Promoción					Reconocimiento					Beneficios										
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	
2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3
3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	5
4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
5	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	
6	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2
7	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
8	3	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	5	4	3	4
9	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3
10	2	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4
11	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3
12	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	2
13	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3
14	5	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
15	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3
16	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2
17	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3
18	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3
19	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3
20	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2
21	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	2
22	4	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	3	4	3
23	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	4
24	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3
25	4	1	3	1	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	3	3	3	4	1	1	1	3	4	4	1	1	3
26	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	4
27	4	1	2	4	4	4	1	4	2	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	4	3
28	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	1	4	1	2	4	4	1	2	1	4	1	2	4	2
29	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	4	5	1
30	2	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2

31	2	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	5	2	2	4	4	2	5	4	4	2	4	5	2	2	4	4	4	
32	2	4	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	4		
33	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	
34	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	
35	1	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	2	1	2	3	5	
36	4	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	
37	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	4	
38	2	3	2	3	5	2	3	5	3	5	3	5	2	3	2	2	5	3	3	3	3	2	5	2	5	2	3	3	3	5	4	4	
39	1	4	1	4	5	5	4	1	4	4	4	1	4	5	5	1	1	4	4	4	4	4	1	5	4	1	4	4	1	4	3	4	
40	1	4	4	5	5	5	5	4	1	1	1	4	4	1	4	4	5	1	1	1	4	5	4	5	1	4	1	4	1	4	4	3	
41	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	
42	5	4	5	2	2	2	5	2	4	4	4	5	2	4	2	5	5	4	2	4	5	5	5	4	2	5	5	2	4	5	4	4	
43	4	1	4	5	1	5	5	5	4	1	4	5	5	1	5	4	1	4	4	4	4	1	4	5	1	5	4	1	4	4	4	5	
44	3	5	5	2	2	2	5	2	3	2	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	2	3	2	5	3	3	5	
45	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	
46	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
47	5	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	
48	4	2	3	3	4	4	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	
49	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	3	1	3	1	4	2	2	3	2	4	1	2	2	
50	4	2	3	3	2	1	3	5	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	4	2	1	2	
51	1	1	1	2	2	2	3	3	5	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	4	2	4	1	1	2	1	5	3	2	2	
52	1	2	3	3	2	3	3	4	5	4	2	1	2	3	1	2	3	1	4	3	2	4	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2	
53	4	2	3	2	2	1	3	3	5	4	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	5	2	4	2	2	2	1	5	2	2	2	
54	4	2	5	3	2	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	1	2	
55	1	2	4	3	2	4	3	3	5	4	2	1	3	3	1	2	4	2	3	3	1	4	2	3	3	3	2	1	5	2	1	2	
56	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	
57	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3
58	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
59	4	2	5	1	2	4	4	2	1	4	2	1	2	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	4	2	2	5	5	5	5	4	2	
60	4	2	4	1	2	4	1	2	1	3	1	1	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	4	4	4	4	2	2	
61	5	2	3	5	2	5	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	3	5	5	3	5	3	2	3	5	2	5	5	5	5	5	4	
62	1	2	4	3	2	1	2	2	4	3	2	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	5	5	4	5	2	4	
63	5	2	5	1	2	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	4	3	2	2	1	2	2	2	5	3	3	5	3	4	



64	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	1	3	3	2	4	3	4	3	2	1	2	2	2	3	2	3	4	2	3	4	
65	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	5	
66	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	5	
67	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	
68	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	
69	4	2	3	3	2	3	2	4	1	3	4	1	3	1	3	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	
70	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	
71	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
72	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
73	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
74	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
75	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
76	2	2	4	3	3	4	3	4	3	1	4	2	1	2	2	4	2	1	2	2	4	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2	3	
77	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	5	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	
78	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5		
79	2	4	3	2	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	4	2	2	4	
80	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	
81	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	
82	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	3	
83	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	3	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	2	5
84	2	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	5	
85	5	5	3	5	4	2	2	3	2	1	4	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	4	
86	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
87	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
88	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
89	2	4	4	5	4	5	5	4	2	5	1	5	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	4	

## Resultados de la variable: Desempeño de los trabajadores

	DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES																										
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
1	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1
3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	
4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	5	2	5	4	5	2	2	3	3	2	3	2	
5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	4	5	2	5	5	5	2	
6	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
7	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	2	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	
8	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	
10	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	
11	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	3	2	3	3	2	
12	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	2	2	3	3	4	
13	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	1	1	3	4	4	
14	4	5	1	4	1	1	5	4	1	1	4	4	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	2	2	2	1	
15	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	2	2	3	5	3	
16	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	
17	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
18	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	
19	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	3	3	3	
20	4	2	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	
21	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	
22	4	4	3	1	4	3	1	1	3	3	4	4	1	1	4	3	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	
23	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	3	3	5	4	2	2	3	4	2	
24	5	4	5	2	2	4	2	2	4	5	5	2	5	2	4	4	2	2	4	4	1	1	2	3	3	3	
25	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	4	5	1	2	3	3	3	
26	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	
27	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	5	1	2	3	4	3	
28	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	
29	5	5	2	5	4	5	2	4	2	2	5	4	5	2	5	2	2	5	4	2	4	1	2	3	2	3	
30	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	

31	4	5	4	5	5	2	2	5	2	4	2	5	2	5	4	2	4	2	5	4	4	4	2	4	1	4	
32	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	
33	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	3	
34	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	2	1	2	3	2	3	
35	5	4	2	2	4	5	2	2	5	5	4	2	2	5	4	2	4	2	5	2	3	1	2	3	3	3	
36	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	1	2	3	3	3	
37	4	4	3	3	4	1	4	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	4	3	3	5	1	2	3	5	3	
38	4	5	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	1	1	2	3	3	3	
39	4	4	2	4	2	2	5	2	2	4	2	5	2	4	5	2	4	2	5	5	4	1	2	3	4	4	
40	3	5	3	5	3	5	3	1	1	3	3	1	3	3	5	1	1	3	5	3	1	1	2	3	2	3	
41	5	5	3	5	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	
42	4	4	2	4	5	2	4	4	2	2	5	2	2	4	2	2	4	2	4	5	5	2	2	4	5	4	
43	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	
44	5	2	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	2	2	3	2	3	3	2	3	5	3	2	5	3	3	
45	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	
46	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	
47	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
48	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	
49	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	
50	2	1	2	2	1	2	1	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	5	
51	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	5	
52	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	
53	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	5	3	3	2	1	2	5	
54	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	5	2	5	5	
55	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	5	3	2	3	3	3	3	
56	2	4	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	4	3	4	3	2	3	
57	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	2	
58	3	1	2	2	3	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2
59	2	1	2	2	4	2	1	1	4	1	4	4	2	2	2	4	4	2	4	1	2	1	1	1	1	4	
60	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
61	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	
62	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
63	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	

64	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	
66	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
67	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	
68	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	
69	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
70	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	
71	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
72	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	
73	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	
74	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
75	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
76	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	
77	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	
78	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	
79	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	
80	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
81	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
82	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
83	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	
84	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3
85	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	1	
86	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	
87	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
88	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
89	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	