



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores administrativos, del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Polo Villar, Danny Walter (ORCID: 0000-0003-0551-7319)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (ORCID:0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

La elaboración de tesis está dedicada al Todopoderoso, por estar conmigo en todos momentos de mi vida, por ser mi guía, apoyo y mi fuerza para seguir adelante en todo momento; por darme el don de la vida a través de mis queridos y amados padres Walter y Santos, que quienes con mucho amor, cariño y enseñanzas; han hecho que sea una persona con valores para poder desempeñarme y desenvolverme como: Hijo, Padre y buen profesional.

A mi esposa, amiga y compañera Diana; que ha estado a mi lado en todo momento, brindándome amor, cariño, comprensión, apoyo moral y confianza para seguir adelante para cumplir otra etapa en mi vida.

A mi hermana Jenifer, que, gracias a su ayuda, fue fundamental, ya que también ha estado conmigo en los momentos más trágicos y turbulentos de mi vida. Esos momentos no fue fácil, pero ahí estuviste tú, ayudándome y motivándome para salir adelante. Estoy muy agradecido contigo hermana.

A mi adorada hija Danixa, que es mi motor y motivo; y la razón que me ha permitido a seguir creciendo y superándome día a día. Tú fuiste quien en los momentos más difíciles de mi vida me brindaste tu amor, cariño y comprensión, también quiero dejarte en ti, una enseñanza que cuando quieres alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo, ni nada que lo impida para poder lograr.

Agradecimiento

Te agradezco a ti mi Dios por bendecirme para llegar hasta la meta trazada y hacer realidad este sueño anhelado.

A la Universidad César Vallejo, y sus distinguidos docentes, quienes, con su profesionalismo y ética, han inculcado sus conocimientos en mi persona, que me servirá para ser útil para la sociedad, contribuyendo a mi desarrollo como profesional competente.

Al Ministerio Público, porque me ha dado la oportunidad para ser un integrante más de esta prestigiosa e importante Institución, permitiéndome dar a conocer las problemáticas por las que atraviesa como las que hay en toda institución Pública, para que, a través de ello, poder estudiarlas a fin de proponer nuevas alternativas de solución para su mejoramiento dentro del marco institucional y modernización de Estado Peruano.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Técnicas e instrumentos.....	16
Tabla 2: V de Aiken de la V1 y V2.....	16
Tabla 3: Confiabilidad de la V1 y V2.....	17
Tabla 4: Intervalo de valores de la V1	18
Tabla 5: Intervalo de valores de la V2	18
Tabla 6: Nivel de la variable: Satisfacción laboral.....	20
Tabla 7: Nivel de la dimensión: Diseño del trabajo	21
Tabla 8: Nivel de la dimensión: Condiciones de vida asociadas al trabajo	22
Tabla 9: Nivel de la dimensión: Realización personal.....	23
Tabla 10: Nivel de la dimensión: Promoción y superiores	24
Tabla 11: Nivel de la dimensión: Salario.....	25
Tabla 12: Nivel de la variable: Productividad laboral	26
Tabla 13: Nivel de la dimensión: Factores individuales	27
Tabla 14: Nivel de la dimensión: Factores grupales	28
Tabla 15: Nivel de la dimensión: Factores organizacionales	29
Tabla 16: Correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de productividad laboral	30
Tabla 17: Correlación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral...	31

Índice de figuras

Figura 1: Diagrama de barras de la variable: Satisfacción laboral.....	20
Figura 2: Diagrama de barras de la dimensión: Diseño del trabajo	21
Figura 3: Diagrama de barras de la dimensión: Condiciones de vida asociadas al trabajo.....	22
Figura 4: Diagrama de barras de la dimensión: Realización personal.....	23
Figura 5: Diagrama de barras de la dimensión: Promoción y superiores	24
Figura 6: Diagrama de barras de la dimensión: Salario.....	25
Figura 7: Diagrama de barras de la variable: Productividad laboral	26
Figura 8: Diagrama de barras de la dimensión: Factores individuales	27
Figura 9: Diagrama de barras de la dimensión: Factores grupales	28
Figura 10: Diagrama de barras de la dimensión: Factores organizacionales ...	29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021. La metodología consistió en diseño no experimental y de corte transversal, con una población de 338 colaboradores del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021, con una muestra de 181 colaboradores. Para medir las variables se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario que constó de 30 ítems, cuyas respuestas se basan en la escala de valoración de Likert. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021, con un coeficiente de correlación de 0.814 y nivel de significancia de 0.000. Aceptándose la hipótesis de investigación y rechazándose la nula.

Palabras clave: *Productividad laboral, relación, satisfacción laboral.*

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between job satisfaction and job productivity of the administrative collaborators of the Public Ministry - Fiscal District of La Libertad, year 2021. The methodology consisted of a non-experimental and cross-sectional design, with a population of 338 collaborators of the Public Ministry - Fiscal District of La Libertad, year 2021, with a sample of 181 collaborators. To measure the variables, the survey technique and the questionnaire instrument were applied, which consisted of 30 items, whose responses are based on the Likert assessment scale. It is concluded that there is a direct and significant relationship between job satisfaction and labor productivity of the administrative collaborators of the Public Ministry - Fiscal District of La Libertad, year 2021, with a correlation coefficient of 0.814 and a significance level of 0.000. Accepting the research hypothesis and rejecting the null.

Key words: Principle of Primacy of Reality, Contract for the location of services and provision of service.

I. INTRODUCCIÓN

Durante la última década, la gestión de recursos humanos ha evolucionado constantemente, lo que ha sido de gran importancia para las organizaciones ya que les permite crear una ventaja competitiva para mejorar la productividad de los colaboradores. Como resultado, se sabe lo beneficioso que es generar satisfacción laboral y mejorar su calidad de vida (Álvarez et al., 2019, p.88).

Así, en Perú, las organizaciones tienen la oportunidad de observar la mirada de variables que surgen en el transcurso de sus operaciones, las cuales afectan negativa o positivamente la productividad normal que emerge. En este contexto, la productividad y la gestión del talento humano en la empresa son elementos clave del sustento en el tiempo, por lo que las variables que interfieren con estos procesos son relevantes para el diagnóstico organizacional. Entre ellos, prima la satisfacción de los empleados, porque las percepciones negativas o positivas de los empleados afectan la relación con la organización y su productividad (Simbron & Sanabria, 2019, p.61)

La satisfacción laboral individual es un de las características mas resaltantes que están relacionadas con el comportamiento de la organización y la mayor calidad de vida en el ambiente de trabajo. La satisfacción laboral se considera una estructura muy importante en la psicología organizacional, ya que es responsable de la situación laboral, las consecuencias para el desarrollo organizacional, la organización y la mediación interpersonal (Duche et al., 2019, p.16).

Por lo tanto, en Trujillo, la satisfacción laboral es el enfoque laboral más importante y, al mismo tiempo, representa un desafío para las organizaciones. Los empleados necesitan estar satisfechos y ser leales a sus organizaciones, por lo que tendrán una actitud positiva hacia su trabajo e incluso superarán las expectativas habituales (Quispe & Paucar, 2019, p.65).

Asimismo, es importante que las organizaciones conozcan el nivel de productividad, que depende de los resultados al medir el desempeño que alcanza el colaborador al percibir una mejor satisfacción laboral, conociendo así el nivel del uso de los recursos humanos. La diversidad no tiene un tiempo de ciclo específico, lo que generalmente ocurre en el sector servicios (Suarez et al., 2017, pp.61-62).

Por otro lado, el Ministerio Público de La Libertad, tiene como principales objetivos, tratar a los usuarios con respeto por parte de los funcionarios administrativos. Sin embargo, se deben hacer los arreglos necesarios para proporcionar un espacio de información que involucre a representantes del Ministerio Público - Distrito Fiscal, mediante la identificación de funcionarios de presupuesto en otros distritos. Lo mismo en relación con las plazas de personal administrativo 728 y CAS, pues a la fecha, existen pérdidas que afectan directamente la resolución oportuna de casos tributarios, y por estas razones caen en la zona administrativa, lo que afecta la satisfacción y productividad de los empleados. Motivo por el cual, en el presente trabajo de investigación se buscó determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores administrativos, del Ministerio Público, año 2021.

Razón por el cual se formuló la siguiente problema general: ¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021?, y los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021?, ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021?, ¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones de la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021?

La justificación de esta investigación fue debidamente fundamentada, teniendo en cuenta los criterios de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la cual se basa por: Conveniencia; porque permite determinar la relación entre variables de investigación aplicadas al personal administrativo del Ministerio, 2021, y puede hacer un importante aporte en este tema. Además, de relevancia social; porque se puede implementar mejoras en las variables de estudio aplicado a los colaboradores administrativos del Ministerio, año 2021, teniendo un impacto importante en las empresas que se dediquen al mismo giro de negocio. Igualmente, Las implicaciones prácticas; porque permite resolver problemas actuales y futuros, ya que, con los resultados obtenidos, se determina la relación que hay entre las variables de estudio y las causas que afectan en los niveles de la satisfacción laboral y la productividad laboral, aplicado a los colaboradores administrativos del Ministerio, año 2021. Y la utilidad metodológica; porque se elaborará instrumentos para evaluar la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio, año 2021; lo que permitirá a otros investigadores profundizar en temas relacionados.

Por consiguiente, se plantea el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público– Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021; y los objetivos específicos: identificar el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público– Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021; identificar el nivel de la productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público– Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021; identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las dimensiones de productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público– Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021.

En consecuencia, se propone la siguiente hipótesis general: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público– Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el análisis del presente estudiado, se han verificado una serie de trabajos previos como base para el estudio de variables, y se ha obtenido los siguientes trabajos a nivel nacional e internacional:

Vargas et al. (2018) en su investigación donde estudia la satisfacción laboral y su influencia en la productividad, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 50 colaboradores. Concluyen que: Es posible determinar la relación significativa entre las dos variables que se estaban estudiando. Se puede argumentar que los factores que afectan negativamente la productividad suelen estar relacionados con los salarios (p.151).

Igualmente, Cruz (2017) en su investigación donde estudia la Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 25 colaboradores. Concluye que: Se encontró que la satisfacción laboral de los empleados tiene un impacto directo en la productividad de la empresa, por lo que se tabuló y calculó teniendo en cuenta la correlación de la prueba de chi-cuadrado, aceptando así la hipótesis alternativa con una significancia de nivel alto (p.147).

Así mismo, Alcivar (2017) en su investigación donde estudia la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad en las organizaciones, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 53 colaboradores. Concluye que: La correlación múltiple muestra que la correlación entre una variable y la otra variable es 32,23%, lo que indica que la correlación es aceptable. Por tanto, ante la falta de evidencia suficiente para refutar la hipótesis planteada por H1, la productividad se interpreta en función del tipo de satisfacción laboral (p.102).

Además, Diago (2019) en su investigación donde estudia la Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área corporativos de la Corporación, 2019, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 30 colaboradores. Concluye que: La relación es 0,853 y un sig. Bilateral de 0.000, que es menor al 0.05%, lo que nos permite notar una correlación muy alta entre

las variables estudiadas en la corporación 2019, que son las variables de la investigación en empleados (p.30).

De igual manera, Valverde (2019) en su investigación donde estudia la satisfacción laboral y la relación de productividad del Personal Administrativo de la Universidad, año 2017, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 55 colaboradores. Concluye que: De los resultados entre las variables de estudio se puede observar que $\rho = 0.673$ y significación $p = 0.000$, y como este valor es menor a 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la otra. Así, los resultados indican que existe una fuerte correlación entre los parámetros de estudio de la administración universitaria (p.96).

Así mismo, Salvatierra (2019) en su investigación donde estudia la satisfacción laboral y la influencia de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 70 colaboradores. Concluye que: Se determinó la relación entre las variables estudiadas de los empleados de las empresas de viajes y el coeficiente de correlación de Spearman fue igual a 0,848. Es decir, si la primera variable aumenta, la segunda también aumenta (p.38).

Además, Guillén (2018) en su investigación donde estudia la satisfacción laboral y productividad de los cirujanos dentistas de EsSalud- Tacna, período 2018, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 10 colaboradores. Concluye que: No existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y las variables de investigación de productividad, que se encuentran en el nivel de significancia del 5%. Esto significa que el salario mínimo es superior al de los compañeros del Ministerio de Salud, y que se trabaja más de acuerdo con las metas marcadas por la normativa, lo que no aporta un ingreso elevado al profesional (p.61).

Igualmente, López y Pomasoncco (2018) en su investigación donde estudia la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores Red Salud Huamanga 2018, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 118 colaboradores. Concluyen que: Si existe una relación significativa de la productividad de los empleados y la satisfacción laboral de la organización, el valor asintótico es $0.000 < 0.05$ según la tabla insignificante, que se determina aplicando la prueba de chi-cuadrado de Pearson (p.81).

Así mismo, Deza (2017) en su investigación donde estudia la satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 20 colaboradores. Concluye que: Con una correlación Paxon $r = 0.672$ y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ con un valor de $p = 0.001$, existe una correlación directa y significativa moderadamente intensa entre satisfacción y productividad de los pescadores Pacococha y Huancavelica (p.144).

Y, por último, Lomar (2017) en su investigación donde estudia la satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Buenos Aires, en el año 2017, siendo evaluado con el instrumento de cuestionario aplicado a 70 colaboradores. Concluye que: Se evidencia relación directa; el valor de P (Sig. (Bilateral)) es $< 0,05$, es decir, "0,000; La correlación r de Pearson es 0.944, lo que indica que la Variable de satisfacción laboral tiene un efecto del 89% sobre la variable de productividad (p.54).

Adicionalmente, para complementar el estudio de las variables; a continuación, se mencionan las teorías que están relacionadas al tema para fortalecer el conocimiento de la investigación a través de artículos científicos realizados por diferentes autores que definen las dos variables de estudio en los últimos años:

Las personas son muy importantes en una entidad, ya que brindan servicios profesionales y técnicos para las metas y objetivos planificados que afectan la productividad de la organización, la motivación de los colaboradores y el desarrollo profesional o técnico de los colaboradores (Montoya et al., 2017, pp.7-8).

La satisfacción laboral es muy importante para las personas en el lugar de trabajo, ya que se han realizado muchos estudios para identificar las múltiples razones que pueden afectar a la buena salud de las personas en el medio ambiente. El trabajo plantea cuestiones importantes para los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la calidad de vida (Sánchez & García, 2017, p.161).

En resumen, la satisfacción laboral es el resultado de un entendimiento basado en factores relacionados con el entorno laboral, como el estilo de gestión, las políticas, los procedimientos, la satisfacción del grupo de trabajo, la pertenencia al grupo de trabajo, las condiciones laborales y los márgenes de ganancia (Muñoz et al., 2017, p.162).

Es por ello que, las dimensiones de la satisfacción laboral son:

Diseño del trabajo: Se refiere en la involucración del socio en la definición de los objetivos y metas del trabajo, teniendo en cuenta la claridad y diversidad del trabajo a realizar, los recursos materiales y necesarios para la formación y las operaciones (Muñoz et al., 2017, p.163).

Condiciones de vida asociadas al trabajo: Esta dimensión se refiere al tiempo permisible, las instalaciones espaciales, los servicios relacionados y las condiciones de seguridad ocupacional del lugar de trabajo (Muñoz et al., 2017, p.163).

Realización personal: Esta dimensión está relacionada con la adecuada sensibilidad entre la visión laboral, las cualidades personales y las características laborales, lo cual es valioso y apropiado para el desarrollo personal (Muñoz et al., 2017, p.163).

Promoción y superiores: Esto incluye oportunidades de promoción, capacitación, altos ejecutivos y equidad salarial: esta última medida se centra en las recompensas salariales (Muñoz et al., 2017, p.163).

Además, la satisfacción laboral es un estado de emoción positiva resultante de la experiencia laboral y las percepciones subjetivas de un individuo, y está determinada por el equilibrio final entre el rol que cada empleado desea desempeñar y el rol que finalmente se desempeñará (Marín & Placencia, 2017, p.43).

Al mismo tiempo, las organizaciones no solo definen los comportamientos que conducen a la satisfacción laboral de las personas, sino que también perfilan las estructuras que asegurarán el mayor desarrollo de la organización. La importancia de la satisfacción laboral la expresa la propia sociedad, y tienen un mejor comportamiento hacia el mismo (Guerra et al., 2017, p.17).

Desde principios del siglo XX, el interés popular en la comunidad científica se enfoca en el análisis de las características que determinan la satisfacción laboral, siendo los más centrados en la naturaleza de la situación, la naturaleza de la situación y los estudios más sólidos sobre los llamados rasgos de disposicionalistas (Pujol & Dabos, 2018, p.6).

A continuación, se realizará una descripción de estos enfoques:

Se cree que las circunstancias crean un entorno sólido para que las organizaciones tengan un fuerte impacto en las actitudes y el bienestar de los trabajadores, especialmente en su satisfacción laboral, al crear un marco que restringe el comportamiento individual y grupal. De hecho, es fácil averiguar cómo reaccionaría un empleado ante una situación organizacional fuerte. Por el contrario, las malas condiciones organizativas no conducen a la decodificación o expectativas uniformes, no proporcionan estímulos significativos para la conducta deseada o no crean el entorno de aprendizaje apropiado para el desarrollo de la conducta (Pujol & Dabos, 2018, p.6).

El disposicionalismo involucra a sujetos con estados mentales observables que tienen una alta estabilidad en el tiempo y una fuerte base genética y neuropsicológica que predetermina sus actitudes y comportamientos dentro de

diferentes organizaciones. En este sentido, incluso en condiciones organizativas similares, las actitudes de los individuos determinan cómo perciben las características específicas de su trabajo y cómo estas características les son adecuadas (Pujol & Dabos, 2018, p.6).

Varios estudios han evidenciado que la satisfacción laboral está directamente relacionada con la satisfacción del cliente. Los empleados felices crean clientes felices y las organizaciones deben estar dispuestas a invertir en la satisfacción laboral; Se proporcionará a los empleados una orientación voluntaria y espontánea al cliente y al servicio, asegurando así un alto, estable y sostenible nivel de satisfacción del cliente en todos los servicios introducidos en el mercado de la organización, lo que se verá reflejado en la rentabilidad y beneficios de la empresa. es parte del grupo de interés de la organización (Parra et al., 2018, pp.143-144).

Una de las características que influye en el nivel de satisfacción laboral es que el campo de la educación es el resultado de relaciones establecidas entre compañeros de trabajo. Por lo tanto, el grado de satisfacción afecta ciertos comportamientos, como el comportamiento, la perspicacia para los negocios, la cooperación y el ausentismo y, por lo tanto, el establecimiento de relaciones mutuas y de barrio. Sin embargo, la relación entre un ambiente de trabajo desfavorable, la incomodidad y la insatisfacción puede estar regulada por factores personales, como la resistencia de una persona, que puede ser un factor protector para mitigar o prevenir la incomodidad (Díaz & Barra, 2017, p.79).

Analizar el nivel de satisfacción laboral desde diferentes ángulos y patrones significa centrarse en las características específicas del empleado, las condiciones de trabajo o una combinación de ambos. Debido a que muchos factores o variables influyen en la interpretación de este concepto, la satisfacción laboral puede considerarse una estructura multidimensional, pero no todos son igualmente relevantes (Sánchez & Sánchez, 2018, p.642).

Hay tres necesidades básicas para la satisfacción de los empleados: la necesidad de autoridad, afiliación y éxito. El primero es el deseo de la humanidad de influir y controlar a los demás; el segundo es la necesidad de grupos sociales y

comportamientos humanos comunes; y el tercero es la necesidad de que las personas tengan éxito (Moreno et al., 2018, p.395).

Del mismo modo, la insatisfacción con el trabajo a menudo afecta el desempeño de los empleados, lo que genera ansiedad y falta de interés y motivación. Se han relacionado algunos problemas de salud, como la insatisfacción laboral, la cantidad de ausentes, los retrasos en el trabajo, la reducción del servicio al cliente e incluso los dolores de cabeza, el estrés físico y emocional, y la depresión (Soto & Gonzales, 2018, p.83).

Por otro lado, la producción es la acción y efecto de producir. Cosa producida. Forma de producirse. Suma de los productos agrícolas o industriales de un país, región, etc. (Lexus, 1996).

Las funciones del centro de producción dependen del modelo que tiene la producción, por lo que se puede asegurar la existencia de varias funciones. Generalmente la función del control de la producción es proveer servicios de fabricación (Olavarrieta, 1999, p.13).

La utilización de estos recursos combinados constituye la productividad de la organización, es decir con los recursos empleados es posible producir productos o servicios en la cantidad que sean necesarios (García & Palao, 2010, p.38).

Además, la productividad es la base del sustento a largo plazo de una nación. El grado de vida de un país, se relaciona con ser capaz de alcanzar un mejor nivel de productividad y mejorar con el tiempo la empresa (Jaimes et al., 2018, p.177).

La productividad es la manera más eficaz y eficiente de originar recursos medidos en dinero, para hacer más competitivos y rentables a las organizaciones. (López, 2013, p.11), es por ello que la productividad es el elemento principal para el crecimiento de los ingresos, es decir el incremento de la productividad incide en el aumento del ingreso real de la economía, el cual puede ser repartido en salarios más altos (OIT, 2008, p.3).

Una empresa es productiva si logra sus objetivos y lo hace transfiriendo recursos al producto a un costo mucho menor, por lo que la productividad complementa la preocupación por la eficiencia y la eficacia (Robbins, 2009, p.27).

La productividad es lo que resulta de un proceso definido que logra que los colaboradores puedan optimizar los recursos tecnológicos, financieros y materiales que componen la empresa, y ejecutar productos y servicios para mejorar la capacidad de la economía del país. Mejorar la conservabilidad de la entidad, y además ampliar o mantener las instalaciones de producción nacionales y aumentar los ingresos de los empleados (Jaimes & Rojas, 2015, p.182).

Muchos gerentes de hoy no ven o no pueden ver su alcance de las deficiencias existentes en el uso de factores humanos que pueden interferir, en donde los desafíos que enfrentan están relacionados con la mejora de su productividad, las tareas y desafíos del día a día que enfrentan (Alfaro & Alfaro, 1999, p.12).

La productividad es la utilización de recursos disponibles que sirven para obtener una cantidad establecida de productos o servicios, estos recursos disponibles son los insumos, materia prima, materiales, mano de obra, edificios, máquinas, etc. (García & Palao, 2010, p.38).

Los recursos que son utilizados en todo el proceso productivo, ya sea en una empresa de producción de bienes o de servicios, son las siguientes: Materia prima: Es un elemento que se identifica en el producto terminado. Insumos: Se refiere a los elementos que no están identificados en los productos terminados o finales de una organización. Materiales: Son los elementos que no constituyen parte del producto final, y que a la vez son necesarios para el manejo y presentación del producto. Mano de obra: Se refiere al recurso humano utilizado en el proceso de producción y/o en la prestación del servicio, además es usado de manera directa en toda la producción y se conoce como la mano de obra directa. Terrenos y edificios: Es el espacio tangible en donde se ubica la empresa, el negocio, el taller, etc. en donde la organización funciona. Máquinas: Se refiere a las instalaciones, equipos y herramientas que son necesarios para manipular, fabricar y movilizar los insumos y materiales, y también para la prestación de servicios. Capital de operaciones: Es el número de recursos económicos que

existen para el buen funcionamiento de una organización diariamente. Y capacidad empresarial: Está compuesta por la capacidad del gerente o la gestión que tienen los colaboradores que están a cargo de la empresa (García & Palao, 2010, p.20).

En resumen, la productividad laboral es una condición importante, siendo el manejo efectivo de las gestiones que tratan de mejorar el rendimiento de los trabajadores y que habitualmente los administradores desarrollan para obtener mejores resultados (Ganga & Villacís, 2018, p.98).

Es por ello que, las dimensiones de la productividad laboral son:

Factores Individuales: Indica la situación de las personas que integran una organización porque tienen una necesidad psicológica de autoabastecerse (proceso psicológico) (Ganga & Villacís, 2018, p. 100).

Factores grupales: La situación de los colaboradores que forman parte de la entidad y cómo se relacionan con otras personas para atender necesidades comunes (procesos sociales psicológicos) (Ganga & Villacís, 2018, p.100).

Factores organizacionales: El proceso por el cual la organización aporta e influye en las personas que la integran (proceso psicológico); son elementos que requieren investigación independiente porque ocurren en el entorno del trabajador (el entorno externo de la persona) (Ganga & Villacís, 2018, p. 100).

La productividad es proporcionalmente directa al manejo del tiempo y viceversa. Luego de analizar los elementos que conllevan a la productividad y la base fundamental que sujeta a la productividad, se concluye que el tiempo es el mayor recurso (Nemur, 2016).

Para hallar la productividad, se tiene en cuenta la cantidad de servicios o productos obtenidos de un recurso disponible durante un período establecido. Se expresa como horas-hombre u horas-maquina. El cálculo de la productividad es importante para conocer el grado de eficiencia con el cual se utilizan los recursos disponibles para generar productos o servicios. Esta información permite detectar las causas de ineficiencia en la productividad de una empresa y así adoptar medidas de corrección para mejorar el desempeño de la producción (García & Palao, 2010, pp.38-39).

Aumentar la productividad, reducir el número de empleados ausentes, aumentar la satisfacción laboral y desarrollar el conocimiento de la ciudadanía de una organización son resultados globales que siempre recordará a medida que desarrolle su carrera (Chiavenato, 2009, p.16)

III. METODOLOGÍA

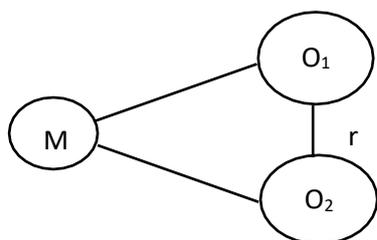
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

Según lo que se busca, es aplicada, porque se basa en una teoría ya adquirida; en otras palabras, no surgen nuevos conocimientos debido a que son conocimientos estudiados. Según el alcance, es correlacional, porque se medirán las dos variables para determinar la relación entre variables.

Diseño:

El estudio utilizó un modelo no experimental y transversal utilizando la teoría de Hernández y Mendoza (2018) y es descriptivo en el sentido de que recopila información basada en el comportamiento natural a través de la observación y luego analizar lo que eso significa.



M : Ministerio Público, año 2021.

O1 : Satisfacción laboral

O2 : Productividad laboral

r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente: Satisfacción laboral

Es el resultado de una comprensión basada en factores relacionados con el entorno de trabajo, como el estilo de gestión, las políticas, los procedimientos, la satisfacción del equipo, la pertenencia al equipo, el entorno de trabajo y los márgenes de beneficio (Muñoz et al., 2017, p.162).

3.2.2. Variable dependiente: Productividad laboral

La productividad laboral es una condición importante, siendo el manejo efectivo de las gestiones que tratan de mejorar el rendimiento de los trabajadores y que habitualmente los administradores desarrollan para obtener mejores resultados (Ganga & Villacís, 2018, p.98).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo conformada por 338 colaboradores del Ministerio Público, año 2021.

Criterios de inclusión

Colaboradores del Ministerio Público ubicados en el Distrito Fiscal de la Libertad

Criterios de exclusión

Colaboradores del Ministerio Público ubicados en diferentes Distritos Fiscales al de la Libertad

3.3.2. Muestra

Para determinar la muestra, se aplicó la siguiente formula.

$$n = \frac{NZ^2 * pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 * PQ}$$

3.3.3. Muestreo

El tipo de variable es cuantitativa y por lo tanto se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{338 * (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}{(338 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 181$$

3.3.4. Unidad de análisis

Es un colaborador del Ministerio Público, año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas e instrumentos

Para medir las variables de la presente tesis se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario que consta de 30 ítems, que permitió obtener datos de las dos variables de estudio de colaboradores del Ministerio Público, año 2021.

Tabla 1

Técnicas e instrumentos

Variable de estudio	Técnica	Instrumento	Informante
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores del Ministerio Público, año 2021.
Productividad laboral	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores del Ministerio Público, año 2021.

3.4.2. Validez

El instrumento fue verificado para cada variable por expertos de ambos instrumentos de puntuación, luego de lo cual se aplicó el coeficiente V de Aiken para determinar las puntuaciones de todos los jueces para un grupo de preguntas o en relación a una sola.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Tabla 2

V de Aiken de la V1 y V2

N° Expertos	N° de ítems	Concepto	V-Aiken
3	30	Coherencia	1
3	30	Suficiencia	1
3	30	Relevancia	1
3	30	Claridad	1

3.4.3. Confiabilidad

Para la determinación de la confiabilidad de los ítems de los instrumentos que recolectan datos de las variables, se tuvo que usar el coeficiente de Alfa de Cronbach, aplicando la fórmula siguiente:

$$a = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Tabla 3

Confiabilidad de la V1 y V2

Coeficiente	Nº ítems
0,814	18
0,818	12

3.5. Procedimientos

Se solicitó los permisos necesarios al representante legal de la empresa para poder recolectar datos mediante la aplicación de cuestionarios de forma virtual, cuyo medio fueron los formularios de google, a través de internet, con respuestas están basado en la escala de Likert, para posteriormente obtener resultados, de modo que correspondió a concluir y recomendar.

3.6. Método de análisis de datos

La correlación de Spearman (Rho) es un experimento adimensional en el que al menos uno de ellos mide la relación o correlación entre dos variables discretas medidas por una escala ordinal (Tomás, 2010, p.104).

Para cumplir con los objetivos del estudio, el método de análisis de datos fue la estadística inferencial y descriptiva, para analizar la relación y la prueba de hipótesis mediante la prueba de Rho de Spearman, para hallar la correlación entre las dos variables.

Tabla 4

Intervalos del valor de la V1

Variable / Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
V1	18 - 42	43 - 66	67 - 90
D1	4 - 9	10 - 14	15 - 20
D2	4 - 9	10 - 14	15 - 20
D3	4 - 9	10 - 14	15 - 20
D4	4 - 9	10 - 14	15 - 20
D5	2 - 4	5 - 7	8 - 10

Tabla 5

Intervalos del valor de la V2

Variable / Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
V2	12 - 27	28 - 44	45 - 60
D6	4 - 9	10 - 14	15 - 20
D7	4 - 9	10 - 14	15 - 20
D8	4 - 9	10 - 14	15 - 20

3.7. Aspectos éticos

Además de formular los resultados reales obtenidos de buena fe, un trabajo científico es respetuoso de los datos observados y nunca los modifica para demostrar los supuestos que se sustentan. Los trabajos científicos no solo formulan resultados reales obtenidos de manera convincente, sino que también respetan los datos observados y nunca los modifican para mostrar las hipótesis que los sustentan (Pardinas, 2005, p.19).

Se revisaron los principios de la buena práctica investigadora en relación con los antecedentes teóricos, indicando el autor o autores y el año en que publicaron el artículo; en otras palabras, se citaron de acuerdo a las normas APA. Así mismo, la información recolectada por la aplicación del cuestionario fue

procesada sin sufrir alteraciones, por lo que se determinó resultados reales y precisos; con el fin de que la presente investigación sirva de aporte significativo para otros investigadores. Además, se respetó la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo, que están detalladas en las directivas y guías institucionales.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021

Tabla 6.

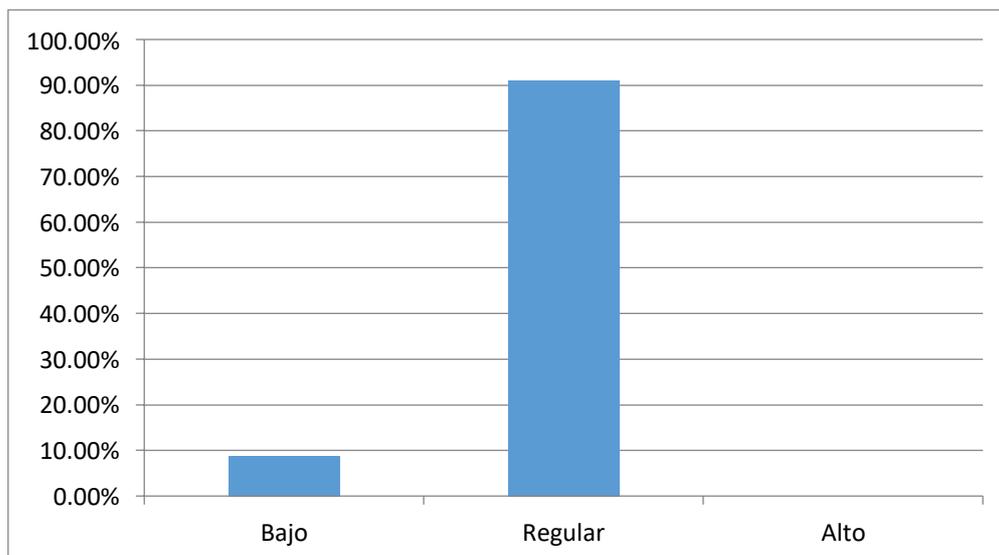
Nivel de la variable: Satisfacción laboral

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	8.84%
Regular	165	91.16%
Alto	0	0.00%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 1.

Diagrama de barras de la variable: Satisfacción laboral



En la tabla 4 y figura 1, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 91.16% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que la satisfacción laboral es de nivel regular, debido al nivel de las dimensiones que se muestran a continuación:

Tabla 7.

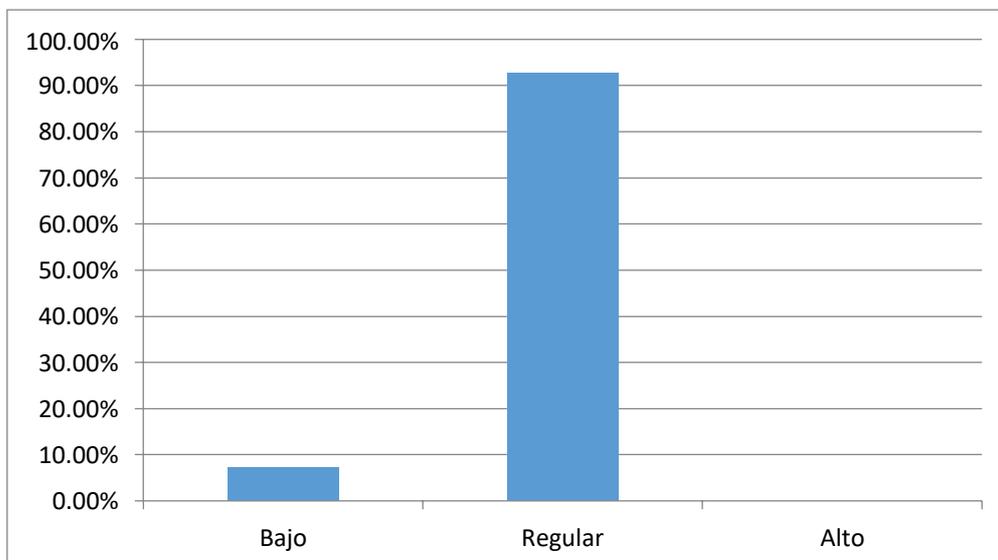
Nivel de la dimensión: Diseño del trabajo

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	7.18%
Regular	168	92.82%
Alto	0	0.00%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 2.

Diagrama de barras de la dimensión: Diseño del trabajo



En la tabla 5 y figura 2, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 92.82% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que el diseño del trabajo es de nivel regular.

Tabla 8.

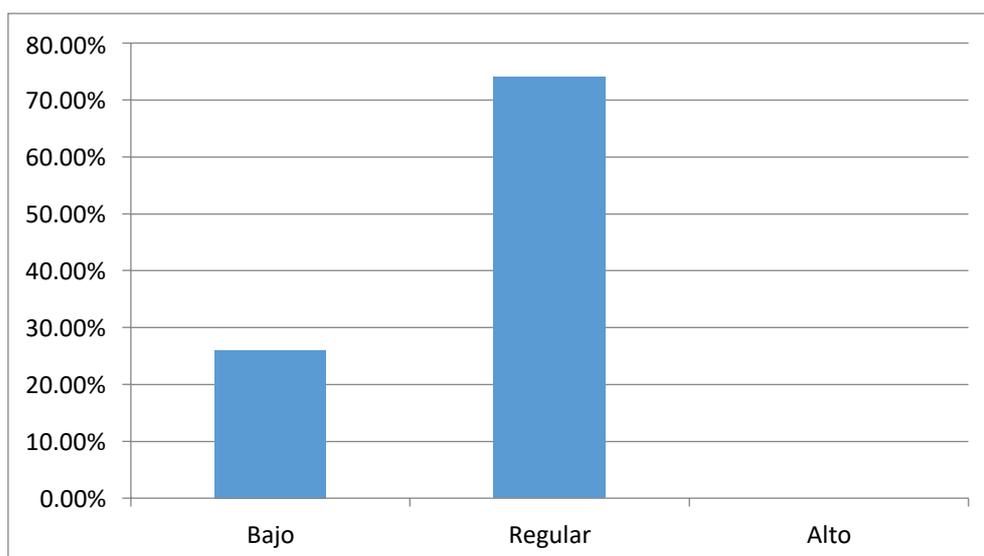
Nivel de la dimensión: Condiciones de vida asociadas al trabajo

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	25.97%
Regular	134	74.03%
Alto	0	0.00%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 3.

Diagrama de barras de la dimensión: Condiciones de vida asociadas al trabajo



En la tabla 6 y figura 3, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 74.03% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que las condiciones de vida asociadas al trabajo son de nivel regular.

Tabla 9.

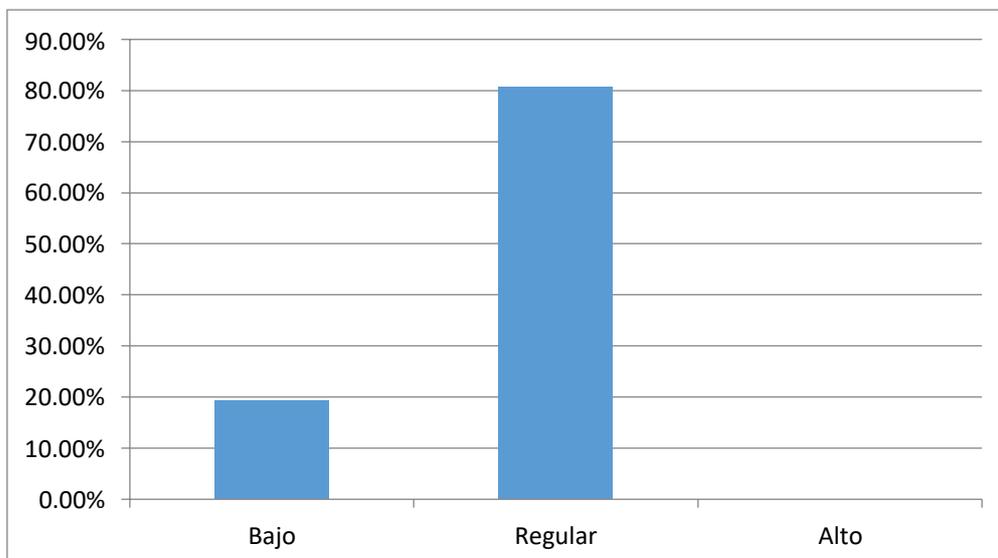
Nivel de la dimensión: Realización personal

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	19.34%
Regular	146	80.66%
Alto	0	0.00%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 4.

Diagrama de barras de la dimensión: Realización personal



En la tabla 7 y figura 4, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 80.66% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que la realización personal es de nivel regular.

Tabla 10.

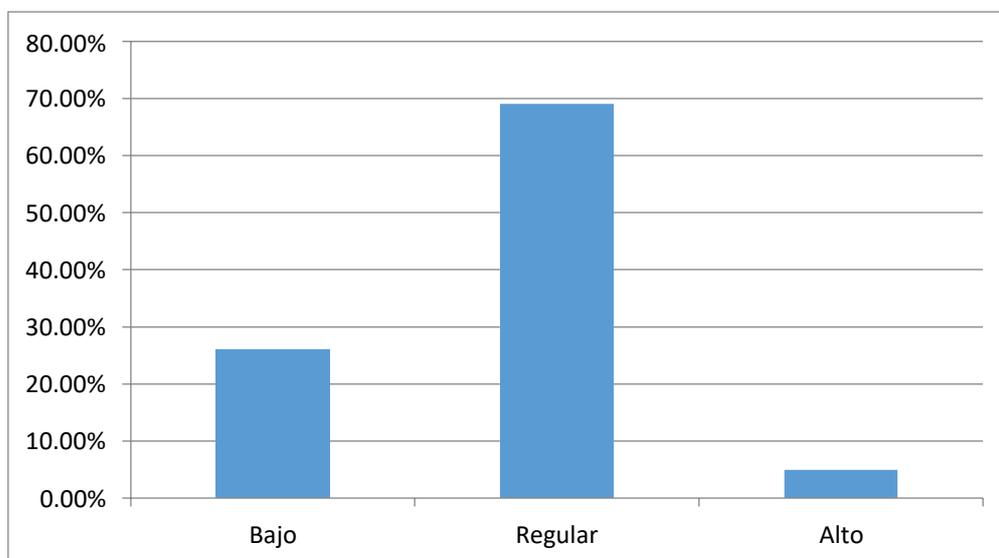
Nivel de la dimensión: Promoción y superiores

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	25.97%
Regular	125	69.06%
Alto	9	4.97%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 5.

Diagrama de barras de la dimensión: Promoción y superiores



En la tabla 8 y figura 5, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 69.06% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que la promoción y superiores es de nivel regular.

Tabla 11.

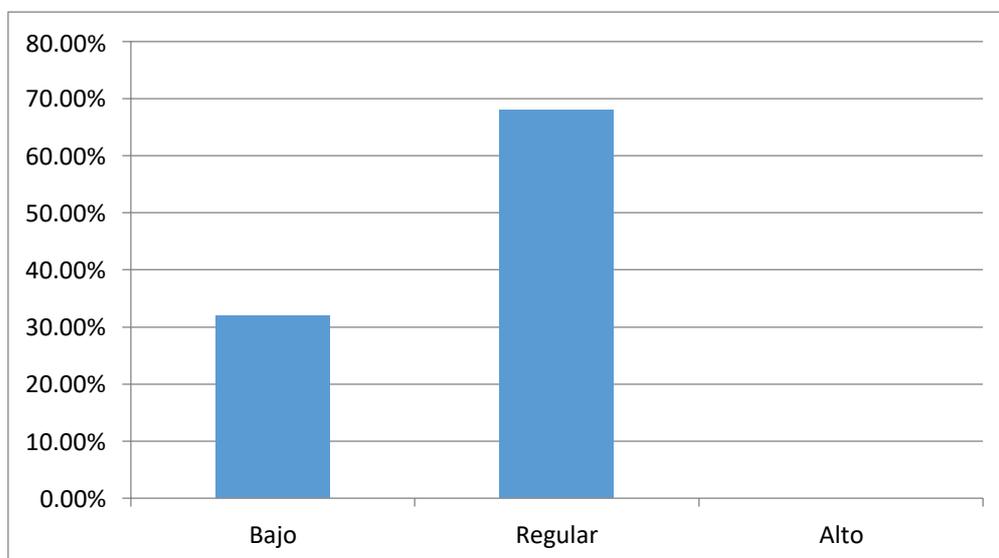
Nivel de la dimensión: Salario

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	32.04%
Regular	123	67.96%
Alto	0	0.00%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 6.

Diagrama de barras de la dimensión: Salario



En la tabla 9 y figura 6, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 67.96% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que el salario es de nivel regular.

Objetivo específico 2: Nivel de la productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021.

Tabla 12.

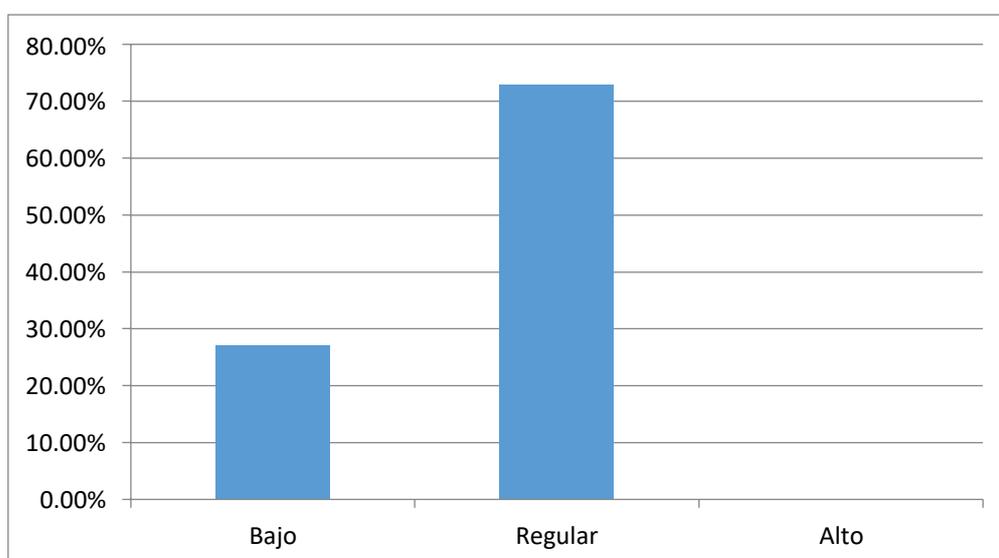
Nivel de la variable: Productividad laboral

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	27.07%
Regular	132	72.93%
Alto	0	0.00%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 7.

Diagrama de barras de la variable: Productividad laboral



En la tabla 10 y figura 7, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 72.93% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que la productividad laboral es de nivel regular, debido al nivel de las dimensiones que se muestran a continuación:

Tabla 13.

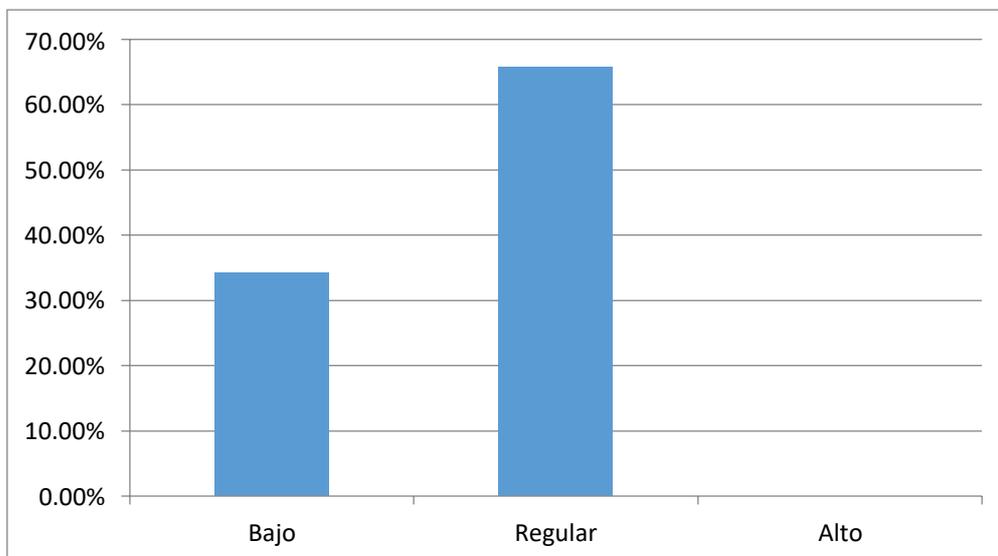
Nivel de la dimensión: Factores individuales

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	62	34.25%
Regular	119	65.75%
Alto	0	0.00%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 8.

Diagrama de barras de la dimensión: Factores individuales



En la tabla 11 y figura 8, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 65.75% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que los factores individuales son de nivel regular.

Tabla 14.

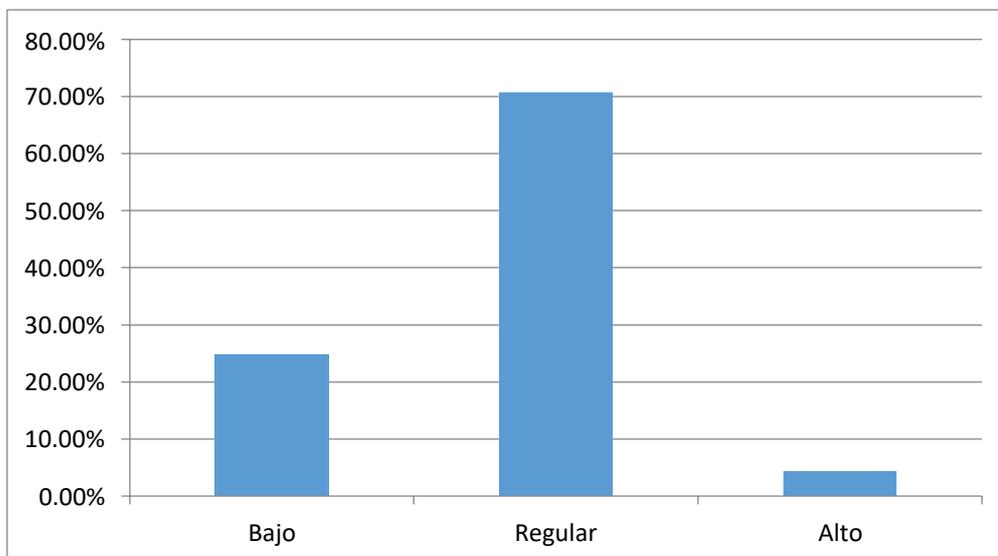
Nivel de la dimensión: Factores grupales

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	24.86%
Regular	128	70.72%
Alto	8	4.42%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 9.

Diagrama de barras de la dimensión: Factores grupales



En la tabla 12 y figura 9, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 70.72% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que los factores grupales son de nivel regular.

Tabla 15.

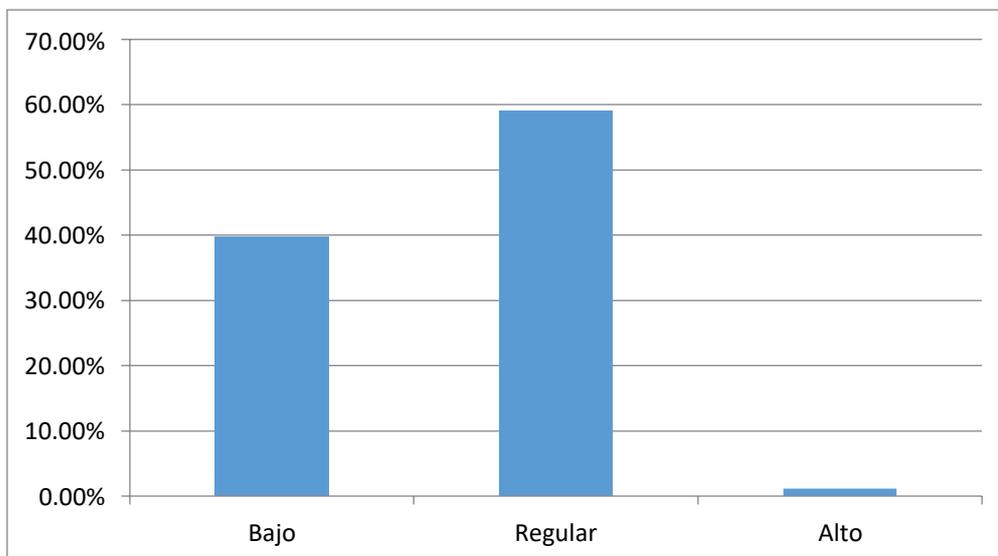
Nivel de la dimensión: Factores organizacionales

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	39.78%
Regular	107	59.12%
Alto	2	1.10%
Total	181	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra de investigación

Figura 10.

Diagrama de barras de la dimensión: Factores organizacionales



En la tabla 13 y figura 10, según lo determinado por las respuestas recolectadas en el cuestionario, se observa que el 59.12% de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, indican que los factores organizacionales son de nivel regular.

Objetivo específico 3: Relación que existe entre la satisfacción laboral y las dimensiones de productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021.

Tabla 16.

Correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de productividad laboral

	Productividad laboral	Correlaciones	Satisfacción laboral
		Correlación	0.731
	Factores individuales	Sig. (bi)	0,000
		N	181
		Correlación	0.728
Spearman	Factores grupales	Sig. (bi)	0,000
		N	181
	Factores organizacionales	Correlación	0.808
		Sig. (bi)	0,000
		N	181

Fuente: Programa estadístico IBM Spss V.25.

En la tabla 14, se observa que existe una relación positiva alta entre la variable satisfacción laboral y la dimensión factores individuales, con un coeficiente de correlación de 0.731 y un nivel de significancia de 0.000. Además, existe una relación positiva alta entre la variable satisfacción laboral y la dimensión factores grupales, con un coeficiente de correlación de 0.728 y un nivel de significancia de 0.000. Y existe una relación positiva alta entre la variable satisfacción laboral y la dimensión factores organizacionales, con un coeficiente de correlación de 0.808 y un nivel de significancia de 0.000.

Contrastación de la hipótesis

Hipótesis Nula (H0): No existe relación directa entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público– Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación directa entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público– Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021.

Tabla 17.

Correlación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral

			Satisfacción n laboral	Productivida d laboral
Spearman	Satisfacción laboral	Correlación	1.000	,814
		Sig. (bi)		.000
		N	181	181
	Productivida d laboral	Correlación	,814	1.000
		Sig. (bi)	.000	
		N	181	181

Fuente: Programa estadístico IBM Spss V.25.

En la tabla 15, se observa que existe relación positiva alta entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021, resultando un coeficiente de correlación de 0.814 y un nivel de significancia de 0.000, es decir es una relación directa. Por lo que se acepta la hipótesis planteada (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como hipótesis: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, año 2021. Por tanto, luego de analizar las variables de investigación, revisando trabajos previos y teorías relacionadas con el tema, se procede a determinar la analogía o contrariedad con otros resultados de similares características.

De acuerdo al resultado del objetivo general, se determinó que existe relación positiva alta entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021, resultando un coeficiente de correlación de 0.814 y un nivel de significancia de 0.000, es decir es una relación directa. Por lo que se acepta la hipótesis planteada (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Lo cual es confirmado por los resultados de Diago (2019, p.30) en su investigación donde concluye que: Se obtuvo la correlación de .853 y un sig. Bilateral de 0,000, que es menos a 0,05%, lo cual se puede mencionar que existe una correlación muy alta entre las variables estudiadas en la corporación del 2019, las cuales son las variables de estudio en los empleados. De igual manera, concuerda con los resultados de Valverde (2019, p.96) en su investigación donde concluye que: A partir de los resultados entre las variables, se halla que $\rho = 0.673$ y la significancia $p = 0.000$, y dado que este valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos otra hipótesis. Por tanto, los resultados muestran que existe una fuerte correlación entre las variables de satisfacción laboral y productividad de los administradores universitarios. Así mismo, concuerda con los resultados de Salvatierra (2019, p.38) en su investigación donde concluye que: Se determinó la relación entre la satisfacción laboral y la productividad entre los empleados de las empresas de viajes y se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,848. Es decir, si la primera variable aumenta, por ende, también aumentará la segunda (p.38, p.61). Además, concuerda con los

resultados de Guillén (2018) en su investigación donde concluye que: No existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y las variables de investigación de productividad, que se encuentran en el nivel de significancia del 5%. Esto significa que el salario mínimo es superior al de los compañeros del Ministerio de Salud, y que se trabaja más de acuerdo con las metas marcadas por la normativa, lo que no aporta un ingreso elevado al profesional. Igualmente, concuerda con los resultados de López y Pomasoncco (2018, p.81) en su investigación donde concluyen que: Si existe una relación significativa de la productividad de los empleados y la satisfacción laboral de la organización, el valor asintótico es $0.000 < 0.05$ según la tabla insignificante, que se determina mediante la prueba de chi-cuadrado de Pearson. Así mismo, confirman los resultados de Deza (2017, p.144) en su investigación donde concluye que: Con la correlación de Paxon $r = 0.672$ y un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ con un $p\text{-valor}=0,001$, existe una correlación directa y significativa moderadamente intensa entre la satisfacción y productividad laboral de los pescadores Pacococha y Huancavelica. Además, concuerda con los resultados de Lomar (2017, p.54) en su investigación donde concluye que: Se evidencia relación directa; el valor de P (Sig. (Bilateral)) es $< 0,05$, es decir, "0,000; la correlación r de Pearson es 0.944, lo que indica que la Variable de satisfacción laboral tiene un efecto del 89% sobre la variable de productividad. Y, por último, confirma la teoría de García & Palao (2010, pp.38-39), donde menciona que el cálculo de la productividad es importante para conocer el grado de eficiencia con el cual se utilizan los recursos disponibles para generar productos o servicios. Esta información permite detectar las causas de ineficiencia en la productividad de una empresa y así adoptar medidas de corrección para mejorar el desempeño de la producción.

Además, de acuerdo al resultado de los objetivos específicos, se determinó que la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, es de nivel regular con un valor porcentual de 91.16%. Además, se determinó que la productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, es de nivel regular con un valor porcentual de 72.93%. Y, se determinó que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las

dimensiones de productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, con un coeficiente de correlación de 0.731 con respecto a los factores individuales, 0.728 con respecto a los factores grupales y 0.808 con respecto a los factores organizaciones. Lo cual concuerda con los resultados de Vargas et al. (2018, p.151) en su investigación donde concluyen que: Es posible determinar la relación significativa entre las dos variables. Se puede argumentar que los factores que afectan negativamente la productividad suelen estar relacionados con los salarios. Igualmente, concuerda con los resultados de Cruz (2017, p.147) en su investigación donde concluye que: Se encontró que la satisfacción laboral de los empleados tiene un impacto directo en la productividad de la empresa, por lo que se tabuló y calculó teniendo en cuenta la correlación de la prueba de chi-cuadrado, aceptando así la hipótesis alternativa con una significancia de nivel alto. Así mismo, concuerda con los resultados de Alcivar (2017, p.102) en su investigación donde concluye que: El coeficiente de correlación múltiple muestra que la correlación entre una variable y la otra variable es 32,23%, lo que indica que la correlación es aceptable. Por tanto, ante la falta de evidencia suficiente para refutar la hipótesis planteada por H1, la productividad se interpreta en función del tipo de satisfacción laboral. Y, se confirma con la teoría de Jaimes y Rojas (2015, p.182), donde menciona que la productividad es lo que resulta de un proceso definido que logra que los colaboradores puedan optimizar los recursos tecnológicos, financieros y materiales que componen la empresa, y ejecutar productos y servicios para mejorar la capacidad de la economía del país. Mejorar la conservabilidad de la entidad, y además ampliar o mantener las instalaciones de producción nacionales y aumentar los ingresos de los empleados. De igual forma, confirma la teoría de Díaz y Barra (2017, p.79), donde menciona que uno de los factores que influye en el nivel de satisfacción laboral es que el campo de la educación es el resultado de relaciones establecidas entre compañeros de trabajo. Por lo tanto, el grado de satisfacción afecta ciertos comportamientos, como el comportamiento, la perspicacia para los negocios, la cooperación y el ausentismo y, por lo tanto, el establecimiento de relaciones mutuas y de barrio. Sin embargo, la relación entre un ambiente de trabajo desfavorable, la incomodidad y la insatisfacción puede estar regulada por factores

personales, como la resistencia de una persona, que puede ser un factor protector para mitigar o prevenir la incomodidad. Además, confirma la teoría de Sánchez y Sánchez (2018, p.642), donde menciona que analizar el nivel de satisfacción laboral desde diferentes ángulos y patrones significa centrarse en las características específicas del empleado, las condiciones de trabajo o una combinación de ambos. Debido a que muchos factores o variables influyen en la interpretación de este concepto, la satisfacción laboral puede considerarse una estructura multidimensional, pero no todos son igualmente relevantes Y, del mismo modo, confirma la teoría de Soto y Gonzales (2018, p.83), donde menciona que la insatisfacción con el trabajo a menudo afecta el desempeño de los empleados, lo que genera ansiedad y falta de interés y motivación. Se han relacionado algunos problemas de salud, como la insatisfacción laboral, la cantidad de ausentes, los retrasos en el trabajo, la reducción del servicio al cliente e incluso los dolores de cabeza, el estrés físico y emocional, y la depresión

Todas estas dimensiones de cada variable, fueron estudiadas mediante las aplicaciones de encuestas en distintas cantidades de población y muestra, y en un tiempo y lugar diferente. A pesar de ello, hay similitudes en los resultados que están acorde con lo que se halla en el presente trabajo de investigación. Cabe señalar que los resultados comparativos fueron conciliados con los datos obtenidos de trabajos anteriores y evaluados críticamente desde el punto de vista de cada autor y su propia investigación.

Por tanto, los resultados obtenidos y la similitud de las investigaciones de otros autores apoyan la hipótesis del estudio. Este estudio es una contribución significativa a las recomendaciones realizadas a nivel nacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, es de nivel regular con un valor porcentual de 91.16%.

Segunda

Se determinó que la productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, es de nivel regular con un valor porcentual de 72.93%.

Tercera

Se determinó que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, con un coeficiente de correlación de 0.731 con respecto a los factores individuales, 0.728 con respecto a los factores grupales y 0.808 con respecto a los factores organizaciones.

Cuarta

Se determinó que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021, con un coeficiente de correlación de 0.814 y nivel de significancia de 0.000.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Enfatizar la identificación de factores contextuales que podrían estar influyendo en el grado de satisfacción laboral, factores como familiares, sociales o laborales; de tal manera de hacer un trabajo con un mayor enfoque en las singularidades de los colaboradores de la empresa.

Segunda

Crear programas de incentivos como beneficios de horarios de trabajo flexibles, ascensos, bonos y otros, para que de esta manera los colaboradores logren las metas y objetivos establecidos de la empresa con el propósito de que los colaboradores desarrollen sus actividades con eficacia.

Tercera

Fortalecer estrategias que deban implementarse de manera continua y permanente, para lograr cambios significativos en los colaboradores de la empresa con incentivos hacia el trabajo favorable en cada una de las áreas asignadas, a fin de tener mayores niveles de percepción favorable de reconocimiento.

Cuarta

Implementar capacitaciones y talleres sobre técnicas de producción laboral, para desarrollar eficiencia de los empleados y promover el liderazgo, el trabajo en equipo y el compañerismo laboral en la empresa, a través de intercambios de sus propios recursos, conocimientos, competencias, habilidades y actitudes; con el fin de mejorar la satisfacción laboral de la empresa.

REFERENCIAS

- Alcivar, G. (2017) Incidencia de la satisfacción laboral en la productividad en las organizaciones. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10415/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-463.pdf>
- Alfaro, F. & Alfaro, M. (Ed) (1999). *Diagnósticos de productividad por multimomentos*: Editorial Marcombo
- Álvarez, L. et al. (2018). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *PODIUM*, 35(1), 87-96. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322>
- Chiavenato, I. (Ed) (2009). *Comportamiento organizacional*: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Cruz, P. (2017). Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>
- Deza, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diago, A. (2019). Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área corporativos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Guayaquil, 2019. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42534/Diago_GAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Díaz, C. & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos XLIII*, 43(1), 75-86.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Duche, A. et al. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 15(70), 15-24. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-15.pdf>
- Ganga, F. & Villacís, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Departamento de Administración, Economía y Finanzas*, 21(42), 97-122. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf
- García, V. & Palao, J. (Ed) (2010). *Productos y servicios*: Editorial Septiembre S.A.C.
- Guerra, P. et al. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 17-23.
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>
- Guillén, O. (2018). Satisfacción laboral y productividad de los cirujanos dentistas del CAP III Metropolitana EsSalud región Tacna, período enero-junio, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34741/guillento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaimes, L. & Rojas, M. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *TECKNE*, 12(2), 177-187.
<http://www.scielo.org.co/pdf/itec/v12n2/v12n2a09.pdf>
- Jaimes, L. et al. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área Metropolitana de

- Bucaramanga, Colombia. Información Tecnológica, 29(5), 175-186.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Lexus (Ed) (1999). *Diccionario enciclopédico color*. Editorial Trebol, S.L.
- Lomar, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, R. & Pomasoncco, E. (2018). Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores Red Salud Huamanga 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28683/lopez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, H. & Plasencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), 42-52.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Montoya, P. et al. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Moreno, A. et al. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 392-406.
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2250>
- Muñoz, T. et al. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*, 7(1), 161-177.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763278.pdf>

- Nemur, L. (Ed) (2016). *Productividad consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*: Editorial Babelcube Inc.
- OIT (Ed) (2008). *Calificaciones para la mejora de la productividad el crecimiento del empleo y el desarrollo*: Editorial International Labour Organization
- Olavarrieta, J. (Ed) (1999). *Conceptos generales de productividad, sistemas, normalización y competitividad para la pequeña y mediana empresa*: Editorial Universidad Iberoamericana
- Pardinas, F (Ed). (2005). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Editorial Siglo XXI
- Parra, R. et al. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del usuario, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879/793>
- Pujol, L. & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quispe, R. & Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442/499>
- Robbins, S. (Ed) (2009). *Comportamiento organizacional*: Editorial Pearson Educación
- Salvatierra, E. (2019). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37610/salvatierra_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, M. & García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, M. & Sánchez P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/maderas/v20n4/0718-221X-maderas-41101.pdf>
- Simbron, S. & Sanabria F. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Soto, A. & Gonzales, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global*, 8(14), 80-107. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6486593.pdf>
- Suarez, R. et al. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>
- Valverde, R. (2019). Satisfacción laboral y su relación con la productividad en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas en el año 2017. (Tesis de maestría). Universidad nacional de educación. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3842/TM%20AD-Gp%204759%20V1%20-%20Valverde%20Mamani%20Grecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, T. et al. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay*, 9(13), 129-153. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444/1094>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el resultado de las percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que este se desarrolla, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios (Muñoz et al., 2017, p.162).	Esta variable se midió a través de la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario medido mediante escala de Likert.	Diseño del trabajo	Participación del colaborador	Ordinal
				Recursos de trabajo	
			Condiciones de vida asociadas al trabajo	Facilidades temporales	
				Condiciones de seguridad laboral	
			Realización personal	Desarrollo personal	
				Sentimiento de adecuación	
Promoción y superiores	Posibilidades de promoción				
	Capacitación				
Salario	Recompensas salariales				

Nota. La presente matriz está diseñada considerando la teoría indicado por (Muñoz et al., 2017, p.162).

Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Productividad laboral	La productividad laboral es una condición importante, siendo el manejo efectivo de las gestiones que tratan de mejorar el rendimiento de los trabajadores y que habitualmente los administradores desarrollan para obtener mejores resultados (Ganga & Villacís, 2018, p.98).	Esta variable se midió a través de la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario medido mediante escala de Likert.	Factores individuales	Condiciones de forma individual	Ordinal
				Satisfacer necesidades propias	
			Factores grupales	Condiciones de forma grupal	
				Satisfacer necesidades comunes	
			Factores organizacionales	Procesos provistos por la organización	
				Entorno inmediato del trabajador	

Nota. La presente matriz está diseñada considerando la teoría indicado por (Ganga & Villacís, 2018, p.98).

Anexo 2: Validez de Aiken

Satisfacción laboral																					
Nº	Juez 1					Juez 2					Juez 3					V-Aiken Redacción	V-Aiken Pertinencia	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Adecuación	V-Aiken Comprensión	V- Aiken
	R	P	C	A	C	R	P	C	A	C	R	P	C	A	C						
Ítem 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
V-Aiken																			1.00		

Productividad laboral																					
Nº	Juez 1					Juez 2					Juez 3					V-Aiken Redacción	V-Aiken Pertinencia	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Adecuación	V-Aiken Comprensión	V-Aiken
	R	P	C	A	C	R	P	C	A	C	R	P	C	A	C						
Ítem 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
V-Aiken																			1.00		

Anexo 3: Confiabilidad

Satisfacción laboral																			
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL
01	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	44
02	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	54
03	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	47
04	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	57
05	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	47
06	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	45
07	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	43
08	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	45
09	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	47
10	2	3	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	2	53
11	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	50
12	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	52
13	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	54
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
15	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	55
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
18	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	48
19	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	64
20	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	62
V	0.50	0.39	0.69	0.49	0.55	0.45	0.55	0.35	0.36	0.35	0.45	0.39	0.55	0.51	0.49	0.56	0.55	0.35	36.832

K (TOTAL ITEN)	18
SUMA VARIANZA I	8.515
VARIANZA TOTAL	36.832

SECCION 1	1.059
SECCION 2	0.769
ABSOLUTO S2	0.769

ALFA DE CRONBACH **0.814**

Productividad laboral													
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
01	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	27
02	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	34
03	4	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	34
04	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	30
05	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	37
06	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	3	2	32
07	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	34
08	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	38
09	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	38
10	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	38
11	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	40
12	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	40
13	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39
14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39
15	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39
16	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	37
17	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	43
18	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	35
19	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	45
20	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	44
V	0.33	0.29	0.23	0.25	0.60	0.64	0.35	0.36	0.40	0.59	0.73	0.33	20.345

K (TOTAL ITEN)	12
SUMA VARIANZA I	5.083
VARIANZA TOTAL	20.345

SECCION 1	1.091
SECCION 2	0.750
ABSOLUTO S2	0.750

ALFA DE CRONBACH **0.818**